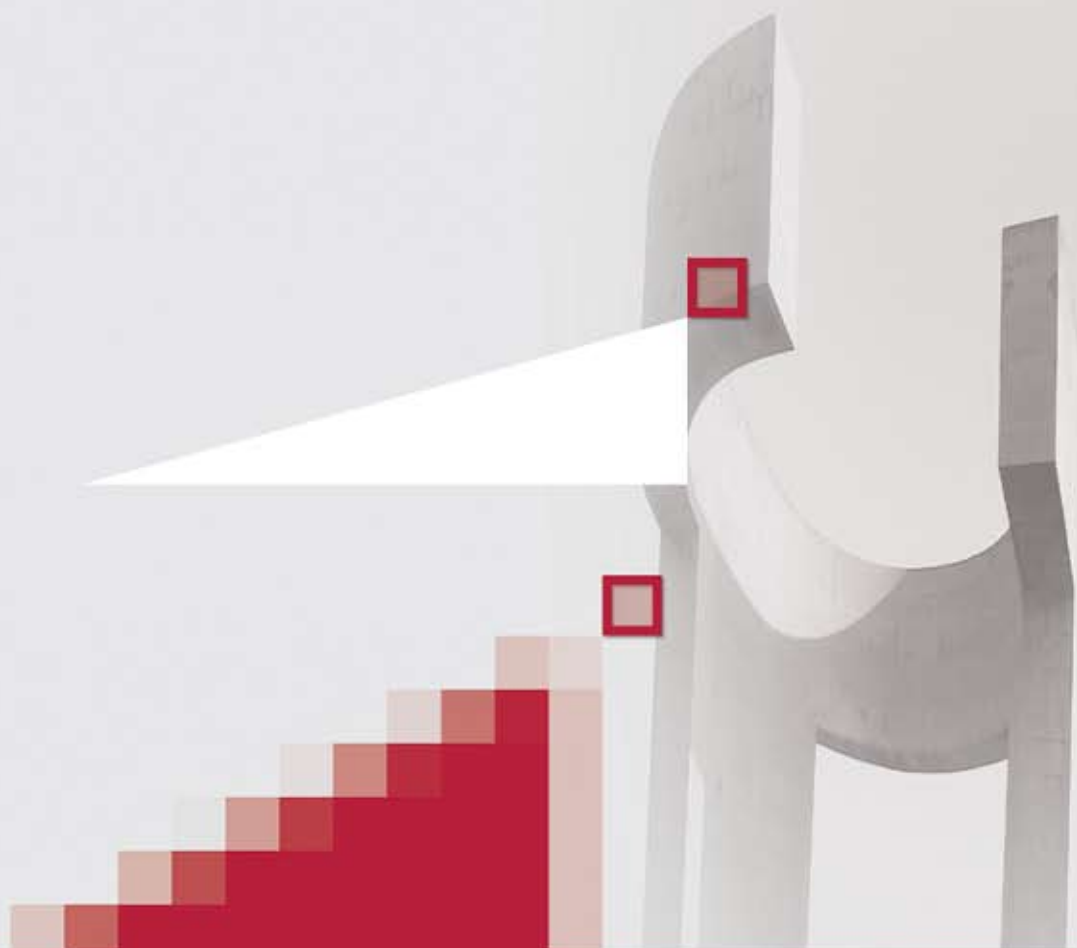


ESTUDIO SOBRE EL **ANÁLISIS DE OCUPACIONES** EN EMPRESAS DEL MUNICIPIO **DE GIJÓN**.

NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA EL COLECTIVO **DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**.



ESTUDIO SOBRE EL **ANÁLISIS DE OCUPACIONES** EN EMPRESAS DEL MUNICIPIO **DE GIJÓN**
NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA EL COLECTIVO **DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Edita:

Fundación Iniciativas para la Discapacidad

Coordinan:

Aurelia García Maza

Cristina Argüelles Montes

Equipo Técnico:

Agustín Vázquez Sánchez

Encuestadores:

Ana Llamazares Cembreros



Í N D I C E

.....▶	Introducción.....	4
.....▶	Marco General	8
.....▶	▪ Ambito de desarrollo	9
.....▶	▪ Análisis socio-económico.....	11
.....▶	▪ Ocupaciones profesionales.....	13
.....▶	▪ Las personas con discapacidad ante el empleo.....	15
.....▶	▪ Factores que afectan a la inserción laboral.....	16
.....▶	▪ Responsabilidad Social Corporativa	20
.....▶	Objetivos	22
.....▶	▪ Objetivo general.....	23
.....▶	▪ Objetivos específicos.....	23
.....▶	Metodología	24
.....▶	Hipótesis	28

.....▶	<i>Análisis de datos.....</i>	<i>30</i>
.....▶	□ <i>Análisis de datos de empleo en el Municipio de Gijón.....</i>	<i>31</i>
.....▶	□ <i>Análisis de la calidad de las contrataciones.....</i>	<i>32</i>
.....▶	□ <i>Análisis de las ocupaciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario según las siguientes variables</i>	<i>33</i>
.....▶	■ <i>Sexo</i>	
.....▶	■ <i>Edad</i>	
.....▶	■ <i>Formación</i>	
.....▶	■ <i>Estado civil</i>	
.....▶	■ <i>Cargas familiares</i>	
.....▶	■ <i>Tipo y porcentaje de discapacidad</i>	
.....▶	□ <i>Análisis de los criterios de los empresarios para la contratación de personas con discapacidad.....</i>	<i>44</i>
.....▶	□ <i>Análisis del grado de cumplimiento de la cuota de reserva</i>	<i>50</i>
.....▶	□ <i>Análisis de nuevas ocupaciones susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad</i>	<i>52</i>
.....▶	□ <i>Análisis de programas de formación y empleo acordes con las actuales necesidades</i>	<i>54</i>
.....▶	<i>Conclusiones.....</i>	<i>58</i>
.....▶	<i>Bibliografía</i>	<i>62</i>



Introducción

A pesar de los esfuerzos realizados, fundamentalmente a partir de la LISMI, y de la creciente sensibilización sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad de insertarse laboralmente, en la actualidad todavía subsisten algunas resistencias, problemas y necesidades que son imprescindibles de identificar. Un porcentaje amplio de la problemática en materia laboral es compartido por todo el colectivo de las personas con discapacidad, o se manifiestan en ellas con especial incidencia. Destacan los siguientes problemas generales:

- ... **Las deficiencias y carencias de formación reglada y la falta de experiencia.** En los estudios de carácter cuantitativo realizados con objeto de estudiar la relación entre discapacidad y formación, se observa que las personas que han superado todos los ciclos formativos reglados tienen unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general, mientras que aquellas que carecen de formación tienen unos niveles de ocupación ínfimos. A ello se añade el escaso grado de especialización formativa, que en buena parte se deben al fuerte grado de dispersión, escasa conexión y brevedad de los cursos ofrecidos, favorecido todo ello por la ausencia de itinerarios formativos individualizados.
- ... **El mal entendido proteccionismo familiar** crea no sólo problemas de comportamiento personal, sino barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social de la persona con discapacidad, empezando por las dificultades de participación en los circuitos de formación normalizada. Una manifestación suele ser la falta de adquisición de ciertos hábitos de convivencia social y de comportamiento responsable que se presentan en algunos casos y que constituyen condiciones esenciales para lograr la inserción.
- ... **La precariedad y poca estabilidad en el empleo** al que puede acceder la persona con discapacidad, así como las **bajas remuneraciones**, que en gran medida se relacionan con los bajos niveles de cualificación y especialización apuntados. Así, la mayor parte de las personas con discapacidad desempeñan tareas manuales y rutinarias, con muy bajo nivel de cualificación, siendo su presencia en puestos relevantes meramente testimonial. Todo ello determina que exista poco estímulo a buscar un empleo y que estas personas se parapeten detrás de las consideradas insuficientes ayudas, que constituyen las medidas de carácter pasivo, pero en que más de un 70% de los casos compensan económicamente el trabajo.
- ... **La ausencia de servicios específicos de carácter público que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente**, que les permita promocionarse desde una bolsa de empleo y realice las funciones de intermediación laboral. La orientación profesional exige un buen conocimiento de la oferta laboral y de las aptitudes reales de las personas que permita el seguimiento y la articulación de itinerarios laborales particularizados. En este sentido se detecta una evidente fragmentación o ruptura en el itinerario entre la formación reglada y la formación sociolaboral.
- ... **La ausencia de apoyos tutelados como instrumento para la configuración de itinerarios personalizados.** Estos apoyos son necesarios tanto en la etapa formativa como en la laboral, y dentro de ésta tanto en los procesos de inserción laboral (apoyo para el empleo) como en la etapa posterior en la que el individuo ya se halla insertado en el mercado laboral (apoyo en el empleo).

- ... ☐ Los prejuicios y barreras sociales que siguen bastante arraigadas especialmente en el mundo rural, así como la discriminación de la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad, lo que con frecuencia explica el sentimiento de baja autoestima y trae consigo la discriminación y exclusión social.
- ... ☐ La falta de información y sensibilización sobre el fenómeno de la discapacidad es el origen de la pervivencia de muchos estereotipos que inciden negativamente en las posibilidades de inserción laboral de estas personas. La falta de información es muy notable en el caso del sector empresarial, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades laborales de estas personas y a las nuevas medidas que protegen y motivan la contratación. A su vez, dentro del sector empresarial la mayor desinformación se produce entre las PYMES, responsables de la mayor parte del empleo de nuestro país, pero que no están obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, y no tienen acercamiento alguno con el mundo de la discapacidad.
- ... ☐ La inexistencia de un concepto generalizado de las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo y que en algunos casos son más sencillas de lo que se piensa. Precisamente como consecuencia de la falta de información, se dan dos fenómenos paralelos: por una parte, existe una percepción a veces sesgada por parte de los empresarios de que la adaptación al puesto de trabajo implica una inversión económica y crea problemas técnicos y humanos a la empresa. Por otra, se detecta una escasez de ayudas técnicas para estas adaptaciones, derivadas de un desconocimiento generalizado de las tecnologías que ayudan a paliar y contrarrestar su discapacidad.
- ... ☐ Ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales (tanto públicos como privados) relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad: el Estado, las Comunidades Autónomas, los empresarios, los sindicatos y las asociaciones de discapacidad. Ello genera vacíos/solapamientos de responsabilidades, haciendo imposible la generación de sinergias y efectos complementarios.
- ... ☐ La ausencia de una voluntad decidida de incorporar a todos los agentes sociales en la búsqueda de iniciativas novedosas y de provecho para todos. En este sentido se detecta un cierto alejamiento entre los empresarios y los colectivos con problemas de inserción, si bien en los últimos tiempos se está produciendo un acercamiento todavía tibio entre el mundo empresarial y el de la Discapacidad.
- ... ☐ La falta de accesibilidad al puesto de trabajo, incluyendo en este aspecto la falta de accesibilidad universal (en la vía pública, en edificios públicos, en los medios de transporte, etc).
- ... ☐ El desfase en el uso y aprovechamientos de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) por parte de este colectivo (la conocida brecha digital). En la actualidad las NTIC no están facilitando la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral ordinario, debido a que la escasa formación de estas personas y a la falta de recursos económicos, ya que las NTIC siguen siendo costosas. Además, el aprovechamiento de las NTIC a través del teletrabajo se ve lastrado por las dificultades que experimentan algunas personas afectadas a la hora de trabajar solos, la desmotivación, la carencia de apoyos técnicos y la falta de formación.

En la medida que el colectivo de la discapacidad es heterogéneo, también lo es la incidencia de su problemática. Desde esa primera visión, las personas con discapacidad sensorial, y por este orden las personas ciegas y las sordas leves/graves, son las que tienen más oportunidades de inserción, seguidas de las personas con discapacidad física (no gran discapacidad), para terminar con las personas con discapacidad intelectual y la que padecen enfermedad mental. De cualquier forma, los grandes discapacitados son siempre los que tienen más dificultades, tanto en entornos normalizados como en protegidos, lo que se explica, entre otros factores, por dos circunstancias: sus limitaciones físicas/psíquicas y una falta de graduación de los incentivos y las ayudas según la incidencia de la discapacidad.

De este modo, la inserción laboral es uno de los grandes retos a los que se enfrenta el colectivo de personas con discapacidad. Trataremos, a través del estudio de obtener fuentes de información fiables sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad en el Municipio de Gijón.





Marco General

► *Ámbito de desarrollo.*

Tres grandes procesos determinan, desde mediados de los años setenta, la evolución de la composición sectorial del sistema de empleo (Alonso et al., 1996): en primer lugar, una drástica reducción de la ocupación agraria; en segundo lugar, una transformación del sector industrial mediante la eliminación de las empresas más obsoletas impulsada por una creciente apertura de la economía; y, finalmente, la consolidación del estado democrático y el consiguiente desarrollo de las diversas administraciones públicas orientadas hacia la construcción de un Estado de Bienestar. Un cuarto elemento, que ha adquirido una importancia creciente, es el desarrollo de los servicios a las empresas, que no sólo resulta de la externalización de actividades antes englobadas en el sector industrial, sino de los cambios productivos ligados en gran parte al progreso tecnológico y a una demanda cada vez más diversificada y exigente.

Sobre la base de semejante evolución se alude a menudo al proceso de terciarización de la economía. Aunque éste no es reciente (en 1970 los servicios generaban la mitad del producto y más de una tercera parte del empleo), en las últimas tres décadas ha aumentado su participación en el valor añadido en casi 15 puntos porcentuales y en más de 20 sobre el empleo total. De éstos, prácticamente la mitad en el período de análisis considerado, en que el peso de la ocupación terciaria ha pasado del 52,3% del primer trimestre de 1987 al 62,1% del último de 2000.

Ocupación según rama de actividad
Valores absolutos en miles de personas y porcentaje sobre el total

Valores absolutos en miles	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
I trimestre de 1987	1.753,6	2.721,9	900,3	5.894,0	11.269,8
IV trimestre de 2000	988,6	2.926,3	1.628,2	9.067,7	14.610,8
Diferencia	-765,0	204,4	727,9	3.173,7	3.341,0
Porcentaje sobre el total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
I trimestre de 1987	15,6	24,2	8,0	52,3	100,0
IV trimestre de 2000	6,8	20,0	11,1	62,1	100,0
Diferencia	-8,8	-4,1	3,2	9,8	0,0

Fuente. Cambio ocupacional en los servicios financieros:
nuevos requerimientos laborales ante la transformación del sector

No existe acuerdo sobre las causas que han producido el cambio ocupacional en general, y el proceso de terciarización en particular. La literatura especializada señala cuatro grupos de factores explicativos: el cambio técnico sesgado hacia niveles de cualificación elevados, la nueva división internacional del trabajo, las nuevas condiciones de competencia en los mercados de productos y las nuevas pautas en la composición de la demanda de bienes y servicios:

- ... ■ Cambio técnico. Un primer factor de cambio ocupacional consiste en el cambio técnico, que agrupa la innovación tecnológica y el cambio organizativo y cuyo efecto ha ido, en general, en el sentido de exigir una mano de obra más cualificada (Oliver et al., 2001).
- ... ■ Globalización de las relaciones económicas. El proceso de globalización de la economía se caracteriza por una relocalización de las actividades industriales; cambios en las pautas de comercio internacional, con un especial incremento del comercio. Las causas de esta creciente globalización remiten, en primer lugar, al rápido cambio técnico actual y, en segundo lugar, a un conjunto de transformaciones institucionales que han desregulado los mercados.
- ... ■ Cambios en la composición de la demanda. El tercer factor considerado consiste en la emergencia de un nuevo modelo de consumo, caracterizado por los cambios en la demanda de productos y, sobre todo, por un aumento de la demanda de servicios. Tal evolución se debe, por una parte, a la creciente importancia de una capa social de clase media que, a partir de la consolidación de un cierto poder adquisitivo, dirige su consumo hacia bienes y servicios mucho más específicos, de más calidad y más ajustados a sus necesidades. Por otra parte, los cambios en el nuevo entorno competitivo en que operan las empresas requieren de una provisión de servicios especializados y constantemente actualizados.
- ... ■ Nuevas condiciones de competencia en los mercados de productos. Actualmente, los mercados de productos tienden al exceso de oferta. De ello se deriva un fuerte aumento de la competencia en estos mercados, que se convierten progresivamente en “mercados de compradores” (Fina et al., 2000). En esta situación, las empresas han optado por reducir costes y márgenes de beneficios, así como acelerar la innovación y utilizar todo tipo de medidas de “diversificación de productos”.



.....► **Análisis socio-económico.**

Haciendo un análisis encontramos que la economía de Asturias actualmente cuenta con un sector primario en retroceso que ocupa al 20% de la población activa con ganadería vacuna, agricultura (maíz, patatas y manzanas) y pesca. Sigue siendo significativa la minería de carbón aunque no goza del papel preponderante de antaño. El sector secundario emplea al 33% de la población activa, siendo importantes la siderurgia, la alimentación, los astilleros, las armas, química, equipos de transporte, etc. En el sector terciario se asienta el 53% de la población activa y va en aumento, siendo este hecho sintomático de la concentración de la población en los centros urbanos y de la importancia que el turismo ha adquirido en la región en los últimos años.

Los últimos informes de Hispalink apuntan a que la economía asturiana presenta expectativas favorables, ya que su crecimiento esperado es de 3,1%, tasa que si bien no alcanza el dinamismo de otras regiones españolas, sí supera las perspectivas publicadas por la OCDE para países de nuestro entorno como Alemania (2,9%), Francia (2,2%) o Italia (2,1%).

Por sectores, se confirma el papel dinámico de la construcción y de los servicios, mientras que para la industria hay crecimientos moderados y la agricultura experimentará un cierto retroceso. La actividad agraria prolonga durante el presente año su retroceso, esperándose como cierre de 2007 una tasa de variación de -2,6%. Con la información actualmente disponible se confirma un comportamiento adverso de los principales indicadores del sector (la leche de vaca comercializada acumula hasta abril un descenso del 4,6% mientras el sacrificio de ganado bovino cae un 5,4%).

En el sector industrial, tras un crecimiento muy discreto durante el año 2006 (tasa de 1,2%) se espera en el presente año un comportamiento algo mejor, que ciframos en un crecimiento de 2,3%. El análisis por ramas industriales revela que la energía, aunque muy débilmente, podría recuperarse tras el comportamiento adverso de 2006, gracias al mejor tono de las industrias extractivas y la electricidad (cuyo cierre dependerá como es habitual del año hidráulico en el resto de España).

Por el momento, el Índice de Producción Industrial regional elaborado por SADEI para las ramas de energía y agua aumentó un 5,4% hasta abril. La rama de bienes de capital es la que presenta un comportamiento más favorable (tasa estimada del 3% en 2007) a pesar de las dificultades que están atravesando algunas empresas ligadas a producciones automovilísticas. También se prevé un buen comportamiento de los bienes intermedios (tasa del 2,7%) que, si bien deben afrontar retrocesos en algunas producciones químicas, se ven beneficiados por el impulso de la actividad constructora. El crecimiento esperado es más discreto para la rama de bienes de consumo (tasa del 2%), afectada por la debilidad de las industrias agroalimentarias de la región.

El sector de la construcción es uno de los motores del crecimiento regional, esperándose para 2007 una tasa de crecimiento del 6,5%, superior a la media nacional. Los indicadores disponibles para el año en curso confirman el buen comportamiento de las ventas de cementos (crecimiento del 8,8% hasta abril) y las edificaciones de viviendas.

Por lo que respecta a los servicios, las predicciones apuntan una tasa regional cercana al 3% con respecto a una media nacional del 3,7%. La rama de transportes es la que presenta un crecimiento más débil (tasa de crecimiento del 2,1% respecto a una media nacional de 3,6%), especialmente en el transporte de mercancías. A este respecto cabe señalar que el puerto de Gijón ha experimentado en los cinco primeros meses del año una reducción en su actividad como muestra la tasa acumulada del -8,25%, que afecta especialmente a los graneles sólidos (-10,39%). También el puerto de Avilés ha experimentado un comportamiento negativo en lo que va de año, registrándose en este caso una reducción del 22,5% hasta el mes de abril. Los restantes servicios destinados a la venta presentan mejores expectativas, esperándose en este caso un crecimiento anual del 3%. Se confirman en este caso los buenos comportamientos de los indicadores ligados al sector turismo, con aumentos en los registros de viajeros y pernoctaciones en la región (cuyas tasas acumuladas en lo que va de año son de 8,4 y 7,2% respectivamente) que conllevan también resultados positivos en los niveles de ocupación y personal empleado.

Para los próximos años se espera una ralentización del crecimiento nacional, que afectará también a las perspectivas regionales, siendo las tasas previstas para Asturias del 2,8% en 2008 y del 2,3% en 2009.

Las mejores perspectivas se mantienen en los sectores de construcción y servicios que, aunque con crecimientos inferiores a los del presente año, permiten esperar un buen tono productivo con los correspondientes efectos positivos sobre el empleo regional. Cabe destacar que en el caso de los servicios se espera un mayor dinamismo de la rama de transportes y comunicaciones y un buen comportamiento de los servicios a la venta.

La agricultura regional mantendrá previsiblemente un ligero descenso en sus producciones y los mayores niveles de incertidumbre corresponden a la actividad industrial, cuyas tasas previstas en los próximos años no alcanzan el 2%.



....► *Ocupaciones profesionales.*

Las cualificaciones profesionales y su proceso de cambio para la aplicación al estudio del mercado de trabajo, encuentra su fundamento en buena parte de los parámetros que actualmente se asocian tanto a la caracterización como a la evolución de la economía. Desde una perspectiva genérica estos elementos se expresan a través de tres núcleos fundamentales:

- ... ■ En un primer lugar, junto al tradicional derrumbamiento del empleo agrícola y el lento descenso asociado al sector industrial, se observa un incremento del empleo relacionado con el sector servicios. Como consecuencia de ello, la distribución de la ocupación entre los grandes agregados productivos está surtiendo importantes procesos de modificación, canalizados a través de la generación de excedentes de mano de obra, por una parte, y su total o parcial reabsorción, de otra. Los cambios intersectoriales de empleo revisten así mismo, una gran importancia, de forma que las anteriores tendencias generales reflejan importantes matizaciones cuando el nivel de observación desciende mas allá de la diferenciación de tres grandes ramas de actividad.

Hay que tener en cuenta que no todos los sectores de la actividad industrial y de servicios se manifiestan con igual intensidad de forma que en la evolución del empleo dentro de cada sector se puede, de nuevo distinguir entre:

- ... ■ *Actividades emergentes.*
- ... ■ *Actividades regresivas.*

Pero cada vez resulta más difícil independizar las actividades industriales de las de servicios, en la medida que, como consecuencia de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos, ambas actividades exhiben progresivamente un mayor grado de interdependencia, no solo en lo que respecta al uso de inputs intermedios: bienes para la producción de servicios y servicios para la producción industrial, sino también en cuanto a la forma en que se verifica el propio proceso de producción, industrialización de los servicios y diferenciación en el caso de los productos industriales. El resultado de todo este es una modificación de las cualificaciones laborales tradicionales y su sustitución por otras alternativas, identificadas con los requerimientos derivados de las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, los nuevos modos tecnológicos y la nueva ubicación productiva dada a la mano de obra.

- ... ■ En un segundo lugar debemos tener en cuenta que la era actual se define por un proceso de cambio tecnológico profundo y acelerado, concretado, de manera destacada, en la difusión de las Nuevas Tecnologías de la Información (NTI). Las consecuencias derivadas del proceso de cambio técnico se caracterizan por generar constantes desequilibrios constituyendo la característica central de este tipo de procesos. El cambio tecnológico implica la emergencia de ciertas actividades y la caída de otras, modificándose los requerimientos exigidos al empleo, y especialmente, las cualificaciones laborales demandadas. Como consecuencia de lo que parece ser una característica esencial de las nuevas tecnologías, no sólo cambian los contenidos cualificativos sino también su propia definición.

Frente a una estructura rígida de cualificaciones propia de la producción en masa y caracterizada por la producción a gran escala, la estandarización de los productos y la búsqueda de economías de escala, emerge otra donde el rasgo distintivo es la flexibilidad como requerimiento a las mayores y permanentes necesidades de adaptación asociadas a los nuevos contextos económicos.

- ... ■ En un tercer lugar, como consecuencia, al menos en parte, del propio cambio tecnológico, la tecnología de la información exige también una “sociedad de la información” acorde con los cambios sociales e institucionales. Normas, conductas y comportamientos modifican sus definiciones, mientras que las tendencias globalizadoras se van generalizando.

Según **Carlos Egea García** en su artículo “Factores para el acceso al empleo” las estadísticas de situaciones laborales nos dan información descriptiva de la manifestación externa del fenómeno del empleo de las personas con discapacidad, pero no nos dicen nada relativo a las causas, ni siquiera en el sentido amplio del término. Como quiera que una política coherente pro empleo de las personas con discapacidad debe actuar en ese nivel, resulta de mucho interés las investigaciones relativas al mismo.

Las personas con discapacidades coinciden en afirmar que no existe una relación directa entre las deficiencias y las dificultades para acceder al empleo y, por lo tanto, habría que buscar las causas de dichas dificultades en otros ámbitos. Los investigadores coinciden en enmarcar cuatro ámbitos en los que debemos centrar la atención para buscar cuáles son los factores que determinan el acceso de las personas con discapacidad al empleo y estas son básicamente: personales, familiares, sociales e institucionales.

En la propia persona con discapacidad encontramos el primer ámbito de estos factores, habitualmente tiene una percepción muy baja de su propia competencia y se considera una persona que va a tener especiales dificultades para encontrar un empleo. Ello le conduce a una falta de motivación que se verá agravada por las políticas pasivas imperantes. La baja autoestima, la falta de confianza y la dificultad en la toma de decisiones son otros de los elementos que entran en juego dentro de los factores personales. En el caso de las personas con grandes necesidades de apoyo para desarrollar una vida activa, estos factores se ven agravados por la percepción de una dependencia funcional que les puede conducir a dejar en manos de otra persona la toma de decisiones sobre su propio futuro.

La familia, como entorno más inmediato y altamente determinante en la evolución de las personas durante su etapa formativa, es el segundo de estos ámbitos. El exceso de celo y su concurrente sobreprotección, llevan a muchos padres o familiares con personas con discapacidad a restarles posibilidades de afrontamiento de ciertas situaciones. Esta circunstancia se aprecia con especial intensidad en el caso de personas con limitaciones intelectuales y en las que tienen deficiencias físicas de especial gravedad. El nivel de formación de los padres y otros familiares, el currículo laboral de éstos, el grado de aceptación de la limitación de la persona con discapacidad, la apertura familiar a su entorno social e, incluso, su nivel económico, son descritos como otros de los elementos de este ámbito de los factores familiares.

El entorno social configura el siguiente ámbito donde encontraremos factores determinantes para el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. El elemento que se cita con mayor profusión por parte de los propios interesados, de los familiares y de los profesionales que intervienen en su inserción, es el de las barreras en el medio físico. Las dificultades para acceder y moverse por los centros laborales, con las consiguientes barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte, se acentúan con otras dificultades o barreras, como la falta de comprensión de las capacidades más allá de limitaciones personales o las barreras en la comunicación. Las personas con discapacidad entrevistadas en los estudios realizados, mayoritariamente, suelen citar la falta de comprensión sobre su situación y de compromiso social por parte de los empleadores como otro elemento de este factor, cuestión que es rechazada por estos últimos. La ignorancia de la sociedad de la realidad de la discapacidad es un elemento común en los estudios consultados.

Por último, el factor institucional sería la esfera más amplia de las que actúan sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo. En tal sentido parece que la ausencia de una normativa que promueva tal acceso ha venido, en parte, superándose. Así el peso específico que se le otorga en la investigación más antigua ha decaído en las más recientes. Parece que no es tanto la ausencia de normativa como su incorrecta aplicación lo que parece influir más. Las dificultades burocráticas, las trabas para generar nuevas modalidades de empleo y la falta de alicientes económicos, son otros de los elementos que se citan para este factor.

....► ***Las personas con discapacidad ante el empleo.***

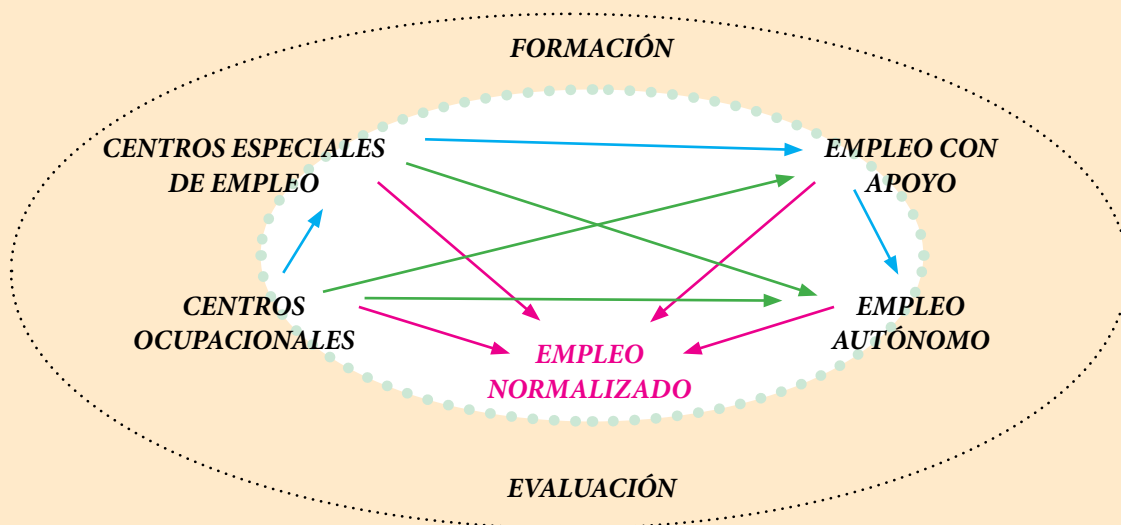
En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas. Subrayamos la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de la persona.

El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. Todos sabemos la importancia que un trabajo adaptado a las capacidades de la persona tiene como vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo. Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida más independiente.

Factor 1: Factores que afectan a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En la publicación del IMSERSO “Empleo y Discapacidad” pag. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro son en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general. Teniendo en cuenta que el objetivo final es el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.



Si bien es cierto que el proceso de acceso al empleo normalizado es un proceso en el que se puede disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente.

... □ Disponemos también de los Centros Especiales de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía.

A lo largo de este proceso disponemos de:

... □ El Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia

- ... ■ El Empleo con Apoyo que promueve el “empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad”(Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993).

Esta última alternativa es la más integradora según Borja Jordán de Urríes (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca) que la considera como la de mayor nivel de integración. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

De cualquier forma, el final del proceso, continúa siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de “apoyos” en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

Los elementos que configuran el perfil del profesional de la integración laboral serían los siguientes:

- ... ■ El marketing, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

- ... ■ El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuales son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla.

- ... ■ El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo mas normalizado posible en todos los sentidos.

- ... ■ El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible.

... ■ En este sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

... ■ El afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente por que sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.



Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

Como ya hemos visto, hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad y la falta de adaptación de los puestos de trabajo. Por lo tanto, son múltiples factores los que contribuyen a que la situación que viven las personas con discapacidad frente al empleo se mantenga; el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) señala los siguientes:

- ... ☐ Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- ... ☐ Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- ... ☐ Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- ... ☐ Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- ... ☐ Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Centrándonos en las opiniones de las personas con discapacidad que están buscando empleo según datos de la EDDDES-99, casi el 30% señalan que la razón principal por la que creen que no lo han encontrado es debido a que encontrar trabajo es difícil para cualquiera. El 23,6% consideran que no ha encontrado trabajo por ser discapacitado. El 4% que es la falta de experiencia la causante de no encontrar empleo. Tan sólo un 3,5% creen que son los estudios que poseen los que no les sirven para encontrar un empleo y el 2,7% que es la carencia de estudios la que le impide encontrar un empleo.

Las dificultades que tiene cualquier ciudadano para acceder al mundo laboral se incrementa en el caso de las personas con discapacidad, ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas que tienen que superar:

- ... ☐ Barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social.
- ... ☐ Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación.
- ... ☐ Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional.
- ... ☐ Barreras mentales o secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección.

.....► **Responsabilidad Social Corporativa.**

Los antecedentes de la RSE se remontan al siglo XIX en el marco del Cooperativismo y el Asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de Economía social, por definición Empresas Socialmente Responsables.

Aunque no hay un criterio de consenso respecto al concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la vamos a considerar como la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva y su valor añadido. La Responsabilidad Social Corporativa, iría más allá del cumplimiento de las leyes y las normas establecidas, siendo la legislación laboral y la normativa el punto de partida.

Debemos tener en cuenta que el cumplimiento de la normativa básica no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

Bajo este concepto se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. En nuestra sociedad, la empresa desempeña un papel muy importante en la vida de las personas no sólo como generadora de empleo y de riqueza, sino como agente de desarrollo en las comunidades en la que están insertas. Las grandes empresas son conscientes de ello y aprovechan las expectativas que genera la RSC para obtener ventajas competitivas (ayudan ayudándose). La filantropía corporativa ha dejado de ser una actividad autónoma confiada a una fundación y cada vez más forma parte de las estrategias que contribuyen a realizar el objeto social de la empresa.



Dentro del perfil de nuestro municipio lo que más abunda son las PYMES, y estas son un colectivo de dimensión y pautas de funcionamiento muy heterogéneas, que abarca desde las microempresas sin prácticamente ningún trabajador y que son muy mayoritarias, hasta las empresas de dimensión mediana. Las pymes podríamos describirlas como empresas:

- ... ☐ Con poca distinción entre los roles de gerencia y propiedad.
- ... ☐ Con cargos en la organización multitarea, básicamente orientados a la solución de los problemas derivados del día a día.
- ... ☐ Con una importante dependencia sobre las relaciones y la comunicación interna de tipo informal.
- ... ☐ En que las relaciones interpersonales con los proveedores, los clientes o la comunidad local son muy importantes.
- ... ☐ Con una elevada interrelación con su entorno más inmediato, en el que a menudo actúan como benefactores o activistas locales.
- ... ☐ Y, finalmente, sometidas a las dinámicas de mercado determinadas por las grandes empresas, de las cuales son proveedoras en muchos casos.

Por tanto la RSE o RSC en las pymes, podría definirse como una excelencia en la gestión, como indicador de profesionalidad y como algo transversal a la actividad cotidiana de la empresa. Ello implica un planteamiento alejado de una RSE sistematizada y formalizada en sí misma como una nueva área de gestión, que es lo que es cada vez más habitual en las grandes empresas.





O b j e t i v o s

La realización de este estudio pretende como objetivo último proporcionar información precisa y fiable, a corto plazo, de las principales características estructurales y de actividad de los diferentes sectores que compendian la actividad económica, de forma que se pueda dar respuesta a la consecución de los objetivos planteados, de tipo general y específicos.

La consecución del objetivo general, queda integrada dentro de un conjunto de planteamientos concretos que impregnan la encuesta, la entrevista y la investigación bibliográfica y que a su vez responden esencialmente a las líneas fundamentales de actuación planteadas en los objetivos.

....► **Objetivo General.**

Conocer dentro de las empresas del municipio de Gijón el número de puestos de trabajo que son ocupados por personas con discapacidad, detectando nuevas ocupaciones susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad.

....► **Objetivos Específicos.**

- ... ▣ Análisis de los datos de empleo en empresas del municipio de Gijón.
- ... ▣ Análisis de calidad de las contrataciones, número de personas con discapacidad empleadas en empresas del municipio de Gijón y tipo de trabajo.
- ... ▣ Extraer información de los empresarios del Municipio de Gijón como actores directos y parte activa en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, en concreto determinar en que criterio se basan actualmente las empresas para la contratación o no de las personas con discapacidad.
- ... ▣ Conocer el grado de cumplimiento en las empresas del Municipio de Gijón con más de 50
- trabajadores de la obligación legal de reserva del 2% para personas con discapacidad, o en su defecto el grado de cumplimiento de las medidas alternativas.
- ... ▣ Conocer como afecta el concepto de responsabilidad social corporativa a la contratación de las personas con discapacidad en el Municipio de Gijón.
- ... ▣ Análisis de nuevas ocupaciones susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad de cara a mejorar sus niveles de empleabilidad.
- ... ▣ Detectar programas de formación y empleo acordes con las actuales necesidades observadas en el entorno empresarial a través del análisis de datos.



M e t o d o l o g í a

A la hora de realizar el estudio, el proceso de investigación ha sido planteado como una investigación básica. Es decir, nuestra finalidad primordial ha sido conocer la situación de las personas con discapacidad en las empresas del municipio de Gijón y las ocupaciones que tienen dentro de las mismas.

Siguiendo los planteamientos esbozados en los objetivos, hemos tratado de profundizar en el análisis de las empresas del municipio de Gijón. Para ello, el presente estudio compagina la bibliografía especializada, informes y fuentes estadísticas secundarias, con un trabajo de campo centrado en la producción de datos cuantitativos. Aunque el diseño metodológico podría considerarse mixto, el uso que hacemos de los datos estadísticos está principalmente encaminado a “objetivar” en el plano sociodemográfico nuestro primer abordaje del objeto de estudio. Este examen centrado en “hechos” y “datos” sociales aporta un referente desde donde empezar el análisis discursivo del resto de materiales que constituyen el núcleo principal de este estudio.

A continuación pasamos a resumir brevemente las distintas fuentes y tipos de materiales seleccionados y producidos a lo largo del estudio.

....► a) *Fuentes bibliográficas e informes.*

En la bibliografía se encuentran detalladas todas las fuentes a las que se ha acudido para revisar, actualizar y completar los diferentes aspectos tratados en este estudio.

En la investigación se incluye además la consulta de informes y materiales sectoriales de gran interés para nuestros propósitos, además de algunos estudios previos realizados con anterioridad por COCEMFE-ASTURIAS.

....► b) *Fuentes cuantitativas complementarias.*

El trabajo de campo cualitativo realizado queda fortalecido con el análisis de diversos datos cuantitativos, que permiten acentuar o incidir en aspectos concretos.

En algunos casos, los datos provienen de referencias. Sin embargo, resulta especialmente interesante, por la novedad que supone y la adecuación a nuestros propósitos, el análisis de los datos obtenidos a partir de una encuesta. Nos referimos a un cuestionario diseñado y administrado por el equipo dirigido por el equipo técnico de COCEMFE-ASTURIAS.

En cualquier caso, en nuestra investigación, este acercamiento cuantitativo no pretende ser más de lo que realmente es: un contrapunto que refuerce o matice algún aspecto de los recogidos y analizados en otro tipo de fuentes, ya sean secundarias, ya sean fruto de nuestro trabajo de campo cualitativo.

b1) Encuestas.

Para la elaboración del informe de este estudio fueron realizados dos cuestionarios, uno dirigido al tejido empresarial del municipio de Gijón y el otro a los demandantes de empleo con discapacidad.

Para determinar el muestreo tanto de empresas como de demandantes de empleo, se tuvo en cuenta:

- ... ☐ Empresas.
 - ... ☐ La proporción existente de empresas por polígono industrial.
 - ... ☐ El número de trabajadores por empresa.
 - ... ☐ El sector al que se dedica la empresa.
 - ... ☐ La rama de actividad.
- ... ☐ Demandantes de empleo.
 - ... ☐ Sexo.
 - ... ☐ Tipo de discapacidad.
 - ... ☐ Formación.

Una vez determinado el muestreo se planificó el trabajo de campo, seleccionado a los encuestadores, dándoles la información necesaria para llevar a cabo la recogida de datos, planificado las hojas ruta diarias, planificación de itinerarios y distribución entre los encuestadores, en el caso de los cuestionarios a las empresas. El motivo de la confección de las hojas de ruta a la hora de pasar los cuestionarios por los entrevistadores, es la de realizar posibles exclusiones de empresas que pudieran estar ubicadas en zonas poco habituales para ese tipo de actividad, y que todas estuviesen incluidas tras el proceso aleatorio de selección. Con la hoja de ruta utilizada por los entrevistadores también se optimizan los tiempos empleados en las entrevistas.

b2) Encuestadores.

Para la selección de los encuestadores se tuvieron en cuenta una serie de criterios previos tales como la experiencia, el conocimiento de la realidad socioeconómica del municipio y sus actitudes. La selección fue realizada por el equipo técnico del Servicio de Integración Laboral (SIL), el proceso se realizó a través de una entrevista personal de contrastación de datos y detección de actitudes. Al proceso de selección se presentaron 6 personas de los cuales dos cumplían los criterios establecidos previamente que conjuntamente con otro encuestado del equipo del SIL conformaron el equipo de encuestadores para el estudio.

Al equipo de encuestadores, el equipo técnico del SIL les dio las indicaciones necesarias de cómo pasar los cuestionarios, se les instruyó sobre la metodología a llevar a cabo en la recogida de información, unificando criterios y marcando pautas de actuación generales y unificadas.

Se realizó un proceso de control de calidad sobre el trabajo de los encuestadores, sobre la consistencia de las respuestas y ante situaciones dudosas el cuestionario era devuelto para modificar o complementar los datos precisos.

b3) Tratamiento de datos.

El sistema utilizado para el tratamiento de los datos obtenidos mediante los cuestionarios fue el utilizado habitualmente para el análisis de datos estadísticos, el SPSS, ya que este sistema supone:

- ... ☐ 1. Simplificación de los procedimientos matemáticos y como consecuencia: análisis multivariantes, análisis factorial, regresión múltiple, escalas multidimensionales, etc.
- ... ☐ 2. Mayor rapidez en la obtención de los resultados, una mayor fiabilidad, un mejor manejo de estos procedimientos y una gran facilidad de aplicación.
- ... ☐ 3. Efectuar operaciones complejas, analizar, manejar y presentar unos grandes conjuntos de datos de forma rápida y sencilla.

Una vez definidas las variables se introdujeron los datos para proceder a su análisis a través de cruces de variables mostrando los resultados a través de tablas o gráficas, aplicando diferentes estadísticas en un entorno gráfico que resulta práctico y muy flexible a la hora de realizar el tratamiento de datos.

...► c) Técnicas cualitativas.

Este tipo de investigación es esencial para realizar un estudio de estas características ya que a través de esta técnica se obtiene información de grupos reducidos de personas que no son representativos de la población o tema objeto de estudio, no se trata, por tanto de obtener datos numéricos que sean estadísticamente significativos, sino que la finalidad principal es la de conocer y comprender las actividades, las opiniones de ciertas personas con experiencia y cierta trayectoria en determinado sector.

En este estudio la técnica empleada para obtener información contrastada, ha sido la investigación documental y la referencia a los estudios realizados, con anterioridad, por COCEMFE-ASTURIAS, para obtener una perspectiva lo más cercana posible a la realidad que afecta a la población con discapacidad.

De esta manera no contaremos únicamente con datos estadísticos, sino que con la utilización de esta metodología obtendremos un conocimiento del tema que pretendemos analizar, a través de de otras experiencias en otras localidades.



H i p ó t e s i s

La hipótesis representa un elemento fundamental en el proceso de investigación. Tras formular un problema, el investigador enuncia la hipótesis, que orientará el proceso y permite llegar a conclusiones concretas.

Según Hayman (1974) las hipótesis aclaran cuáles son las variables, que han de analizarse y las relaciones que existen entre ellas, y permiten derivar los objetivos del estudio constituyéndose en la base de los procedimientos de investigación.

Tamayo (1989), señala que éstas se constituyen en un eslabón imprescindible entre la teoría y la investigación que llevan al descubrimiento de un hecho. Lo que hacen suponer que éstas ocupan un lugar primordial en la investigación al proporcionar los elementos necesarios que permitirán llegar a los datos precisos y resolver el problema planteado. Las hipótesis específicas planteadas para este estudio son las siguientes:

- ... ■ El porcentaje de personas con discapacidad en empresas ordinarias es bajo respecto al de trabajadores en CEE.
- ... ■ Las contrataciones realizadas a personas con discapacidad suelen ser de baja cualificación profesional.
- ... ■ Los empresarios del municipio de Gijón se basan en la contratación de personas con discapacidad en dos factores, la realización de las tareas en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad y el cobro de bonificaciones por la contratación.
- ... ■ Las empresas de más de 50 trabajadores del municipio de Gijón cumplen en un muy bajo porcentaje la obligación de la reserva del 2% para personas con discapacidad o del cumplimiento de medidas alternativas.

... ■ En cuanto al concepto de responsabilidad social corporativa (RSC), las grandes empresas estarán más sensibilizadas y tendrán conocimiento del concepto y lo canalizarán a través de fundaciones, en cambio las pequeñas y medianas empresas, tendrán un gran desconocimiento del concepto.

... ■ Las nuevas ocupaciones susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad estarán íntimamente relacionadas con las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Otra de las hipótesis de partida son los conceptos preconcebidos que tiene la sociedad en la que está inmerso el tejido empresarial del municipio de Gijón basada en los tópicos: las personas con discapacidad física gravemente afectados y con movilidad muy reducida y la discapacidad intelectual con gran dependencia.

Otro factor a tener en cuenta son las actitudes de las personas con discapacidad hacia el trabajo y hacia el proceso de búsqueda de empleo, un informe bastante revelador de La Caixa en un tema relacionado con el trabajo remunerado en el que se refleja el escaso acceso del colectivo de personas con discapacidad al mercado de trabajo, dice que la causa más aducida por las personas con discapacidad para no buscar empleo es *“no poder trabajar”*, aunque ello no significa necesariamente que estas personas (60% de las inactivas) estén impedidas funcionalmente para trabajar sino que debido a múltiples circunstancias, no se encuentran en condiciones de acceder a un empleo. Entre estas circunstancias que aducen los inactivos destacan las siguientes: Ser prejubilado o pensionista o cobrar la PNC, estar *“incapacitado para trabajar”*, dedicarse a las labores del hogar a tiempo completo, estar estudiando.



A n á l i s i s d e d a t o s

••••• Análisis de datos de empleo en el Municipio de Gijón.

Actualmente, nuestra Comunidad Autónoma tiene una población de 1.076.896 de ésta **120.441** son personas con discapacidad, lo que supone que un 11,18% de los habitantes tiene algún tipo de discapacidad.

En lo referente a nuestro municipio, cuenta con una población de 261.057 de la que **27.619** tienen discapacidad, lo que supone un 10,58% de la población, de ellas, 14.199 están en edad laboral (entre 16 y 64 años) y **647** son actualmente demandantes de empleo, lo que supone un 4,55% de la población con discapacidad en edad laboral.

	Población Total	Nº de Personas con Discapacidad	Paro Registrado
Asturias	1.076.896	120.441	14.686
Gijón	261.057	27.619	647

Fuente: Datos de empleo de Trabajastur, Consejería de Bienestar Social y SIL

La incorporación laboral a través del acceso a un empleo remunerado es una condición básica para la plena integración social de las personas con discapacidad. Sin embargo, la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad y su escasa inserción en el mercado laboral ordinario son dos parámetros que se vienen manteniendo de manera constante a lo largo de los años.

Número de personas con discapacidad en edad laboral en el municipio de Gijón	Número de demandantes de empleo con discapacidad en el municipio de Gijón por sexos	
14.199	Mujeres 282	Total 647
	Hombres 365	

Fuente. Datos facilitados por la Consejería de Bienestar Social y el Servicio de Integración Laboral de COCEMFE-ASTURIAS

De las 647 personas con discapacidad y que actualmente están inscritos en el Servicio Público de Empleo, en nuestro municipio, el 48,06% cobra algún tipo de prestación.

IPT Incapacidad permanente total
IPT Incapacidad permanente absoluta
PNC Pensión no contributiva

Tipo de Prestación	Mujeres	Hombres	TOTAL
IPT	5,79 %	37,62 %	43,41 %
IPA	0,32 %	3,86 %	4,18 %
PNC	11,90 %	16,40 %	28,3 %
Hijo a cargo	3,21 %	3,86 %	7,07 %
Otras	10,61 %	6,43 %	17,04 %
TOTAL	31,83 %	68,17 %	100 %

Actualmente se estima que un 70% de las personas con discapacidad en edad laboral son “inactivas”; es decir ni tienen ocupación laboral ni buscan activamente empleo, la causa más frecuente es el grado de afectación de la discapacidad de cada individuo.

Del 30% restante, un 18% está en paro y al menos un 3% no tiene declarada su condición de discapacidad para “encontrar más fácilmente empleo”.

....► **Análisis de calidad de las contrataciones.**

Actualmente 512 personas con discapacidad se encuentran empleadas en un total de 20 empresas registradas como Centros Especiales de Empleo, mientras que la ocupación de discapacitados en el mercado laboral ordinario se mantiene en unos índices anuales realmente bajos.

Los CEE son importantes receptores laborales de las personas con discapacidad. La cuota de reserva establecida por la LISMI (desarrollada por el RD 27/2000 de Medidas Alternativas) ha resultado un mecanismo totalmente insuficiente para promover la integración de los trabajadores discapacitados en el mercado laboral ordinario, estos centros no son la medida mas efectiva de inserción de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario, a pesar de haber establecido innovaciones como el trabajo en enclaves laborales.

CEE en el Municipio de Gijón y número de personas empleadas

<i>Nº CEE</i>	<i>Nº de Personas con Discapacidad</i>	<i>Nº de Personas sin Discapacidad</i>
20	512	81



....► **Análisis de las ocupaciones.**

Seguidamente analizamos las ocupaciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario según las variables: *Sexo / Edad / Formación / Estado civil / Cargas familiares / Tipo y % de discapacidad.*

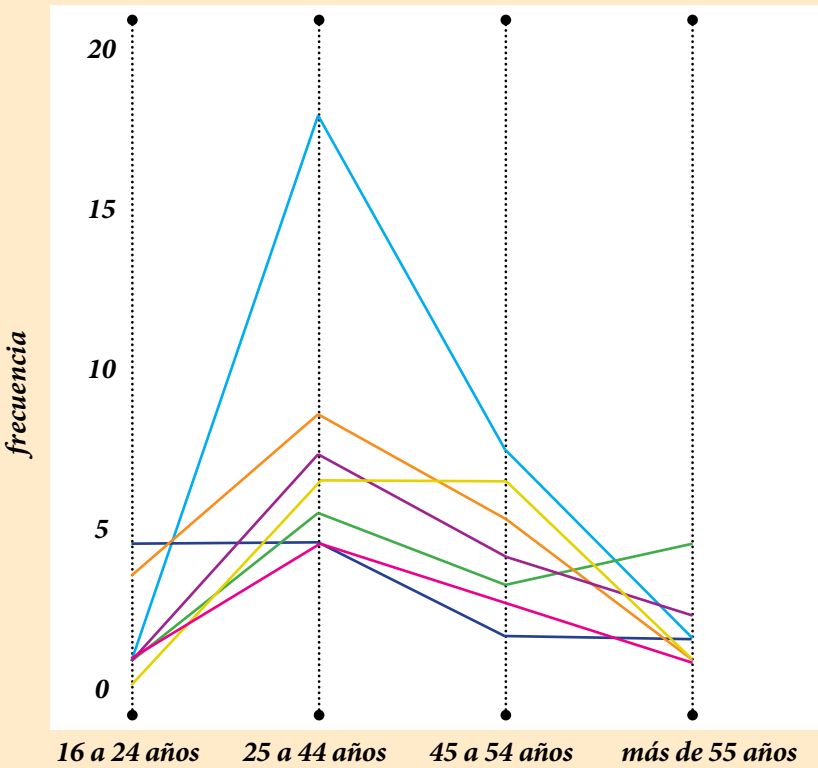
...□ **Ocupaciones / Edad / Sexo.**

Si cruzamos las variables de edad y sexo con las ocupaciones que han tenido las personas demandantes de empleo con discapacidad del municipio de Gijón obtenemos los siguientes resultados: las ocupaciones que más empleos han proporcionado son las relacionadas con el comercio 19,5%, los servicios a las empresas, 18,87% y la edificación en un 10,70 % sobre todo a hombres y en el rango de edad de 25 a 44 años (44,65%), en el siguiente rango de edad, de 45 a 54 años, son las mujeres quienes tienen más ocupaciones sobre todo en el sector de comercio (5,66%) y servicios tanto a la comunidad (3,14%) como a otras empresas (3,14%).

	16 a 24 años		25 a 44 años		45 a 54 años		más de 55 años	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
01. Administración y oficinas	0	2	7	5	3	0	0	0
02. Agricultura / Jardinería	0	1	1	2	1	0	0	0
03. Artesanía	0	0	0	0	0	0	0	0
04. Automoción	0	0	0	1	0	1	0	0
05. Comercio	0	2	7	9	9	2	1	1
06. Edificación / Obras públicas	0	2	0	9	1	5	0	0
07. Docencia / Investigación	0	0	1	3	0	1	1	0
08. Artes gráficas	0	0	0	2	0	1	0	0
09. Industria textil	0	0	0	0	1	0	0	0
10. Fabric. Equip. Electromagnético	0	0	1	1	0	1	0	1
11. Industrias alimentarias	0	0	1	0	1	0	0	0
12. Industria madera	0	1	0	1	1	2	0	0
13. Industria pesada	0	0	0	5	0	3	0	0
14. Industria química	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Informática / Manif. artísticas	0	0	0	2	0	0	0	0
16. Reparación de vehículos	0	0	0	3	0	0	0	0
17. Minería y transformaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Montaje / Instalación	0	0	1	1	0	0	0	1
19. Pesca y agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Industria energía y agua	0	0	0	0	0	0	0	1
21. Seguros y finanzas	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Servicios a la comunidad	0	1	3	1	5	1	1	0
23. Servicios a empresas	0	3	4	12	5	6	0	0
24. Transporte / Comunicaciones	0	0	1	2	2	3	0	0
25. Turismo / Hostelería	1	0	5	5	3	2	0	0
26. Otras	0	0	2	7	4	1	1	0

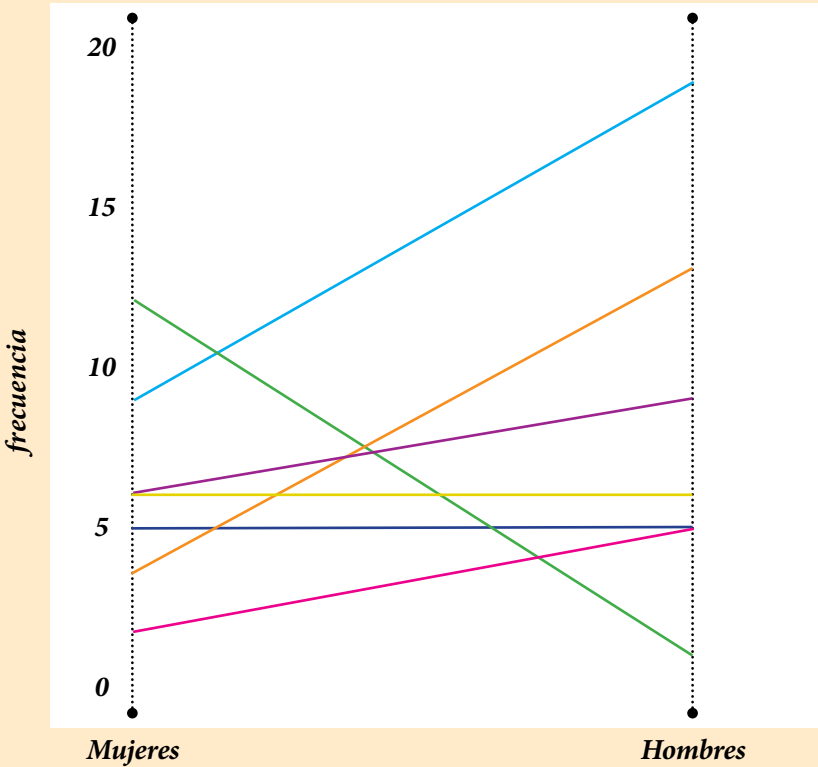
Contrataciones / Edad

- Contratos
- ninguno
 - uno
 - dos
 - tres
 - cuatro
 - cinco
 - más de cinco



Contrataciones / Sexo

- Contratos
- ninguno
 - uno
 - dos
 - tres
 - cuatro
 - cinco
 - más de cinco



... ■ Ocupaciones / Formación / Sexo.

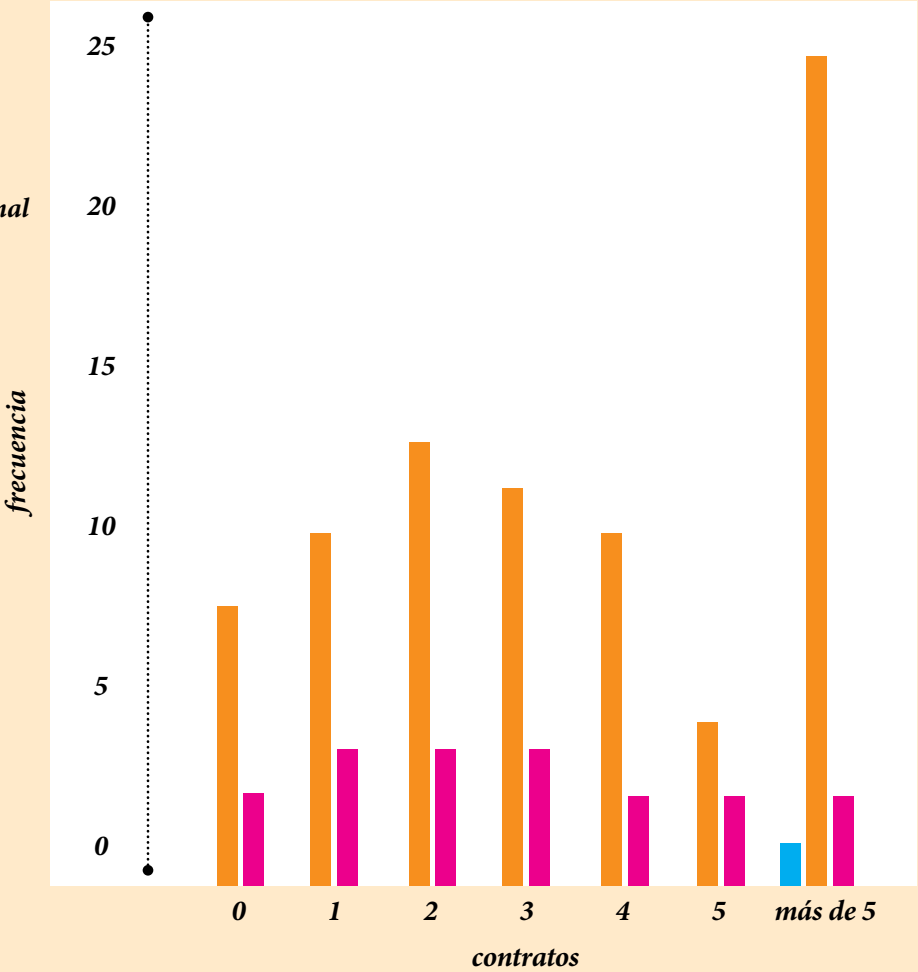
Un 43,68% de las personas con discapacidad encuestadas tan solo tienen estudios primarios (de las que el 22,10 son mujeres y el 21,58% son hombres), el 46,31%, tienen estudios secundarios (el 14,21% BUP y el 32,10% Formación Profesional), tan solo un 5,26% tienen una diplomatura y un 3,16% una carrera superior. En cuanto a la ocupabilidad destacan los sectores:

- ... ■ Comercio 16,31%, sobre todo mujeres con estudios primarios 4,21%, en el mismo porcentaje hombres con estudios secundarios de FP y con el mismo tipo de formación mujeres en un 3,16%.
- ... ■ Servicios a las empresas 15,79%, por sexos los hombres y con estudios primarios en un 5,79%, y con estudios de FP en un 3,16%.
- ... ■ Hostelería y turismo 3,68% mujeres con estudios primarios.
- ... ■ Edificación y obras públicas en un 3,68%, hombres con estudios primarios.
- ... ■ Servicios a la comunidad en el mismo porcentaje que el anterior, mujeres con estudios primarios.

	Sin Estudios		Estudios Primarios		Secund. BUP		Secund. FP		Diplomados		Licenciados	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
01. Administración y oficinas	0	0	2	0	1	0	5	3	2	1	0	3
02. Agricultura / Jardinería	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0
03. Artesanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04. Automoción	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
05. Comercio	0	0	8	2	1	3	6	8	2	1	0	0
06. Edificación / Obras públicas	0	2	1	7	0	4	0	3	0	0	0	0
07. Docencia / Investigación	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	1	0
08. Artes gráficas	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1
09. Industria textil	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. Fabric. Equip. Electromagnético	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0
11. Industrias alimentarias	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12. Industria madera	0	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0
13. Industria pesada	0	0	0	5	0	1	0	2	0	0	0	0
14. Industria química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Informática / Manif. artísticas	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
16. Reparación de vehículos	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0
17. Minería y transformaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Montaje / Instalación	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
19. Pesca y agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Industria energía y agua	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
21. Seguros y finanzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Servicios a la comunidad	0	0	7	1	1	1	1	1	0	0	0	0
23. Servicios a empresas	0	1	6	11	1	3	2	6	0	0	0	0
24. Transporte / Comunicaciones	0	0	1	2	0	1	1	2	1	0	0	0
25. Turismo / Hostelería	0	0	7	4	1	2	1	1	0	0	0	0
26. Otras	0	0	4	2	0	0	3	3	0	1	0	1

Contratos /
Formación Ocupacional

- ns/nc
- si
- no



Si bien podemos decir que las personas con discapacidad tienen una formación reglada con un nivel bajo (estudios primarios), en un 43%, hay que considerar que la mayoría, un 82% tienen algún tipo de Formación Ocupacional, por sexos, las mujeres en un 36% y hombres en un 46%.

... ■ Ocupaciones / Estado civil / Sexo.

Analizando la “ocupabilidad” de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la variable “estado civil” arroja los siguientes resultados:

Solteros 40,31 % / Casados 33,50 % / Divorciados 16,75 % / Viudos 5,23 % / Pareja 4,19%.

La mayoría de los ocupados son hombres y solteros en un 49% y en el sector que mas trabajan es en el de edificación y obras públicas 4,71%. Los hombres casados trabajan en un 22,51%, pero en el sector que más trabajan es en el de Servicios a las empresas 5,23%. En cuanto a las mujeres las que más trabajan son las solteras, en un 14,66% y en los sectores que mas actividad desempeñan es en “comercio” 3,14% y “servicios a la comunidad” en un 2,09%.

	Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		Pareja de Hecho	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
01. Administración y oficinas	4	6	5	0	1	0	0	0	0	1
02. Agricultura / Jardinería	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1
03. Artesanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04. Automoción	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
05. Comercio	6	6	5	5	4	3	2	0	0	0
06. Edificación / Obras públicas	0	9	0	5	1	2	0	0	0	0
07. Docencia / Investigación	1	2	1	1	0	0	0	0	0	1
08. Artes gráficas	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
09. Industria textil	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10. Fabric. Equip. Electromagnético	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0
11. Industrias alimentarias	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12. Industria madera	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0
13. Industria pesada	0	2	0	5	0	1	0	0	0	0
14. Industria química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Informática / Manif. artísticas	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
16. Reparación de vehículos	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
17. Minería y transformaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Montaje / Instalación	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
19. Pesca y agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Industria energía y agua	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
21. Seguros y finanzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Servicios a la comunidad	4	2	1	1	2	0	1	0	1	0
23. Servicios a empresas	2	6	3	10	3	4	1	0	0	1
24. Transporte / Comunicaciones	1	1	1	1	1	3	0	0	0	0
25. Turismo / Hostelería	3	4	2	3	0	0	3	0	1	0
26. Otras	2	3	3	4	2	0	0	0	0	1

... ■ Ocupaciones / Cargas familiares / Sexo.

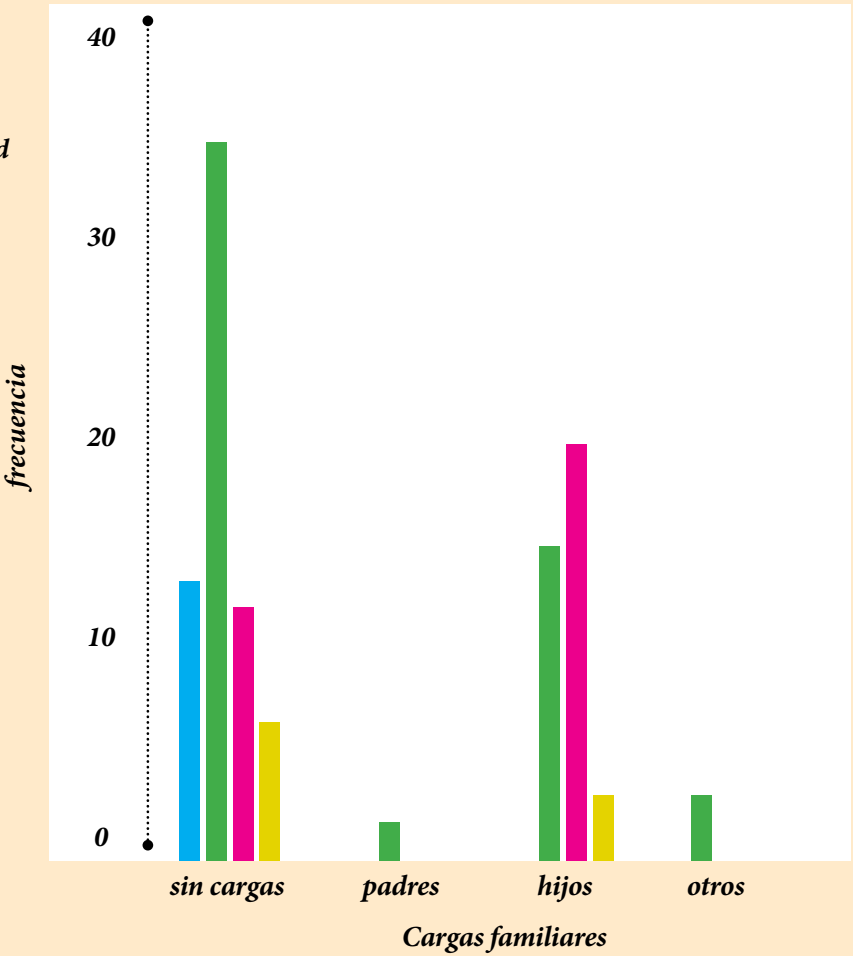
Analizando las ocupaciones y teniendo en cuenta las cargas familiares, observamos que la mayoría de las contrataciones se realizan a personas con discapacidad pero sin cargas familiares en un 55,52%, de los cuales el 35,1% son hombres y el 20,42% mujeres.

Por sectores continúa siendo el sector del “comercio” el que mas personas con discapacidad contrata, sobre todo a mujeres, (8,9%) y hombres sin cargas familiares en un 4,19%. El sector de “edificación / obras públicas” contrata sobre todo a hombres sin cargas familiares (5,76%). El sector “servicios a empresas” contrata a un 15,7% de personas con discapacidad del que un 11% son hombres y en un 5,76% con hijos a cargo.

	Sin Cargas Familiares		Con Cargas Familiares					
	M	H	Padres		Hijos		Otros	
	M	H	M	H	M	H	M	H
01. Administración y oficinas	6	7	0	0	4	0	0	0
02. Agricultura / Jardinería	1	2	0	0	1	1	0	0
03. Artesanía	0	0	0	0	0	0	0	0
04. Automoción	0	1	0	0	0	1	0	0
05. Comercio	9	8	0	0	8	5	0	1
06. Edificación / Obras públicas	1	11	0	0	0	5	0	0
07. Docencia / Investigación	2	2	0	0	0	2	0	0
08. Artes gráficas	0	1	0	0	0	2	0	0
09. Industria textil	0	0	0	0	1	0	0	0
10. Fabric. Equip. Electromagnético	1	2	0	0	0	1	0	0
11. Industrias alimentarias	2	0	0	0	0	0	0	0
12. Industria madera	0	2	0	0	1	2	0	0
13. Industria pesada	0	4	0	0	0	4	0	0
14. Industria química	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Informática / Manif. artísticas	0	2	0	0	0	0	0	0
16. Reparación de vehículos	0	1	0	0	0	2	0	0
17. Minería y transformaciones	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Montaje / Instalación	1	1	0	0	0	1	0	0
19. Pesca y agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Industria energía y agua	0	1	0	0	0	0	0	0
21. Seguros y finanzas	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Servicios a la comunidad	4	2	0	0	5	1	0	0
23. Servicios a empresas	3	10	0	0	5	11	1	0
24. Transporte / Comunicaciones	2	3	0	0	1	2	0	0
25. Turismo / Hostelería	4	5	0	0	4	2	1	0
26. Otras	3	2	0	0	4	5	0	1

Cargas familiares / Edad

- Edad
- 16 a 24
 - 25 a 44
 - 45 a 54
 - más de 55



... **■ Ocupaciones / Tipo de discapacidad / Sexo.**

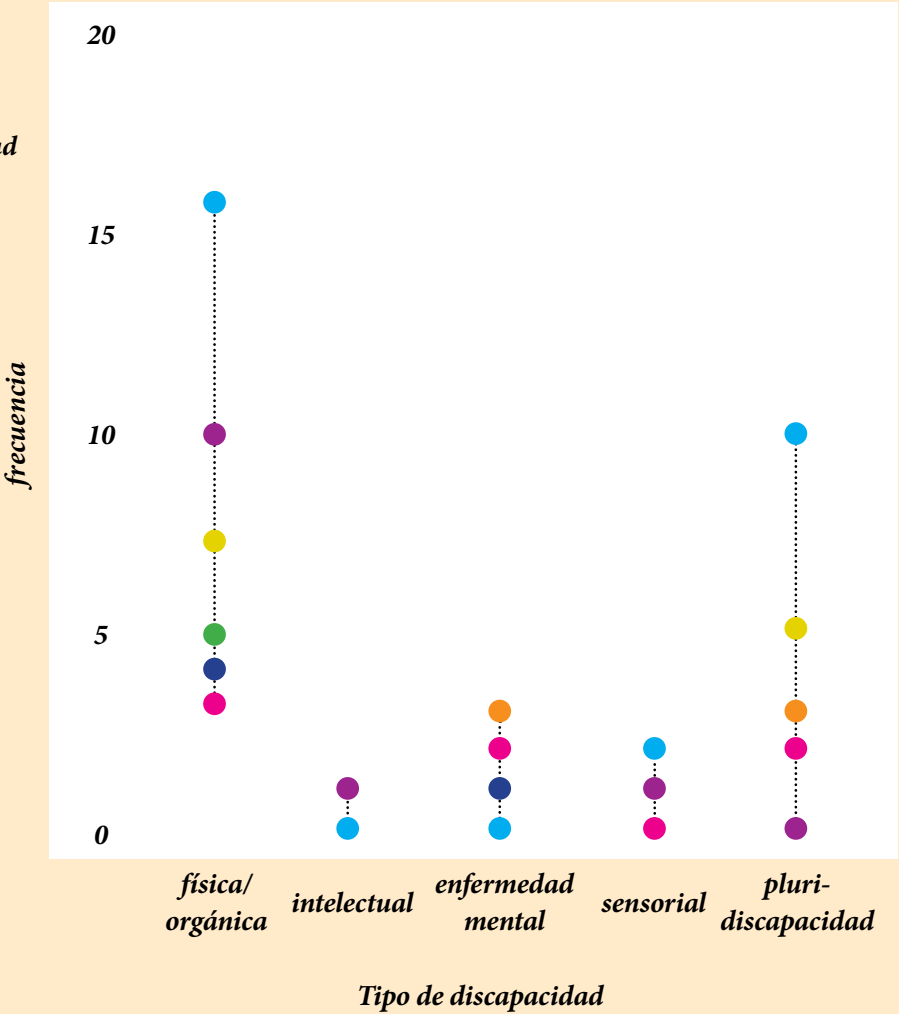
Las personas con discapacidad con mejor inserción en el mercado laboral ordinario son las personas con discapacidad física y orgánica en un 53,4%, de este porcentaje un 35,6% son hombres. Las personas que tienen pluridiscapacidad trabajan en un 32,98%.

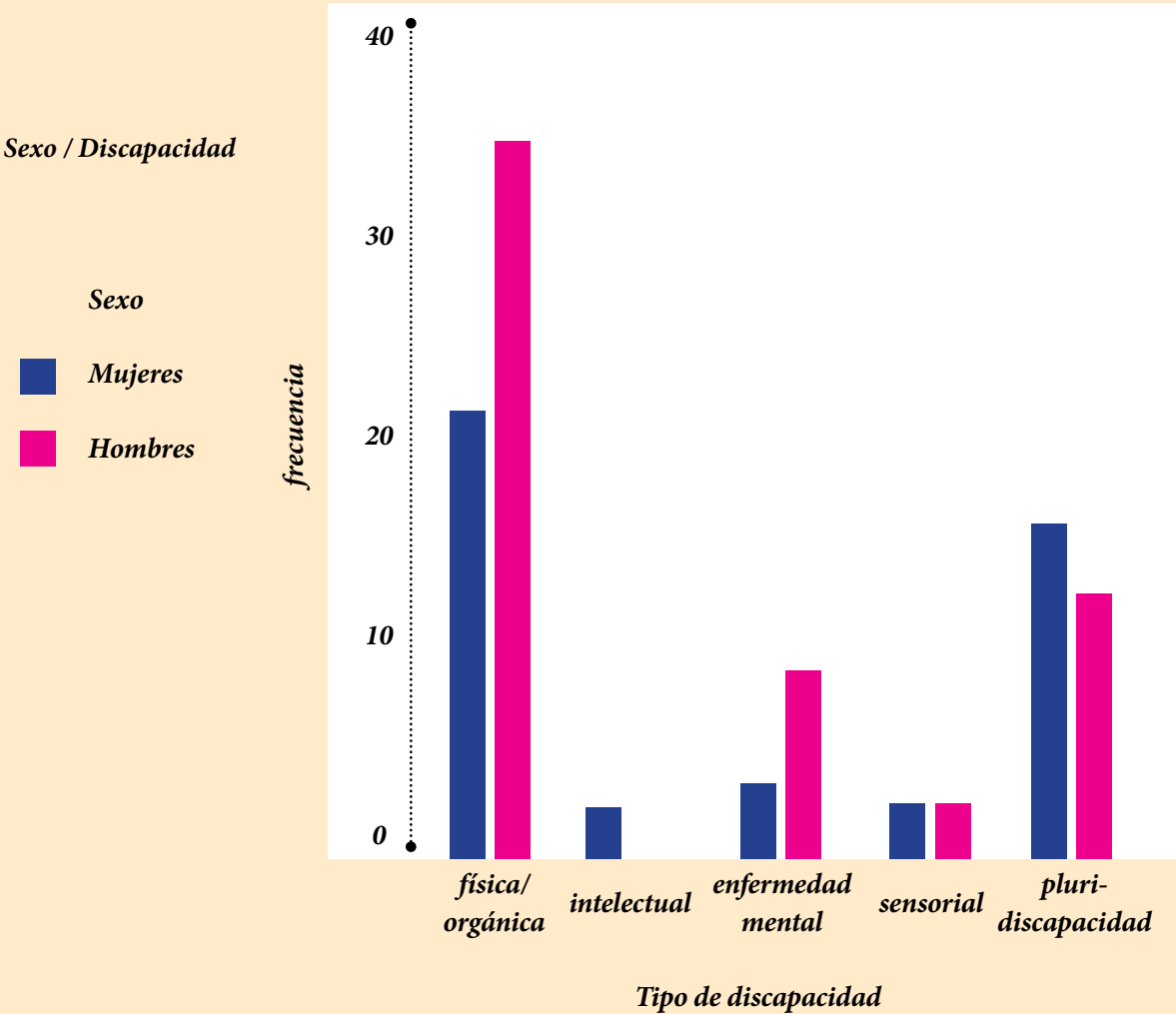
Los sectores que mayoritariamente contratan son el “comercio” en un 16,23% y “servicios a las empresas” 15,7% teniendo una mejor empleabilidad.

	Disc. Física u Orgánica		Discap. Intelectual		Enferm. Mental		Discap. Sensorial		Pluri Discapacidad	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
01. Administración y oficinas	7	6	0	0	0	0	0	1	3	0
02. Agricultura / Jardinería	1	2	0	0	0	0	1	0	0	1
03. Artesanía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04. Automoción	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
05. Comercio	8	10	0	0	1	1	1	0	7	3
06. Edificación / Obras públicas	0	9	0	0	0	4	0	0	1	3
07. Docencia / Investigación	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1
08. Artes gráficas	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
09. Industria textil	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. Fabric. Equip. Electromagnético	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1
11. Industrias alimentarias	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
12. Industria madera	0	3	0	0	0	1	0	0	1	0
13. Industria pesada	0	4	0	0	0	2	0	0	0	2
14. Industria química	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Informática / Manif. artísticas	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
16. Reparación de vehículos	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1
17. Minería y transformaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. Montaje / Instalación	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
19. Pesca y agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20. Industria energía y agua	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Seguros y finanzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Servicios a la comunidad	2	1	1	0	1	2	1	0	4	0
23. Servicios a empresas	4	9	0	0	0	3	1	0	4	9
24. Transporte / Comunicaciones	1	1	0	0	0	0	0	0	2	4
25. Turismo / Hostelería	5	4	0	0	1	1	0	0	3	2
26. Otras	2	6	0	0	0	0	0	0	5	2

Contratos / Discapacidad

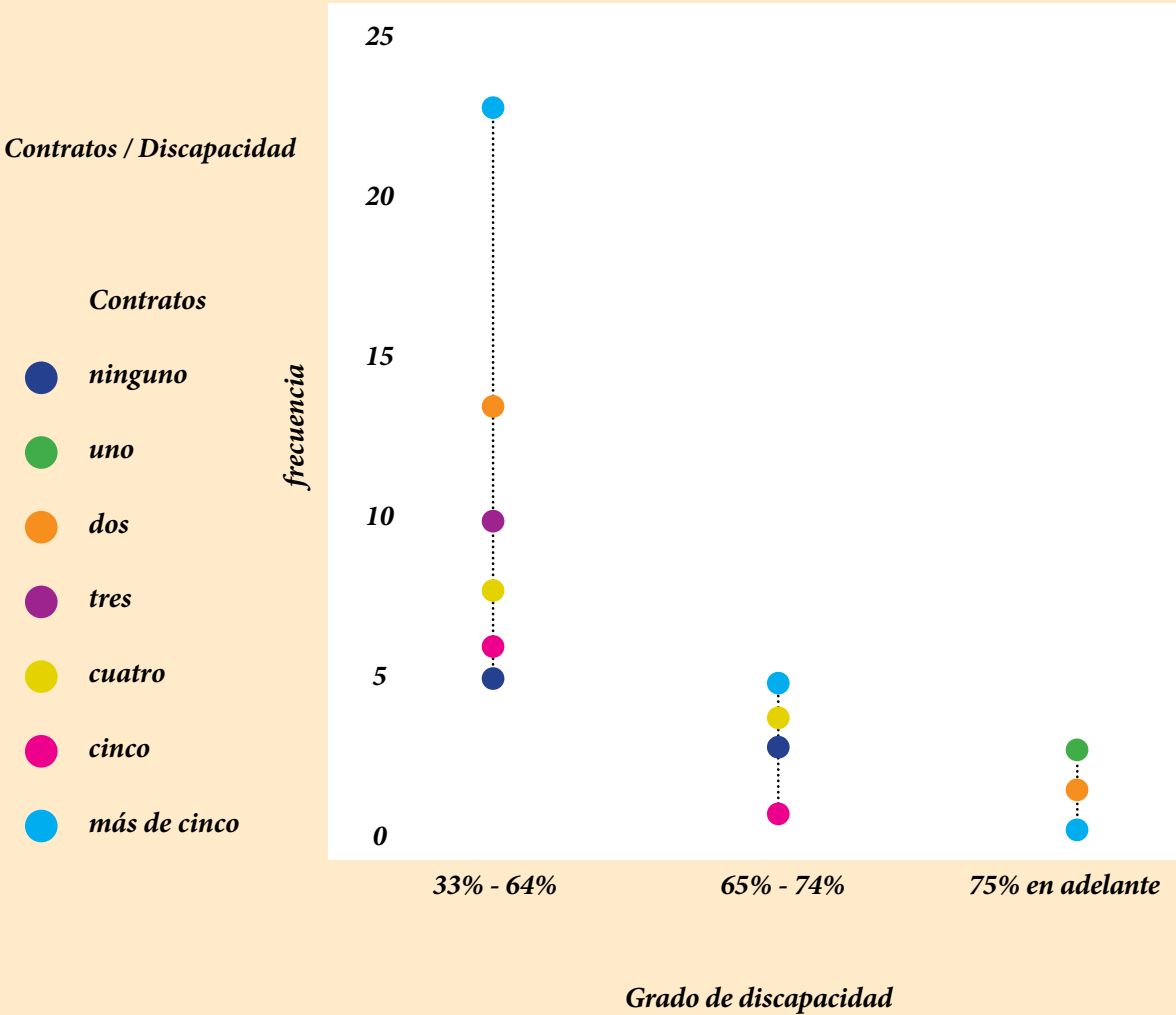
- Contratos
- ninguno
 - uno
 - dos
 - tres
 - cuatro
 - cinco
 - más de cinco





... **■** *Ocupaciones / Porcentaje de discapacidad / Sexo.*

La ocupabilidad de las personas con discapacidad por porcentaje de discapacidad está concentrada en el rango más bajo en un 76,96%, si añadimos la variable “edad”, las personas que mejor inserción laboral tienen son hombres de entre 44 - 45 años y con discapacidad física y orgánica.



....► **Análisis de los criterios de los empresarios para la contratación de personas con discapacidad.**

En la actualidad hay, un gran porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mundo laboral como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.

Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. En muchos casos debido a las políticas y programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

Sin embargo, el 75% de la población discapacitada no trabaja. Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario.

A menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, debido a:

-■ Que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles.
-■ Que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo.
-■ Que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas.

Existen una serie de medidas legales encaminadas a promover en las empresas la contratación de personas con discapacidad:

....■ En cada empresa hay un cupo de plazas laborales específicamente reservadas para personas con discapacidad. Las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas por ley a contar con un 2% de personas con minusvalía en su plantilla.

....■ Existen también medidas para incentivar la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas y se concretan en una serie de ayudas, tanto a la inversión por puesto de trabajo creado, como una reducción de la cuota patronal de la Seguridad Social y en el Impuesto de Sociedades, etc.

....■ **Por Cuenta Ajena.**

1) Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad.

....■ **Fomento de la Contratación INDEFINIDA.**

- Ley 12/2001, de 9 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de la calidad.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de julio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26 de enero de 1999) y por el Real Decreto 170/2004, del 30 de enero (BOE del 31 de enero de 2004), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 43/1995, de 27 de diciembre, Impuesto de Sociedades (BOE del 28 de diciembre de 1995). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del

Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora de crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).

... ■ **Características.**

- Solo se puede concertar con desempleados: *Jóvenes de 16 a 30 años, Mujeres (ocupaciones menor empleo femenino), Mayor de 45 años, Más de seis meses desempleados, Personas con discapacidad.*
- También se puede concertar con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos con contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
- En caso de despido objetivo, declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- No podrá concertarlo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera precedido a un despido colectivo, salvo que haya sido acordado con los representantes de los trabajadores. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador con discapacidad contratado durante al menos tres años (salvo cese volun-

tario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador con discapacidad, beneficiándose sólo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social.

... ■ **Fomento de la Contratación TEMPORAL.**

- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de Junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de Junio de 2006).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo - BOE del 14 de Junio de 2006).

... ■ **Características.**

- Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, (con trabajador con discapacidad desempleado inscrito en la oficina de empleo).
- No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.
- A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
- No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

2) Deducción por creación de empleo de trabajadores con discapacidad ...■ Incompatibilidad.

- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 41.
- Esta deducción no se ha visto modificada por la reforma del Impuesto sobre Sociedades introducida por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

...■ Características.

Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato indefinido y a jornada completa, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados con dicho tipo de contrato del periodo inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

...■ Requisitos.

- Contratación de trabajadores calificados como minusválidos.
- Contratación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.
- Contratación a jornada completa y de manera indefinida.

Los trabajadores que hayan dado derecho a esta deducción no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo (artículo 109 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades).

...■ Límites.

- La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo cuarto del Título sexto del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
 - En las entidades de nueva creación.
 - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

... ■ **Por Cuenta Propia.**

1) Incentivos al empleo autónomo de las personas con discapacidad.

... ■ **Normativa.**

- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio (BOE del 7 de junio de 2007).
- Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, en su redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006).

... ■ **Objeto.**

Facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia.

... ■ **Ayudas.**

a) Subvenciones.

- Subvención para el establecimiento:
 - En el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas:
 - Hasta un máximo de 10.000 euros. La cuantía la fijará cada Comunidad Autónoma, según el criterio de la dificultad de inserción laboral (incluye desempleados con discapacidad y mujeres desempleadas con discapacidad).
 - En el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal:
 - 8.000 euros para personas con discapacidad desempleadas.

- 10.000 euros para mujeres desempleadas con discapacidad (incremento del 10% si es víctima de violencia de género).

■ Subvención Financiera:

□ En el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas:

- Reducción de hasta 4 puntos de interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de hasta 10.000 euros, a determinar por cada Comunidad Autónoma, según la dificultad de inserción laboral (incluye desempleados con discapacidad y mujeres desempleadas con discapacidad).

□ En el ámbito de gestión de Servicio Público de Empleo Estatal:

- Reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de:

a) 8.000 euros para personas con discapacidad desempleadas.

b) 10.000 euros para mujeres con discapacidad desempleadas. En el caso de mujeres víctimas de violencia de género, estas cantidades se incrementarán un 10%.

■ Otras subvenciones (asistencia técn. / formación).

- Asistencia técnica del 75% del coste de los servicios prestados, con un tope de 2.000 euros.
- Subvención para formación será del 75% del coste de los cursos recibidos, con un tope de 2.000 euros.

■ Requisitos:

- Obligaciones del artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones.
- Ser desempleado y figurar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo.
- Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.
- Mantener su actividad empresarial y su alta en Seguridad Social o equivalente durante al menos tres años.
- Acreditar la discapacidad.
- Otros requisitos u obligaciones que establezcan las comunidades autónomas.

b) Bonificaciones.

Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.

2) Incentivos fiscales para trabajadores autónomos que sean personas con discapacidad.

Reducción en el rendimiento neto de actividades económicas.

...■ **Reducción en el rendimiento neto de actividades económicas.**

- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no residentes y sobre el Patrimonio.

...■ **Características.**

- Reducción del rendimiento neto de actividades económicas en las siguientes cuantías:

- 4.000 euros anuales si los contribuyentes tienen un rendimiento neto igual o inferior a 9.000 euros anuales.
- 4.000 euros menos el resultado de multiplicar por 0.35 la diferencia entre el rendimiento neto de actividades económicas y 9.000 euros anuales para aquellos contribuyentes con rendimientos netos comprendidos entre 9.000,01 y 13.000 euros.
- 2.600 euros anuales para aquellos contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas superiores a 6.500 euros anuales.

- Adicionalmente, las personas con discapacidad que obtengan rendimientos netos derivados del ejercicio de actividades económicas podrán mejorar el rendimiento neto en 3.200 euros/año.

La reducción se incrementa a 7.100 euros anuales para las personas con discapacidad que acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

■ **Requisitos.**

- Realización de actividades económicas en el sentido previsto en el artículo 27 de la Ley 35/2006.
- El rendimiento neto de la actividad económica deberá determinarse con arreglo al método de estimación directa.
- La totalidad de las entregas de bienes por prestaciones de servicios deben hacerse una única persona física o jurídica, no vinculada.
- El conjunto de gastos deducibles correspondientes a sus actividades económicas no puede exceder el 30% de sus rendimientos íntegros declarados.
- Deben cumplirse todas las obligaciones formales y de control que se determinen.
- No pueden percibirse rendimientos del trabajo en el periodo impositivo y al menos el 70% de los ingresos del periodo impositivo tienen que estar sujetos a retención o ingreso a cuenta.

■ **Incompatibilidad.**

- Si el rendimiento neto se determina con arreglo a la modalidad simplificada, será incompatible con lo previsto en el artículo 30.2.4 que prevé las reglas para la cuantificación de determinados gastos deducibles en el caso de empresarios y profesionales, incluyendo los de difícil cuantificación.

■ **Límites.**

- Como consecuencia de la aplicación de esta reducción, el saldo resultante de las actividades económicas no puede ser negativo.



....► **Análisis del grado de cumplimiento de la Cuota de Reserva.**

Este análisis se ha llevado a cabo a través de visitas a empresas de más de 50 trabajadores la muestra validada para el estudio ha sido de 57 empresas ubicadas en el municipio de Gijón, con estas visitas se cumplía una doble misión, por un lado obtener información sobre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad y por otro lado se cumplía una función de sensibilización hacia la contratación de las personas con discapacidad, de la obligatoriedad de la cuota de reserva y de la existencia de las medidas sustitutorias o alternativas.

Las empresas visitadas se dividieron por los sectores básicos de actividad, para que de esta manera estuvieran todos representados en la proporción adecuada.

Sectores	Porcentaje de Empresas Visitadas
Industria	54,39%
Servicios	38,59%
Construcción	7,02%
TOTAL	100%

...◻ **Conocimiento de prestaciones y medidas alternativas.**

En primer lugar haremos un breve resumen sobre la legislación, el punto de partida de la cuota de reserva se produce en 1982, año en que se aprueba la **Ley de Integración Social y Laboral del Minusválido (LISMI)**, que, en su artículo 38, impone a las empresas de 50 o más trabajadores la obligación de reservar una cuota del 2% de su plantilla a favor de trabajadores discapacitados.

Posteriormente, el **Real Decreto 27/2000 de 14 de enero** flexibilizó la Ley anterior proporcionando a las empresas mecanismos sustitutivos que permitan el cumplimiento de la obligación social en cualquier circunstancia.

El **Real Decreto 364/2005, de 8 de Abril**, simplifica y agiliza los procesos que dificultan la aplicación de las Medidas Alternativas y deroga, salvo la disposición adicional 2, el RD 27/2000 en su totalidad.

Este RD en su artículo 2 desarrolla las Medidas Alternativas que comprenden la compra de bienes o servicios a un Centro Especial de Empleo, o bien la donación o patrocinio de actividades tendentes a la inserción laboral, a favor del colectivo de personas con discapacidad.

Asturias es una de las comunidades Autónomas en la que en menos se cumple la cuota de reserva del 2%.

... **▣** *Grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% (por comunidades autónomas).*

Aragón	62,5
Cantabria	60
Galicia	50
La Rioja	50
País vasco	45
Cataluña	38,5
Baleares	37,5
Madrid	33,33
Navarra	33,33
Extremadura	25
Murcia	21,4
Asturias	20
Castilla León	20
Castilla La Mancha	16,7
Comunidad Valenciana	11,5
Andalucía	10
Canarias	9

De las empresas visitadas en el municipio de Gijón, conocían y aplicaban la normativa de reserva del 2%, de prestaciones y de aplicación de las medidas alternativas en los siguientes porcentajes:

Sectores	SI conocen la normativa y la aplican en %	NO conocen la normativa y no la aplican en %
Industria	15,79	38,6
Servicios	15,79	22,8
Construcción	1,75	5,27
TOTAL	33,33	66,67

Aun existen muchas empresas que desconocen la obligatoriedad de tener el 2% de su plantilla con discapacidad y por lo tanto tampoco tienen el conocimiento de las medidas alternativas.

Si bien las medidas alternativas son una herramienta más para conseguir favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, proporcionando a las empresas varias alternativas según sus necesidades y posibilidades, son las más desconocidas, incluso dentro de las empresas que están aplicando la cuota obligatoria del 2%.

.....► ***Análisis de las nuevas ocupaciones susceptibles de ser ocupadas por personas con discapacidad.***

El acceso a un puesto de trabajo es sobre todo, para las personas con discapacidad, uno de los principales activos para lograr su inclusión social y la mejora de la calidad de vida, así mismo no deja de ser una fuente de ingresos.

Hoy en día el ámbito laboral es muy exigente, en muchas ocasiones el trabajador ha de cambiar de forma de pensar o de obrar, así como modificar conductas y hábitos. En el caso de las personas con discapacidad es aún más exigente ya que además han de afrontar los prejuicios y dificultades impuestas por nuestra sociedad. De este modo la formación es un pilar fundamental para ayudar a los trabajadores a afrontar dichas dificultades y desarrollar habilidades que permitan cubrir las demandas del mundo empresarial.

Que una persona con discapacidad logre un grado de especialización profesional, no basta, en el intento de alcanzar el perfil del “trabajador ideal” se requiere una gran capacidad de adaptación de la persona a nuevos métodos de trabajo, basados en el uso de sus recursos psicológicos, sociales y familiares, así como la experiencia. Las personas con discapacidad no están ajenas a estos aspectos, la medición es igual para todos cuando se trata de evaluar suficiencia, dominio y habilidades laborales.

Existe el riesgo de que ciertos sectores de la fuerza de trabajo queden excluidos, debido sobre todo a los continuos cambios que se producen en la ocupabilidad de las personas. Un trabajador actualmente debe presentar un perfil polivalente y multifuncional. Las personas con discapacidad, son un colectivo vulnerable y propenso a ser considerado dentro de este sector de riesgo, si llegado el caso no propician los cambios esperados. Porque no sólo deben formarse como todos, además han de luchar por la aceptación social para que se les brinde la oportunidad de demostrar sus cualidades y capacidades, en el aspecto productivo y de calidad en el desempeño laboral.

Las personas con discapacidad, con el fin de conocer sus propias competencias, y de este modo poder aspirar a una ocupación, deben de:

-■ Identificar sus motivaciones, necesidades y habilidades.
-■ Conocer su inclinación profesional.
-■ Tener en cuenta la formación y experiencia.

Una vez valorados todos los aspectos deben sopesarse con las exigencias del mercado laboral, con el fin de reducir las diferencias entre los requerimientos empresariales y su perfil profesional.

El tipo de discapacidad condiciona el proceso de conocimiento del propio individuo, así como también lo hacen la personalidad y los apoyos que tenga la persona con discapacidad. Existen centros especializados en este tema, tanto para personas con discapacidad como para personas sin ella, donde ofrecen servicios de orientación vocacional y/o profesional. De esta manera se pueden completar las cualidades personales y laborales.

La competencia laboral en términos generales, se ha definido como una capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados. A continuación señalaremos una serie de características y factores determinantes que las personas con discapacidad deben de conglomerar en su perfil laboral:

- ...■ Autoestima: Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, etc.
- ...■ Motivación: Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.
- ...■ Iniciativa: Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- ...■ Constancia: Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
- ...■ Capacidad de autocontrol: Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante conflictos o problemas.
- ...■ Capacidad para relacionarse: Participa como miembro de un equipo.
- ...■ Capacidad para adquirir nuevos conocimientos: Disposición para el aprendizaje.
- ...■ Capacidad de autocrítica: Capacidad para mirarse a si mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
- ...■ Autoorganización: Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
- ...■ Responsabilidad: Cumplir con sus obligaciones y deberes.

Las personas con discapacidad deben, de tener en cuenta las condiciones de su discapacidad, del mismo modo han de ser realistas ante la diversidad de posibilidades de formación y de ocupaciones existentes para escoger la que más se ajusta a su perfil de competencias laborales. Podemos afirmar que equiparar al trabajador idóneo con el trabajo idóneo, es un elemento esencial para ofrecer un perfil realista y preciso al empresario que busca personal productivo y competitivo.

Existen numerosos estudios realizados, sobre el impacto de las nuevas tecnologías en personas con discapacidad. Algunos de ellos surgen de iniciativas europeas como la COST (European Cooperation in the field of Scientific and Technical Research). El principal objetivo de esta iniciativa (COST 219 y 219bis) fue multiplicar los servicios y equipos de telecomunicación diseñados de tal manera que puedan ser utilizados por personas mayores y con discapacidad o, en su caso, adaptados a este fin.

El desarrollo tecnológico ha permitido a las personas con discapacidad el acceso a sectores de conocimiento y actividad que hasta hace poco tiempo les estaban vedados. El teletrabajo, en concreto, ha abierto importantes expectativas de ocupación para sectores sociales con especiales dificultades de inserción laboral, como es el caso de las personas con restricciones graves de movilidad, al permitir obviar los inconvenientes derivados de la necesidad de trasladarse al lugar habitual de trabajo. En tanto que puede realizarse también en forma colectiva, en un lugar especialmente equipado (centro de teletrabajo), ha abierto también nuevas vías para la organización de cooperativas y empresas de economía social para trabajadores con discapacidades.

No debemos olvidar el peso que tiene la familia en el proceso de integración sociolaboral de la persona con discapacidad, ya que es parte esencial para contribuir a la motivación, interiorización de valores y crecimiento emocional, sin dejar de destacar que las personas con discapacidad deben ser sujetos activos, participantes de su propio proceso y responsables directos de su éxito profesional.

....► *Análisis de Programas de Formación y Empleo acordes con las actuales necesidades.*

La integración de las personas con discapacidad se encuentra dentro de la población con especiales dificultades de inserción sociolaboral y constituye una de las preocupaciones sociales e institucionales de los últimos años. No obstante, la preocupación por proporcionar un trabajo digno y remunerado a colectivos como el de las personas con discapacidad, no es una concepción nueva, sino que se han realizado importantes esfuerzos para la puesta en marcha de la integración laboral y comunitaria de esta población.

Dentro del trabajo de inserción de las personas con discapacidad, la formación para el empleo juega un papel clave de cara a la mejora de las competencias y situación profesional de la persona, pues la sitúa en mejores condiciones de partida tanto para su acceso como para su mantenimiento y/o promoción en el empleo. Con esta población además, cobran una relevancia significativa las competencias personales y sociales que el mercado de trabajo demanda.

En la actualidad son muchas las medidas y acciones realizadas para potenciar la integración sociolaboral de los colectivos más vulnerables, estableciendo diferentes acciones y modalidades de formación e inserción laboral. A continuación, vamos a mencionar algunas de las acciones que actualmente se están desarrollando, las cuales nos ayudarán a comprender los esfuerzos y tendencias efectuadas al respecto:

<i>FORMACIÓN</i>	- Formación Profesional Reglada o Inicial. - Programas de Iniciación Profesional. - Programas de Formación Profesional Ocupacional /Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. - Programas de Formación Continua. - Escuelas de Segunda Oportunidad. - Programas Comunitarios: EQUAL, Leonardo, etc.
<i>EMPLEO</i>	- Programas de inserción Laboral y Fomento de Empleo. - Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral. - Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo (OPEA) / Contratación de trabajadores. - Servicios especializados en Oficinas de Empleo.
<i>MIXTAS (FORMACIÓN Y EMPLEO)</i>	- Programas de Iniciación Profesional. - Escuelas Taller y Casas de Oficio / Talleres de Empleo. - Contratos de formación y en prácticas, contrato de inserción. - Empresas de Inserción.
<i>OTRAS</i>	- Programas de Rentas Activas de Inserción...

Entre los déficits más comunes que limitan en ocasiones el proceso integrador encontramos los siguientes:

- ...■ Baja cualificación profesional.
- ...■ Falta de formación académica básica.
- ...■ Poca formación laboral.
- ...■ Escasa experiencia laboral.
- ...■ Baja motivación en búsqueda de empleo.
- ...■ Insuficiente información y de oportunidades laborales.
- ...■ Escasas competencias laborales y personales.
- ...■ Dificultad para acceder a los recursos existentes.
- ...■ Carencia de redes de relaciones adecuadas.
- ...■ Incomprensión real de la problemática específica.
- ...■ Recursos inadecuados para dirigir con efectividad los esfuerzos encaminados a conseguir trabajo.
- ...■ Visión distorsionada del mundo laboral y del entorno social con una carencia de actitudes y costumbres adecuadas para continuar con éxito una vida laboral.
- ...■ Entorno conflictivo y carente de estímulos positivos orientados al mundo profesional.
- ...■ Dificultades propias del entorno laboral y familiar (paro, precarización, actitudes negativas del entorno familiar, etc.).
- ...■ Alta tasa de desempleo.



Una de las estrategias metodológicas que se están utilizando para la intervención con esta población es el diseño individualizado de itinerarios de inserción sociolaboral. Esta estrategia específica de intervención permite a la persona en riesgo de exclusión social ocupar un empleo adecuado en el mercado de trabajo, facilitando su incorporación al empleo ordinario, a través de un conjunto de instrumentos y procedimientos técnicos de apoyo ajustados a las necesidades de cada persona.

Las características que definen estas acciones son:

- ...■ Diseño individualizado y personalizado.
- ...■ Conexión con salidas formativas y profesionales concretas.
- ...■ Acompañamiento y apoyo de un técnico de inserción.
- ...■ Entrenamiento y Formación adecuada.
- ...■ Apoyo técnico y seguimiento según necesidades.

En cuanto a los objetivos que se propone esta estrategia son:

- ...■ La incorporación al mercado de trabajo.
- ...■ Formación y preparación según necesidades.
- ...■ Negociación y establecimiento de un Contrato de compromiso.
- ...■ Seguimiento del usuario (Tutorización permanente).
- ...■ Sensibilización y participación de agentes sociales y empresariales.
- ...■ Establecer contactos con entidades y agentes.
- ...■ Evaluación, verificación y acción.



La obtención de un puesto de trabajo no debe verse como el final del itinerario, sino como la forma habitual de comenzar la integración laboral y en la que además se suceden distintas fases: estudio y valoración de los usuarios, búsqueda de empleo, análisis y valoraciones de ofertas formativas y/o laborales, colocación del sujeto, adaptación y formación laboral, así como seguimiento y evaluación global del proceso.

No obstante, el diseño de itinerarios no pretende constituirse como vía única de integración laboral de personas en riesgo de exclusión, sino contribuir, a través de un instrumento y una metodología de trabajo apoyado y de la incorporación al mundo laboral, a la integración profesional, económica y social de estas personas. Es un sistema bastante eficaz de acompañamiento individualizado, de instrucción y de búsqueda de puestos de trabajo adecuados al usuario. Es, asimismo, una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad desde planteamientos flexibles e individualizados.

Debemos tener en cuenta que el mercado de trabajo va a determinar la elección de formación y ésta va a estar condicionada por las discriminaciones que sufren las personas con discapacidad, en el acceso al empleo. La creencia estereotipada sobre los roles de “las personas con discapacidad” van a influir no sólo en la organización del trabajo, sino también en el acceso al empleo y a la promoción profesional, donde las personas con discapacidad son discriminadas.





■ C o n c l u s i o n e s

La integración laboral de las personas con discapacidad deberá estar asociada, en todo momento, a un enfoque de la discapacidad que no esté vinculado con el concepto de asistencia pasiva, sino a conceptos de integración y de participación activa en la vida económica y social de su entorno.

Las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, de eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.

Debemos de tener en cuenta que toda una serie de circunstancias han conducido a las personas con discapacidad a unas condiciones laborales que, tanto por sus bajos salarios como por la ausencia de medidas efectivas de capacitación y orientación profesional, quedan muy lejos de alcanzar su plena integración en el entorno sociocomunitario, tal y como reiteradamente establece la LISMI, lo que suponen una clara discriminación frente a los trabajadores de las empresas ordinarias.

Para realizar una autentica inserción laboral de las personas con discapacidad es preciso garantizar los siguientes derechos:

- ... ■ Potenciar todas sus capacidades laborales, a través de una adecuada valoración de sus condiciones de partida, de un diseño individualizado y ajustado de su posible itinerario formativo y profesional, y de un seguimiento adecuado mantenido a lo largo de su vida laboral.
- ... ■ A un empleo estable, en unas condiciones de contratación idóneas.
- ... ■ A un empleo adaptado a sus circunstancias personales, tanto a las derivadas de la naturaleza de su discapacidad como a las que puedan derivarse de sus aptitudes, motivaciones y preferencias profesionales.
- ... ■ A recibir una adecuada capacitación y orientación profesional, abriendo vías efectivas a la promoción laboral en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores, y en última instancia haciendo posible su inserción en el mercado laboral ordinario.
- ... ■ A un salario digno, que garantice - sin menoscabo de otras medidas de apoyo social - su plena integración como ciudadanos, el acceso a la independencia, a la creación de una familia, a la vivienda, y a otros derechos en igual medida que el conjunto de la población.
- ... ■ A una retirada del mundo laboral en condiciones dignas, y adaptada a su discapacidad.

Para articular de manera adecuada estos objetivos, debemos tener en cuenta la heterogeneidad que presenta el colectivo de discapacidad, lo cual obligará a ser flexibles en el diseño de políticas y técnicas que respondan de manera lo más individualizada posible a la consecución de estos fines.

En cuanto a la **cuota de reserva y medidas alternativas**, tras analizar los resultados consideramos necesario un mayor refuerzo para que las distintas organizaciones y entidades planifiquen acciones de información, sensibilización y concienciación entre el sector empresarial.

En el municipio de Gijón un 66,67% de las empresas consultadas, no cumple la obligatoriedad de presencia en sus plantillas del 2% de personas con discapacidad, según lo estipulado en la Ley de Integración Social de Minusválidos aprobada en 1982 (LISMI) para empresas de más de 50 trabajadores. Así lo demuestran los datos obtenidos en la encuesta realizada.

Con respecto al conocimiento por parte de las empresas encuestadas de las Medidas Alternativas para alcanzar este 2% (sin que sea empleo directo; éste es bastante más bajo que el de la propia ley), ya que sólo el 73% de ellas señaló conocer este Real Decreto. En general, y de media en estas empresas, la población discapacitada ocupa el 1,1% de la plantilla -por debajo del 2% obligatorio-. Sólo un 2% de las empresas tienen entre su plantilla más de un 5% de empleados con discapacidad.

En las empresas públicas el porcentaje de la plantilla de personas discapacitadas es mayor, al igual que en las grandes empresas -más de 1.000 empleados-. El sector servicios es el que mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad presenta. Los problemas de este colectivo para integrarse social y laboralmente se incrementan cuando éstos son mujeres ya que, evidentemente, están sometidas a una doble discriminación”.

En vista de estos resultados es preciso que las administraciones públicas se impliquen de una manera efectiva par que el tejido empresarial cumpla las cuotas de reserva del 2% para empresas de más de 50 trabajadores, aplicando si fuera preciso las sanciones pertinentes.



A continuación vamos a enumerar algunas propuestas para la **adecuación de las actuaciones a las necesidades de la oferta y la demanda**, estas deberán incluir:

- ... ☐ Aspectos sociales y personales además de los profesionales (favorecer autonomía e independencia).
- ... ☐ Necesidades del sistema productivo (entorno, actividad y sector).
- ... ☐ Metodología flexible (Prospección - Formación - Inserción a formación y prácticas en el empleo (acuerdos de prácticas con incorporación a empresas) y calidad de la formación.
- ... ☐ Sistemas de seguimiento susceptibles de modificación según necesidades.
- ... ☐ Implicación del contexto familiar del usuario.
- ... ☐ Trabajar con medidas específicas para colectivos específicos.
- ... ☐ Diseño de programas e itinerarios integrados de formación y empleo en función de los colectivos de personas beneficiarias.
- ... ☐ Integración de los programas e itinerarios en planes estratégicos a medio y largo plazo.
- ... ☐ Potenciación de colaboración con los mecanismos de intermediación y orientación.
- ... ☐ Diseñar campañas de sensibilización específicas dirigidas al tejido empresarial y social.
- ... ☐ Formación dirigida a la promoción y mejora del puesto.





B i b l i o g r a f í a

- ... **Historio de la población en Asturias.**
http://es.wikipedia.org/wiki/Demograf%C3%ADa_de_Asturias
- ... **Incidenia de la sociedad de información en el mercado de trabajo. Ocupaciones afectadas por las nuevas formas de trabajo.**
<http://www2.inem.es/Observatorio/Observatorio/Publicaciones/Incidenia%20de%20la%20Sociedad%20de%20Información%20en%20el%20Mercado%20de%20Trabajo.pdf>
- ... **JÓVENES Y CULTURA MESSENGER “Metodología del estudio”.**
<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=1927750044>
- ... **Jordán de Urriés, Borja INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca Servicio de Información sobre Discapacidad, SID.
- ... **Guillem Sala y Héctor Sala. Cambio ocupacional en los servicios financieros: nuevos requerimientos laborales ante la transformación del sector.**
<http://www.recercat.net/bitstream/2072/2070/1/wp0105.pdf>
- ... **ESADE. Informe para el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.**
Dirección general de apoyo a la pyme.
- ... **Fundación ONCE. Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad.**
Dirección de Relaciones Sociales e internacionales
- ... **Catalina Guerrero Romera, Itinerarios de inserción sociolaboral: una propuesta metodológica para personas en riesgo de exclusión social.**
- ... **Nuevas oportunidades de empleo para personas con discapacidad en nuevos yacimientos de empleo.**
http://www.ehlabe.org/zabalan/web/ftps/nue_oport.pdf
- ... **COCEMFE-ASTURIAS SIL (Servicio de Integración Laboral) “Informe de la campaña de sensibilización sobre el colectivo de personas con discapacidad en el entorno empresarial”.**
- ... **FUNDACIÓN INICIATIVAS PARA LA DISCAPACIDAD “Estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón”.**
- ... **SADEI (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales). Datos estadísticos.**
- ... **Consejería de Bienestar Social. Datos Estadísticos sobre la Población con Discapacidad en Asturias.**
- ... **IDEPA Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias. Datos CNAE.**

Edita

Fundación Iniciativas para la Discapacidad
C/ Dr. Avelino González, 5 bajo. 33211-Gijón
Tlf. 985 396 855 - Fax: 985 990 756
www.cocemfeasturias.es

Diseño y Maquetación

Grupo Iniciativas de Comunicación Integral S.L.



www.grupoiniciativas.com
info@grupoiniciativas.com
Tlf.: 985 392 290 - Fax: 985 990 187

Depósito Legal: AS-5570-07



**FUNDACIÓN INICIATIVAS
PARA LA DISCAPACIDAD**

