

Fundación **BBVA**

# Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco

José Barea Tejeiro  
(Dir.)

José Luis Monzón Campos  
(Coord.)

Informes 2008

Economía y Sociedad

**Economía social e inserción  
laboral de las personas con  
discapacidad en el País Vasco**



# **Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco**

José Barea Tejeiro (dir.)  
José Luis Monzón Campos (coord.)

Fundación **BBVA**

Primera edición, diciembre 2008

© CIRIEC-España, 2008

© EHLABE, 2008

© Fundación BBVA, 2008  
Plaza de San Nicolás, 4. 48005 Bilbao  
[www.fbbva.es](http://www.fbbva.es)  
[publicaciones@fbbva.es](mailto:publicaciones@fbbva.es)

Copia digital de acceso público en [www.fbbva.es](http://www.fbbva.es)

Al publicar el presente informe,  
la Fundación BBVA no asume responsabilidad alguna  
sobre su contenido ni sobre la inclusión en el mismo  
de documentos o información complementaria  
facilitada por los autores.

Edición y producción: Editorial Biblioteca Nueva, S. L.

ISBN: 978-84-96515-81-9  
Depósito legal: M-55.906-2008

Impreso en España – *Printed in Spain*

Impreso por Rógar, S. A.  
sobre papel con un 100% de fibras recicladas  
y elaborado según las más exigentes normas ambientales europeas.

# Índice

AUTORES .....	11
AGRADECIMIENTOS .....	13
RESUMEN — <i>SUMMARY</i> .....	15
INTRODUCCIÓN .....	17

## PARTE 1

### Ámbito de la discapacidad, marco jurídico y políticas de inserción laboral

<b>1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y TRATAMIENTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
1.1. Introducción .....	23
1.2. Precisiones terminológicas .....	23
1.3. Concepto jurídico de las personas con discapacidad .....	24
1.4. Líneas de política legislativa en torno a las personas con discapacidad .....	27
1.5. Principales normas jurídicas que inciden sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	28
<b>2. MARCO JURÍDICO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO</b>	
2.1. Introducción .....	31
2.2. La inserción laboral de las personas con discapacidad en el Derecho Comunitario .....	33
2.3. El empleo ordinario de las personas con discapacidad .....	36
2.3.1. La prohibición de discriminación .....	36
2.3.2. La acción positiva .....	36
2.3.3. El programa de empleo con apoyo .....	41
2.4. El empleo protegido de las personas con discapacidad .....	42
2.4.1. Los centros especiales de empleo .....	42
2.4.2. La relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo .....	43

2.5. Las políticas activas de empleo en España para las personas con discapacidad .....	44
2.5.1. Introducción .....	44
2.5.2. Los planes de acción para el empleo .....	46
2.6. Las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad en la Unión Europea .....	46
2.6.1. Introducción .....	46
2.6.2. Las medidas activas en las estrategias nacionales para el empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea .....	47

## PARTE 2

### Economía social, discapacidad e inserción laboral

#### 3. ECONOMÍA SOCIAL E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. El ámbito de la economía social: marco conceptual y delimitación .....	57
3.2. Los actores de la economía social .....	58
3.3. La economía social en la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	59
3.3.1. El asociacionismo de las personas con discapacidad y la inserción laboral .....	59
3.3.2. Las empresas sociales .....	61

#### 4. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

4.1. Las personas con discapacidad en España. Datos cuantitativos y características generales .....	63
4.2. Alternativas de empleo para las personas con discapacidad .....	66
4.2.1. Trabajo y empleo protegido .....	67
4.2.2. El trabajo protegido: los centros ocupacionales .....	67
4.2.3. El empleo protegido: los centros especiales de empleo .....	67
4.2.4. Los enclaves laborales .....	68
4.2.5. El empleo con apoyo .....	68
4.3. Los centros especiales de empleo en España .....	69
4.4. El Grupo ONCE y la inserción de las personas con discapacidad .....	72
4.4.1. Fines y composición del Grupo ONCE .....	74
4.4.1.1. ONCE .....	74
4.4.1.2. Fundación ONCE .....	74
4.4.1.3. CEOSA .....	75
4.4.2. Fines del Grupo relacionados con el empleo .....	75
4.4.2.1. ONCE .....	75
4.4.2.2. La Fundación ONCE y la inserción a través de empresas ...	78
4.4.2.3. La corporación empresarial ONCE (CEOSA) .....	84
4.4.2.4. Otras entidades relacionadas con la ONCE .....	86
4.4.3. Resumen de datos de empleo en el Grupo ONCE .....	86

PARTE 3  
**Estudio de la inserción laboral de las personas  
 con discapacidad en el País Vasco**

<b>5. LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EL PAÍS VASCO DESDE LA PERSPECTIVA ASOCIATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
5.1. Introducción: Objetivos de las encuestas y características de la población estudiada .....	95
5.2. Características generales de la población discapacitada .....	97
5.3. Situación laboral de las personas con discapacidad: los efectos del asociacionismo en la inserción laboral .....	99
5.3.1. Ocupación, desempleo e inactividad en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad .....	100
5.3.2. La reducción de la inactividad de las personas con discapacidad .....	101
5.3.3. Características del desempleo de las personas con discapacidad .....	102
5.3.4. Características de las personas con discapacidad empleadas .....	102
5.4. Formación e inserción laboral de las personas con discapacidad .....	108
<b>6. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PAÍS VASCO: EMPLEO ORDINARIO Y EMPLEO PROTEGIDO</b>	
6.1. Introducción .....	113
6.2. La inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario: empresas privadas e instituciones públicas .....	114
6.2.1. La inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas .....	114
6.2.2. La inserción laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas .....	118
6.3. Empleo protegido e inserción laboral de las personas con discapacidad: los centros especiales de empleo .....	122
6.4. Análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través del empleo protegido: la asociación EHLABE .....	126
6.4.1. La asociación EHLABE .....	126
6.4.2. La contribución de EHLABE a la inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario .....	127
6.5. Los centros especiales de empleo afiliados a EHLABE .....	128
6.5.1. El Grupo Gureak .....	128
6.5.1.1. Antecedentes y estructura societaria .....	128
6.5.1.2. Evolución de las principales cifras de negocio .....	129
6.5.1.3. Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad .....	130
6.5.2. Katea-Legaia S. L. L. ....	131
6.5.2.1. Antecedentes y estructura societaria .....	131
6.5.2.2. Evolución de las principales cifras de negocio .....	132
6.5.2.3. Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad .....	132
6.5.3. Lantegi Batuak .....	134
6.5.3.1. Antecedentes y estructura societaria .....	134



6.5.3.2.	Principales cifras de negocio .....	134
6.5.3.3.	Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad .....	135
6.5.3.4.	La cuenta de reversión .....	136
6.5.4.	Usoa-Lantegia S. A. ....	137
6.5.5.	Indesa .....	138
6.5.6.	Ranzari .....	139

## PARTE 4

### Conclusiones, análisis prospectivo y recomendaciones

#### 7. DESAFÍOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PAÍS VASCO. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1.	Conclusiones relevantes de la investigación .....	143
7.1.1.	Las personas con discapacidad de la comunidad autónoma del País Vasco y el mercado de trabajo .....	143
7.1.2.	Los efectos del asociacionismo y de la economía social en la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	144
7.1.3.	Los empleadores de las personas con discapacidad .....	145
7.1.4.	Las opiniones de los actores y los itinerarios de inserción .....	145
7.1.5.	Los itinerarios de inserción .....	146
7.2.	Desafíos para la integración laboral y social de las personas con discapacidad .....	147
7.2.1.	El aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad .....	147
7.2.2.	La reducción del desempleo de las personas con discapacidad .....	148
7.2.3.	La superación de la discriminación por razón de sexo .....	149
7.2.4.	Integrar los modelos de inserción de empleo protegido y ordinario en un único modelo de inserción mediante el desarrollo de programas combinados .....	149
7.3.	Recomendaciones .....	150
<b>APÉNDICES</b> .....		153
A.1.	Informe estadístico y cuestionarios utilizados .....	153
A.1.1.	Universos objeto de la investigación .....	153
A.1.2.	Colectivos de referencia para las muestras de personas con discapacidad .....	155
A.1.3.	Selección de muestras y trabajo de campo .....	157
A.1.3.1.	Encuesta a personas con discapacidad .....	157
A.1.3.2.	Encuesta a centros de trabajo .....	159
A.1.4.	Fiabilidad y precisión de los resultados .....	159
A.1.5.	Cuestionarios .....	160
A.2.	Cuestionarios .....	163
A.2.1.	Encuesta personas con discapacidad cod: _ _ _ _ _ .....	163
A.2.2.	Cuestionario para empresarios .....	165
A.2.3.	Cuestionario para centros de trabajo de instituciones públicas .....	166
A.2.4.	Cuestionario para centros especiales de empleo .....	168

BIBLIOGRAFÍA .....	171
ÍNDICE DE CUADROS .....	175
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	181





## Autores

### ***Director de la investigación:***

José Barea Tejeiro. Catedrático emérito de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid.

### ***Coordinador científico:***

José Luis Monzón Campos. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia.

### ***Director estadístico:***

Santiago Murgui Izquierdo. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia.

### ***Equipo investigador:***

Aitor Bengoetxea Alkorta. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad del País Vasco.

José Luis Monzón Campos. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia.

Gonzalo Ortega. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales.

Gustavo Zaragoza Pascual. Profesor de Política Social de la Universidad de Valencia.

### ***Coordinador institucional:***

Baleren Bakaikoa Azurmendi. Catedrático de Economía Aplicada de GEZKI (Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social) de la Universidad del País Vasco.

### ***Explotación estadística:***

José Manuel Tomás Miguel. Profesor titular de Metodología de Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Valencia.

### ***Trabajo de campo:***

Leonor Fariña Bartolomé. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas.



## Agradecimientos

El objetivo central de esta investigación ha consistido en evaluar el papel de la economía social en los procesos de inserción social a través del trabajo de las personas con discapacidad en el País Vasco. Queremos agradecer a EHLABE (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco) tanto la confianza depositada en GEZKI (Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU) y CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa) para realizar el estudio, como los valiosos consejos recibidos de sus directivos a lo largo de la investigación. Nuestra gratitud a Iñaki Alkorta y Pablo Núñez (sucesivos presidentes de EHLABE y directivos del Grupo Gureak y Katea-Legaia, respectivamente) por sus observaciones y consejos, así como a Txema Franco, director de la Fundación Lantegi Batuak.

El acopio y actualización de datos de los centros especiales de empleo de España no habría sido posible sin la activa colaboración de los diferentes Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas. Nuestro agradecimiento a todos ellos y, de modo especial, a Félix Cámara, del Servicio Público de Empleo Estatal, por su paciencia y atención a nuestros numerosos requerimientos.

En la investigación se incluye una cumplida referencia al Grupo ONCE, determinante en la inser-

ción laboral de las personas con discapacidad en España. Los actuales y pormenorizados datos que aquí se ofrecen han sido facilitados por la ONCE (Organización Nacional de Ciegos de España), Fundación ONCE y corporación empresarial ONCE (CEOSA), a quienes agradecemos su amable colaboración.

De las cuatro encuestas realizadas en el País Vasco para analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad (a empresas privadas ordinarias, centros especiales de empleo, instituciones públicas y personas con discapacidad) destaca por su envergadura y dificultad la encuesta dirigida a personas con discapacidad, de la que, finalmente, se han recogido 1.126 cuestionarios cumplimentados por personas con diferentes tipos de discapacidad. Para el éxito del complejo trabajo de campo realizado ha sido determinante, además de la profesionalidad y dedicación de Leonor Fariña, la activa colaboración de 15 asociaciones de personas con discapacidad ubicadas en el País Vasco, todas ellas referenciadas en el estudio. El éxito de la encuesta debe mucho a su generosa ayuda.

Queremos expresar, por último, nuestro reconocimiento a la sensibilidad mostrada por la Fundación BBVA financiando este proyecto y a la confianza que ha depositado en GEZKI y CIRIEC-España para pilotar el mismo.



## Resumen Summary

Las personas con discapacidad en edad laboral deben superar enormes dificultades para conseguir acceder a un empleo digno. En el caso concreto del País Vasco, en el año 2006 tan sólo 20.000 personas con discapacidad en edad laboral —una de cada tres— están ocupadas en alguna actividad profesional, de modo que uno de los grandes desafíos de la sociedad vasca consiste en remover los obstáculos que se oponen a la integración social de las personas con discapacidad a través del trabajo.

Existen indicios e incluso evidencias de que las organizaciones de la economía social (asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales y mutualidades) están desempeñando un fructífero y destacado papel en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el País Vasco sobresale el protagonismo de las asociaciones y fundaciones de las personas con discapacidad, así como el de las empresas sociales (centros especiales de empleo) promovidas por las mismas.

*People of working age who have a disability have to overcome enormous difficulties to obtain proper employment. In the specific case of the Basque Country, only 20,000 disabled people of working age, in other words, one in three, were professionally engaged in some activity in 2006, so one of the great challenges for Basque society is to remove the obstacles to those with disabilities becoming socially integrated through their work.*

El objetivo central de esta investigación consiste en analizar los obstáculos que se interponen para insertar socialmente a las personas con discapacidad a través del trabajo, evaluar el papel de la economía social en los procesos de inserción y proponer soluciones, investigando en profundidad el comportamiento y actitud de los tres grandes protagonistas en los procesos de inserción: las personas con discapacidad, los empleadores y las Administraciones Públicas.

Entre las encuestas realizadas a los diferentes colectivos destaca la dirigida a personas con discapacidad integradas en alguna asociación de la economía social vasca, que permite concluir que la actuación de la economía social y de sus organizaciones asociativas en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad se traduce en grandes beneficios sociales, con tasas de ocupación mucho más altas y de desempleo más bajas que las del conjunto de personas con discapacidad y, sobre todo, con tasas de actividad muy próximas a las de la población total.

*There are signs, and even evidence, that the organizations in the Social Economy (associations and foundations of people with disabilities, social enterprises, cooperatives, worker-owned companies and mutual societies) are performing a prominent and fruitful role in the integration of those with disabilities into the employment market. In the Basque Country, disabled people's associations and foundations play an important part, as do social enterprises (special*



*employment centers) set up by these same organizations.*

*The central objectives of this research were, through an in-depth investigation of the behavior and attitudes of the three main players in the inclusion process, namely disabled people, employers and general government, to analyze the obstacles to achieving the social inclusion through work of people with a disability, assess the role of the Social Economy in inclusion processes and propose solutions.*

*Of the various surveys conducted, the most salient results corresponded to that involving people with a disability who were members of a Basque Social Economy association. This survey supports the conclusion that the performance of the Social Economy and its associative organizations in the work integration of people with disabilities brings considerable social benefits: far higher employment rates and lower unemployment rates than those of disabled people as a whole and, above all, very similar activity rates to those of the total population.*

# Introducción

## LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el año 2006 había 59.000 personas con discapacidad registradas en las Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya en edad laboral, es decir, con edades comprendidas entre 16 y 64 años, ambas inclusive. Se trata de personas *registradas* que tienen reconocido un grado mínimo de minusvalía del 33%, y que entran de lleno en el concepto jurídico-laboral de persona con discapacidad, sin prejuzgar por ello la existencia de otras personas que, teniendo minusvalías de grado igual o superior al 33%, no han solicitado el reconocimiento legal de la misma o no se han inscrito en los correspondientes registros.

De estas 59.000 personas con discapacidad, el 53% ni trabaja ni busca trabajo, formando parte de la población inactiva, de modo que apenas 27.700 personas de este colectivo forman parte del mercado de trabajo.

Si se considera que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco es del 28% de las personas con discapacidad activas, la conclusión que se obtiene es que tan sólo 20.000 personas con discapacidad en edad laboral, una de cada tres, están ocupadas en alguna actividad profesional.

Uno de los grandes desafíos de la sociedad vasca consiste en *remover los obstáculos que se oponen a la integración social de las personas con discapacidad a través del trabajo*, obstáculos que se evidencian en la alta tasa de paro de estas personas (casi 4,5 veces superior a la del

conjunto de la población activa) y, peor aún, en la baja tasa de actividad del colectivo que estamos considerando (47% frente a un 72% para el conjunto de la población en el mismo tramo de edad), consecuencia en gran medida de la desesperanza y resignación de muchos trabajadores con discapacidad considerados inactivos.

Existen indicios e incluso evidencias de que las organizaciones de la economía social (asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales y mutualidades) están desempeñando un fructífero y destacado papel en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el caso concreto de la comunidad autónoma del País Vasco sobresale el protagonismo de las asociaciones y fundaciones de las personas con discapacidad, así como el de las empresas sociales (centros especiales de empleo) promovidas o participadas por las mismas.

El objetivo central de esta investigación consiste en analizar los obstáculos que se interponen para insertar socialmente a las personas con discapacidad a través del trabajo, evaluar el papel de la economía social en los procesos de inserción y proponer soluciones, investigando en profundidad el comportamiento y actitud de los tres grandes protagonistas de los procesos de inserción: las personas con discapacidad, los empleadores y las Administraciones Públicas.

## ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos propuestos la investigación se ha estructurado del siguiente modo:

El capítulo 1 establece el ámbito de análisis mediante una precisa delimitación jurídica del concepto de *persona con discapacidad*, sitúa la discapacidad en el seno de un *modelo social* que procura la adaptación de las estructuras sociales a las circunstancias de las personas con discapacidad (los bienes, servicios y oportunidades que ofrecen el mercado y la sociedad deben ser accesibles para todos), y avanza las principales normas jurídicas que fundamentan el marco legal de la inserción laboral de las personas con discapacidad: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Asamblea General de la ONU (2007), Tratado de la Comunidad Europea (1997) y Constitución Española (1978).

El capítulo 2 desarrolla con todo detalle las normas legales que regulan la inserción laboral de las personas con discapacidad y efectúa un inventario de las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad que, hasta ahora, se han impulsado en España y en la Unión Europea.

Habida cuenta de la detallada regulación legal que, con carácter específico, se ha desarrollado en el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad, resulta obligado exponer con precisión las diferentes normas legales que amparan y promueven los procesos de inserción y también referenciar adecuadamente las normas de Derecho Comunitario que legitiman las acciones legales de carácter positivo a favor de las personas con discapacidad. Las diferentes medidas de apoyo en el empleo ordinario (privado y público), empleo con apoyo y empleo protegido son expuestas y, algunas de ellas, son objeto de una primera evaluación en el presente capítulo, que concluye con un cuadro resumen (2.3) que recoge toda la normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad.

La segunda parte del capítulo 2 está dedicada a la exposición de las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad que, hasta

julio de 2007, se han desarrollado en España. Se han utilizado los mismos epígrafes y títulos de políticas activas que los usados por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. Hay una mención especial a los *Planes de Acción para personas con discapacidad* del Gobierno español, que enmarcan las políticas activas de empleo, y también a los Planes de Empleo para las personas con discapacidad, fruto de convenios entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), organización de la economía social representativa de las personas con discapacidad.

La última parte del capítulo 2 pasa revista a las principales políticas de empleo para las personas con discapacidad desplegadas en la Unión Europea.

El capítulo 3 evalúa la contribución de la economía social al éxito de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, no tanto desde el análisis de experiencias concretas como desde la reflexión acerca de las características identitarias de las organizaciones y empresas que forman parte de la economía social.

En dicho capítulo se utiliza la definición de economía social desarrollada por la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF) (en la actualidad, Social Economy Europe) y la más reciente del sector de mercado de la economía social, establecida por el *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social* de la Comisión Europea. Esta definición es relevante porque, de forma expresa, incluye en la economía social a las *empresas sociales*, entre las que se cuentan los más importantes centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco. En este capítulo también se identifican las principales organizaciones representativas de las personas con discapacidad en España.

El capítulo 4 entra de lleno en el análisis de las distintas alternativas de empleo que las personas con discapacidad tienen en España. El capítulo dedica una especial atención a los centros espe-

ciales de empleo y ofrece datos significativos de los mismos a 31 de diciembre de 2006: 48.626 personas con discapacidad empleadas en 1.588 centros dan cuenta del gran desarrollo que esta modalidad de empleo protegido ha conocido en España. Los más importantes de estos centros son empresas sociales, integradas en el ámbito de la economía social.

Por su especial relevancia en el ámbito estatal se ha incluido un epígrafe dedicado al Grupo ONCE, en torno al cual, en 2006, tienen empleo casi 67.000 personas con discapacidad y más de 18.000 desarrollan una actividad en centros ocupacionales.

Los capítulos 5 y 6 constituyen la parte más sustantiva de la investigación. A través de cuatro encuestas se ha profundizado en el conocimiento de las personas con discapacidad de la comunidad autónoma del País Vasco desde la perspectiva de su relación con el mercado de trabajo, así como en el comportamiento de las distintas clases de empleadores (empresas privadas ordinarias, instituciones públicas y centros especiales de empleo).

Especial relevancia ha tenido la encuesta a personas con discapacidad, tanto por su envergadura (muestra teórica de 5.000 personas con 1.126 respuestas) como por el colectivo específico de personas con discapacidad al que ha sido dirigi-

da: personas con discapacidad integradas en alguna asociación de la economía social. Lo anterior ha permitido evaluar los efectos del asociacionismo de las personas con discapacidad en los procesos de inserción laboral y efectuar una comparación con el conjunto de personas con discapacidad que ha sido estudiado recientemente por el Gobierno vasco-Eusko Jaurlaritza.

El capítulo 6 analiza la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario y a través de centros especiales de empleo, dedicándose una atención especial a la asociación EHLABE (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco) de empresas de trabajo protegido en la comunidad autónoma del País Vasco, en cuyos centros especiales de empleo trabaja el 90% de todas las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo vascos.

La investigación se cierra con un capítulo 7 en el que se resumen las principales conclusiones, se formulan los más significativos desafíos y se plantean recomendaciones de actuación a los poderes públicos y a las organizaciones de personas con discapacidad.

El estudio concluye con un informe estadístico incluido en los apéndices, junto a los cuestionarios utilizados y las referencias bibliográficas.



## **PARTE 1**

### **Ámbito de la discapacidad, marco jurídico y políticas de inserción laboral**



# 1

## Delimitación conceptual y tratamiento jurídico de las personas con discapacidad

### 1.1 INTRODUCCIÓN

---

Antes de abordar el estudio de diversos aspectos concernientes a la inserción laboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco, como requisito metodológico previo conviene delimitar la definición jurídica del ámbito personal que será objeto de análisis.

En efecto, la mayoría de las normas que contienen prescripciones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad no indica qué ha de entenderse por tales. Parecen dar por hecho que se trata de un concepto ya conocido, y pasan directamente a regular las consecuencias jurídicas que anudan a la categoría jurídica de la persona con discapacidad.

Por ello, parece imprescindible, como cuestión previa al análisis de las disposiciones normativas aplicables al empleo de las personas con discapacidad, la delimitación precisa de su concepto jurídico. Así lo exige la más elemental expresión del principio de seguridad jurídica.

El presente capítulo comienza por la cuestión terminológica. Actualmente, la expresión persona con discapacidad ha arraigado con solidez en el ámbito jurídico y, en menor medida, en el lenguaje social. Sin embargo, hasta no hace mucho tiempo se empleaban distintos términos para hacer referencia al mismo fenómeno: minusválido, inválido, disminuido, subnormal, etc.

Seguidamente se analiza el concepto jurídico de la persona con discapacidad, a partir de los datos suministrados por las normas en vigor aplicables para, posteriormente, detallar cuál es esa noción en el específico ámbito jurídico-laboral.

Finalmente, se procede a exponer la orientación político-legislativa sobre las personas con discapacidad, para finalizar con la enumeración de las principales normas que sostienen el edificio jurídico de su inserción laboral.

### 1.2 PRECISIONES TERMINOLÓGICAS

---

En la actualidad, la expresión *persona con discapacidad* se ha generalizado en la legislación. Se procura utilizar un término aséptico y respetuoso, y el *Diccionario* de la Real Academia Española (2001) desvela que la dicción *discapacitado/discapacitada* es un calco de la expresión inglesa *disabled*.

La reciente Ley sobre dependencia<sup>1</sup> parece dar el paso terminológico firme y definitivo, cuando dispone que:

Las referencias que en los textos normativos se efectúan a *minusválidos* y a *personas con minusvalía*, se entenderán realizadas a *personas con discapacidad*. A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones públicas utilizarán los términos *persona con discapacidad* o *personas con discapacidad* para denominarlas.

---

<sup>1</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en

situación de dependencia.



Últimamente resulta constatable la generalización de la expresión *persona con discapacidad* tanto en Derecho Internacional<sup>2</sup> como en Derecho Interno Estatal.<sup>3</sup> Lo mismo sucede en el ámbito de la comunidad autónoma del País Vasco.<sup>4</sup>

Sin embargo, hasta fechas relativamente recientes, se ha utilizado un variado elenco de expresiones, algunas de las cuales resultan hoy en día malsonantes, como *subnormal*, *deficiente* o *retrasado mental*. Otros términos, *prima facie* menos ofensivos, serían *inválido*, *impedido* o *disminuido*.

Mención especial merece el término *minusválido*. Aunque ha caído en desuso frente a la locución *persona con discapacidad*, todavía hay importantes normas vigentes que utilizan esa expresión, amén de su extendido uso social, por lo que, frecuentemente, tanto el legislador como la sociedad en general utilizan *discapacidad* y *minusvalía* como sinónimos (Alonso-Olea, Lucas y Martín 2006, 41). Así ocurre con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Como se verá más adelante, realmente la minusvalía es un componente necesario del concepto global de persona con discapacidad, y el grado de minusvalía formalmente reconocido es la clave del concepto de discapacidad.

En definitiva, puede concluirse el presente apartado terminológico afirmando que, en la actualidad, para nombrar al colectivo objeto de este estudio, se impone la locución *personas con discapacidad*. Es la denominación no sólo política, sino también jurídicamente correcta, y será la utilizada en lo sucesivo.

### 1.3 CONCEPTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad se construye sobre tres pivotes: deficiencia, incapacidad y minusvalía.

El origen de la discapacidad se encuentra en una *deficiencia*, circunstancia que, en el ámbito de la salud, hace referencia a alguna *anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica* (OMS 2001). Por consiguiente, se trata de la alteración, anatómica o funcional, de la salud de una persona.

La incapacidad deriva de la deficiencia, aunque no toda deficiencia produzca, necesariamente, incapacidad. Es lo que la *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud (CIF)*, en 2001 denomina «limitaciones en la actividad: dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades». Mientras tanto, en el mismo instrumento clasificatorio, la capacidad se define como «aptitud de un individuo para realizar una tarea o una acción». En este estadio, la deficiencia sanitaria produce como consecuencia una aptitud individual inferior a la de una persona sin discapacidad para realizar determinada actividad.

La secuencia de los componentes de la discapacidad se cierra con la minusvalía, que la *CIF* denomina «restricciones en la participación». Como consecuencia de la deficiencia de origen, y de la incapacidad derivada de la misma, se constata la minusvalía en forma de desventaja social, en comparación con la situación de otra persona sin discapacidad. El prisma ya no es el de la menor capacidad individualmente considerada, sino que el acento se pone en el reflejo de esa circunstancia en el entorno social de la persona con discapacidad.

<sup>2</sup> Sirva como ejemplo de ello la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) (Resolución 61/106).

<sup>3</sup> En la normativa estatal, el principal hito, en cuanto a consolidación terminológica, lo encontramos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

<sup>4</sup> En la comunidad autónoma del País Vasco, la principal norma de referencia es el Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral. Este reglamento incluye, entre los colectivos cuya inserción laboral promueve, a las *personas con discapacidad*.

En resumen, la discapacidad supone «deficiencias a nivel corporal; limitaciones en la actividad, a nivel individual; y restricciones en la participación, a nivel social» (Imsero-MTAS 2003, 21).

Por otra parte, la discapacidad puede ser congénita o adquirida, y en cuanto al ámbito afectado: física, sensorial o psíquica.<sup>5</sup>

Cabe destacar que el artículo 7.1 LISMI recoge todos los elementos que componen el concepto *persona con discapacidad*. En efecto, se trata de:

toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La definición que proporciona el artículo 7.1 LISMI es un buen punto de partida, pero necesita de mayor concreción para poder lograr un nivel aceptable de seguridad jurídica. Se requiere un concepto jurídico de la persona con discapacidad más nítido, para saber a qué atenerse cuando otra norma se refiera, sin explicitar el concepto, a esa categoría jurídica.

En realidad, no hay una norma jurídica que aporte el concepto preciso y unívoco de *persona con discapacidad* que se está buscando, ni en el ámbito internacional, ni en el interno, con la inseguridad jurídica que ello produce (Valdés et al. 2005, 86). Cuando una norma define ese concepto, lo hace exclusivamente a sus efectos.

Sin embargo, del análisis conjunto de las normas que tratan el fenómeno de las personas con discapacidad se puede extraer una conclusión trascendental que es que, más allá de las diferencias, hay un mínimo denominador común: *persona con discapacidad es aquella que tiene reconocido un grado mínimo de minusvalía del 33%*.

Hay normas que equiparan la condición de persona con discapacidad a la acreditación del grado mínimo de minusvalía del 33%.<sup>6</sup> Otras exigen porcentajes mayores, en función de determinadas circunstancias, pero, como se ha señalado arriba, el 33% se erige en mínimo normativo común.<sup>7</sup>

Mención especial merece, por el carácter transversal de la norma en la que se encuentra, el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad, que define el concepto en torno al 33% señalado, situación con la que equipara a los pensionistas con incapacidad permanente (en grado total, absoluto, o de gran invalidez), en el ámbito de la Seguridad Social, y a los pensionistas de jubilación por incapacidad permanente, en el régimen de clases pasivas.

Ante el carácter referencial de esa Ley, se ha abierto un debate sobre la aplicabilidad, general o circunscrita a la propia norma, de la asimilación de incapacitados permanentes a personas con un grado mínimo de minusvalía del 33%.

Algunos entienden que, a partir de la entrada en vigor de esa Ley, los trabajadores o funcionarios en situación de incapacidad permanente se incorporan automáticamente, *ipso iure*, a la cate-

<sup>5</sup> La Disposición Final Tercera del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, impone la obligación de que, en las resoluciones administrativas de reconocimiento del grado de minusvalía, conste el tipo de discapacidad, psíquica, física o sensorial. En la normativa vasca de referencia, tanto el Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, como el Decreto 329/2003, de la misma fecha, también recogen la distinción entre discapacidad física, psíquica o sensorial, recogiendo como apartado específico la enfermedad mental. Por su parte, la reciente Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la ONU en

2007, distingue entre deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales (art. 1).

<sup>6</sup> En sus redacciones actualmente vigentes, Disposición Adicional Sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y del orden social; Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la función pública.

<sup>7</sup> El artículo 144.1 c) de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), a efectos de reconocer la pensión de invalidez no contributiva, exige acreditar un grado mínimo de minusvalía del 65%.

goría de personas con discapacidad, a todos los efectos legales, con respecto a toda la normativa aplicable a dichas personas.<sup>8</sup>

En contra de lo señalado, parece que ante la dicción literal «a los efectos de esta ley» (art. 1.2 de la Ley 51/2003), a ella debe limitarse la equiparación señalada (Navarro 2006; Roldan 2007).

El reconocimiento de determinado grado de minusvalía se produce en el seno del procedimiento administrativo que regula el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

El procedimiento es común para todo el Estado, dejando a salvo las competencias autonómicas para dictar la resolución administrativa que reconozca la minusvalía. El proceso comienza a instancia del interesado, y, posteriormente, se le citará para ser sometido a un reconocimiento y a las pruebas que se estimen pertinentes. En función de las mismas, el órgano técnico competente (compuesto por, al menos, un médico, un psicólogo y un trabajador social) emitirá dictamen técnico-facultativo. En el mismo, deberá reflejarse el diagnóstico, tipo y grado de minusvalía. Por último, el órgano administrativo autonómico (del área de servicios sociales) o del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imsero) que sea competente dictará la correspondiente resolución administrativa. En el caso de la comunidad autónoma del País Vasco, esa competencia corresponde a órganos del área de los servicios sociales de las Diputaciones Forales (Decreto 257/1986, de 18 de noviembre).

La determinación del grado o porcentaje de minusvalía que se atribuye a la persona con discapacidad en cuestión se producirá en función de los baremos que el propio Real Decreto establece. Son baremos que contienen criterios para la evaluación de las consecuencias de la deficiencia, de acuerdo con el modelo propuesto por la Orga-

nización Mundial de la Salud (OMS). Así, se valora la incapacidad individual (el Real Decreto la denomina discapacidad),<sup>9</sup> y se le atribuye determinado porcentaje de minusvalía social, en función de lo que disponen los mencionados baremos.

Cuando ese porcentaje de incapacidad alcance un mínimo del 25%, se analizarán los factores sociales complementarios, que se valorarán conforme a otro baremo que el propio Real Decreto incorpora, y que se refiere al entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, y a otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad. La puntuación máxima de los factores sociales complementarios será de 15 puntos.

De esa manera, el porcentaje de incapacidad se complementará, en su caso, con la puntuación otorgada en el apartado de factores sociales, y la suma de ambos elementos dará como resultado el grado de minusvalía. Si no procede sumar los factores sociales, el porcentaje de incapacidad coincidirá con el grado de minusvalía.

Por otra parte, la consideración de la dependencia como contingencia específica merecedora de protección pública, a partir de la entrada en vigor de la Ley de dependencia, no altera el concepto jurídico de la persona con discapacidad que acabamos de ver (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

La relación entre discapacidad y dependencia es de género a especie (Lorenzo 2006). En efecto, la noción de la dependencia gira en torno a la necesidad de otra persona para realizar las actividades básicas de la vida diaria; por consiguiente, una persona con dependencia es una persona con discapacidad muy severa, hasta el punto de no poder desarrollar los aspectos esenciales de su vida de manera autónoma.

<sup>8</sup> En ese sentido, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 6 de febrero de 2006 (art. 754); también, al comentarla, Tuset del Pino (2006, 3.236).

<sup>9</sup> Volviendo al apartado terminológico, el Real Decre-

to 1971/1999 denomina *discapacidad* a lo que en este estudio se ha sostenido como uno de los componentes de la misma: *incapacidad o limitaciones en la actividad*.

Hasta la entrada en vigor de la Ley de dependencia, la noción de persona dependiente se recogía en el grado de gran invalidez dentro de la incapacidad permanente, definida como «situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos» (art. 137 de la Ley general de la Seguridad Social).

Otra cuestión interesante es la de la distinción entre discapacidad y enfermedad. Al hilo de la Directiva 2000/78/CE, un Juzgado de lo Social de Madrid, al conocer un asunto de despido por motivo de enfermedad, planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), para que dilucidara si la Directiva en cuestión contempla en su seno, o no, la enfermedad, ya que no la menciona explícitamente.

La respuesta dada en la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 11 de julio de 2006 (art. 192), fue negativa. El Tribunal reconoce que la Directiva no define el concepto de discapacidad, ni tampoco remite al Derecho de los Estados miembros. A partir de ahí, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas excluye a la enfermedad del concepto de discapacidad, alegando principalmente la duración de una y otra, de manera que en la enfermedad no se observa la larga duración de la discapacidad.

En fin, tras haber delimitado el concepto jurídico de la persona con discapacidad, como aquella que tiene reconocido un grado mínimo del 33% de minusvalía, debe añadirsele el matiz laboral, para obtener el concepto jurídico-laboral de persona con discapacidad. Simplemente hay que aplicar el condicionante de que se trate de un sujeto en edad laboral: entre 16 años, edad mínima para trabajar, y 65, edad de jubilación.

## 1.4 LÍNEAS DE POLÍTICA LEGISLATIVA EN TORNO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el tratamiento jurídico del fenómeno de las personas con discapacidad, se ha producido un importante cambio de orientación, que puede situarse cronológicamente a finales de la década de los setenta del siglo pasado.

En una primera fase, la discapacidad se concebía como un problema individual, originado por una deficiencia en la salud, al que correspondía aplicar terapias rehabilitadoras individualizadas. La intervención jurídica se orientaba hacia el tratamiento médico de las personas con discapacidad, para procurar su integración social.

En este *modelo individual* se entiende que hay que adaptar la persona con discapacidad a su entorno social, ya que el problema se encuentra en la patología particular de cada individuo en cuestión.

El enfoque señalado se supera cuando, invirtiendo el prisma de análisis, se observa que gran parte de las desventajas de ese tipo de personas son originadas por la propia dinámica social. Así, se pone el acento en las condiciones ambientales que rodean a estas personas, y se apuesta por adaptar la sociedad a las personas con discapacidad para facilitar su integración en la misma.

De esta manera, el *modelo social* procura la adaptación de las estructuras sociales a las circunstancias de las personas con discapacidad. Se trata de preservar los derechos humanos de las personas con discapacidad, y sus oportunidades para el desarrollo de su vida política, económica, social o cultural, en igualdad de condiciones con respecto a los ciudadanos sin discapacidad.

La idea se puede resumir en la noción de *diseño universal*, de manera que la sociedad y los bienes y servicios que ofrece el mercado sean accesibles para todos. Un claro ejemplo de esa política sería la eliminación de barreras arquitectónicas.

Por consiguiente, en la actualidad la intervención jurídica se dirige a ambos frentes: trata-

miento médico-asistencial de las deficiencias de salud que dan origen a la discapacidad, y adaptación del entorno social a las circunstancias de las personas con discapacidad.

La propia OMS se hace eco de esa doble perspectiva, que denomina, respectivamente, modelo médico y modelo social, y, al establecer la *CIF*, integra ambas vertientes.

Cuando se promueven la igualdad de derechos y la integración social de las personas con discapacidad, parece insoslayable abordar la cuestión específica de la inserción laboral, por tratarse, seguramente, de la clave de su integración en la sociedad.

## 1.5 PRINCIPALES NORMAS JURÍDICAS QUE INCIDEN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Merece destacarse en primer lugar, por su dimensión universal y también por su novedad, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 2007, aprobada por la Asamblea General de la ONU (Resolución 61/106). Esta norma internacional establece que los Estados firmantes reconocerán el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación, debiendo adoptar para ello políticas de empleo de acción positiva en favor de esa categoría de personas (art. 27).

En Derecho Comunitario, destaca el artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea (TCE), que invita al Consejo a luchar contra la discriminación por varios motivos, entre los que incluye expresamente la discapacidad. En desarrollo de ese precepto se promulgó la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, aplicable a las personas con discapacidad, cuya discriminación prohíbe, expresamente, en lo que a su inserción en el mercado de trabajo se refiere.

En la Constitución de 1978, el Estado español se autodenomina Estado Social, y propugna la justi-

cia y la igualdad en su artículo 1.1. El artículo 9.2 aclara que la igualdad no debe limitarse a igualdad formal ante la ley, sino que en supuestos de desventaja de partida, como el que nos ocupa, debe tenderse a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad y sin ella, y para ello los poderes públicos deberán activar su maquinaria jurídica, procurando equilibrar esas desventajas.

El principal mandato constitucional dirigido específicamente a la política a seguir con respecto a las personas con discapacidad se encuentra en el artículo 49:

los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos, físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

En este precepto se recoge claramente la apuesta del legislador constituyente por abordar la cuestión de las personas con discapacidad, tanto desde el prisma del modelo individual como desde la perspectiva del modelo social. Así se deduce de la referencia al tratamiento, rehabilitación y atención especializada, en lo que se refiere al aspecto individual, complementado con la política de integración y disfrute de derechos que la propia Constitución otorga a todos los ciudadanos, donde se plasma el modelo social.

Desarrollando el artículo 49 de la Constitución, se promulgó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que recoge un amplio elenco de medidas, entre las que debemos destacar el Título VII de la Ley, dedicado específicamente a la integración laboral.

La temática de la inserción laboral de las personas con discapacidad se encuentra regulada en una variada gama de normas.

Cabe destacar la reciente Ley 43/2006, de 29 de diciembre, sobre mejora del crecimiento y del empleo, que establece bonificaciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad.

Por lo demás, en el ámbito estatal hay normas que regulan los centros ocupacionales para personas con discapacidad; los centros especiales de empleo; la relación laboral especial entre el trabajador con discapacidad y un centro especial de empleo; empleo selectivo y medidas de fomento del empleo; medidas alternativas a la cuota de reserva del 2% que establece la LISMI; enclaves laborales; o el empleo público de personas con discapacidad.

En la comunidad autónoma del País Vasco, hay que destacar la normativa sobre las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral, que incluyen al colectivo de personas con discapacidad, así como las ayudas al empleo.

En el siguiente capítulo se estudia el contenido de las referidas normas.



## 2

# Marco jurídico de la inserción laboral de las personas con discapacidad y políticas activas de empleo

## 2.1 INTRODUCCIÓN

En el marco de una política de promoción del pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad, en pie de igualdad con el resto de ciudadanos, y en aras a su plena integración en la vida social, la inserción laboral se erige en elemento clave.

En efecto, se llega a afirmar que «en nuestra sociedad la persona se realiza fundamentalmente a través del trabajo. Por eso el derecho de la persona humana al trabajo es el derecho a realizarse como persona» (Imsero-MTAS 2003, 71).

La Unión Europea reconoce el principio de no discriminación, entre otros, por motivos de discapacidad, en el artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea. Cabe destacar que no se trata de una prohibición directa de la discriminación, que efectuarán las normas de desarrollo, como se verá, sino que el Tratado de la Comunidad Europea lo recoge como un principio del Derecho Comunitario.

El apartado primero del artículo 13 habilita al Consejo para adoptar acciones por sí mismo en materia antidiscriminatoria. En la materia que aquí interesa, y como fruto de esa previsión, el Consejo promulgó la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye al colectivo de personas con discapacidad. Esa norma comunitaria

es obligatoria para todos los Estados miembros, y prohíbe, expresamente, la discriminación de las personas con discapacidad en el acceso al empleo.

Además, la inserción laboral de las personas con discapacidad encuentra asidero constitucional directo en el artículo 49 de la Constitución Española. En efecto, cuando ese precepto apuesta por la integración de las personas con discapacidad, ordena, a su vez, a los poderes públicos que amparen a ese sector social en el disfrute de los derechos que el Título I del texto constitucional reconoce a todos los ciudadanos. Entre ellos se encuentra el derecho al trabajo (art. 35.1 de la Constitución Española).

Los desempleados con discapacidad deben tener la oportunidad de acceder a un empleo sin sufrir ningún tipo de discriminación con respecto al resto de ciudadanos (art. 14 de la Constitución Española).

La función de los poderes públicos no se agota en impedir el trato discriminatorio a las personas con discapacidad, sino que deben asumir un papel activo, en forma de acción positiva, para promover una igualdad de oportunidades real y efectiva en ese ámbito (art. 9.2 de la Constitución Española). Política de promoción que parece especialmente pertinente ante la sistemática constatación de la inferior tasa de empleo de las personas con discapacidad, en comparación con la del resto de la población.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Poniendo de relieve esta circunstancia, encontramos el Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario de la comunidad au-

tónoma del País Vasco (2004-2006). Más recientemente, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en su exposición de motivos.



En lo que respecta, específicamente, a la inserción laboral de las personas con discapacidad, la principal norma de referencia es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta ley desarrolla el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (art. 35.1 de la Constitución Española), promoviendo la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos, mediante el establecimiento, con carácter coactivo, de prevenciones antidiscriminatorias y medidas de acción positiva en favor del acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Cuando la LISMI regula la inserción laboral de las personas con discapacidad, apuesta nítidamente por su contratación en el entorno del empleo ordinario; en empresas y mediante contratos laborales comunes al resto de ciudadanos trabajadores. Se trata de la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato (art. 37 LISMI).

Con carácter subsidiario, y únicamente cuando, «por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales», se prevé el empleo protegido de las personas con discapacidad, en el marco de los centros especiales de empleo, y de la relación laboral especial que los vincula jurídicamente a ellos (art. 41.1 LISMI).

En todo caso, queda claro, en el espíritu de la LISMI, que el empleo protegido debe ser concebido como un trampolín para el posterior acceso a un empleo ordinario.

Si el grado de discapacidad es de tal magnitud que no permite el empleo en un centro especial de empleo, la LISMI prevé que accedan a los denominados centros ocupacionales (art. 41.2). Se trata de centros que «tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las *personas con discapacidad* cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o un centro especial de empleo» (art. 53.1 LISMI).

Los centros ocupacionales tienen naturaleza de servicio social. No hay una relación de empleo entre estos centros y las personas con discapaci-

dad. La misión de esos centros, por consiguiente, no consiste en proporcionar empleo a esas personas, sino en «el desarrollo personal de las *personas con discapacidad* en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social» (art. 2.1 RD 2274/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros ocupacionales).

En relación con el reparto competencial entre el Estado y la comunidad autónoma del País Vasco, en materia de promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad, hay que observar la cuestión desde un doble ángulo.

Por una parte, el Estado asume la responsabilidad de la creación del Derecho Laboral, en forma de leyes y reglamentos laborales, mientras que a la comunidad autónoma del País Vasco le corresponde su ejecución (art. 149.1.7.º de la Constitución Española, y art. 18.2 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco). En la materia que aquí importa, significa que el Estado ostenta competencia exclusiva para elaborar el catálogo de modalidades de contratos laborales, y todo lo referente a la relación jurídico-laboral entre empresario y trabajador con discapacidad.

Por otra parte, al ser la política de empleo parte de la política económica global, hay que tener en cuenta que el artículo 148.1.13.º autoriza a las comunidades autónomas a asumir competencias en materia de «fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma», en el marco de la política económica estatal. El Estatuto de Autonomía para el País Vasco ha asumido, en su artículo 10.25, la competencia exclusiva para la «promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica del País Vasco de acuerdo con la ordenación general de la economía».

En función de esa competencia compartida, en materia de política económica y, por ende, de política de empleo, ambas Administraciones están facultadas para establecer, por ejemplo, subvenciones por la contratación laboral de las personas con discapacidad, en determinadas condiciones.

## 2.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO COMUNITARIO

La Directiva 2000/78, promulgada en desarrollo del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, constituye un marco antidiscriminatorio con carácter de garantía mínima, mejorable por los Estados miembros. Se trata de un terreno de competencias subsidiarias de la Unión Europea, de manera que la política contra la discriminación de las personas con discapacidad en el acceso al empleo es competencia de los Estados, principales protagonistas en la materia.

La Directiva 2000/78, en la materia que nos atañe, proclama la igualdad de trato de las personas con discapacidad en el acceso al empleo (por cuenta ajena o por cuenta propia) y, posteriormente, en las condiciones laborales. En lo que se refiere a su ámbito funcional, alcanza tanto al empleo público como al empleo privado.

Hay que destacar que, cuando la Directiva obliga a la igualdad de trato, se refiere no sólo a la igualdad formal, sino también a la igualdad real y efectiva. La virtualidad de esta norma comunitaria no se agota en la garantía de la igualdad ante la Ley; de tratamiento similar con respecto a las personas sin discapacidad. Por el contrario, se trata de promover la igualdad real, que lleva a regular de manera diferente las situaciones de hecho diversas, para compensar las desventajas de origen.

Así, en el ámbito objeto del presente estudio, el objetivo comunitario es la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para acceder a un empleo, en relación con los ciudadanos en los que no concurre esa circunstancia. Para ello, es un requisito necesario, pero no suficiente, la no discriminación: no tratar a las personas con discapacidad de manera desfavorable. Además, se requieren medidas de acción positiva, que recojan un tratamiento más favorable para las personas con discapacidad, en materia de acceso al empleo, con respecto a las personas sin discapacidad, y de esa manera se compensa su desventajosa situación de partida.

Ello entronca con lo que en el capítulo 1 se ha denominado modelo social, en el tratamiento del fenómeno de las personas con discapacidad, en virtud del cual se observa que las principales dificultades de esas personas son creadas por su entorno social. Por ello, la terapia debe enfocarse en la adaptación de la sociedad a las circunstancias de las personas con discapacidad, eliminando barreras de diversa índole, cuya expresión gráfica sería la idea del *diseño universal*.

Pues bien, la Unión Europea se inscribe en esa línea de actuación, y apuesta por la integración laboral y social de las personas con discapacidad, promoviendo la adaptación del entorno ambiental a las circunstancias de esas personas, a las que hay que proteger, por su déficit de origen, para su desarrollo personal y pleno ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos, el derecho al trabajo.

Entrando en el contenido de la Directiva 2000/78, es notorio que, en la elaboración jurídica del concepto de discriminación, se basa en las construcciones del Derecho Comunitario y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en torno a la discriminación por razón de sexo, de mayor tradición y raigambre.

Así, el principio de igualdad de trato gira en torno a tres variantes: discriminación directa, discriminación indirecta y acoso. En el acceso al empleo de las personas con discapacidad, desde luego, puede producirse alguno de los dos tipos de discriminación, y, en las condiciones laborales de ese colectivo, cualquiera de los tres.

La discriminación directa se inscribe en la órbita de la igualdad formal. El supuesto consiste en que se encuentran, en una situación similar, una persona con discapacidad y otra sin ella, y se trata de forma diferente, y desfavorable, a la persona con discapacidad, sin que concurra ningún motivo que lo justifique.

La noción de discriminación indirecta se construye para sostener la igualdad real y efectiva del colectivo en situación de riesgo de ser discriminado. Se caracteriza por provenir de una norma, criterio o práctica aparentemente neutros, pero que tienen como objetivo, o como consecuencia,

la desventaja, no justificada, del colectivo de personas con discapacidad.

La discriminación indirecta siempre debe medirse en parámetros colectivos, y la Directiva autoriza expresamente a utilizar la estadística como instrumento de medición al efecto.

El acoso consiste en un comportamiento no deseado por la víctima del mismo. Es una conducta que tiene como objetivo, o como consecuencia, el atentar contra la dignidad de la persona, al crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la misma.

La Directiva, con acierto, considera que no todo trato desigual es, necesariamente, discriminatorio. Así, prevé supuestos de tratamiento desfavorable de las personas con discapacidad, debidamente justificados, que deben reputarse no discriminatorios. Desde el ángulo opuesto, se recoge la posibilidad, no discriminatoria, de que el trato desigual lo sea en forma de regulación más favorable para las personas con discapacidad, a modo de acción positiva.

El trato desfavorable dispensado a una persona con discapacidad en el acceso al empleo no será discriminatorio cuando se funde en el incumplimiento, por parte de la misma, de requisitos profesionales esenciales y determinantes del empleo en cuestión. Se trataría de ocasiones en las que una persona, por su propia discapacidad, no es apta para el correcto desempeño de determinada actividad profesional. La propia Directiva recoge el supuesto de las Fuerzas Armadas, ámbito profesional en el que expresamente permite la inaplicación de su contenido normativo.

En todo caso, hay que interpretar la excepción con carácter restrictivo. Además, el objetivo del trato desfavorable debe ser legítimo, sirviendo al efecto, entre otros, el ánimo de lucro de la empresa. Asimismo, el requisito exigido, que la persona con discapacidad incumple, debe ser proporcional al legítimo objetivo que se pretende.

En lo que se refiere a la acción positiva, tratando de manera más favorable a las personas con discapacidad en comparación al resto de ciudadanos, la Directiva la sitúa en un doble frente: público, en el ámbito de las ayudas estatales, y privado, en forma de ajustes que los empresarios deben realizar para acoger a las personas con discapacidad.<sup>11</sup>

Las ayudas públicas para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad pueden ser de muchos tipos, como subvenciones a las empresas, bonificaciones en las cotizaciones sociales, desgravaciones fiscales, o imposición de una cuota de reserva en favor del empleo de las personas con discapacidad. Se trata de medidas de acción positiva que pretenden equilibrar la situación inicial de desventaja de las personas con discapacidad, en aras al logro de la igualdad real de oportunidades para todos los ciudadanos.

La Directiva convalida tales medidas públicas de acción positiva, indicando que no deben entenderse como discriminatorias y, por consiguiente, quedan excluidas del ámbito de interdicción que la misma traza.

Sorprende un tanto la incisividad de la Directiva 2000/78 cuando impone la obligación a las empresas de la Unión Europea de realizar *ajustes razonables para las personas con discapacidad*, adaptando los puestos de trabajo a las mismas, en una nítida aplicación del modelo social comentado en el capítulo 1 de este estudio, que propugna la adaptación del entorno a las personas con discapacidad. La propia Directiva indica que los ajustes deberán producirse en diversos ámbitos empresariales, como instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, o asignación de funciones.

Ahora bien, el adjetivo *razonable* no es inocuo. Significa que, cuando el ajuste suponga una *carga excesiva* para la empresa, ésta quedará exenta de cumplir tal obligación. Para avanzar en la definición del concepto jurídico indeterminado *carga excesiva*, la propia Directiva ofrece pautas como el tamaño, los recursos financieros, el vo-

<sup>11</sup> A pesar de que la Directiva no ubica los ajustes empresariales en el artículo dedicado a las medidas de acción

positiva, deben entenderse como tales (García y González 2004, 73; Quintanilla 2006, 387).

lumen de negocios de la empresa, y la existencia de ayudas estatales al respecto.

Expresamente se prevé en la Directiva que no se podrá alegar carga excesiva, para no proceder a realizar ajustes, cuando haya ayudas *en grado suficiente* por parte del correspondiente Estado miembro. Por consiguiente, la regulación estatal podrá decidir cuándo se cumple el requisito de la suficiencia en la ayuda que él mismo concede.

Por otra parte, hay que valorar muy positivamente el mandato de la Directiva para que los Estados miembros fomenten la introducción de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos. Estamos ante la norma más cercana a la cuestión del empleo de las personas con discapacidad, donde las empresas adquieren compromisos jurídicos vinculantes, y es un ámbito especialmente adecuado para incidir en la inserción laboral de esa categoría de personas.

Con posterioridad a la adopción de la Directiva comentada, en un plano ya no jurídico sino político, la Comisión de la Unión Europea elaboró, en el año 2003, aprovechando la coyuntura del Año Europeo de las personas con discapacidad, el documento titulado Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo (2004-2010).

El Plan contiene previsiones en el ámbito específico de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Entre sus objetivos señala la integración de la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias afectadas, entre las cuales se encuentra la política de empleo. Circunstancia que debe reflejarse en las políticas de empleo de los Estados miembros, que son los que tienen la principal competencia, y consiguiente protagonismo, en la materia.

El Plan insiste en la necesidad de luchar por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, para conse-

guir su plena integración social, siguiendo la línea de la Directiva 2000/78.

En el aspecto financiero de esa política, se prevé la aportación del Fondo Social Europeo y de la iniciativa comunitaria EQUAL. Asimismo, la Comisión deja claro que las ayudas estatales para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad no incurrir en contradicción con el principio comunitario de libre competencia.<sup>12</sup>

En el año 2005, la Comisión preparó, en el marco del propio Plan 2004-2010, la fase 2006-2007, en la que se apuesta por aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, en el marco de la estrategia europea de empleo.

El mandato contenido en el plan, para integrar el elemento de la discapacidad en las políticas comunitarias que corresponda, ha sido recogido en el seno de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008. Se trata de las Directrices que el Consejo de la Unión Europea dirige a los Estados miembros para que las observen al elaborar la política de empleo estatal.<sup>13</sup> En lo que se refiere a la inserción laboral de las personas con discapacidad, destacan las Directrices 17 y 19.

La Directriz 17 aboga por aplicar políticas de empleo que fortalezcan la cohesión social, procurando la integración social de las personas desfavorecidas, y apuesta por diseñar políticas que aumenten la tasa de ocupación laboral de las personas con discapacidad.

La Directriz 19 pretende mercados de trabajo inclusivos, que aumenten el atractivo del trabajo para los colectivos de desempleados, y en el desarrollo de la Directriz se hace expresa referencia a favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

<sup>12</sup> Reglamento de la Comunidad Europea 2204/2002, de 12 de diciembre, sobre Aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado de la Comunidad Europea a las ayudas estatales para el empleo.

<sup>13</sup> Es el caso del Programa Nacional de Reformas de España 2005-2010, donde se recogen las líneas maestras de la política económica del Gobierno español para ese período, y, dentro de la misma, la política de empleo.

## 2.3 EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La política activa de empleo de las personas con discapacidad descansa sobre el principio de igualdad de trato, entendido como igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, en virtud del cual se proclama la prohibición de discriminación, por una parte, y las medidas de acción positiva, para compensar la desventaja de origen, por otra.

Con anterioridad ya se ha estudiado ese principio de igualdad de trato, en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, tal y como viene impuesto por la Directiva 2000/78.

En la normativa estatal interna, ese principio igualitario ha sido transpuesto mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Al igual que la Directiva de la que bebe, la Ley 62/2003 concibe la igualdad de trato como la suma de la no discriminación y de la acción positiva, y resulta aplicable tanto en el sector privado como en el público.

### 2.3.1 LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

La mencionada Ley 62/2003 recoge el concepto de discriminación que establece la Directiva 2000/78, y modifica el artículo 37.1 de la LISMI, a fin de introducirlo en el mismo.

Así, el trato discriminatorio dispensado a una persona con discapacidad, en su intento de acceder a un empleo, puede consistir en discriminación directa o discriminación indirecta.

La discriminación directa consiste en tratar de forma desfavorable a una persona con discapacidad, en una situación similar a la de una persona sin discapacidad, sin que concurra requisito profesional esencial y determinante que lo justifique.

Habrà discriminación indirecta cuando exista una norma laboral, cláusula en el contrato de trabajo, o decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, que pueda ocasionar una desventaja al colectivo de personas con discapa-

cidad. Todo ello salvo que se trate de previsiones que respondan a una finalidad legítima, o la desventaja se compense mediante medidas de adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad.

### 2.3.2 LA ACCIÓN POSITIVA

A priori, las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja para su inserción laboral, al competir con personas sin discapacidad.

Por ello, el principio de igualdad real y efectiva exige a los poderes públicos que remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud, en condiciones de igualdad de oportunidades, del derecho al trabajo de las personas con discapacidades (arts. 9.2 y 35 de la Constitución Española).

Esa actuación que la Constitución requiere a los poderes públicos se materializa en una variada gama de medidas de acción positiva en favor de las personas con discapacidad, que tienen como objetivo equilibrar su desfavorable situación de partida, para «prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad» (art. 37 bis.1 LISMI).

#### 1) Acción positiva en el empleo privado.

Las medidas públicas de acción positiva, para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario privado, se pueden clasificar en dos bloques: cuota de reserva para el empleo de esa categoría de personas y medidas alternativas a la misma, por una parte, y medidas para fomentar la contratación de las personas con discapacidad, por otra.

Como elemento auxiliar en la política de inserción laboral de las personas con discapacidad, el artículo 39.2 LISMI ordena que las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal, antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM), elaboren un registro específico de personas con discapacidad demandantes de empleo, incluidas en el censo general de desempleados.

De esta manera, las personas con discapacidad quedan identificadas en ese apartado específico, lo que facilitará su contratación por parte de las empresas, cuando pretendan contratar a desempleados de ese colectivo, para cumplir con la cuota legal de reserva de empleo en favor de los mismos, o para beneficiarse de las bonificaciones o subvenciones por su contratación.

- Cuota de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad.

Acogiéndose a la previsión genérica del artículo 17.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el artículo 38.1 LISMI impone a todas las empresas, públicas o privadas, la obligación de que, cuando su plantilla alcance la cuantía de 50 trabajadores, el 2% de los mismos sean personas con discapacidad.

Nos situamos en el ámbito de las relaciones laborales, por consiguiente, la referencia a empresas públicas o privadas hay que entenderla en el terreno de la contratación laboral de trabajadores stricto sensu, quedando fuera de esa previsión los funcionarios públicos.

Por lo demás, el supuesto de hecho se cumple cuando se alcanzan los 50 trabajadores en la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el tipo de contrato laboral que hayan concertado. Deben incluirse también en este cómputo los trabajadores que estén desarrollando su actividad laboral en la empresa de referencia a través de una empresa de trabajo temporal.

La obligación de que el 2% de la plantilla lo constituyan personas con discapacidad se cumple cualquiera que sea el tipo de contrato laboral que se utilice para vincularlos a la empresa.

Sin embargo, el propio artículo 38.1 LISMI prevé la posibilidad de que las empresas queden exentas de cumplir con la obligatoria cuota de reserva, con carácter excepcional, cuando cumplan con alguna de las medidas alternativas que pasamos a estudiar.

- Medidas alternativas a la cuota de reserva.

Ante el notable incumplimiento fáctico de la cuota de reserva del 2% del empleo en favor de las personas con discapacidad, el artículo 38.1 LISMI, y, desarrollándolo, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, regulan alternativas al cumplimiento de la misma.

La adopción de medidas alternativas debe basarse en un convenio colectivo de los denominados Acuerdos Marco, en virtud del artículo 83, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en ausencia de los mismos, mediante opción voluntaria del empresario.

Se trata, en el apartado 2, de los genuinos Acuerdos Marco, de ámbito estatal o autonómico, que regulan la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores. Por su parte, el apartado 3 regula los Acuerdos Marco impropios, que regulan materias concretas, en este caso se trataría precisamente de las medidas alternativas a la reserva legal de la cuota del 2%.

Se prevé el carácter excepcional del incumplimiento de la cuota de reserva de empleo. Para ello debe concurrir alguno de los siguientes supuestos:

- a) El Servicio Público de Empleo competente o las agencias de colocación no encuentran a las personas con discapacidad adecuadas para colmar la demanda de desempleados con esa característica que efectúa la empresa.
- b) La empresa aduce especiales dificultades, de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, para contratar personas con discapacidad.

En estos supuestos, la empresa en cuestión debe solicitar la *declaración de excepcionalidad* al Servicio Público de Empleo que corresponda. La declaración de excepcionalidad funciona a modo de autorización para acogerse a medidas alternativas a la cuota de reserva de empleo de las personas

con discapacidad, y tiene una validez de tres años.

En la comunidad autónoma del País Vasco, ante la no transferencia de las competencias en materia de políticas activas de empleo, será competente el Servicio Público de Empleo Estatal.

Las alternativas que el ordenamiento jurídico-laboral propone a las empresas son tres:

- a) Celebrar un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad. Esta fórmula admite dos variantes. La primera tiene como objeto el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. La segunda opción consiste en la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- b) Realizar donaciones o acciones de patrocinio, de carácter monetario, en favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública que tengan por objeto actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- c) Constituir un enclave laboral, mediante la suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, que durará entre tres meses y tres años. Las personas con discapacidad al servicio de este tipo de centro mantienen la relación laboral especial que las vincula con la empresa, y se desplazan temporalmente a prestar sus servicios en un centro de trabajo de la empresa ordinaria en cuestión, manteniendo el centro especial de empleo las facultades directivas, de control y disciplinarias. A la relación entre empresa ordinaria y centro especial de empleo se le aplica el régimen de las contrata.<sup>14</sup> La empresa pagará un precio al centro, en retribución de la obra o servicio prestados por sus trabajadores con discapacidad.

Cuando el empresario opte por la celebración de un contrato con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, en uso de las fórmulas primera o tercera recién expuestas, el importe objeto del contrato deberá ser, como mínimo, el triple del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual, por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Si la empresa opta por la donación o el patrocinio, el importe anual objeto de ese desembolso deberá ser, como mínimo, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

En el supuesto de que la empresa opte por constituir un enclave laboral, el precio anual mínimo a pagar al centro especial de empleo, será de tres veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Ésas son las tres medidas a las que se puede acoger, alternativamente, la empresa. Ahora bien, en todo caso se debe realizar la correspondiente solicitud al Servicio Público de Empleo Estatal, que deberá autorizar la adopción de la medida preferida por la empresa.

- Fomento de la contratación de las personas con discapacidad.

En coherencia con la política de igualdad de trato y no discriminación, referida a las personas con discapacidad, las empresas pueden acogerse a cualquiera de las modalidades contractuales laborales vigentes para emplear a esas personas.

Además, a modo de acción positiva, el derecho laboral establece una serie de medidas

<sup>14</sup> Artículo 42 ET y artículos 104.1 y 127.1 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo

1/1994, de 20 de junio).

dirigidas a hacer más atractiva para las empresas la contratación de personas con discapacidad, tanto indefinida como temporal.

#### a) Fomento de la contratación indefinida.

El denominado contrato para el fomento de la contratación indefinida es una modalidad contractual específica, cuyo principal atractivo reside en la indemnización de 33 días de salario por año de servicio (la cuantía común es de 45 días) en caso de despido impropio.

Se trata de un contrato que sólo se puede concertar con determinados colectivos de desempleados, cuya contratación indefinida se quiere promover, o con trabajadores temporalmente contratados. Pues bien, entre los desempleados elegidos por la Ley, se encuentran las personas con discapacidad.

Otras normas otorgan subvenciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad. Así, obtendrán una subvención de 3.907 euros, por cada contrato, los empresarios que empleen personas con discapacidad a jornada completa. Esa cuantía se verá proporcionalmente reducida cuando el contrato se concierte a tiempo parcial.

Con aplicación específica a las personas con discapacidad de un enclave laboral, que presenten especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo, se prevé subvencionar su contratación indefinida y a jornada completa con 7.814 euros. La cuantía indicada se reducirá proporcionalmente, según la jornada de trabajo pactada, cuando el contrato se concierte a tiempo parcial.

Otro tipo de medidas de fomento consiste en las bonificaciones en las cuotas empresaria-

les de obligado pago a la Seguridad Social. Así, se verán beneficiadas con una bonificación mensual de 375 euros en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, las siguientes contrataciones de personas con discapacidad:

- Contratación indefinida.
- Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo de personas con discapacidad, o de contratos formativos celebrados con personas en quienes concurra esa característica.

En los dos supuestos señalados, si la contratación se realiza por tiempo indefinido pero a tiempo parcial, la bonificación se verá reducida.

También se prevé una bonificación superior, de 425 euros mensuales, durante toda la vigencia del contrato, para el supuesto de que se contrate a personas con discapacidad incluidas en grupos especialmente protegibles.<sup>15</sup>

#### b) Fomento de la contratación temporal.

Algunas modalidades de contratos temporales contienen previsiones específicas para facilitar la contratación de personas con discapacidad.

Es el caso del contrato para la formación, donde las personas con discapacidad quedan exentas del límite máximo de edad de 21 años; la duración máxima de 3 años de contrato, que puede establecerse mediante convenio colectivo, se prorroga hasta los 4 años; y la formación teórica puede sustituirse por procesos de rehabilitación o de ajuste personal y social.

<sup>15</sup> Según el artículo 2.2.2 de la Ley 43/2006, esas personas con especiales dificultades para su inserción laboral en el empleo ordinario son las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% y las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado

de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. Además, el artículo 2.2.3 de la misma norma legal, dispone que si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes o en 70,83 euros/mes.



El contrato de trabajo en prácticas, por su parte, permite a las personas con discapacidad que puedan celebrar este tipo de contrato durante los 6 años siguientes a la terminación de sus estudios, frente a la regla general de 4 años. Además, esta modalidad contractual goza de una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

También hay que destacar la pervivencia del contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, único supuesto donde se permite el contrato temporal no causal para cualquier actividad. Estos contratos tendrán una duración mínima de 12 meses, y máxima de 3 años. Se reconoce, en estos casos, un derecho a bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 291.66 euros.

El contrato de interinidad, cuando una persona con discapacidad y desempleada sustituya a otra persona con discapacidad que esté de baja por incapacidad temporal, gozará de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Cuando un centro especial de empleo celebre un contrato indefinido o temporal, de cualquier tipo, con una persona con discapacidad, se verá beneficiado con una bonificación mensual del 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En general, todos los contratos temporales realizados con personas con discapacidad gozan de una posición privilegiada en el aspecto específico de la cotización por la contingencia de desempleo. En efecto, se aplica el mismo tipo que a los contratos indefinidos, y, entre los contratos temporales no celebrados con personas con discapacidad, sólo se le equiparan los de prácticas, relevo e interinidad.<sup>16</sup>

En la circunscripción de la comunidad autónoma del País Vasco, el Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan

las ayudas al empleo, establece subvenciones por la contratación temporal de personas con discapacidad, por un período mínimo de 18 meses, a tiempo completo o a tiempo parcial. La cuantía de la subvención consistirá en el 55% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la celebración del contrato, en función de la jornada y de la duración del mismo.

## 2) Acción positiva en el empleo público.

De modo paralelo a la cuota de reserva del 2% del empleo para las personas con discapacidad en el empleo privado, que hemos visto, en el ámbito de las ofertas públicas de empleo se debe reservar un 5% de las vacantes a las personas con discapacidad.

En este caso no se impone a las Administraciones Públicas la obligación de incorporar en cada oferta pública de empleo determinada cuota de personas con discapacidad, ya que ello iría contra los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública (art. 103.3 de la Constitución Española).

El objetivo declarado de la Ley consiste en alcanzar progresivamente la cuota del 2% de los empleados de la Administración General del Estado, en el bien entendido de que las personas con discapacidad deben superar las pruebas selectivas de la correspondiente oferta pública de empleo, y acreditar compatibilidad entre su discapacidad y el desempeño de las tareas públicas de que se trate.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la constitucionalidad de la reserva de plazas de oferta pública de empleo en favor de personas con discapacidad, y ha resuelto que estas medidas de acción positiva, para compensar la situación inicial de desventaja de los miembros de ese colectivo social, se encuentran en perfecta sintonía con la igualdad real y efectiva que proclama el artículo 9.2 de la Constitución (STC 269/1994, de 3 de octubre).

<sup>16</sup> Tipo de 7,30% (art. 11 Ley 43/2006).

El mandato de reservar el 5% de plazas vacantes de cada oferta pública de empleo a las personas con discapacidad no se encuentra en un precepto de carácter básico, sino que resulta aplicable, en exclusiva, en el ámbito de la Administración General del Estado. Así, la Ley de Función Pública Vasca es menos incisiva, ya que únicamente ordena reservar el 3%.

En el marco de la contratación administrativa, se da un precepto de acción positiva cuando se prevé la posibilidad de preferir en la adjudicación a las empresas que tengan en su plantilla un número mínimo de personas con discapacidad del 2%.

### 3) Adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad.

La transposición al Derecho Interno de la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, de establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha traído consigo la obligación empresarial de adoptar las medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (art. 37 bis.2 LISMI).

Se trata de una norma de acción positiva de obligado cumplimiento, tanto en el sector público como en el privado, de acuerdo con la Directiva 2000/78.

Para determinar si se cumple el supuesto de hecho de la carga excesiva para el empresario, cuya consecuencia jurídica estriba en la exención de la obligación de adaptar el puesto de trabajo, habrá que estar a la suficiencia de las correspondientes ayudas públicas, así como a los costes que esas medidas impliquen, en relación con el tamaño y volumen de negocio de la empresa (art. 37 bis.2 LISMI).

Se prevé la concesión de subvenciones por parte del Servicio Público de Empleo Estatal para adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad (art. 38.4 LISMI), cuando una empresa contrate personas con

discapacidad de forma indefinida, o mediante contratos temporales.

### 2.3.3 EL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO

Hay que aplaudir la entrada en vigor del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, que regula el programa de empleo con apoyo.

Se trata de un programa destinado a la inserción de los «trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo» (art. 2.1), pero no abarca al conjunto del colectivo, sino sólo a las personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

La fórmula del empleo con apoyo, básicamente, consiste en:

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (art. 2.1).

El Real Decreto 870/2007 establece subvenciones para financiar los costes laborales y de Seguridad Social generados por la contratación de preparadores laborales, en cuantías que oscilan entre 2.500 y 6.600 euros anuales, dependiendo de las características de los trabajadores con discapacidad a apoyar (art. 8).

Cabría destacar la oportunidad del programa de empleo con apoyo por dos tipos de consideraciones:

- Por una parte, por la apuesta decidida por la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, siguiendo la estela del artículo 37 LISMI.
- Por otra parte, por establecer diferencias entre trabajadores con discapacidad, a modo de acción positiva, en función de la desventaja derivada del tipo de discapacidad, acertada fórmula para dirigir la política de inserción laboral de personas con discapacidad por la senda de la igualdad de oportunidades, también entre personas con discapacidad.

## 2.4 EL EMPLEO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como ya se ha indicado, en función de la severidad de la discapacidad, los trabajadores pueden ser destinados al ámbito del empleo protegido, como medio para su promoción profesional y posterior inserción en el mercado ordinario de trabajo.

La fórmula del empleo protegido gira en torno a los centros especiales de empleo y la relación laboral especial que vincula a los mismos con las personas con discapacidad que emplean.

Una fórmula para procurar la transición de las personas con discapacidad, desde el mercado de trabajo protegido al ordinario, la encontramos en el enclave laboral. Se trata de una contrata entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo, mediante la cual las personas con discapacidad que trabajan en dicho centro, manteniendo el vínculo laboral especial con éste, se desplazan temporalmente a prestar servicios al centro de trabajo de la empresa ordinaria, con posibilidades subvencionadas de una posterior incorporación contractual a la misma.

### 2.4.1 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los centros especiales de empleo se caracterizan por el triple objetivo que los anima: que las per-

sonas con discapacidad desempeñen un trabajo productivo y remunerado; la prestación a las mismas de servicios de ajuste personal y social; y la función de servir de puente para la inserción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

En lo que respecta a los servicios de ajuste personal y social, se trata de aquellos *de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador con discapacidad del centro especial de empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.*

Para que los centros especiales de empleo desempeñen su cometido de promocionar a las personas con discapacidad hacia el empleo ordinario, se prevé que esas personas sean sometidas a revisiones periódicas por parte de equipos multiprofesionales de valoración, a fin de medir el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

Por lo demás, los centros especiales de empleo pueden ser tanto de titularidad pública como privada, y, en su plantilla, deberá haber el mayor número de personas con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo, como mínimo, el 70% de la misma.

Teniendo en cuenta la trascendental función social que desempeñan los centros especiales de empleo, en el ámbito de la integración laboral y social de las personas con discapacidad, se prevé legalmente, cuando no tengan ánimo de lucro,<sup>17</sup> la concesión de ayudas económicas públicas.

Así, se prevén ayudas concedidas por el Servicio Público de Empleo que corresponda para proyectos de creación de centros especiales de empleo, o ampliación de su plantilla; ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo; y proyectos de personas con discapacidad que pretendan constituirse en trabajadores autónomos.

<sup>17</sup> Pueden tenerlo, de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 2.273/ 1985, de 4 de diciembre, que regula los

centros especiales de empleo.

## 2.4.2 LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJEN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, es la norma encargada de regular la relación laboral especial entre personas con discapacidad y centros especiales de empleo que las emplean.

No hay una relación laboral formalmente específica para el trabajo en los centros especiales de empleo, sino que estas empresas pueden utilizar cualquiera de la variada gama de modalidades contractuales que permiten el Estatuto de los Trabajadores y las normas concordantes.

Se prevén especificidades cuando la fórmula utilizada sea el contrato para la formación,<sup>18</sup> o el contrato de trabajo a domicilio.<sup>19</sup> A partir de ahí, sea cual sea el tipo contractual que canalice la relación jurídico-laboral entre persona con discapacidad y centro especial de empleo, se aplicarán determinadas peculiaridades, algunas de las cuales pasamos a comentar.

El equipo multiprofesional determinará si es necesario que el trabajador con discapacidad

pase por un período de adaptación al trabajo, y las condiciones del mismo. Se requiere un informe previo del mismo equipo en los supuestos de ascenso de categoría profesional, así como en situaciones de movilidad funcional y geográfica.

En materia salarial, no podrán establecerse incentivos que puedan suponer un riesgo para la integridad física o moral del trabajador. En función del grado de discapacidad, pueden celebrarse contratos a bajo rendimiento, donde el mismo sea inferior al normal en un 25%, con la correspondiente reducción salarial, que no podrá exceder de ese porcentaje.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo, se prohíbe la realización de horas extraordinarias, excepto las requeridas por siniestros y otros daños inusuales. Se reconoce el derecho a permiso remunerado, como máximo durante diez días en un semestre, para que el trabajador con discapacidad pueda asistir a tratamientos de rehabilitación, o acciones de orientación, formación y readaptación profesional.

En la extinción contractual, hay peculiaridades en la modalidad de despido por causas objetivas. La

**CUADRO 2.1: Políticas activas de empleo de personas con discapacidad en España**

Política activa	Medida específica
1. Consultas, apoyos intensivos y ayudas a la búsqueda de empleo	- Servicios de intermediación laboral - Empleo con apoyos (ámbito autonómico)
2. Programas de readaptación profesional	- Formación profesional ocupacional (Plan FIP). Formación dirigida a minusválidos
3. Empleo subvencionado	- Contratos para minusválidos (indefinidos, temporales y de formación)
4. Empleo con apoyos	- Reciente regulación estatal (julio 2007) y financiación anual de 7,5 millones de euros
5. Empleo protegido	- Ayudas para centros especiales de empleo
6. Estímulos a la creación de empresas	- Integración laboral de minusválidos mediante el autoempleo
7. Programas combinados	- Sin desarrollar

Fuente: Elaboración propia.

<sup>18</sup> Artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985. Cabe destacar que la duración máxima se extiende hasta los cuatro años, o que no habrá formación teórica en casos de discapacidad psíquica severa.

<sup>19</sup> Artículo 7.3 del mismo Real Decreto. No se podrá utilizar el contrato a domicilio para emplear personas con discapacidad psíquica, y el equipo multiprofesional deberá informar con antelación sobre la adecuación del trabajo a las características de la persona con discapacidad.

ineptitud del trabajador, así como su falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, deben ser constatadas por el equipo multiprofesional. Se requiere un informe del mismo órgano en las extinciones motivadas por necesidad de amortizar puestos de trabajo.

Frente al régimen común de dos meses, en el caso de trabajadores con discapacidad deberán transcurrir tres para proceder al despido por falta de adaptación a las modificaciones en su puesto de trabajo.

La regulación del absentismo laboral es más favorable para las personas con discapacidad, ya que las faltas de asistencia que posibilitan el despido pasan del 20% de las jornadas en dos meses al 25%, y del 25% en cuatro meses discontinuos al 30%.

Por último, en materia de negociación colectiva sectorial, se otorga legitimación para negociar, en representación de los trabajadores, a las asociaciones de personas con discapacidad, aunque no tengan naturaleza sindical tal y como propone Garrido (2000, 137).<sup>20</sup>

## 2.5 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 2.5.1 INTRODUCCIÓN

En los epígrafes anteriores se ha determinado con precisión el escenario jurídico que sirve de sustento para el desarrollo de políticas públicas de empleo de las personas con discapacidad, las políticas de regulación legal del mercado de trabajo no asociadas a programas de gasto público, entre las que destacan las cuotas obligatorias de reserva de empleo y las políticas activas, cuyo objetivo consiste en la creación de nuevos puestos de trabajo. En el cuadro 2.1 se resumen los principales bloques de políticas activas de empleo para personas con discapacidad, utilizando la misma no-

menclatura que en la Unión Europea para la que, más adelante, también se resumen las principales políticas activas de empleo de personas con discapacidad desarrolladas hasta ahora.

Para contextualizar adecuadamente las políticas activas de empleo de las personas con discapacidad es preciso hacer mención de los Planes de Acción para personas con discapacidad, el primero de los cuales se inició en 1991. En 1996 se aprobó por la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales el Plan de Acción para personas con discapacidad 1997-2002. Dicho Plan surgió con carácter integral (implicando a 5 ministerios y a las 17 comunidades autónomas) y no con carácter sectorial como un nuevo desarrollo de servicios sociales para personas con discapacidad (García 1996).

Para los propósitos de esta investigación el Plan de Acción 1997-2002 tiene un doble interés. En primer lugar, promueve una participación corresponsable de las organizaciones de *la economía social* representativas de las personas con discapacidad. En segundo lugar, *la inserción laboral* constituye uno de los objetivos centrales del Plan, de modo que en el Plan Sectorial IV (Participación e Integración en la Vida Económica) se contemplan diversas políticas de rehabilitación profesional y de fomento de empleo entre las que destacan:

- La vinculación de la rehabilitación personal con el mercado laboral de la zona.
- El aumento de la formación y capacitación profesional en el puesto de trabajo.
- El desarrollo de programas de transición escuela-empleo.
- La ayuda a las personas con discapacidad mediante apoyos y adaptaciones para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.
- La creación y regulación de nuevas fórmulas de apoyo y seguimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad (enclaves, empleo con apoyo, etc.).
- El impulso de la viabilidad empresarial de los centros especiales de empleo y la capacitación

<sup>20</sup> La autora subraya que los convenios firmados por una asociación de personas con discapacidad no son convenios estatutarios. Por consiguiente, habrá que entender

que tienen una eficacia personal limitada a los asociados y a los sujetos firmantes.

profesional de sus trabajadores para el tránsito al empleo ordinario.

El protagonismo de las organizaciones de la economía social en el desarrollo del Plan se plasma en el Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el CERMI (Comité Español de Representantes de Minusválidos), de 15 de octubre de 1997, que establece un Plan de Medidas Urgentes para la Promoción de Empleo de las Personas con Discapacidad. Dichas medidas se concentran en cuatro bloques:

- *Participación institucional*, con un fuerte protagonismo de las entidades de la economía social de las personas con discapacidad. En este sentido cabe destacar la creación del Consejo Estatal de personas con discapacidad y la participación del CERMI en el Consejo General de Formación Profesional y en el Consejo Económico y Social.
- *Intermediación laboral*, que desarrolla la política activa de Consultas, apoyos intensivos y ayudas a la búsqueda de empleo, mediante la potenciación de servicios de intermediación laboral específicos para personas con discapacidad.
- *Formación profesional*, que promueve programas formativos específicos dirigidos a personas con discapacidad (política activa de Programas de readaptación profesional).
- *Contratación e inserción laboral*, que se concreta en el impulso de políticas de empleo subvencionado a personas con discapacidad (contratos para minusválidos), empleo protegido (centros especiales de empleo) y otras acciones propias de dicha modalidad de empleo (enclaves, etc.), y estímulos a la creación de empresas (integración laboral de personas con discapacidad mediante el autoempleo).

El anterior Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad se renueva en diciembre de 2002 mediante la firma de otro convenio entre el MTAS y el CERMI titulado II Plan de Empleo para las personas con discapacidad (2002-2004). Dicho Plan proponía un amplio conjunto de ambiciosas medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad y se caracterizaba, de nuevo, por un destacado pro-

tagonismo de la economía social. Entre dichas medidas destacan:

- Regulación de enclaves laborales y unidades de apoyo en los centros especiales de empleo para el tránsito al empleo ordinario.
- Apoyo a la creación de una Agencia de Colocación de personas con discapacidad mediante un acuerdo de colaboración del INEM y el CERMI.
- Efectivo control de la cuota de reserva de empleo.
- Ayuda a la creación de unidades especializadas de apoyo a las personas con discapacidad con la colaboración de la Fundación ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), CEPES (Confederación Empresarial Española de la economía social) y las Cámaras de Comercio.

El II Plan de Acción para personas con discapacidad 2003-2007 desarrolla los Planes de Acción para el Empleo del Reino de España previstos por el Consejo Europeo de Ámsterdam de 1997 en el nuevo Título VIII del Tratado de la Comunidad Europea y por la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo.

Dicho II Plan establece un amplio abanico de medidas en el ámbito de las *políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad*. En su Área 2, el Plan desarrolla cuatro estrategias para mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con discapacidad:

- *Estrategia 21: medidas contra la discriminación.*
- *Estrategia 22: mejora de la empleabilidad.*
- *Estrategia 23: más y mejores empleos* en diversos sectores de actividad (prioritariamente en los de la sociedad de la información, sector público y servicios de proximidad) mediante una mayor implicación de los agentes sociales, el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y una mejor utilización de los recursos de fomento del empleo.
- *Estrategia 24: medidas activas y preventivas* a favor de colectivos específicos con mayor riesgo de exclusión social: mujeres con discapacidad, personas con discapacidad intelectual,

personas con trastornos mentales, personas con parálisis cerebral y personas con graves discapacidades físicas y/o sensoriales.

En el año 2007, el CERMI ha elaborado el documento *Grandes líneas sobre estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008* que será aprobado por el Gobierno de España antes del 31 de diciembre de 2008, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 43/2006 sobre mejora del crecimiento y el empleo. La estrategia se propone, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo (CERMI 2007).

### 2.5.2 LOS PLANES DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO

Como ya se ha dicho y se explica con más detalle en el siguiente epígrafe los llamados *Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE)* constituyen la columna vertebral de la estrategia europea para el empleo. En este escenario debe destacarse la importancia del Plan de Acción para el Empleo 2002 que, en su Directriz 7, establece un conjunto de importantes medidas de políticas activas para las personas con discapacidad, muchas de ellas ya enumeradas en el II Plan de Empleo para las personas con discapacidad (2002-2004) firmado por el MTAS y el CERMI.

En realidad ha sido la estrategia europea para el empleo y los correspondientes Planes de Acción para el Empleo los que han dado un decisivo impulso a los diferentes planes específicos y políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

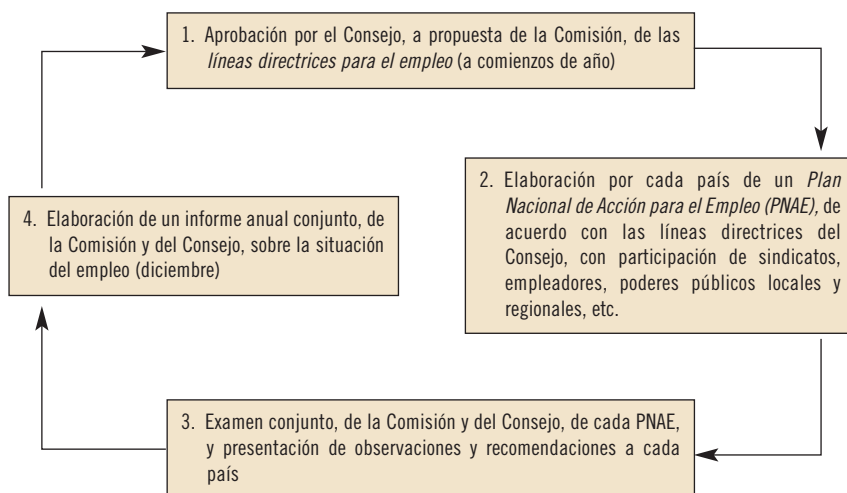
## 2.6 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

### 2.6.1 INTRODUCCIÓN

Aunque en 1993, el libro blanco de Jacques Delors, titulado *Crecimiento, Competitividad, Empleo*, abrió el debate sobre el empleo en la Unión Europea, sólo a partir del Consejo Europeo de Ámsterdam de 1997, que dio luz al Tratado de la Comunidad Europea, se consolidó una nueva estrategia europea para el empleo. Con dicha estrategia se inició un auténtico proceso de coordinación, en todo el ámbito de la Unión, de las políticas nacionales de empleo de los Estados miembros, mediante el desarrollo en el Tratado de un nuevo Título sobre el empleo (Título VIII) que puso en marcha la estrategia europea para el empleo, que se basa en las directrices anuales para el empleo que elabora el Consejo y en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada uno de los Estados miembros, cuyo ciclo anual de coordinación y seguimiento puede apreciarse en el gráfico 2.1.

En el escenario descrito, se celebra en noviembre de 1997 el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo, en cuyo cuarto pilar de Directrices para el empleo (reforzamiento de las políticas de igualdad) se contempla expresamente una Directriz para favorecer la integración de las personas con discapacidad en la vida activa. A partir de aquí, los PNAE de cada Estado miembro presentan medidas de inserción laboral de las personas con discapacidad, habiéndose producido en el decenio 1998-2007 numerosas iniciativas de la Comisión y del Consejo Europeo en este sentido.

Los datos disponibles ponen de relieve para toda la Unión Europea una clara divergencia entre las tasas de empleo de las personas con discapacidad y sin discapacidad: en 2003 un 40% de las personas con discapacidad tenía empleo, frente al 64,2% de las personas sin discapacidad, y la tasa de inactividad de las primeras era el doble de la correspondiente a las últimas. Aunque hay causas diversas que explican la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad, el



**Esquema 2.1** Ciclo anual de coordinación y seguimiento de las políticas nacionales de empleo (Processus de Luxemburgo)

#### CUADRO 2.2: Resumen del Título VIII sobre el empleo del Tratado de Ámsterdam

Objetivos de la acción comunitaria:

- a) Desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo (art. 125)
- b) Coordinación de las actuaciones de los Estados miembros en materia de fomento de empleo (art. 126)
- c) Objetivo explícito de la Comunidad de lograr un alto nivel de empleo (art. 127)

Instrumentos de la estrategia europea de empleo:

- a) Creación de un mecanismo de coordinación de la estrategia europea de empleo (art. 128)
- b) Estímulo de la cooperación entre Estados para el fomento del empleo (art. 129)
- c) Creación de un Comité de Empleo de carácter consultivo (art. 130)

43,7% de las personas con discapacidad consultadas por la encuesta SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe)<sup>21</sup> señaló que podría trabajar con la asistencia adecuada, apreciándose que sólo un 15,9% de las personas con discapacidad que necesitan asistencia para poder trabajar la reciben efectivamente. En la medida que las previsiones demográficas para la Unión señalan que el porcentaje de población en edad de trabajar está disminuyendo, resulta más oportuno que nunca aprovechar plenamente el potencial de la población activa disponible, incluidas las personas con discapacidad, como concluye la Comunicación de la Comisión (COM (2005) 604 final).<sup>22</sup>

#### 2.6.2 LAS MEDIDAS ACTIVAS EN LAS ESTRATEGIAS NACIONALES PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

Aunque las fronteras no siempre están claras, es habitual clasificar las políticas de empleo *asociadas a programas de gasto público* en dos grandes grupos, las *políticas pasivas*, cuyo objetivo central consiste en garantizar la renta de los desempleados y las *políticas activas*, vinculadas a las intervenciones que tratan de crear nuevos empleos. Además, puede considerarse un tercer grupo de políticas de empleo que *no están asociadas a programas de gasto público*, sino que tienen que ver

<sup>21</sup> Proyecto SHARE: <http://www.share-project.org>.

<sup>22</sup> Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité

Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el Plan de Acción europeo 2006-2007).



con acciones de carácter general, políticas de persuasión y *regulación legal del mercado de trabajo* que, en el caso de las personas con discapacidad, pueden tener mucha importancia (Monzón 2001).

La Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea ha presentado en diversos documentos un balance de los programas activos del mercado de trabajo para las personas con discapacidad, que se desarrollan en los Estados miembros, de los que, a continuación, se presenta un sucinto resumen (CE 2004), referido exclusivamente a los Estados miembros de la antigua UE-15.

En lo que respecta a las políticas de empleo no asociadas a programas de gasto público, aplicadas por los Estados miembros de la Unión, destacan:

- *Acciones de carácter general de los servicios públicos de empleo.*

Aunque los servicios públicos de empleo han jugado siempre un importante papel en el desarrollo de las estrategias de empleo, incluidas las orientadas a las personas con discapacidad, en los dos últimos decenios se aprecia una pérdida de su monopolio en la mayoría de los Estados miembros en materia de iniciativa y de puesta en marcha de acciones de empleo y de formación a favor de las personas con discapacidad. En algunos países, como Finlandia, Dinamarca o Austria, coexisten diversos Servicios Públicos de Formación y de Empleo para personas con discapacidad en distintos niveles de Gobierno (Nacional, Regional y Local) e incluso en un mismo nivel (en el caso de Dinamarca y Austria).

En otros países, las entidades de la economía social (fundamentalmente asociaciones y fundaciones) están desempeñando un importante papel en la acción legislativa y en el desarrollo de medidas a favor del empleo de las personas con discapacidad. Así ocurre en los países del sur de Europa, sobre todo en Grecia, Italia, España y Portugal.

En resumen, puede afirmarse que los Servicios de Empleo han perdido su monopolio en una mayoría de los Estados miembros, compartiendo sus acciones con las desarrolladas por otros actores, públicos y privados. Sin embargo,

también se aprecia, en los últimos años, cierta tendencia a la centralización y pérdida de competencias de algunos organismos regionales, como puede ser el caso de Bélgica, Irlanda y Reino Unido, al haberse apreciado diversos inconvenientes derivados de la actuación de actores múltiples en la prestación de servicios a las personas con discapacidad (problemas de competencia y de ineficacia, resultado de duplicidades y solapamientos, además de problemas de seguimiento y evaluación de las medidas aplicadas).

- *Políticas de persuasión.*

Estas políticas tienen como objetivo orientar a los empleadores y a las personas con discapacidad hacia un determinado comportamiento en materia de empleo. Con frecuencia estas políticas adoptan la forma de campañas de información y sensibilización de la opinión pública, para luchar contra los prejuicios y poner en valor las cualidades de las personas con discapacidad, suscitando la solidaridad y legitimando la utilización de políticas activas. También se elaboran códigos de buenas prácticas para modificar positivamente el comportamiento de los empleadores.

- *Cuotas obligatorias de reserva de empleo y otras medidas legislativas.*

La fijación a los empleadores de cuotas obligatorias de reserva de empleo constituye una de las principales medidas de regulación legal para la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo. Los países que tienen establecidas cuotas obligatorias de reserva de empleo son Alemania, Austria, Francia, España, Grecia, Italia, Luxemburgo y Reino Unido. En Irlanda y Bélgica también existen cuotas de reserva, pero sólo se aplican a los empleadores del sector público.

El rigor y las modalidades de aplicación de las cuotas de reserva varía sensiblemente de unos países a otros. Así, en Luxemburgo, Italia o España puede hablarse de una falta de control público sobre el grado de aplicación de la cuota. En cuanto al porcentaje de puestos reservados para las personas con discapacidad puede llegar hasta un 8% de la cuota global, en Grecia, en las empresas con más de 50 trabajadores (en el sector público un porcentaje de

puestos de telefonista debe reservarse para las personas ciegas). En otros países la plantilla mínima exigible para aplicar la cuota de reserva es más reducida, como es el caso de Italia (15 trabajadores), Francia (20 trabajadores) o Austria (25 trabajadores).

Al igual que en España, en algunos países también existen medidas alternativas a la cuota de reserva que pueden consistir en el pago de *tasas compensatorias* para financiar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad (Austria, Alemania, España, Francia y Luxemburgo) en la *subcontratación de determinados suministros o servicios con centros especiales de empleo* (Alemania, España y Francia), en la constitución de *enclaves laborales* de personas con discapacidad en las empresas mediante contratos con centros especiales de empleo (España y Francia) o en la *formación* de personas con discapacidad para su incorporación posterior al mercado de trabajo (Austria).

Otras medidas legislativas consisten en el desarrollo de normas orientadas a la *no-discriminación* en el empleo de las personas con discapacidad, en la *protección contra el despido* o en el reconocimiento de un *estatuto oficial de personas con discapacidad*, aunque esta última medida no está exenta de debate y crítica en algunos países por parte de las propias personas con discapacidad que, para evitar ser objeto de estigmas, prefieren que se apliquen con todo rigor las leyes de no-discriminación.

*Las políticas activas de empleo* de las personas con discapacidad propiamente dichas pueden agruparse en las siguientes rúbricas:

- *Consultas y apoyos intensivos y ayuda a la búsqueda de empleo.*

Estas políticas consisten en el desarrollo de programas destinados a asistir a las personas con discapacidad en sus procesos de búsqueda y consolidación del empleo. En general, estos programas no se aplican de forma separada sino que constituyen un elemento primordial de otras acciones más amplias. En países como Austria, Irlanda, Italia y Holanda se desarrollan medidas combinadas que incluyen actividades de orientación a las perso-

nas con discapacidad. En Finlandia y Grecia las ayudas a la búsqueda de empleo las realizan los Servicios Públicos de Empleo. En Bélgica se desarrollan programas de orientación especializada y de itinerarios de empleo. En Alemania los programas de ayuda a la personas con discapacidad se plasman en acompañamientos individualizados y búsqueda de empleadores. En el Reino Unido se han incrementado espectacularmente los presupuestos de ayuda a las personas con discapacidad para la inserción laboral (programa New Deal). En Francia, la asociación AGEFIPH juega un papel *bisagra*, aglutinando a representantes de los poderes públicos, las organizaciones patronales y las asociaciones de personas con discapacidad. En España, las entidades de la economía social (asociaciones de personas con discapacidad) son determinantes en los procesos de búsqueda de empleadores.

- *Readaptación profesional.*

La readaptación profesional incluye programas de formación o de reciclaje, acciones de orientación profesional y de colocación selectiva. Estos programas permiten a las personas con discapacidad asegurar un empleo apropiado, conservarlo y progresar en el ámbito profesional, facilitando su inserción o su reinserción en la sociedad.

La práctica totalidad de los países de la antigua UE-15 tienen en marcha programas de readaptación profesional para personas con discapacidad. Sólo Alemania y Holanda carecen de estos programas específicos, si bien las personas con discapacidad se benefician de programas formativos de carácter general o que forman parte de otras medidas combinadas. En países como Finlandia, Francia, Suecia y Reino Unido, las personas con discapacidad beneficiadas por los programas específicos de readaptación profesional se cuentan por decenas de miles, siendo Dinamarca el país con mayor número de personas con discapacidad beneficiadas (tres veces más, en cifras absolutas, que en los países ya citados, superando las 30.000 personas). España, Austria, Portugal y Grecia son los países con una tasa más baja de participación en los mencionados programas de las personas con discapacidad.

- *Empleo subvencionado.*

Esta categoría incluye programas a favor de las personas con discapacidad cuyo empleo está parcialmente subvencionado bajo diferentes modalidades. Las *subvenciones salariales*, temporales o permanentes, y las *subvenciones de adaptación* se conceden a los empleadores.

En algunas ocasiones también se pagan *complementos de renta* a los trabajadores.

El número de personas con discapacidad que se benefician de un empleo subvencionado es particularmente alto en los países escandinavos, Austria y Alemania, así como en Francia, Dinamarca, España y Reino Unido.

- *Empleo con apoyo.*

Los programas de empleo con apoyo aseguran servicios de apoyo continuado de carácter personal para que las personas con discapacidad puedan trabajar en un empleo no protegido. El empleo con apoyo no sólo se refiere a la asistencia personal en el lugar de trabajo, sino que incluye las adaptaciones necesarias del propio lugar de trabajo.

Las barreras en el entorno constituyen la traba más insuperable para el acceso al empleo de las personas con discapacidad, por lo que los programas que se proponen superan estas barreras (adaptando el puesto de trabajo) constituyen un importante estímulo para las personas con discapacidad que buscan empleo. Países como Austria, Grecia, Irlanda e Italia dan prioridad a las adaptaciones del puesto de trabajo. Junto a estas acciones otros países como Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido e Irlanda también conceden prioridad a la asistencia personal autorizada para las personas con discapacidad.

Los programas de empleo con apoyo tienen un desarrollo muy reciente y, aunque han conocido un importante crecimiento en los últimos años, el número de personas con discapacidad beneficiadas por dichos programas todavía es muy reducido.

- *Empleo protegido.*

El empleo protegido cubre todo un abanico de medidas destinadas a ofrecer un empleo a personas con discapacidad en un medio protegido, no expuesto a la competencia normal. El

empleo protegido puede desarrollarse en *talleres protegidos* o en *enclaves* (grupo de personas con discapacidad contratadas por una empresa en puestos de trabajo existentes en los mismos locales de la empresa).

Con frecuencia los talleres protegidos no están específicamente concebidos para las personas con discapacidad, si bien en la mayoría de los países deben tener un porcentaje mínimo de personas con discapacidad contratadas (80% en Austria, 50% en Irlanda, 40% en Suecia, 20% en Alemania, etc.).

En cuanto a los objetivos de los programas de empleo protegido son diferentes según los países. Para unos, el empleo protegido sólo puede considerarse una política activa de empleo si su objetivo consiste en preparar a una persona con discapacidad para trabajar posteriormente en el empleo ordinario, es decir, en una empresa que no sea de trabajo protegido. Sin embargo, en otros países se considera, al igual que en este estudio, que el empleo protegido forma parte de las políticas activas de empleo, en la medida que las personas con discapacidad que se desenvuelven en dicho ámbito tienen un contrato remunerado y participan de las cotizaciones y prestaciones sociales. Incluso algunos de estos países consideran al empleo protegido una institución que asegura un abrigo social a las personas con discapacidad, más que un medio para acceder al empleo ordinario. En este sentido cabe hablar de otro programa de apoyo a las personas con discapacidad muy severa que también desarrollan un *trabajo protegido* en centros ocupacionales que, sin embargo, no están regulados por la legislación laboral ni poseen un régimen de cotizaciones sociales. Los países con mayores tasas de participación de personas con discapacidad en talleres protegidos son Holanda, Suecia, Bélgica, Alemania y Francia. En Irlanda y en Finlandia coexisten el trabajo protegido y el empleo protegido, tal y como se acaban de caracterizar. Holanda, Suecia y Francia son los países que tienen una mayor dotación presupuestaria por personas con discapacidad en talleres protegidos.

- *Estímulos a la creación de empresas por personas con discapacidad.*

En todos los países de la Unión Europea existen programas de carácter general para apoyar

la puesta en marcha de proyectos empresariales y, excepto en Alemania, Irlanda, Luxemburgo y Reino Unido, en el resto de la UE-15 también existen programas específicos de creación de empresas por personas con discapacidad que consisten en apoyos de carácter financiero. En general, la incidencia de estos programas es muy escasa, siendo Suecia el país con más beneficiarios de este tipo de ayudas.

• *Medidas combinadas.*

Las medidas combinadas consisten en programas que incluyen instrumentos de diversas categorías de medidas activas específicas. Se han contabilizado 14 medidas combinadas en la UE-15, de las que 11 incorporan instrumentos de readaptación profesional, asociados con medidas de empleo subvencionado (Austria, Francia y Luxemburgo), de empleo con apoyo (Holanda) o de consultas y apoyos intensivos (Irlanda y Holanda).

Entre los programas de medidas combinadas con más éxito destacan:

— El programa austriaco Arbeitsassistentz (asis-

tencia al empleo) que combina instrumentos de empleo con apoyo y de consultas adaptadas a las necesidades de cada persona con discapacidad en función, por ejemplo, de su tipo de deficiencia.

— En Holanda, el programa que se deriva de la Ley sobre la reinserción profesional de las personas con discapacidad (REA) combina un gran número de instrumentos de empleo con apoyo y de empleo subvencionado (rentas de sustitución, presupuesto de adaptación del puesto de trabajo para los empleadores, presupuesto individual personalizado para la personas con discapacidad, normas en materia de formación y apoyo personal).

— En el Reino Unido, el programa Workstep (itinerario de empleo) hace una combinación entre empleo subvencionado, empleo con apoyo y empleo protegido. De este programa se han beneficiado varias decenas de miles de personas con discapacidad y la mitad de ellas trabajan en talleres protegidos gestionados por Remploy (asociación nacional) o por colectividades locales.

<b>CUADRO 2.3: Normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad</b>	
<b>Normativa general</b>	
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 2007, aprobada por la Asamblea General de la ONU (resolución 61/106).	
Artículo 49 de la Constitución Española.	
Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación.	
Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (Ley de transposición al derecho interno).	
Reglamento 2204/2002/CE, de 12 de diciembre, sobre la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado de la Comunidad Europea a las ayudas estatales para el empleo.	
<b>Empleo público de personas con discapacidad</b>	
<i>Normativa de aplicación:</i> Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio. Ley 53/2003, de 10 de diciembre. Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre. Ley Autónoma Vasca 6/1989, de 6 de julio.	
<i>Sujetos:</i> Trabajadores con discapacidad.	
<i>Reserva de cuota:</i>	
— 5% de las vacantes de la oferta pública de empleo (Administración General del Estado).	
— 3% de las vacantes de la oferta pública de empleo (Administración Pública vasca).	
<i>Acción positiva:</i> Posibilidad de preferir en la adjudicación a las empresas que tengan en su plantilla un número mínimo de personas con discapacidad del 2%.	
<b>Programa de empleo con apoyo</b>	
<i>Normativa de aplicación:</i> Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.	
<i>Sujetos:</i> Trabajadores con discapacidad severa (personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%).	

**CUADRO 2.3 (cont.): Normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad**

*Objeto:* Subvenciones por la contratación de preparadores laborales, que apoyan a los trabajadores con discapacidad mediante orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo.

**Medidas alternativas a la cuota de reserva en el empleo privado**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad.

**Procedimiento para reconocer el grado de minusvalía**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

*Sujetos:* Personas con discapacidad.

**Centros ocupacionales**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre. Decreto Autonómico Vasco 192/2005, de 26 de julio.

*Sujetos:* Personas con discapacidad.

**Mejora de la ocupabilidad y promoción de la inserción laboral**

*Normativa de aplicación:* Decreto Autonómico Vasco 327/2003, de 23 de diciembre. Decreto Autonómico Vasco 192/2005, de 26 de julio.

*Sujetos:* Personas con discapacidad.

*Objeto:* Orientación y acciones formativas para promover la inserción laboral.

**Empleo autónomo de personas con discapacidad**

*Normativa de aplicación:* Orden Ministerial 1622/2007, de 5 de junio.

*Sujetos:* Personas con discapacidad.

*Objeto:* Subvención para el empleo autónomo.

**MODALIDADES CONTRACTUALES****Contrato indefinido para personas con discapacidad**

*Normativa de aplicación:* Ley 13/1982, de 7 de abril. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. Decreto Autonómico Vasco 329/2003, de 23 de diciembre. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Decreto Autonómico Vasco 239/2005, de 13 de septiembre. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad.

*Duración y jornada:* Indefinida. Jornada completa o parcial.

*Ayudas:* Subvención de 3.907 euros por contrato a tiempo completo. Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 4.500 euros durante toda la vigencia del contrato, elevada a 5.350 euros al año si el trabajador es mujer y a 5.700 euros al año si el trabajador es mayor de 45 años. La bonificación será de 5.100 euros al año si el trabajador tiene una discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Subvención de hasta 901,52 euros para adaptación del puesto de trabajo. Deducción de 6.000 euros en el Impuesto de Sociedades en el momento impositivo del período inmediatamente anterior. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un mínimo de tres años.

Las subvenciones y bonificaciones reflejadas en el punto anterior no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas con un contrato indefinido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

**Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad**

*Normativa de aplicación:* Decreto Autonómico Vasco 329/2003, de 23 de diciembre. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Decreto Autonómico Vasco 239/2005, de 13 de septiembre. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad.

*Duración y jornada:* Mínimo 12 meses, máximo 3 años, ampliable a 4 años por convenio colectivo. Jornada completa o parcial.

**CUADRO 2.3 (cont.): Normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad**

*Ayudas:* Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 3.500 euros al año durante toda la vigencia del contrato, elevada a 4.100 euros al año si el trabajador tiene una discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%. Esta última bonificación se elevará hasta los 4.700 euros al año cuando además de estas características, los trabajadores sean mayores de 45 años o mujeres. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006. Decreto Vasco 329/2003, ayudas incompatibles con otras públicas, excepto bonificaciones en materia de Seguridad Social, establece subvenciones por la contratación temporal de personas con discapacidad, por un período mínimo de dieciocho meses, a tiempo completo o a tiempo parcial. La cuantía de la subvención consistirá en el 55% del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en el momento de la celebración del contrato, en función de la jornada y duración del mismo.

**Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre. Ley 10/1994, de 19 de mayo. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. Res. 26 de octubre de 1998. Ley 12/2001, de 9 de julio. Ley 24/2001, de 27 de diciembre. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas. Este contrato no tiene limitación de edad para trabajadores con discapacidad, ni límite en cuanto al número de contratos por empresa, si son para trabajadores discapacitados.

*Duración:* Mínimo de 6 meses y máximo de 2, ampliable a 4 años por convenio colectivo. Máximo seis años para centro especial de empleo. Jornada completa con al menos un 15% del tiempo dedicado a la formación teórica.

*Ayudas:* La cotización de la Seguridad Social se establece mediante una cuota única mensual que tiene una reducción del 50% de la parte empresarial. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal cuando su duración sea igual o superior a doce meses. Posibilidad de beneficiarse de las bonificaciones de los contratos indefinidos para personas con discapacidad en caso de su transformación en indefinido, más 500 euros al año durante cuatro años.

**Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados**

*Normativa de aplicación:* Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

*Objeto:* Contratos celebrados con personas con discapacidad desempleadas para sustitución de trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

*Duración:* Por el tiempo que persista la situación de incapacidad temporal.

*Ayudas:* Bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las contingencias profesionales y las aportaciones de recaudación conjunta. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo siempre que sea igual o superior a doce meses.

**Contrato en prácticas para personas con discapacidad**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Ley 24/2001, de 27 de diciembre. Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido que les habilite para el ejercicio profesional, y que hayan obtenido dentro de los seis años anteriores a la contratación. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

*Duración:* Mínimo 6 meses y máximo 2 años. Jornada completa/parcial.

*Ayudas:* Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social para contratos de jornada completa. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal, siempre que su duración sea superior a doce meses.

**Relación laboral especial de trabajadores en centros especiales de empleo**

*Normativa de aplicación:* Ley 13/1982, de 7 de abril. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre. Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Ley 66/1997, de 30 de diciembre. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad en general. Deberán ser al menos el 70% de la plantilla.

*Duración y jornada:* Todo tipo de contratos y jornadas. Se prohíben horas extraordinarias, y se contempla la retribución de las ausencias de los trabajadores para tratamientos médicos de rehabilitación médico profesional, siempre que no excedan de diez días al semestre.

*Ayudas:* Subvención para inversión de 12.020,24 euros por trabajador si los discapacitados en plantilla superan el 90%; subvención de 9.015,18 euros para los casos en los que están entre el 70 y el 90%. Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Subvención mensual por trabajador con discapacidad de hasta el 50% del SMI. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo no superior a 1.803 euros. Exención del IVA en las subvenciones públicas.

**CUADRO 2.3 (cont.): Normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad**

**Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales**

*Normativa de aplicación:* Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

*Sujetos:* Trabajadores con discapacidad, procedentes de un enclave laboral y que están en excedencia voluntaria en un centro especial de empleo.

*Duración y jornada:* Tiempo indefinido a jornada completa o tiempo parcial.

*Ayudas:* Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con una discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o un grado de minusvalía igual o superior al 65% tendrán derecho a 7.814 euros por contrato a jornada completa. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo.

Si el contrato se celebra a tiempo completo se beneficiarán de las bonificaciones contempladas en el contrato indefinido para personas con discapacidad.

## **PARTE 2**

### **Economía social, discapacidad e inserción laboral**





## 3

# Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad

### 3.1 EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL: MARCO CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN

La emergencia de nuevas necesidades sociales en los últimos decenios y la persistencia y agravamiento de diferentes desequilibrios, entre ellos los del mercado de trabajo, con altas tasas de desempleo, han puesto a prueba la capacidad de las instituciones de nuestra sociedad para dar una respuesta adecuada a las demandas sociales. Precisamente, las limitaciones de los agentes tradicionales para resolver de forma satisfactoria muchos de estos problemas son las que ayudan a explicar el renacimiento de un amplio movimiento social, que ha promovido *iniciativas de carácter asociativo y empresarial*, con el objetivo de resolver necesidades que ni el sector público ni el privado tradicional han sido capaces de solucionar adecuadamente.

Se trata de iniciativas que se aglutinan en torno a cuatro grandes familias, a saber, las asociaciones, las fundaciones, las cooperativas y las mutualidades, y que pueden adoptar muy diversas expresiones jurídicas, incluidas las propias de las sociedades mercantiles. Este amplio conjunto de organizaciones constituye el ámbito de la *economía social*. La delimitación conceptual de la economía social más divulgada por sus propios protagonistas queda reflejada en la *Carta de Principios de la economía social* de la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF 2002), esos principios son los siguientes:

— Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.

- Adhesión voluntaria y abierta.
- Control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios).
- Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general.
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
- Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los miembros y del interés general.

Recientemente, con el propósito de poder elaborar estadísticas homogéneas, precisas y fiables sobre el sector empresarial de la economía social, la Comisión Europea ha realizado un *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas* (Barea y Monzón 2006). Sobre la base de dicho *Manual* y los criterios formulados por Barea (1990 y 1991), Barea y Monzón (1995) y Chaves y Monzón (2000), el Informe del CIRIEC *La economía social en la Unión Europea* elaborado para el Comité Económico y Social Europeo (CESE) establece una definición de economía social que integra en un único concepto los principios históricos y valores propios de la economía social y la metodología de los sistemas de contabilidad nacional:

Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital

o cotizaciones aportadas por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que los crean, controlan o financian (Chaves y Monzón 2007).

De conformidad con dicho Informe, las denominadas *empresas sociales* están incluidas en el subsector de mercado de la economía social. A dicho grupo pertenecen muchos e importantes centros especiales de empleo y ciertos grupos empresariales controlados por entidades de la economía social.<sup>23</sup>

### 3.2 LOS ACTORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Utilizando la terminología propia de la Contabilidad Nacional (SEC 1995), la delimitación conceptual que se ha establecido en el anterior epígrafe configura dos grandes subsectores de la economía social:

— El *subsector de mercado o empresarial*, formado por las organizaciones microeconómicas cuya principal fuente de recursos proviene del

mercado (la mayoría de cooperativas, mutuas y otras empresas como las denominadas *empresas sociales* cuyas características se analizan en el punto 3.3.1).

— El *subsector de productores no de mercado*, formado por las organizaciones microeconómicas cuyos recursos monetarios provienen principalmente de fuera del mercado, a saber, donaciones, cuotas de los socios, rentas de la propiedad o subvenciones (la mayoría de las asociaciones y fundaciones).

Es evidente que, desde una perspectiva socio-económica, existe una apreciable permeabilidad entre ambos subsectores que, en el caso de la economía social, es particularmente considerable, con estrechos vínculos entre el mercado y el no mercado. Piénsese en las numerosas empresas sociales (productores de mercado) que, bajo cualquier forma jurídica (sociedad mercantil o cooperativa), han sido promovidas desde el no mercado por asociaciones o fundaciones. Incluso se dan casos de empresas sociales cuya forma jurídica es la asociación o la fundación. Esta permeabilidad no es óbice para reconocer las ventajas clasificatorias que ofrece la Contabilidad Nacional entre productores de mercado y no de mercado de la economía social a la hora de elaborar estadísticas fiables y homogéneas.

En el cuadro 3.1 se ofrece una clasificación de los diferentes actores de la economía social a

**CUADRO 3.1: Los actores de la economía social**

Productores de mercado	Productores no de mercado
Cooperativas	Instituciones sin fines de lucro que producen servicios de no mercado en favor de las familias (la mayoría de las asociaciones y fundaciones)
Sociedades laborales	Otras entidades de no mercado de la economía social con diferentes formas jurídicas
Mutuas y mutualidades	
Grupos empresariales de la economía social	
Otras empresas de la economía social: empresas sociales*, otros productores de mercado de la economía social con formas jurídicas diversas (asociaciones, fundaciones, etc.)	
Instituciones sin fines de lucro al servicio de empresas de la economía social	

\* Las empresas sociales no se delimitan a partir de su estatuto jurídico sino de la finalidad social de las mismas, desarrollando actividades de inserción o de atención a colectivos sociales desfavorecidos. De hecho, las empresas sociales pueden adoptar cualquier forma jurídica (cooperativa, asociativa, fundacional o mercantil).

Fuente: *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas* (Barea y Monzón 2007). *La economía social en la Unión Europea*, Informe del CIRIEC al CESE (Chaves y Monzón 2007).

<sup>23</sup> Entre otros, Fundosa, Gureak, Lantegi Batuak y Katea

Legaiá, que se estudian más adelante.

partir del criterio de su principal fuente de financiación (mercado o no mercado). La forma jurídica de las diferentes entidades de la economía social no es el elemento determinante de la clasificación, si bien la práctica totalidad de cooperativas, mutuas y sociedades mercantiles de la economía social son productores de mercado y la gran mayoría de asociaciones y fundaciones, productores de no mercado.

En los últimos años se ha producido un importante crecimiento en Europa de la economía social, de manera muy significativa entre las asociaciones y empresas creadas para combatir la exclusión social y favorecer procesos de inserción social por el trabajo. En la UE-15 las asociaciones empleaban en 1997 a 6,3 millones de trabajadores (CIRIEC 2000), y en la UE-25 representan en 2005 más del 4% del PIB y agrupan al 50% de la ciudadanía de la Unión Europea (Jeantet 2006, 108). En el año 2000 la UE-15 contaba con más de 75.000 fundaciones, con un fuerte crecimiento de las mismas a partir de 1980 en los 25 países miembros, incluyendo los recientemente incorporados de Europa Central y del Este (Richardson 2003). En 2005, más de 240.000 cooperativas están sólidamente implantadas en todos los sectores de la actividad económica, con cerca de 5 millones de trabajadores y 143 millones de socios (Cooperatives Europe 2006).

En España, 48.000 cooperativas, sociedades laborales y empresas sociales empleaban en 2005 a 507.000 trabajadores. En el año 2001, 127.000 asociaciones y fundaciones daban trabajo directo a tiempo completo a 380.000 trabajadores.

No cabe duda de que la economía social está conformada por una pluralidad de actores que se desenvuelven en muy distintos escenarios, pero todos ellos tienen un núcleo identitario común y es que son organizaciones de personas de naturaleza privada que desarrollan una actividad con el objetivo prioritario de satisfacer las necesidades de las personas, antes que de retribuir o dar cobertura a inversores capitalistas. Este amplio conjunto de entidades, de mercado o de no mercado, de interés mutualista o de interés general, son las que conforman el ámbito de la economía social.

En el siguiente epígrafe se analiza el papel que las entidades de la economía social desempeñan en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Un papel capital y determinante que pone de relieve la extraordinaria importancia que las entidades del llamado subsector no de mercado (mayoritariamente constituido por asociaciones y fundaciones) tienen en los procesos de inserción, así como la estrecha vinculación entre dicho subsector de no mercado y las experiencias empresariales que desarrollan procesos de inserción laboral, constituidos con mucha frecuencia por las denominadas *empresas sociales* (subsector de mercado).

### 3.3 LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### 3.3.1 EL ASOCIACIONISMO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL

No es posible explicar la creciente atención de los poderes públicos y de la sociedad hacia los problemas de inserción de las personas con discapacidad sin el decisivo papel desempeñado por la economía social y, muy en concreto, por su sector asociativo.

En sus inicios el movimiento asociativo de las personas con discapacidad apenas prestaba atención a las iniciativas de inserción laboral, dedicándose, casi exclusivamente, a labores de apoyo, asesoramiento y ayuda mutua entre los socios. Sin embargo, desde la década de los ochenta el sector asociativo de las personas con discapacidad ha sido pionero en el desarrollo de proyectos conducentes a la inserción laboral de dichas personas, bien en empresas sociales promovidas por el propio sector asociativo, bien en empresas privadas tradicionales y en el sector público, presionando para que se desplegaran diversas políticas activas de empleo de las personas con discapacidad. Como iniciativas pioneras cabe citar a: GORABIDE (Asociación Vizcaína a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) creada en 1964 para promover la inserción laboral de personas con discapacidad; EHLABE

(Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco), creada en 1987; FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual), creada en 1964 y Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad, creada en 1987. Cataluña también fue pionera en estas experiencias desde la década de los setenta del siglo pasado con la iniciativa de Talleres Protegidos Amat Roumens, creados en 1971 por la obra social de Caixa Terrasa a partir de la propuesta de un grupo de padres de personas con discapacidad (desde 1985 constituida como Fundació President Amat Roumens). Estas experiencias fructificaron con la creación de la Coordinadora de Talleres (12% del empleo protegido de España). La Coordinadora ha constituido con EHLABE una agrupación de interés económico (Feina-Lan) que representa el 25% del empleo protegido en España.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en España existían, en 2003, 2.249 entidades, en el ámbito de la discapacidad, que agrupaban a 139.979 personas con discapacidad, un 3,8% del total de la población con discapacidad (Consejo Económico y Social 2004). En el vértice de todas las organizaciones representativas de las personas con discapacidad se encuentra el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

El CERMI, cuya sigla respondía inicialmente a las iniciales de Comité Español de Representantes de Minusválidos, fue creado formalmente en 1996, aunque ya venía actuando como plataforma representativa de las personas con discapacidad desde 1993. Las organizaciones fundadoras del CERMI fueron:

- ONCE, Organización Nacional de Ciegos de España.
- ASPACE, Federación Española de Asociaciones de Atención a Personas con Parálisis Cerebral.
- COCEMFE, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.
- CNSE, Confederación Nacional de Sordos de España.
- FEAPS, Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual.

- FIAPAS, Federación Española de Padres y Amigos de los Sordos.

Las anteriores organizaciones también forman parte del Patronato de la Fundación ONCE, que se considera en el siguiente capítulo.

Además de las entidades fundadoras del CERMI, en la actualidad también se encuentran incorporadas al mismo diversas entidades representativas, de ámbito autonómico y estatal, pudiendo citarse entre estas últimas a:

- FEAFES, Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales.
- FEDACE, Federación Española de Daño Cerebral.
- FEDER, Federación Española de Enfermedades Raras.
- FEISD, Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down.
- CONSORCIO AUTISMO, integrado por Confederación Autismo de España y Federación Española de Padres de Autistas (FESPAU).
- PREDIF, Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física.

Otras organizaciones adheridas al CERMI son:

- AEDIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad.
- FEACEM, Federación Empresarial Española de Asociaciones de centros especiales de empleo de Minusválidos.
- CPE, Comité Paralímpico Español.

El CERMI, a su vez, está integrado en CEPES (Confederación Empresarial Española de la economía social).

En cuanto al protagonismo del CERMI en la integración laboral de las personas con discapacidad ha quedado claramente resaltado en el capítulo 2. Recuérdense los dos Planes de Empleo para personas con discapacidad convenidos con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 1997 y 2002 y la *Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008*.

Otras entidades relevantes para la inserción laboral de personas con discapacidad son:

- AFEM, Asociación FEAPS para el Empleo de Personas con discapacidad intelectual, que aglutina centros especiales de empleo del ámbito FEAPS y que también está integrada en el CEPES.
- AESE, Asociación Española de Empleo con Apoyo que actúa para promover la integración laboral de las personas con discapacidad en empleos ordinarios mediante programas de *empleo con apoyo*.
- EHLABE, Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco, que se estudia en un capítulo posterior de esta investigación.

### 3.3.2 LAS EMPRESAS SOCIALES

En el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad, las denominadas empresas sociales desempeñan un significativo papel. Estas empresas, verificando todas ellas los requisitos de identificación de las empresas de la economía social, adoptan muy diversos estatutos jurídicos, incluido el asociativo y el fundacional, si bien cada vez son más conocidas como empresas sociales que, en el caso de la inserción de las personas con discapacidad, en la actualidad y en España, están mayoritariamente identificadas bajo la figura calificada de centro especial de empleo. El resto de empresas de inserción laboral de colectivos de difícil empleabilidad está regulado por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de empresas de inserción.

No obstante lo anterior, es preciso recordar que no todos los centros especiales de empleo son empresas sociales, ya que la creación de los mismos puede ser obra tanto del sector público como del sector privado y, dentro de este último, por empresas sociales o por empresas de naturaleza capitalista.

Las empresas sociales, tal y como son definidas por el *Manual europeo de cuentas satélite de las empresas de la economía social* (Barea y Monzón 2007) forman parte del subsector de mercado de la economía social independientemente de la figura jurídica que adopten. El mencionado *Manual* delimita el ámbito de las empresas sociales basándose en las conocidas definiciones de Borzaga y Defourny (2001) y Borzaga y Santuari

(2003), estructuradas a partir de criterios relacionados con sus características económicas y sociales. Entre las primeras destacan:

- Desarrollan una actividad continua de producción de bienes y/o servicios. Esta actividad productiva permanente es una característica esencial de la empresa social.
- Tienen un elevado grado de autonomía. Pueden estar cofinanciadas por los poderes públicos, pero no controladas por ellos.
- Nivel significativo de riesgo económico. Los promotores de la empresa asumen la mayor parte del riesgo económico y la viabilidad financiera depende de los esfuerzos de socios y trabajadores.
- Tienen una participación significativa de trabajo remunerado, aunque también pueden incorporar recursos no monetarios en forma, por ejemplo, de trabajo voluntario.
- Poseen una orientación de mercado, que significa que una parte importante de los ingresos de la empresa proviene del mercado.

En cuanto a su dimensión social, se utilizan cinco indicadores para acotarla:

- Una iniciativa promovida por un grupo de ciudadanos. Las empresas sociales son el resultado de dinámicas colectivas que implican a personas que comparten ciertas necesidades u objetivos.
- Una participación directa de las personas afectadas por la actividad. Las empresas sociales tienen naturaleza participativa.
- Un poder de decisión que no se basa en la propiedad del capital. El proceso de toma de decisiones no está vinculado al capital invertido.
- Un reparto limitado de excedentes y beneficios. Las empresas sociales pueden no distribuir ningún tipo de excedentes pero, si lo hacen, es hasta un cierto límite establecido con criterios restrictivos.
- Un propósito explícito de beneficiar a la comunidad. Las empresas sociales tienen objetivos sociales. Este propósito de servir a la comunidad o a un grupo concreto de personas constituye una característica esencial de la organización.

Las empresas sociales contribuyen de forma decisiva a la generación de valor añadido social.

Sus características no lucrativas y sus procesos participativos y de decisión democrática permiten:

- La incorporación de recursos monetarios gratuitos (donaciones) y no monetarios (voluntariado).
- Un plus de fiabilidad y de credibilidad para las empresas sociales ante los poderes públicos (preocupados siempre por la eventualidad de un enriquecimiento de los propietarios de las empresas gracias a los incentivos públicos) y ante otros interlocutores sociales como los sin-

dicatos que, por las mismas razones, se muestran reticentes a la hora de cambiar salarios mínimos por salarios de formación (Borzaga, Gui y Povinelli 1997).

En conclusión, tanto los análisis teóricos realizados por la literatura económica y sociológica como la evidencia empírica, que podrá apreciarse en los siguientes capítulos, permiten identificar en las empresas sociales una potente herramienta para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

## 4

# La inserción laboral de las personas con discapacidad en España

### 4.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA. DATOS CUANTITATIVOS Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

En el capítulo 1 se ha establecido el marco conceptual de la discapacidad. A partir de las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) establecidas en la *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cifra en 610 millones las personas con discapacidad en todo el mundo, de las cuales 386 millones están en edad laboral (Zadek y Scott-Parker 2002). En la Unión Europea, alrededor de 38 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad (CERMI 2001).

En España, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES)*, realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Inmerso y la Fundación ONCE constituye, por el momento, la más amplia base de datos sobre personas con discapacidad. La *EDDES* entiende por discapacidad:

Toda limitación grave que afecte o se espere que vaya a afectar durante más de un año a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia.<sup>24</sup>

Según la *EDDES* el número total de personas con alguna discapacidad en España asciende en el año de referencia a 3.528.221,<sup>25</sup> lo que supone en dicha fecha el 9% de la población española. En el mismo año y a efectos legales, de 1.415.258 personas que habían solicitado la declaración de la condición de *minusválido* obtuvieron una calificación de grado de minusvalía igual o superior al 33%: 1.255.798 personas (Observatorio de la Discapacidad 2000).

Por grupos de edad, el 58,7% de las personas con discapacidad tiene más de 65 años y sólo el 1,4% es menor de 6 años, correspondiendo el 39,9% restante al grupo comprendido entre 6 y 64 años.

En el cuadro 4.1 puede apreciarse la distribución de las personas con discapacidad por comunidades y ciudades autónomas de España (excluidos los menores de 6 años). Las comunidades autónomas de Castilla y León, Murcia, Andalucía y Galicia presentan unas tasas de personas con discapacidad claramente superiores a la media. Por el contrario, La Rioja, Canarias, País Vasco, Baleares, Madrid y Navarra ofrecen tasas bastante más bajas.

En cuanto a los datos de carácter laboral de las personas con discapacidad relacionados con la actividad, el empleo y el paro, los más recientes de ámbito estatal corresponden al módulo de discapacidad de la Encuesta de Población Activa del 2.º trimestre de 2002 (EPA 2.º trimestre 2002).

<sup>24</sup> También se incluyen a aquellas personas cuya discapacidad proviene de procesos degenerativos causados principalmente por la edad.

<sup>25</sup> Debe hacerse notar que este conjunto de personas con discapacidad es mucho mayor que el que corresponde al concepto jurídico de persona con discapacidad (aquella

que tiene reconocido un grado mínimo de minusvalía del 33%). Las personas con discapacidad consideradas en centros especiales de empleo, Grupo ONCE y personas con discapacidad del País Vasco estudiadas en los capítulos 5 y 6 son sólo las que tienen reconocida una minusvalía mínima del 33%



**CUADRO 4.1: Población con alguna discapacidad por grandes grupos de edad y ámbito territorial. España, 1999**  
(datos referidos a personas de 6 o más años)

Ámbito territorial	De 6 a 64 años		De 65 y más años		Total	
	Número de personas	Tasa por 1.000 habitantes	Número de personas	Tasa por 1.000 habitantes	Número de personas	Tasa por 1.000 habitantes
Andalucía	319.994	56	388.837	394	708.831	106
Aragón	31.499	37	64.548	268	96.047	87
Asturias	37.227	47	63.776	300	101.003	100
Illes Balears	27.265	46	29.684	260	56.949	80
Canarias	54.394	41	51.891	272	106.285	70
Cantabria	18.402	46	29.748	315	48.150	97
Castilla y León	84.123	46	191.087	373	275.300	118
Castilla-La Mancha	57.015	45	107.881	340	164.896	104
Cataluña	224.960	48	339.553	329	564.513	98
Comunitat Valenciana	124.291	40	187.954	301	312.875	84
Extremadura	35.102	43	67.189	357	102.291	102
Galicia	103.570	50	168.620	324	272.190	106
Madrid	149.996	38	197.804	263	347.800	73
Murcia	48.701	56	62.558	405	111.259	108
Navarra	14.251	35	26.124	288	40.375	81
País Vasco	62.908	39	80.693	239	143.601	74
La Rioja	5.226	27	8.877	183	14.103	57
Ceuta y Melilla	6.347	59	5.831	361	12.178	98
<b>Total Estado</b>	<b>1.405.991</b>	<b>46</b>	<b>2.072.655</b>	<b>322</b>	<b>3.478.646</b>	<b>94</b>

Fuente: Observatorio de la Discapacidad del MTAS con datos de la EDDDES (1999).

Es preciso recordar que los datos de la EPA se han elaborado con una metodología diferente a los de la EDDDES. En la EPA 2002 se incluyen tanto las personas con discapacidad como aquellas con otros problemas de salud, mientras que la EDDDES sólo considera las discapacidades. Otra diferencia fundamental radica en el tiempo mínimo que han de llevar padeciendo los problemas o discapacidades, que en la EDDDES es de un año y en la EPA 2002 es de seis meses. Esta disparidad metodológica explica tanto las cifras de personas discapacitadas, más altas en la EPA 2002, como las discrepancias en las tasas de paro y empleo, más dispares entre discapacitados y no discapacitados en la EDDDES.

Respecto a la actividad de las personas con discapacidad, el primer dato que llama la atención es que sólo el 33,7% de las personas en edad de trabajar (de 16 a 64 años) son activas (ocupados y parados), cuando la tasa de actividad para la

población sin discapacidad es del 70% en el año 2002 (cuadros 4.2 y 4.3).

Por sexos, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad es muy superior a la de las mujeres (39,3% frente al 27,1%).

En lo que concierne a la tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de las personas sin discapacidad (cuadro 4.3). De nuevo, la tasa de paro de las personas con discapacidad es sensiblemente inferior en los hombres (12,8%) que en las mujeres (19,7%).

En 2002 existían en España 666.900 personas con discapacidad ocupadas, de las cuales el 62,5% eran asalariadas en el sector privado y un 15,9% en el sector público, siendo un 5,5% empleadores con asalariados y un 14% empleadores sin asalariados. El 2% restante se encontraba en otra situación (cuadro 4.4).

**CUADRO 4.2: Personas con discapacidad de 16 a 64 años según su relación con la actividad y género**

Género	Activos			Inactivos	Total
	Trabajando	Parados	Total		
<i>Número (miles)</i>					
Hombres	433,7	63,6	497,3	768,5	1.265,8
Mujeres	233,2	57,3	290,5	782,9	1.073,4
<b>Total</b>	<b>669,9</b>	<b>120,9</b>	<b>787,8</b>	<b>1.551,4</b>	<b>2.339,2</b>
<i>Tasa (%)</i>					
Hombres	34,3	5,0	39,3	60,7	100,0
Mujeres	21,7	5,3	27,1	72,9	100,0
<b>Total</b>	<b>28,5</b>	<b>5,2</b>	<b>33,7</b>	<b>66,3</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE 2003. EPA 2.º trimestre, 2002.

**CUADRO 4.3: Comparación tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad de 16 a 64 años y género (porcentajes)**

Género	Personas con discapacidad			Personas sin discapacidad		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
Hombres	39,3	34,3	12,8	84,4	78,1	7,5
Mujeres	27,1	21,7	19,7	55,8	48,7	16,2
<b>Total</b>	<b>33,7</b>	<b>28,5</b>	<b>15,3</b>	<b>70,0</b>	<b>62,4</b>	<b>11,0</b>

Fuente: INE 2003. EPA 2.º trimestre, 2002.

**CUADRO 4.4: Personas con discapacidad de 16 a 64 años ocupadas según la situación profesional por género (miles)**

Situación profesional	Género		Total
	Hombres	Mujeres	
Empleadores con asalariados	26,5	10,3	36,8
Empleadores sin asalariados	65,9	27,8	93,7
Asalariados sector público	58,5	47,7	106,2
Asalariados sector privado	275,7	141,2	416,9
Otra situación	7,1	6,3	13,4
<b>Total</b>	<b>433,7</b>	<b>233,2</b>	<b>666,9</b>

Fuente: Las personas con discapacidad y su relación con el empleo (INE 2003). EPA 2.º trimestre, 2002.

En donde no existen diferencias apreciables es en los tipos de contrato de los asalariados, tengan o no tengan discapacidad, como puede apreciarse en el cuadro 4.5.

Por último, el cuadro 4.6 pone de relieve importantes diferencias entre comunidades autónomas en sus tasas de actividad, empleo y paro de personas con discapacidad. Navarra presenta la ma-

yor tasa de actividad (42,2%) frente a Asturias que tiene la menor (23,7%). En cuanto al paro, Extremadura, Andalucía y Cataluña ofrecen las más altas con un 22,6%, un 22,3% y un 21,3%, respectivamente.<sup>26</sup>

Para concluir con este epígrafe, pueden establecerse dos conclusiones principales que plantean, a su vez, dos importantes desafíos a la so-

<sup>26</sup> Tasa de paro = Población parada / Población activa x 100  
= (Tasa de actividad - Tasa de empleo) x 100 / Tasa de

actividad.

**CUADRO 4.5: Personas con discapacidad de 16 a 64 años asalariadas por tipo de contrato y tipo de jornada (porcentajes)**

Grupo de edad	Tipo de contrato		Tipo de jornada	
	Indefinido	Temporal	Completa	Parcial
Personas con discapacidad	68,63	31,37	90,04	9,96
Personas sin discapacidad	68,73	31,27	92,17	7,83

Fuente: Las personas con discapacidad y su relación con el empleo (INE 2003). EPA 2.º trimestre, 2002.

**CUADRO 4.6: Tasas de actividad y empleo por comunidad autónoma en la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad**

Ámbito Territorial	Con discapacidad		Sin discapacidad	
	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de actividad	Tasa de empleo
Andalucía	28,7	22,3	67,1	54,4
Aragón	34,7	31,8	68,3	64,6
Asturias	23,7	20,8	60,6	54,3
Illes Balears	40,1	36,7	76,9	71,9
Canarias	34,5	29,0	69,9	62,3
Cantabria	30,9	30,1	65,1	58,6
Castilla y León	35,8	31,5	67,7	60,4
Castilla-La Mancha	41,3	36,6	67,2	61,1
Cataluña	30,1	23,7	75,7	69,0
Comunitat Valenciana	37,9	31,1	72,3	65,0
Extremadura	35,9	27,8	66,9	54,5
Galicia	29,8	26,4	70,0	61,6
Madrid	41,9	39,4	70,1	65,4
Murcia	32,6	27,5	70,3	62,5
Navarra	42,2	41,0	70,6	66,9
País Vasco	33,6	29,3	70,3	63,9
La Rioja	24,4	22,1	69,3	64,2
Ceuta y Melilla	32,2	28,4	55,7	53,6
<b>Total Estado</b>	<b>33,7</b>	<b>28,5</b>	<b>70,0</b>	<b>62,4</b>

Fuente: INE 2003. EPA 2.º trimestre, 2002.

ciudad y a los poderes públicos. La primera conclusión es que *la tasa de paro de las personas con discapacidad (15,4%) es sensiblemente más alta que la tasa de paro del resto de la población activa (10,8%), es decir, un 40% más alta en 2002.*

La segunda conclusión es, si cabe, más desalentadora: *la tasa de actividad de las personas con discapacidad en edad laboral no llega ni a la mitad de la tasa de actividad del resto de la población en edad laboral (33,7% frente a 70%).*

## 4.2 ALTERNATIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las bajas tasas de actividad laboral y de empleo de las personas con discapacidad han llevado a las autoridades públicas a desplegar un amplio abanico de políticas activas de empleo con carácter específico para dichas personas, de las que ya se ha hecho mención en el capítulo 1. En este epígrafe se definen con mayor precisión las distintas modalidades de empleo que en España y la Unión Europea están establecidas para las personas con discapacidad.

#### 4.2.1 TRABAJO Y EMPLEO PROTEGIDO

Resulta útil establecer algunas definiciones que ayuden a catalogar con precisión los diferentes niveles ocupacionales que conforman un itinerario de las personas con discapacidad desde la inactividad laboral hasta su inserción plena en el mercado de trabajo y el empleo. Estas definiciones, recopiladas en un documento de la OIT (O'Reilly 2003) son las siguientes:

- *Trabajo* es la ejecución de tareas organizadas que pueden tener algún tipo de remuneración, pero que no constituyen una relación laboral ni están amparadas por la legislación laboral o de Seguridad Social.
- *Empleo* es el trabajo remunerado que cumple los requisitos establecidos por la legislación laboral, la Seguridad Social y las normas tributarias.
- *Trabajo protegido* es el realizado por personas con discapacidad en talleres o centros específicamente creados para este propósito. Estas personas continúan recibiendo sus prestaciones asistenciales de la Seguridad Social y pueden percibir algún tipo de pequeñas gratificaciones o pagos. Los trabajadores protegidos no están empleados, no tienen ningún tipo de relación laboral ni, por consiguiente, están amparados por la legislación laboral.
- *Empleo protegido* es el empleo en una empresa establecida específicamente para el empleo de personas con discapacidad y que recibe fondos del Estado.

#### 4.2.2 EL TRABAJO PROTEGIDO: LOS CENTROS OCUPACIONALES

Los centros ocupacionales no constituyen una empresa ni una figura laboral, sino un servicio social definido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) en su artículo 53, y tienen como «finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un centro especial de empleo».

Por su parte, el artículo 29 del Decreto Autonómico Vasco 257/1986, de 18 de noviembre, so-

bre servicios sociales para personas con discapacidad, señala que:

Los centros ocupacionales son servicios que se sirven del trabajo como de medio o terapia principal para conseguir de las personas minusválidas un mejor ajuste psicosomático y la máxima adaptación al medio social en el que viven. El producto del trabajo y los medios de organización, disciplina y técnicas apropiadas para obtenerlo son un objetivo esencial de los centros ocupacionales, aunque subordinado al anterior. Constituye también objetivo de este tipo de servicios la promoción de sus usuarios a puestos de trabajo en centros de empleo especial.

Aunque en los centros ocupacionales sólo cabe hablar, a lo sumo, de *trabajo* protegido y no de *empleo* protegido y, por consiguiente, no forman parte de las políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad, lo cierto es que en determinados casos constituyen un primer eslabón en la cadena de integración laboral de personas con discapacidad. Aun no teniendo carácter empresarial, los centros ocupacionales pueden desarrollar una cierta actividad productiva, vender sus productos en el mercado y generar gratificaciones económicas para las personas con discapacidad que están trabajando en los mismos. Con frecuencia los centros ocupacionales están vinculados a centros especiales de empleo.

#### 4.2.3 EL EMPLEO PROTEGIDO: LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El empleo protegido desarrollado en los centros especiales de empleo constituye uno de *los más importantes instrumentos de inserción laboral de las personas con discapacidad en España*.

El marco legal regulatorio de los centros especiales de empleo se ha expuesto en el capítulo 2. Recuértese que la LISMI configura a los mismos como empresas que actúan regularmente en el mercado en las que un mínimo del 70% de la plantilla está constituido por personas con discapacidad que realizan un trabajo productivo y remunerado. Los centros especiales de empleo se conciben también como un medio para la inser-

ción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Los centros especiales de empleo pueden ser de titularidad pública o privada y, dentro de esta última, empresas de la economía social o empresas capitalistas tradicionales. A su vez, los poderes públicos tienen establecidos programas de creación y mantenimiento de puestos de trabajo estables.

#### 4.2.4 LOS ENCLAVES LABORALES

Los enclaves laborales constituyen una variedad de empleo protegido que se propone como objetivo facilitar la integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias a partir de las plantillas de trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo.

El marco legal regulatorio del enclave laboral ha sido explicado en el capítulo 2. Esta medida de fomento de empleo ha sido regulada recientemente (RD 290/2004) como consecuencia de las reiteradas peticiones del CERMI (II Plan de Empleo MTAS-CERMI). El enclave laboral constituye un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Es evidente que el objetivo principal del enclave laboral consiste en fomentar la transición de los trabajadores con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo hacia el empleo ordinario. Así se refleja en los objetivos establecidos en el Acuerdo entre el MTAS-CERMI de 2002:

- Favorecer el tránsito del empleo «protegido» al ordinario.
- Facilitar a los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo el desarrollo de su actividad laboral en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo.

- Conseguir que la empresa en la que se realiza el enclave tenga un mejor conocimiento de las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
- Posibilitar el crecimiento de la actividad productiva desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, que normalmente provienen de la inactividad, para suplir a los trabajadores desplazados al enclave.

El Real Decreto 290/2004 regulador de los enclaves laborales desarrolla las medidas legales que deben garantizar el cumplimiento de los anteriores objetivos que se verán reforzados en la medida en que se aprueben ayudas y estímulos financieros a las empresas ordinarias para la contratación de personas con discapacidad del enclave laboral.

#### 4.2.5 EL EMPLEO CON APOYO

Los programas de empleo con apoyo en la Unión Europea ya han sido explicados sucintamente en el capítulo 2, al desarrollar las políticas activas de empleo, y se proponen, esencialmente, superar «los modelos dicotómicos entre el empleo en la empresa ordinaria y el modelo de los centros especiales de empleo» (J. de Urríes, Verdugo y Vicent 2005), asegurando a las personas con discapacidad servicios de apoyo continuado de carácter personal para que éstas puedan trabajar en un empleo no protegido.

La definición más conocida y aceptada de empleo con apoyo ha sido establecida en Estados Unidos en 1986:

El Empleo con Apoyo es trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad (The Rehabilitation Act Amendments).

**CUADRO 4.7: Empleo con apoyo en España: personas integradas por tipo de discapacidad en 1996, 1999 y 2004**

Discapacidad	1996				1999				2004			
	H.T.		E.T.		H.T.		E.T.		H.T.		E.T.	
	N.º	Porcentaje	N.º	Porcentaje	N.º	Porcentaje	N.º	Porcentaje	N.º	Porcentaje	N.º	Porcentaje
Física	168	12	140	13	658	18,7	509	21	1.596	27	1.093	31
Intelectual	1.008	72	752	71	1.925	54,7	1.300	53,7	2.893	50	1.384	39
Sensorial	163	12	141	13	775	22	517	21,3	949	16	843	24
Salud Mental	58	4	34	3	156	4,4	91	3,7	28	0,7	17	0,48
Otras	—	—	—	—	—	—	—	—	362	7	194	6
Exclusión	—	—	—	—	—	—	—	—	2	0,03	1	0,03
<b>Total</b>	<b>1.397</b>	<b>—</b>	<b>1.067</b>	<b>—</b>	<b>3.514</b>	<b>—</b>	<b>2.417</b>	<b>—</b>	<b>5.830</b>	<b>—</b>	<b>3.532</b>	<b>—</b>

Nota: H.T.: han trabajado; E.T.: están trabajando.

Fuente: J. de Urríes, B.; Verdugo, M. A. y Vincent, C. *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*, MTAS (2005).

Las características del empleo con apoyo se resumen en el Decreto 870/2007, de 2 de julio, ya citado en el capítulo 2, que define el empleo con apoyo, las distintas clases de promotores de empleo con apoyo y las características de los preparadores, ratios y subvenciones. Se trata de un Decreto largamente esperado por el sector de actores y especialistas en el tema (Verdugo y J. de Urríes 2007).

El sistema de empleo con apoyo sólo está implantado en Estados Unidos, Canadá, Australia, Japón y algunos países de la Unión Europea, entre ellos, muy recientemente, España, donde también existen programas de empleo con apoyo en 14 comunidades autónomas, siendo Cataluña y Andalucía las más activas con 11 y 7 programas, respectivamente (J. de Urríes, Verdugo y Vincent 2005).

Según la encuesta realizada por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca, el número de trabajadores en empleo con apoyo ha aumentado sensiblemente desde 1999, pasando de 3.514 personas a las que se había ofrecido alguna oportunidad de trabajo, a 5.830, y de 2.417 trabajadores en puestos de trabajo a 3.532, es decir, se ha producido un aumento del 46,13% de las personas que en la actualidad desempeñan un puesto de trabajo.

### 4.3 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN ESPAÑA

Las características de los centros especiales de empleo han sido explicadas en el capítulo 2 y en el epígrafe 4.2.3. Se trata de empresas que se desenvuelven en el mercado y se benefician de ayudas públicas por tener en su plantilla, al menos, a un 70% de trabajadores con discapacidad, cumpliendo una función de primer orden en la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Sin ningún género de dudas, puede afirmarse que *los centros especiales de empleo constituyen en la actualidad la más importante palanca para la inserción laboral de las personas con discapacidad en España*. Los datos agregados, facilitados por el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), muestran la importancia de este instrumento en las políticas activas de empleo para personas con discapacidad: cerca de 48.000 personas con discapacidad empleadas en casi 1.600 centros especiales de empleo distribuidos por las 17 comunidades autónomas de España, Ceuta y Melilla.

La parquedad de los datos de los cuadros 4.8, 4.9 y 4.10 no es óbice para que puedan formularse algunas conclusiones muy significativas:

— Cataluña, Andalucía y País Vasco son las comunidades autónomas con mayor empleo de

<b>CUADRO 4.8: Centros especiales de empleo en España. Plantilla a 31/12/2006 (personas con discapacidad contratadas)</b>			
<b>Comunidades autónomas</b>	<b>N.º centros</b>	<b>Plantilla</b>	<b>Porcentaje hombres/mujeres</b>
Andalucía	338	8.989	—
Aragón	59	1.545	61/39
Asturias	82	1.682	57/43
Illes Balears	23	577	61/39
Canarias	45	754	60/40
Cantabria	16	982	61/39
Castilla-La Mancha	77	1.529	65/35
Castilla y León	141	2.819	62/38
Cataluña	198	10.112	61/39
Comunitat Valenciana	116	2.560	58/42
Extremadura	86	1.396	72/28
Galicia	102	1.490	60/40
Madrid	123	5.023	55/45
Murcia	45	819	61/39
Navarra	16	1.264	62/38
La Rioja	29	482	60/40
Ceuta	3	43	67/33
Melilla	5	39	49/51
País Vasco	85	6.529	64/36
<b>Totales</b>	<b>1.589</b>	<b>48.634</b>	<b>62/38</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS y Servicio Público de Empleo de Navarra.

<b>CUADRO 4.9: Características de las personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo en España a 31/12/2006</b>		
<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Distribución por edad</b>	<b>Tipo de contrato</b>
Psíquica 49%	Iguales o mayores de 25 años 85%	Indefinido 64%
Física 42%		
Sensorial 9%	Menores de 25 años 7%	Temporal 36%

Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS.

<b>CUADRO 4.10: Contratos de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad</b>										
<b>Clase de empresa</b>	<b>1998</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>1999</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>2000</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>2001</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>2006</b>	<b>Porcentaje</b>
Contratos en cent. esp. empl.	13.380	57,7	16.231	53	17.837	51,7	16.920	48,3	—	—
Contratos en empresas ordinarias	9.827	42,3	14.352	47	16.635	48,3	18.139	51,7	32.112	—
<b>Total</b>	<b>23.207</b>	<b>100</b>	<b>30.583</b>	<b>100</b>	<b>34.472</b>	<b>100</b>	<b>35.059</b>	<b>100</b>	<b>—</b>	<b>100</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS.

personas con discapacidad en centros especiales de empleo, no sólo debido a razones demográficas, sino también al activo papel desempeñado por las organizaciones de la economía social, como podrá apreciarse en el siguiente capítulo para el caso del País Vasco.

- En los centros especiales de empleo se reproducen los diferentes niveles participativos en la actividad laboral de hombres y mujeres. El 60% de las personas con discapacidad empleadas son hombres, frente a un 40% de mujeres. Extremadura, con un 72% de hombres con discapacidad en sus centros especiales de empleo, destaca por su desnivel. Le siguen a mucha distancia Castilla-La Mancha (65% de hombres) y Castilla y León (62% de hombres).<sup>27</sup>
- La mitad de las 47.370 personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo presentan discapacidad psíquica, un 39% física y un 11% sensorial.
- La estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad es mayor en los centros especiales de empleo (65% de contratados indefinidos y 35% temporales) que en las empresas ordinarias (53% y 47%, respectivamente)
- Los contratos de fomento de empleo de personas con discapacidad realizados anualmente por los centros especiales de empleo constituyen una muy importante participación en el conjunto de contratos de empleo. El último dato conocido con precisión corresponde al año 2001 en el que los contratos de fomento de empleo en centros especiales de empleo suponían un 48,3% del total de contratos de fomento de empleo. El porcentaje no ha hecho más que descender desde 1998, si bien en el período 1999-2001 el empleo ha crecido de forma importante en los centros especiales de empleo (un 24,2%). También ha crecido en el período 2001-2006 (un 53,6%) como puede apreciarse en el cuadro 4.11 que refleja la evolución histórica de centros y plantillas.

Lo anterior evidencia que las empresas ordinarias se muestran más receptivas a utilizar contratos de fomento de empleo con personas con discapacidad, y en esta receptividad pueden influir diversos factores, entre ellos la propia actividad de los centros especiales de empleo, para facilitar el tránsito a la empresa ordinaria a través de los *enclaves laborales*, y también el desarrollo de programas de *empleo con apoyo*.

En cuanto a las figuras jurídicas adoptadas por los centros especiales de empleo los datos facilitados al Observatorio Español de la economía social del CIRIEC por los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas permiten afirmar que la *sociedad de responsabilidad limitada* es la más utilizada, con un 50% del total. Un importante porcentaje de centros especiales de empleo adopta la forma de *asociación* y, en menor medida, de *fundación* (entre ambas, un 25%). Los centros especiales de empleo de *titulidad pública* suponen un 8% del total y el resto, un 17%, está constituido por un variopinto abanico de entidades: sociedades anónimas, cooperativas, sociedades laborales, comunidades de bienes, autónomos, etc. Cooperativas y sociedades laborales sólo tienen, por lo tanto, una discreta presencia en el mosaico jurídico de los centros especiales de empleo.

En todo caso, la gran mayoría de centros especiales de empleo, con independencia de su estatuto jurídico, son entidades que forman parte de la economía social, por estar controladas por organizaciones de la misma, y verificar los requisitos establecidos por las normas europeas de delimitación del ámbito del sector de mercado de la economía social (Barea y Monzón 2003).

Los centros especiales de empleo desarrollan mayoritariamente su actividad productiva en el sector servicios, muy intensivo en mano de obra: servicios de limpieza, jardinería, *telemarketing*,

<sup>27</sup> Los datos facilitados al Observatorio Español de la economía social del CIRIEC por los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas ponen de manifiesto que donde menores son las diferencias entre las tasas de empleo de hombres y mujeres es entre las personas con discapacidad sensorial. En al-

gunas comunidades autónomas, como Murcia, Cataluña, Galicia, Madrid, Valencia o Baleares, el Observatorio del CIRIEC tiene datos precisos facilitados por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos que demuestran tasas de empleo similares o incluso superiores por parte de las mujeres.



**CUADRO 4.11: Centros especiales de empleo. Serie histórica de centros y plantillas. Período 2001-2006**

Comunidades autónomas	Año 2001		Año 2002		Año 2003		Año 2004		Año 2005		Año 2006	
	N.º centros	Plantilla	N.º centros	Plantilla	N.º centros	Plantilla	N.º centros	Plantilla	N.º centros	Plantilla	N.º centros	Plantilla
Andalucía	153	3.069	170*	3.800*	—	3.800	—	3.800	—	7.000*	338	8.989
Aragón	46	1.329	52	1.410	53	1.506	—	1.451	55	1.499	59	1.545
Asturias	59	1.193	68	1.305	75	1.399	78	1.487	79	1.487	82	1.682
Illes Balears	17	340	18	371	—	427	18	483	23	528	23	577
Canarias	26	395	29	561	—	480	33	493	—	—	45	754
Cantabria	10	716	10	808	12	819	12	879	—	—	16	982
Castilla-La Mancha	62	1.002	64	1.204	65	1.303	67	1.303	71	1.350	77	1.529
Castilla y León	88	1.730	102	1.874	114	2.203	139	2.461	143	2.653	141	2.819
Cataluña	183	7.845	177	8.240	—	8.435	—	9.113	—	—	198	10.112
Comunitat Valenciana	105	2.176	114	2.256	114	2.418	—	2.274	110	1.870	116	2.560
Extremadura	47	640	52	654	62	726	71	861	79	1.030	86	1.396
Galicia	75	1.126	73	1.155	82	1.273	90	1.249	100	1.353	102	1.490
Madrid	105	3.583	109	4.203	124	4.220	—	4.735	122	4.608	123	5.023
Murcia	36	450	43	526	45	696	48	757	44	778	45	819
Navarra	—	—	—	—	—	—	—	—	15	1.210	15	1.256
La Rioja	22	326	23	373	25	405	27	438	28	433	29	482
Ceuta	7	80	7	76	5	41	5	41	5	36	3	43
Melilla	2	50	2	47	3	76	2	42	3	30	5	39
País Vasco	60	4.783	70	5.126	75	5.510	80	5.686	85	6.288	85	6.529
<b>Totales</b>	<b>1.103</b>	<b>30.833</b>	<b>1.183</b>	<b>33.989</b>	<b>—</b>	<b>35.737</b>	<b>—</b>	<b>37.553</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>1.588</b>	<b>48.626</b>

\* Datos estimados.

Nota: No se suman los totales en los que faltan dos o más autonomías.

Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS. No están disponibles los datos de algunas comunidades autónomas. Los datos de Navarra han sido facilitados directamente por su Servicio Público de Empleo.

tintorerías, lavanderías, servicios a empresas estandarizados, etc. En el sector industrial se concentran en actividades manufactureras y artesanales, la mayoría de ellas también intensivas en mano de obra.

Por último, una conclusión que merece ser destacada es *la continuidad en el tiempo de las políticas públicas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de los centros especiales de empleo*, que está en la base del éxito obtenido por los mismos. El cuadro 4.12 muestra la evolución de la dotación presupuestaria en España para subvencionar la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en centros especiales de empleo y otros programas de apoyo a los trabajadores con discapacidad.

#### 4.4 EL GRUPO ONCE Y LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Organización Nacional de Ciegos (ONCE) nace en 1938 como una entidad de derecho público y beneficencia general tutelada por el Estado, lo que significa el contar con un importante paquete normativo tanto interno como desde el propio Estado, a través del Consejo de Protectorado que regula la relación Estado/ONCE y cuya norma reguladora se recoge en el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles (BOE de 21 de marzo de 1991, núm. 69/1991). Modificado por los Reales Decretos 1.200/1999, de 9 de julio (BOE de 28 de julio), y 1.359/2005, de 18 de noviembre (BOE de 1 de diciembre).

<b>CUADRO 4.12: Centros especiales de empleo. Evolución de la dotación presupuestaria</b>										
<b>Comunidades autónomas</b>	<b>Año 1998</b>	<b>Año 1999</b>	<b>Año 2000</b>	<b>Año 2001</b>	<b>Año 2002</b>	<b>Año 2003</b>	<b>Año 2004</b>	<b>Año 2005</b>	<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>
Andalucía	9.100.285	20.628.659	21.948.962	20.179.162	22.761.590	22.344.780	22.561.080	23.897.472	24.869.806	27.468.376
Aragón	3.427.091	6.819.023	5.246.836	5.849.591	6.028.130	6.107.210	6.551.930	6.940.022	7.311.300	7.617.762
Asturias	0	0	8.967.101	7.568.966	6.883.090	7.212.010	7.554.160	8.001.627	8.382.116	8.805.064
Illes Balears	1.542.798	1.890.904	1.875.158	1.844.686	1.961.630	1.940.140	2.154.320	2.281.930	2.405.519	2.599.048
Canarias	1.674.901	3.080.908	3.281.526	3.089.082	3.091.330	3.403.770	4.064.090	4.304.828	4.431.743	5.109.531
Cantabria	2.386.679	3.276.177	3.353.648	3.707.283	3.561.680	3.461.990	3.918.920	4.151.052	4.375.968	4.559.417
Cast.-La Mancha	2.167.250	4.150.049	4.477.540	5.022.899	7.745.130	7.287.690	6.579.790	6.969.538	7.302.946	7.896.009
Cast. y León	4.995.853	9.731.889	9.291.647	10.342.036	8.137.180	10.189.950	10.790.680	11.429.856	12.059.570	12.812.119
Cataluña	19.450.915	24.232.508	26.528.674	27.653.048	29.394.740	29.755.260	33.907.220	35.915.689	38.247.498	40.008.210
Com. Valenciana	7.579.965	13.444.641	13.462.671	13.745.267	13.856.970	14.517.510	15.741.730	16.674.181	17.256.046	18.395.120
Extremadura	2.920.979	4.074.261	4.195.064	4.359.922	3.627.300	4.522.660	4.737.510	5.018.133	5.238.443	5.671.937
Galicia	2.803.481	5.634.368	5.463.200	6.017.333	6.628.840	7.395.920	8.547.500	9.053.803	9.373.394	10.397.534
Madrid	11.007.116	17.698.304	17.765.918	17.667.712	18.368.840	18.494.070	20.076.760	21.265.997	22.477.576	23.951.246
Murcia	2.320.808	4.185.388	4.357.338	4.265.984	4.294.790	4.380.920	4.618.330	4.891.895	5.085.594	5.408.525
La Rioja	881.565	1.355.402	1.364.297	1.483.118	1.507.870	1.547.240	1.770.450	1.875.317	1.987.391	2.061.352
<b>Total</b>	<b>72.259.685</b>	<b>120.202.481</b>	<b>131.579.580</b>	<b>132.796.089</b>	<b>137.849.110</b>	<b>142.561.120</b>	<b>153.574.470</b>	<b>162.671.340</b>	<b>170.804.910</b>	<b>182.761.250</b>
<b>TERRITORIO INEM</b>										
Asturias	2.977.294	8.193.117	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceuta	81.197	357.061	448.115	291.311	251.260	202.000	147.000	507.068	218.216	179.781
Melilla	117.318	757.095	988.485	607.984	127.800	91.060	62.530	650.720	279.180	200.165
País Vasco	11.811.090	19.860.445	17.859.796	16.353.780	17.725.900	18.174.000	22.025.000	21.357.932	23.144.115	30.994.132
<b>Total</b>	<b>14.986.898</b>	<b>29.167.718</b>	<b>19.296.395</b>	<b>17.253.074</b>	<b>18.104.960</b>	<b>18.467.060</b>	<b>22.234.530</b>	<b>22.515.720</b>	<b>23.641.511</b>	<b>31.374.078</b>
<b>Totales</b>	<b>87.246.583</b>	<b>149.370.199</b>	<b>150.875.975</b>	<b>150.049.163</b>	<b>155.954.070</b>	<b>161.028.180</b>	<b>175.809.000</b>	<b>185.187.060</b>	<b>194.446.421</b>	<b>214.135.328</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS. Sin datos de Navarra.

El objeto inicial de la ONCE fue promover la mejora de las condiciones de vida de los ciegos para lo cual desde el principio contó con la explotación del cupón de la ONCE, cuyos beneficios se invertirían en las distintas políticas de ámbito social para la cobertura de dicha mejora. Posteriormente se crean, en la década de los ochenta y de los noventa, la Fundación ONCE y la corporación empresarial ONCE (CEOSA), cuya finalidad principal se centraba en la atención a los discapacitados no ciegos, y en la ampliación de las posibilidades de integración de los afiliados a la ONCE dentro del mercado laboral, respectivamente.

Como desarrollo del marco general que recoge los acuerdos entre el Gobierno y la ONCE, se firmó, el 3 de febrero de 2004, el Segundo Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la Organi-

zación Nacional de Ciegos Españoles en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad del futuro de la ONCE en el período 2004-2011, que se recoge en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero del mismo año. El primer acuerdo se firmó en 1999 con una vigencia de diez años, renovándose antes de su finalización, como ya se ha indicado, en febrero de 2004.

Tanto el primero como el segundo de los acuerdos reflejan la enorme importancia de la formación y el empleo de las personas con discapacidad, de tal manera que, el primer acuerdo, que se firmó en 1999, indica, en el punto 6.º, que la formación y el empleo de las personas con discapacidad son los mejores instrumentos para conseguir su desarrollo personal, autonomía económica e integración social, con arreglo a

una línea de actuación basada en las políticas activas.

Sobre la base de lo anterior, y como desarrollo del Plan acordado por el Grupo ONCE en 1997, para la creación de 5.000 empleos en el entorno de la Fundación ONCE en el período 1997-2000, la ONCE se comprometió, en el primer acuerdo firmado con el Gobierno de la Nación, a la creación, de forma directa o indirecta, de 20.000 puestos de trabajo y plazas ocupacionales, y a desarrollar e impulsar 40.000 acciones formativas entre los años 1999 y 2009, a través de su Grupo y, fundamentalmente, con base en la Fundación ONCE. Dado que a la firma del segundo acuerdo, en el año 2004, ya se habían cumplido los objetivos previstos en el primer acuerdo, la ONCE, igualmente a través de su Grupo, se compromete a crear, entre 2004 y 2011, 8.000 nuevos puestos de trabajo y plazas ocupacionales para personas con discapacidad así como 16.000 acciones formativas.

La estructura, principios y fines de la ONCE se recogen en los Estatutos de la Once publicados el 27 de julio de 2006, según la orden TAS/2533/2006 incluida en el BOE de 2 de agosto de 2006.

#### 4.4.1 FINES Y COMPOSICIÓN DEL GRUPO ONCE

Los fines de la ONCE se exponen en el artículo 6 de sus Estatutos, cuyo primer punto dice:

La ONCE ordena su actuación a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas con ceguera o deficiencia visual grave, conforme a lo previsto en el artículo 8 de los presentes estatutos, velando, especialmente, por hacer efectivo su derecho a la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 49 de la Constitución Española; colaborando con las Administraciones Públicas para el pleno desarrollo de dicho precepto y para la implantación de una política transversal que garantice la inclusión social y la plena ciudadanía de las personas ciegas y con deficiencia visual grave en la sociedad.

El Grupo ONCE está constituido por:

- ONCE.
- Fundación ONCE.
- CEOSA.

##### 4.4.1.1 ONCE

La Organización Nacional de Ciegos Españoles es una corporación de derecho público, de carácter social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, que desarrolla su actividad en todo el territorio español, bajo el protectorado del Estado.

Para alcanzar sus fines, la ONCE cuenta, fundamentalmente, con los recursos derivados de la explotación de los juegos que le concede el Estado.

##### 4.4.1.2 Fundación ONCE

La Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad es una entidad de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, de carácter benéfico-asistencial, de duración indefinida, que persigue fines sociales y que fue constituida por la Organización Nacional de Ciegos Españoles mediante Acuerdo 2E/88, de 28 de enero de 1988, de su Consejo General, por razones de solidaridad social con las personas discapacitadas de conformidad con la Escritura Fundacional y los presentes Estatutos.

El origen de la creación de la Fundación ONCE en el año 1988 se encuentra en la integración de más de 7.000 discapacitados procedentes del mundo del juego ilegal. Su finalidad es la creación de diferentes empresas que den cabida en el entorno laboral a discapacitados no ciegos, para lo cual pacta con el Estado la entrega del 3% de las ventas que se produzcan cada año procedentes de la comercialización de los diferentes juegos que tiene autorizados.

La Fundación ONCE cuenta, desde mayo de 1989, con Fundosa Grupo S.A., cuyo objeto es fomentar el empleo y la formación de los discapacitados; en Fundosa se agrupan 70 empresas y 150 centros de trabajo.

#### 4.4.1.3 CEOSA

La corporación empresarial ONCE (CEOSA) tiene por finalidad la búsqueda de oportunidades adicionales a los juegos de la ONCE para la integración de los ciegos en el mundo laboral. Desde CEOSA no se subvencionan empleos, sino que se crean. CEOSA es propiedad de la ONCE en su totalidad.

#### 4.4.2 FINES DEL GRUPO RELACIONADOS CON EL EMPLEO

En relación con el empleo las tres áreas del Grupo ONCE destacan en el papel primordial que desempeñan en mantener las estructuras necesarias con el fin de que desemboquen en la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para discapacitados, garantizando, en el caso de la ONCE, un puesto de trabajo para cada afiliado acorde con sus capacidades, preferentemente en el mercado ordinario de trabajo, en los términos establecidos en sus Estatutos.

El trabajo realizado diferencia, en la mayor parte de los casos, entre trabajadores ciegos y otros discapacitados, de igual forma se diferencia, para cada una de las áreas (ONCE, Fundación ONCE y CEOSA), entre el empleo que se desarrolla directamente en cada una de las empresas y el que se genera con su apoyo y se desarrolla fuera de estas áreas.

De la misma manera, en los datos estadísticos que más adelante se recogen, hay que destacar que el empleo desarrollado en cada una de estas empresas indica los datos del número de trabajadores con los que contaba cada una de ellas a 31 de diciembre, mientras que el empleo generado fuera del entorno de la ONCE, así como las cifras correspondientes a las plazas ocupacionales, indican las plazas creadas hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las entidades y sociedades incluidas en este epígrafe son las siguientes:

- ONCE.
- Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad.

- Fundosa Grupo y empresas filiales.
- Corporación empresarial ONCE y empresas filiales.
- Otras entidades relacionadas con la ONCE.

La contratación laboral de personas con discapacidad se lleva a cabo atendiendo a las distintas normas que regulan las ayudas, a través de subvenciones o bonificaciones, establecidas para dichas contrataciones. Actualmente el marco normativo que las regula es el que se recoge en el anexo a este informe.

##### 4.4.2.1 ONCE

En relación con el empleo, la ONCE recoge como fines primordiales, en el artículo 2 del Real Decreto 358/91, de su texto refundido, en su punto primero, la formación y capacitación profesional de los afiliados, la promoción profesional y ocupacional, así como la tarea de colocación y empleo de la ONCE.

Para lo anterior la ONCE cuenta con cuatro vías:

- 1) La generación de puestos de trabajo a través del juego dentro de la ONCE.

En el año 1939 comienza la explotación del cupón de la ONCE; en aquel momento la totalidad de los vendedores eran ciegos y su relación con la ONCE era de *comisionistas* ajenos a la ONCE, percibiendo como retribución una comisión sobre las ventas que cada uno de ellos efectuaba.

A partir del año 2001, la relación de los vendedores con la ONCE sufre una modificación de gran envergadura puesto que pasan de ser representantes de comercio a ser trabajadores por cuenta ajena, percibiendo un sueldo mensual y una retribución complementaria en función de las ventas que alcancen, ya sea en forma de objetivo por cumplimiento de ventas o en forma de comisión.

A medida que se desarrolla la venta del cupón es necesario contar con más *agentes* que comercialicen los productos de la ONCE. Inicialmente sólo se comercializaba el cupón, el

despegue más importante de sus ventas se produce en 1984 con la unificación del sorteo que pasa del ámbito provincial al nacional. El gran crecimiento económico conlleva la necesidad de contratar nuevos agentes vendedores, produciéndose en este momento (años ochenta) la incorporación más importante de vendedores discapacitados no afiliados, y en concreto, en el año 1988, al absorber la ONCE a gran parte del colectivo de vendedores de loterías ilegales, en particular a Prodiecu.

La evolución del número de vendedores de la ONCE se recoge en el cuadro 4.13. La distribución de vendedores en los años 2004, 2005 y 2006 por comunidades autónomas se puede ver en el cuadro 4.14, donde se observa que a 31 de diciembre de 2006, el número de vendedores de los juegos de la ONCE ascendió a 21.386, con una disminución, respecto al año 2005, de 569 agentes (-2,6%).

2) El desarrollo y búsqueda de empleos alternativos al entorno del juego dentro de la ONCE.

Desde los distintos ámbitos de la ONCE se destinan importantes recursos dirigidos al empleo de discapacitados. La actividad social de la ONCE se desarrolla en cuatro grandes áreas destinadas a cubrir las necesidades de sus afiliados:

- Acción educativa.
- Autonomía personal y bienestar social.
- Apoyo al empleo y Tiflotecnología.
- Acción cultural y deportiva.

Las áreas de acción educativa y apoyo al empleo tienen como finalidad última la inserción de los ciegos en el mundo laboral.

La acción educativa se centra en la formación de los ciegos españoles en edad escolar, que es el primer paso para su posterior inserción, o bien en el entorno laboral, o bien en el ámbito académico/superior que desembocará finalmente en la ocupación de un puesto de trabajo.

En 2006 se cubrieron, dentro de la ONCE, 1.054 puestos de trabajo, de los cuales 122 corresponden a discapacitados no ciegos, y 932 a afiliados a la ONCE. Su comparación con los años 2004 y 2005 se refleja en el cuadro 4.15. La distribución por comunidad autónoma se comprueba en el cuadro 4.16.

3) El desarrollo y búsqueda de empleo fuera de la ONCE.

Para la búsqueda de puestos de trabajo para ciegos fuera de su entorno, la ONCE cuenta con el área de empleo, cuya labor principal se centra en realizar un importante trabajo de

**CUADRO 4.13: Evolución del número de vendedores de la ONCE**

Año	Afiliados ONCE	Otros discapacitados	Total vendedores
1960 (1)	12.817	2.547	15.364
1965 (1)	12.598	2.748	15.346
1970 (1)	12.299	2.840	15.139
1975 (1)	10.995	2.645	13.640
1980 (1)	9.748	2.803	12.551
1985 (1)	10.012	3.012	13.024
1990 (2)	11.863	7.296	19.159
1995 (2)	14.540	6.974	21.514
2000 (2)	14.418	8.093	22.511
2005 (2)	12.001	9.954	21.955
2006	10.930	10.456	21.386

*Nota:* (1): datos presupuestados; (2): datos ejecutados.  
*Fuente:* ONCE.

**CUADRO 4.14: Trabajadores vendedores por comunidades autónomas (años 2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	3.049	2.631	5.680	2.795	2.744	5.539	2.541	2.853	5.394
Aragón	236	131	367	223	127	350	213	155	368
Asturias	387	262	649	364	277	641	335	288	623
Illes Balears	430	229	659	390	253	643	347	288	635
Canarias	883	437	1.320	811	422	1.233	746	431	1.177
Cantabria	152	92	244	139	92	231	123	90	213
Castilla y León	363	462	825	333	455	788	306	458	764
Castylla-La Mancha	351	339	690	328	353	681	310	353	663
Cataluña	2.073	1.320	3.393	1.946	1.344	3.290	1.766	1.495	3.261
Extremadura	270	338	608	259	331	590	249	308	557
Galicia	424	370	794	397	374	771	374	348	722
Madrid	1.631	784	2.415	1.509	802	2.311	1.353	886	2.239
Murcia	483	588	1.071	459	587	1.046	422	576	998
Navarra	122	81	203	115	77	192	109	78	187
País Vasco	431	345	776	404	351	755	370	377	747
La Rioja	67	69	136	61	70	131	56	73	129
Comunitat Valenciana	1.502	1.209	2.711	1.379	1.295	2.674	1.261	1.364	2.625
Ceuta	35	21	56	32	20	52	32	18	50
Melilla	24	15	39	21	16	37	17	17	34
<b>Total</b>	<b>12.913</b>	<b>9.723</b>	<b>22.636</b>	<b>11.965</b>	<b>9.990</b>	<b>21.955</b>	<b>10.930</b>	<b>10.456</b>	<b>21.386</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.15: Puestos de trabajo cubiertos por la ONCE**

Año	Trabajadores afiliados	Otros discapacitados	Total discapacitados
2004	1.018	110	1.128
2005	989	117	1.106
2006	932	122	1.054

Fuente: ONCE.

campo para detectar qué empresas y qué tipos de trabajos son los más adecuados para ser desarrollados por los afiliados a la ONCE; para ello, desde dicha área, se convocan anualmente concursos de adaptación de puestos de trabajo para los afiliados, así como la concesión de préstamos y becas para adaptar las cualidades de los ciegos que lo requieran a los puestos de trabajo que esperan conseguir en base a su preparación.

En este sentido, hasta el 31 de diciembre de 2004, la ONCE había firmado convenios de

colaboración con otras empresas, de tal manera que se había conseguido la ubicación de 2.334 afiliados a la ONCE fuera del propio entorno. En el año 2005 el número de puestos de trabajo alcanza los 2.558, y en 2006 la cifra se sitúa en 2.640 puestos de trabajo. La distribución por tipos de empresa y áreas geográficas se muestra en el cuadro 4.17a.

4) Actuaciones desde la ONCE para el fomento del empleo externo de los ciegos.

**CUADRO 4.16: Trabajadores no vendedores por comunidades autónomas (años 2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	225	19	244	219	21	237	198	22	220
Aragón	18	1	19	17	1	18	16	1	17
Asturias	28	3	31	27	5	32	23	5	28
Illes Balears	18	0	18	19	0	19	21	0	21
Canarias	41	3	44	40	2	42	38	4	42
Cantabria	13	1	14	14	0	14	14	1	15
Castilla y León	37	5	42	36	5	41	33	4	37
Castilla-La Mancha	24	3	27	22	2	24	22	3	25
Cataluña	94	8	102	93	12	105	92	14	106
Extremadura	19	4	23	19	4	23	19	2	21
Galicia	33	5	38	33	6	39	31	7	38
Madrid	283	20	303	272	21	293	258	23	281
Murcia	33	18	50	33	16	50	32	19	51
Navarra	11	1	12	10	1	11	10	1	11
País Vasco	40	6	46	40	5	45	40	5	45
La Rioja	9	1	10	9	1	10	8	1	9
Comunitat Valenciana	86	14	100	84	15	99	74	10	84
Ceuta	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Melilla	2	0	2	2	0	2	2	0	2
<b>Total</b>	<b>1.018</b>	<b>110</b>	<b>1.128</b>	<b>989</b>	<b>117</b>	<b>1.106</b>	<b>932</b>	<b>122</b>	<b>1.054</b>

Fuente: ONCE.

La ONCE destina un volumen muy importante de recursos para fomentar el empleo de los ciegos. En este sentido la estructura de sus programas y actividades permite conocer el volumen económico que invierte para el fomento del empleo fuera del entorno de la ONCE. El cuadro 4.18 recoge las cifras ejecutadas en los años 2004, 2005 y 2006 en los programas que se detallan.

El programa de accesibilidad a puestos de trabajo tiene como objeto proporcionar puestos de trabajo adaptados a las necesidades de los ciegos. En 2006 se concedieron 1.189 adaptaciones de puestos de trabajo.

#### 4.4.2.2 La Fundación ONCE y la inserción a través de empresas

Los Estatutos de la Fundación ONCE recogen sus fines, indicando que deben desarrollarse me-

dante alguna de las actividades específicas, entre las que cabe destacar la promoción y, en su caso, el desarrollo de programas en todos aquellos ámbitos y materias que puedan resultar de interés para lograr la integración sociolaboral de las personas con discapacidad y la eliminación de barreras, y en particular:

- Programas dirigidos a la creación y/o mantenimiento de empleo para las personas con discapacidad y a la mejora de sus condiciones de trabajo.
- Programas de educación y/o formación profesional.

De igual forma, el artículo 8 «Criterios y líneas de actuación» de los Estatutos de la Fundación ONCE indica que las actividades de la Fundación se orientarán, prioritariamente, a la formación y el empleo de personas discapacitadas, así como a la superación de barreras de cualquier clase.

**CUADRO 4.17a: Distribución por tipo de empresa y comunidades autónomas de la población afiliada a la ONCE ocupada en el ámbito externo a 31/12/2004**

	Autoempleo	Privadas	Públicas	ONG	Centros ocupacionales	Total
Andalucía	50	94	96	9	52	301
Aragón	7	27	13	10	12	69
Asturias	2	18	4	1	26	51
Illes Balears	6	17	11	2	—	36
Canarias	11	42	27	2	28	110
Cantabria	4	12	5	1	10	32
Castilla y León	20	29	43	1	62	155
Castilla-La Mancha	15	29	32	4	27	107
Cataluña	44	123	126	30	147	470
Extremadura	7	16	19	1	16	59
Galicia	14	32	25	5	37	113
Madrid	42	178	97	6	111	434
Murcia	9	18	10	—	16	53
Navarra	4	18	4	5	6	37
País Vasco	21	49	28	—	26	124
La Rioja	3	10	12	2	6	33
Comunitat Valenciana	24	46	46	8	26	150
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>758</b>	<b>598</b>	<b>87</b>	<b>608</b>	<b>2.334</b>

Fuente: ONCE.

Los puestos de trabajo generados desde la Fundación ONCE se distinguen, al igual que los generados en la ONCE, en empleo interno y empleo externo.

En el empleo interno los datos que se recogen se refieren a las plazas medias con las que ha contado cada una de las entidades o empresas que más adelante se detallan.

En el empleo externo las cifras que se recogen se refieren a datos acumulados desde el inicio de esa acción hasta el 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006.

#### 1) Empleo interno.

Para el cumplimiento del objetivo de creación de empleo, la Fundación ONCE ha creado a través de Fundosa Social Consulting una serie de empresas cuyo número más elevado de trabajadores deben ser discapacitados; de igual forma y con el fin de ampliar las posibilidades de creación de puestos de trabajo, la Fundación ONCE participa en diversas em-

presas no con el fin de gestionarlas sino con el de crear nuevos puestos de trabajo para discapacitados.

En las empresas propiedad de la Fundación ONCE, la totalidad de la gestión corresponde a la Fundación, mientras que en las empresas participadas, la intervención de la Fundación ONCE se centra en (recomendar) propuestas y criterios en materia de selección en la incorporación de puestos de trabajo para incrementar el número de discapacitados en sus plantillas.

Dentro de este apartado se recogen los puestos de trabajo integrados en:

- Fundación ONCE. Integra al personal discapacitado contratado directamente por la Fundación ONCE. En el año 2006 la Fundación ONCE tenía una plantilla media de 38 discapacitados, 5 de los cuales eran afiliados a la ONCE y 33 padecían otro tipo de minusvalía.



**CUADRO 4.17b: Distribución por tipo de empresa y comunidades autónomas de la población afiliada a la ONCE ocupada en el ámbito externo a 31 de diciembre de 2005 y 2006**

	Autoempleo		Privadas		Públicas		ONG		Centros ocupacionales		Centros especiales de empleo		Total	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Andalucía	61	58	106	111	104	108	16	27	58	63	1	4	346	371
Aragón	7	7	32	31	12	14	10	10	11	12	0	—	72	74
Asturias	2	1	18	24	5	8	3	1	23	24	1	—	52	58
Illes Balears	7	8	13	18	12	13	3	2	3	3	2	2	40	46
Canarias	12	12	44	45	25	23	1	4	28	31	1	1	111	116
Cantabria	3	4	12	12	6	6	1	3	9	9	0	—	31	34
Castilla y León	23	24	39	46	42	42	7	5	62	64	3	1	176	182
Castilla-La Mancha	19	16	34	36	35	35	5	4	27	28	0	—	120	119
Cataluña	49	46	142	140	142	136	33	17	182	198	0	4	548	541
Extremadura	7	7	19	16	18	18	2	2	21	27	0	—	67	70
Galicia	14	13	38	36	26	28	5	5	37	38	0	—	120	120
Madrid	42	47	177	184	105	118	7	10	116	115	0	1	447	475
Murcia	11	16	21	23	12	15	0	0	26	25	1	—	71	79
Navarra	5	4	17	18	5	7	5	4	6	6	0	1	38	40
País Vasco	18	19	51	49	32	30	0	0	26	25	0	—	127	123
La Rioja	3	2	11	10	11	10	2	2	6	6	0	—	33	30
Comunitat Valenciana	26	26	45	51	49	46	9	7	30	32	0	—	159	162
<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>310</b>	<b>819</b>	<b>850</b>	<b>641</b>	<b>657</b>	<b>109</b>	<b>103</b>	<b>671</b>	<b>706</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>2.558</b>	<b>2.640</b>

Fuente: ONCE.

La distribución territorial por comunidades autónomas en los años 2004, 2005 y 2006 se refleja en el cuadro 4.19.

- Empresas filiales. En este apartado se incluye al personal discapacitado contratado en empresas con participación mayoritaria de Fundosa Grupo S.A./ Fundación ONCE.

En el año 2006 había 3.856 trabajadores, lo que representa un crecimiento del 7,44% respecto de 2005. De estos trabajadores, 166 eran afiliados a la ONCE en 2006 y 3.690 soportaba otro tipo de discapacidad.

La distribución territorial por comunidades autónomas se puede ver en el cuadro 4.20.

- Empresas participadas. En estas empresas la Fundación ONCE participa de forma minoritaria en su capital. El papel fundamental de la Fundación se dirige hacia la am-

pliación de puestos de trabajo en sus plantillas.

En el año 2006 se contabilizaron 4.691 trabajadores, de los cuales 7 eran afiliados a la ONCE, y 4.684 tenía otro tipo de discapacidad. Respecto de 2005 se produce un crecimiento de 480 plazas, lo que representa el 11,4%.

La distribución territorial por comunidades autónomas se comprueba en el cuadro 4.21.

- Asociación FSC Discapacidad. Esta asociación se creó para obtener la calificación de Agencia de Colocación ya que es obligatorio que se constituya como una asociación sin ánimo de lucro. En el año 2006 contó con 9 trabajadores, de los cuales 7 eran afiliados a la ONCE y 2 tenían otra discapacidad; produciéndose un descenso de 1 plaza respecto de la plantilla de 2005.

**CUADRO 4.18: Programas e importes de fomento de empleo de afiliados a la ONCE**

Programas	2004	2005	2006
04010 Apoyo a orientación e inserción laboral	1.173.832	1.146.829	1.223.154
04020 Formación para el empleo	679.305	668.585	968.010
04030 Accesibilidad a puestos de trabajo	988.186	959.604	1.047.176
04040 Comunicación y acceso a la información	1.768.024	1.954.545	1.991.755

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.19: Evolución de la plantilla en Fundación ONCE a 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006**

	Afiliados			Otros discapacitados			Total		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Andalucía	2	2	1	4	5	1	6	7	2
Madrid	4	6	4	26	27	32	30	33	36
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>38</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.20: Plantilla en empresas filiales (2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	8	675	683	10	693	703	23	753	776
Aragón	0	32	32	0	31	31	1	27	28
Asturias	2	17	19	2	17	19	2	18	20
Illes Balears	0	2	2	0	5	5	0	10	10
Canarias	4	149	153	3	173	176	5	173	178
Cantabria	3	85	88	3	90	93	3	98	101
Castilla y León	1	145	146	2	166	168	1	179	180
Castilla-La Mancha	4	80	84	4	99	103	3	101	104
Cataluña	10	583	593	13	648	661	10	691	701
Extremadura	1	53	54	1	50	51	2	62	64
Galicia	1	13	14	1	15	16	1	16	17
Madrid	80	1.073	1.153	93	984	1.077	106	1.046	1.152
Murcia	3	98	101	3	105	108	2	101	103
Navarra	0	4	4	0	0	0	0	4	4
País Vasco	1	43	44	0	52	52	1	52	53
La Rioja	1	4	5	1	4	5	1	7	8
Comunitat Valenciana	1	281	282	3	316	319	4	351	355
Ceuta	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Melilla	1	3	4	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>3.340</b>	<b>3.461</b>	<b>140</b>	<b>3.449</b>	<b>3.589</b>	<b>166</b>	<b>3.690</b>	<b>3.856</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.21: Plantilla en empresas participadas (2004, 2005 y 2006)\***

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	1	283	284	1	310	311	1	304	305
Aragón	0	0	0	0	0	0	0	7	7
Asturias	3	237	240	3	237	240	3	262	265
Illes Balears	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Canarias	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Cantabria	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Castilla y León	1	138	139	1	130	131	1	139	140
Castilla-La Mancha	0	204	204	0	164	164	0	141	141
Cataluña	0	5	5	0	4	4	0	14	14
Extremadura	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Galicia	0	143	143	0	139	139	0	150	150
Madrid	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Murcia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Navarra	0	680	680	0	688	688	0	688	688
País Vasco	1	2.433	2.434	1	2.529	2.530	2	2.974	2976
La Rioja	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comunitat Valenciana	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceuta	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Melilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4.129</b>	<b>4.135</b>	<b>6</b>	<b>4.205</b>	<b>4.211</b>	<b>7</b>	<b>4.684</b>	<b>4.691</b>

\* No se han considerado las empresas coparticipadas por CEOSA, al no computar para la variación de empleo en la línea de empresas participadas.  
Fuente: ONCE.

La distribución territorial por comunidades autónomas se ve en el cuadro 4.22.

Se incluye un cuadro resumen (4.23) que expone el empleo interno para discapacitados, creado desde la Fundación ONCE.

## 2) Empleo externo.

Desde la Fundación ONCE se llevan a cabo diversas actuaciones recogidas en programas que se destinan a la búsqueda de puestos de trabajo para discapacitados fuera del entorno de la Fundación; en unos casos estas actuaciones se centran específicamente en la búsqueda de puestos de trabajo y en otros casos, el papel de la Fundación ONCE consiste en la formación de discapacitados con la finalidad de ampliar sus posibilidades de integración en el mundo laboral.

En este ámbito se distinguen los siguientes apartados:

- Transiciones externas. Este epígrafe incluye a los trabajadores que, inicialmente, pertenecían a la plantilla de la Fundación ONCE o del Grupo Fundosa, y que han pasado, de forma voluntaria, a desarrollar su función laboral en una empresa externa al Grupo ONCE.

Quizás represente uno de los mayores esfuerzos de adaptación que se realizan desde el Grupo Fundación/Fundosa, ya que representa la integración absoluta en el mundo laboral ordinario. Hasta el 31 de diciembre de 2006 se habían producido 406 transiciones.

- Terceros. Este apartado se refiere al personal discapacitado contratado en empresas o

**CUADRO 4.22: Plantilla en Asociación Fundosa Discapacidad a 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006**

	Afiliados			Otros discapacitados			Total		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Andalucía	4	6	7	0	1	0	4	7	7
Galicia	2	2	2	0	1	0	2	3	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.23: Resumen empleo interno (años 2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Fundación ONCE	5	31	36	8	32	40	5	33	38
Empresas filiales	121	3.340	3.461	140	3.449	3.589	166	3.690	3.856
Empresas participadas	6	4.129	4.135	6	4.205	4.211	7	4.684	4.691
Asociación Fundosa	6		6	8	2	10	9	0	9
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>7.431</b>	<b>7.638</b>	<b>243</b>	<b>7.607</b>	<b>7.850</b>	<b>187</b>	<b>8.407</b>	<b>8.594</b>

Fuente: ONCE.

asociaciones no vinculadas a la Fundación ONCE, pero que han recibido una subvención de la Fundación con la finalidad de generar o consolidar puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Hasta el 31 de diciembre de 2006 se habían producido 15.566 contrataciones por parte de terceros, de las cuales 38 eran de afiliados a la ONCE y 15.528 de otros discapacitados.

- Autoempleo. Se entiende por autoempleo el número de ayudas que la Fundación ONCE ha concedido con la finalidad de financiar inversiones para el empleo autónomo. Hasta el 31 de diciembre de 2006 se habían otorgado 753 subvenciones para autoempleo, de las cuales 45 eran para miembros de la ONCE y 708 para otros discapacitados.
- Intermediación laboral. Este epígrafe alude al número de contrataciones que se han llevado a cabo fuera del ámbito ONCE y en las que Fundosa Social Consulting ha actuado como intermediario laboral.

Hasta el 31 de diciembre de 2006 se habían producido 14.688 intermediaciones labora-

les, de las cuales 230 eran de afiliados a la ONCE y 14.448 de otros discapacitados. Durante el año 2006 se han producido 1.989 nuevas contrataciones por esta vía, de las que 75 corresponden a personal asociado a la ONCE y el resto, 1.914, a trabajadores con otro tipo de discapacidad.

En el cuadro 4.26 se recoge la distribución por comunidades autónomas de las intermediaciones laborales.

### 3) Plazas ocupacionales.

Se entienden como plazas ocupacionales aquellos *puestos formativos* que se dirigen hacia la formación de discapacitados en establecimientos cuya finalidad es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social cuando el grado de la discapacidad no permite la integración en una empresa o centro especial de empleo. En definitiva se puede hablar de plazas destinadas a la formación profesional para discapacitados.

Hasta el 31 de diciembre de 2006 se han formado 18.430 discapacitados: 158 son afiliados a la ONCE y 18.272 son otros discapacitados. Durante el año 2005 se han producido

**CUADRO 4.24: Desglose de la cifra histórica del empleo de proyectos de terceros (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	1	2.179	2.180	25	2.496	2.521	25	2.583	2.608
Aragón	0	607	607	0	759	759	0	876	876
Asturias	0	400	400	0	403	403	0	411	411
Illes Balears	0	235	235	0	204	204	0	204	204
Canarias	0	67	67	0	50	50	0	50	50
Cantabria	0	554	554	0	570	570	0	615	615
Castilla y León	2	538	540	2	493	495	2	643	645
Castilla- La Mancha	0	172	172	0	246	246	0	426	426
Cataluña	4	3.020	3.024	4	2.972	2.976	4	3.013	3.017
Extremadura	0	57	57	0	127	127	0	127	127
Galicia	0	690	690	0	1.116	1.116	0	1.200	1.200
Madrid	3	822	825	3	1.031	1.034	3	1.287	1.290
Murcia	0	854	854	0	1.025	1.025	0	1.290	1.290
Navarra	0	11	11	0	0	0	0	0	0
País Vasco	3	1.054	1.057	3	1.075	1.078	3	1.117	1.120
La Rioja	0	248	248	1	243	244	1	243	244
Comunitat Valenciana	0	931	931	0	1.122	1.122	0	1.394	1.394
Ceuta	0	28	28	0	37	37	0	42	42
Melilla	0	0	0	0	7	7	0	7	7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>12.467</b>	<b>12.480</b>	<b>38</b>	<b>13.977</b>	<b>14.015</b>	<b>38</b>	<b>15.528</b>	<b>15.566</b>

Fuente: ONCE.

1.085 nuevas plazas ocupacionales, de las cuales 25 corresponden a socios de la ONCE y el resto corresponden a personas con otro tipo de discapacidad.

Las plazas ocupacionales a 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006, desglosadas por comunidades autónomas, afiliados y otros discapacitados se recogen en el cuadro 4.27.

#### 4.4.2.3 La corporación empresarial ONCE (CEOSA)

En su memoria anual, correspondiente al año 2005, CEOSA define su misión como:

Grupo constituido por la ONCE para aglutinar sus actividades empresariales, tiene el propósito de crear valor de forma sostenida y a largo plazo para el accionista, a través del desarrollo

de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros discapacitados, de acuerdo con las políticas de solidaridad de su accionista. Asimismo, a través de una gestión eficiente, CEOSA conseguirá demostrar a la sociedad, a los empresarios y a los poderes públicos, la capacidad de las personas ciegas y discapacitadas para dirigir empresas.

De igual forma reconoce, como valores corporativos, la rentabilidad económica y la rentabilidad social, entendiendo por esta última el cumplimiento de una función social de integración laboral de ciegos y deficientes visuales, y de discapacitados en general en función de sus competencias profesionales, tanto en los niveles directivos, mandos intermedios, de apoyo técnico, como de cualquier otro tipo.

**CUADRO 4.25: Desglose de la cifra histórica del empleo de proyectos de autoempleo (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	3	95	98	6	98	104	8	108	116
Aragón	0	13	13	0	13	13	0	13	13
Asturias	1	12	13	1	13	14	1	15	16
Illes Balears	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Canarias	3	11	14	4	13	17	4	14	18
Cantabria	0	8	8	0	8	8	0	8	8
Castilla y León	2	45	47	2	47	49	3	55	58
Castilla- La Mancha	2	48	50	4	54	58	4	57	61
Cataluña	5	29	34	7	32	39	7	36	43
Extremadura	1	32	33	1	36	37	2	36	38
Galicia	1	28	29	2	31	33	2	33	35
Madrid	6	200	206	6	209	215	7	217	224
Murcia	1	13	14	1	15	16	1	17	18
Navarra	1	6	7	1	6	7	1	8	9
País Vasco	2	8	10	3	11	14	3	12	15
La Rioja	0	7	7	0	8	8	0	8	8
Comunitat Valenciana	2	61	63	2	65	67	2	68	70
Ceuta	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Melilla	0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>619</b>	<b>649</b>	<b>40</b>	<b>662</b>	<b>702</b>	<b>45</b>	<b>708</b>	<b>753</b>

Fuente: ONCE.

Para dar forma al objetivo de la corporación desde su creación se han constituido y desarrollado distintas empresas que permiten la ubicación, en todas las categorías laborales de su estructura, de trabajadores discapacitados.

La corporación empresarial gestiona un importante conjunto de empresas que se dividen en las siguientes áreas de negocio:

- Sector Servicios a Empresas: Grupo Alentis (Vinsa, V2-Complementos Auxiliares, V2-ETT, Tepesa y las filiales de Portugal y Venezuela).
- Sector Inmobiliario: ONCISA.
- Sector Alimentario: R.C. Alimentación.
- Sector Turístico: Confortel y Viajes 2000.
- Sector Mobiliario Urbano: Primur.
- Sector Asegurador: SEGURONCE.
- Sector Sociosanitario: Clínica Universitaria de Fisioterapia (REVITASS).

En 2006 el número de trabajadores con algún tipo de minusvalía o discapacidad se situó en 1.601, con un crecimiento cercano al 2,36% respecto de 2005; de éstos, 217 eran discapacitados ciegos y 1.384 eran discapacitados no ciegos.

En el cuadro 4.28 se recoge la distribución de los puestos de trabajo cubiertos por discapacitados en cada una de las empresas que integran CEOSA.

La distribución por comunidades autónomas de trabajadores discapacitados sólo se tiene a partir del año 2006, como más adelante se recoge, pero, dado que la diferencia entre las contrataciones entre los años 2006, 2005 y 2004 no es muy elevada, se mantendrá el mismo porcentaje de distribución territorial en los años 2004 y 2005 que el existente en 2006. De esta forma, el cuadro 4.29 define el período 2004-2006.

**CUADRO 4.26: Desglose de la cifra histórica del empleo de intermediación laboral de Fundosa (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	25	1.017	1.042	54	1.188	1.242	83	1.426	1.509
Aragón	6	826	832	7	961	968	8	1.104	1.112
Asturias	0	338	338	0	412	412	1	482	483
Illes Balears	0	216	216	1	243	244	1	267	268
Canarias	2	345	347	2	448	450	6	576	582
Cantabria	1	152	153	1	174	175	1	211	212
Castilla y León	7	528	535	3	1.272	1.275	6	1.365	1.371
Castilla- La Mancha	3	1.164	1.167	13	612	625	24	655	679
Cataluña	12	1.884	1.896	12	2.174	2.186	14	2.461	2.475
Extremadura	2	222	224	5	311	316	9	368	377
Galicia	3	442	445	6	513	519	10	602	612
Madrid	5	195	200	23	2.168	2.191	36	2.427	2.463
Murcia	15	1.886	1.901	11	478	489	11	547	558
Navarra	9	412	421	1	52	53	1	54	55
País Vasco	1	49	50	1	175	176	3	207	210
La Rioja	0	149	149	5	248	253	5	311	316
Comunitat Valenciana	3	834	837	8	1.030	1.038	8	1.298	1.306
Ceuta	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Melilla	2	71	73	2	84	86	3	96	99
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>10.731</b>	<b>10.827</b>	<b>155</b>	<b>12.544</b>	<b>12.699</b>	<b>230</b>	<b>14.458</b>	<b>14.688</b>

Fuente: ONCE.

#### 4.4.2.4 Otras entidades relacionadas con la ONCE

La ONCE subvenciona a distintas fundaciones u organismos destinados a dar cobertura a algún tipo de servicios diferentes de los que se encarga de forma directa.

Estas entidades son:

- Fundación del Perro-Guía.
- Federación de Deportes para Ciegos.
- Federación Catalana de Deportes para Ciegos.
- Fundación de la ONCE para América Latina (FOAL).

En su conjunto cuentan con los trabajadores discapacitados reflejados en el cuadro 4.30.

#### 4.4.3 RESUMEN DE DATOS DE EMPLEO EN EL GRUPO ONCE

El resumen global de los puestos de trabajo generados desde el Grupo ONCE, tanto en sus sedes y empresas como en lo que se refiere al empleo externo, incluyendo las plazas ocupacionales se recoge en los cuadros que más adelante se detallan. Las cifras globales ascienden en 2006 a 85.132, 80.189 plazas en 2005 y a 75.849 en 2004.

El ritmo de crecimiento de plazas a partir de 2004 se sitúa en torno a las 5.000 nuevas plazas anuales.

Los datos ofrecidos se refieren al empleo generado en el Grupo ONCE para discapacitados; desde el Grupo se cuenta, igualmente, con 23.165 trabajadores no discapacitados en 2006, 22.329 en 2005 y 21.439 en 2004; de esta forma se

**CUADRO 4.27: Histórico de plazas ocupacionales (2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	9	2.636	2.645	9	2.842	2.851	11	3.018	3.029
Aragón	2	372	374	2	400	402	2	480	482
Asturias	10	419	429	10	442	452	10	453	463
Illes Balears	1	365	366	1	363	364	1	363	364
Canarias	2	405	407	3	428	431	3	451	454
Cantabria	0	221	221	0	232	232	8	454	462
Castilla y León	15	920	935	16	856	872	16	869	885
Castilla-La Mancha	3	1.531	1.534	6	2.039	2.045	14	2.178	2.192
Cataluña	23	1.505	1.528	23	1.641	1.664	23	1.772	1.795
Extremadura	3	388	391	5	414	419	5	443	448
Galicia	25	2.543	2.568	25	2.704	2.729	28	2.746	2.774
Madrid	1	236	237	1	239	240	1	239	240
Murcia	20	1.293	1.313	20	1.282	1.302	22	1.349	1.371
Navarra	1	1.091	1.092	1	1.081	1.082	1	1.129	1.130
País Vasco	0	66	66	0	66	66	0	66	66
La Rioja	10	1.377	1.387	11	1.367	1.378	11	1.368	1.379
Comunitat Valenciana	0	813	813	0	816	816	2	894	896
Ceuta	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Melilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>16.181</b>	<b>16.306</b>	<b>133</b>	<b>17.212</b>	<b>17.345</b>	<b>158</b>	<b>18.272</b>	<b>18.430</b>

Fuente: ONCE.

puede observar que el empleo para discapacitados y no discapacitados se sitúa en 108.297 plazas en 2006, 102.518 en 2005 y 97.288 en 2004.

De los datos anteriores se deduce que en 2006 el empleo creado para discapacitados representa el 85,53%, el 78,21% en 2005, mientras que en 2004 fue del 77,96%; siendo a 31 de diciembre de 2006 el empleo ocupado por discapacitados en el Grupo ONCE del 78,61% sobre el total de los 108.297 puestos de trabajo existentes a dicha fecha.

Se incluyen dos cuadros resumen del empleo en el campo de la minusvalía generado desde el Grupo ONCE en el período 2004-2006; en el 4.31 se refleja la distribución por entidades del Grupo ONCE con separación entre afiliados a la ONCE y otros discapacitados, en el 4.32 se refleja la distribución por comunidades autónomas.

Del cuadro 4.31, cuya cifra para 2006 alcanza el número de 85.132 puestos de trabajo y plazas ocupacionales, se cuenta con el detalle por comunidades autónomas, cuya distribución queda reflejada en el cuadro 4.32.



**CUADRO 4.28: Plantilla CEOSA (diciembre 2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	27	250	277	29	261	290	30	267	297
Aragón	2	36	38	2	38	40	2	39	41
Asturias	6	71	77	7	74	81	7	76	83
Illes Balears	3	15	18	3	16	19	3	16	19
Canarias	5	22	27	6	22	28	6	23	29
Cantabria	0	66	66	0	69	69	—	71	71
Castilla y León	4	44	48	4	46	50	4	47	51
Castilla-La Mancha	0	23	23	0	24	24	—	25	25
Cataluña	9	91	100	10	95	105	10	97	107
Extremadura	1	54	55	1	57	58	1	58	59
Galicia	2	83	85	2	87	89	2	89	91
Madrid	121	356	477	129	370	499	132	380	512
Murcia	2	52	54	2	55	57	2	56	58
Navarra	0	2	2	0	2	2	—	2	2
País Vasco	7	28	35	8	29	37	8	30	38
La Rioja	0	0	0	0	0	0	—	0	—
Comunitat Valenciana	9	95	104	10	100	110	10	102	112
Ceuta	0	0	0	0	0	0	—	0	—
Melilla	0	6	6	0	6	6	—	6	6
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>1.294</b>	<b>1.492</b>	<b>213</b>	<b>1.351</b>	<b>1.564</b>	<b>217</b>	<b>1.384</b>	<b>1.601</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.29: Plantilla GEOSA por comunidades autónomas (diciembre 2004, 2005 y 2006)**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Andalucía	27	250	277	29	261	290	30	267	297
Aragón	2	36	38	2	38	40	2	39	41
Asturias	6	71	77	7	74	81	7	76	83
Illes Balears	3	15	18	3	16	19	3	16	19
Canarias	5	22	27	6	22	28	6	23	29
Cantabria	0	66	66	0	69	69	—	71	71
Castilla y León	4	44	48	4	46	50	4	47	51
Castilla-La Mancha	0	23	23	0	24	24	—	25	25
Cataluña	9	91	100	10	95	105	10	97	107
Extremadura	1	54	55	1	57	58	1	58	59
Galicia	2	83	85	2	87	89	2	89	91
Madrid	121	356	477	129	370	499	132	380	512
Murcia	2	52	54	2	55	57	2	56	58
Navarra	0	2	2	0	2	2	—	2	2
País Vasco	7	28	35	8	29	37	8	30	38
La Rioja	0	0	0	0	0	0	—	0	—
Comunitat Valenciana	9	95	104	10	100	110	10	102	112
Ceuta	0	0	0	0	0	0	—	0	—
Melilla	0	6	6	0	6	6	—	6	6
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>1.294</b>	<b>1.492</b>	<b>213</b>	<b>1.351</b>	<b>1.564</b>	<b>217</b>	<b>1.384</b>	<b>1.601</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.30: Trabajadores con discapacidad en entidades relacionadas con Grupo ONCE**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
Perro-Guía	3	0	3	3	0	3	3	0	3
FOAL	0	0	0	1	0	1	2	3	5
FEDC y FCDC	4	3	7	4	2	6	4	2	6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.31: Resumen del empleo generado en el Grupo ONCE distribuido por entidades**

	2004			2005			2006		
	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total	Afiliados	Discap.	Total
<b>ONCE</b>									
<b>Empleo interno</b>									
Vendedores	12.913	9.723	22.636	12.001	9.954	21.955	10.930	10.456	21.386
No vendedores	1.018	110	1.128	989	117	1.106	932	122	1.054
<b>Total empleo interno</b>	<b>13.931</b>	<b>9.833</b>	<b>23.764</b>	<b>12.990</b>	<b>10.071</b>	<b>23.061</b>	<b>11.862</b>	<b>10.578</b>	<b>22.440</b>
<b>Empleo externo</b>									
Total empleos creados desde ONCE fuera de su entorno	2.334	—	2.334	2.558	—	2.558	2.640	—	2.640
<b>Total ONCE</b>	<b>16.265</b>	<b>9.833</b>	<b>26.098</b>	<b>15.548</b>	<b>10.071</b>	<b>25.619</b>	<b>2.640</b>	<b>—</b>	<b>2.640</b>
<b>Fundación ONCE</b>									
<b>Empleo interno</b>									
Fundación	5	31	36	8	32	40	5	33	38
Empresas filiales	121	3.340	3.461	140	3.449	3.589	166	3.690	3.856
Empresas participadas	75	4.060	4.135	87	4.124	4.211	7	4.684	4.691
Asociación FSC Discapacidad	6	—	6	8	2	10	9	—	9
<b>Total empleo interno</b>	<b>207</b>	<b>7.431</b>	<b>7.638</b>	<b>243</b>	<b>7.607</b>	<b>7.850</b>	<b>187</b>	<b>8.407</b>	<b>8.594</b>
<b>Empleo externo acumulado</b>									
Transiciones externos	—	—	349	—	—	385	—	—	406
Terceros	12	12.468	12.480	38	13.977	14.015	38	15.528	15.566
Autoempleo	30	619	649	40	662	702	45	708	753
Intermediac. laboral FSC	96	10.731	10.827	155	12.544	12.699	230	14.458	14.688
<b>Total empleo externo</b>	<b>138</b>	<b>23.818</b>	<b>24.305</b>	<b>233</b>	<b>27.183</b>	<b>27.801</b>	<b>313</b>	<b>30.694</b>	<b>31.413</b>
<b>Plazas ocupacionales</b>	<b>125</b>	<b>16.181</b>	<b>16.306</b>	<b>133</b>	<b>17.212</b>	<b>17.345</b>	<b>158</b>	<b>18.272</b>	<b>18.430</b>
<b>Fundación Fundosa</b>	<b>470</b>	<b>—</b>	<b>48.249</b>	<b>609</b>	<b>52.002</b>	<b>52.996</b>	<b>658</b>	<b>57.373</b>	<b>58.437</b>
<b>Otras entidades</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
<b>CEOSA</b>	<b>198</b>	<b>1.294</b>	<b>1.492</b>	<b>213</b>	<b>1.351</b>	<b>1.564</b>	<b>217</b>	<b>1.384</b>	<b>1.601</b>
<b>Total</b>	<b>16.940</b>	<b>58.560</b>	<b>75.849</b>	<b>16.378</b>	<b>63.426</b>	<b>80.189</b>	<b>15.386</b>	<b>69.340</b>	<b>85.132</b>

Fuente: ONCE.

**CUADRO 4.32: Resumen del empleo generado en el Grupo ONCE en el período 2004-2006 distribuido por comunidades autónomas**

	2004					2005					2006				
	ONCE	Fundación ONCE	CEOSA	Otros	Total	ONCE	Fundación ONCE	CEOSA	Otros	Total	ONCE	Fundación ONCE	CEOSA	Otros	Total
Andalucía	6.226	6.942	277	0	13.445	6.122	7.746	290	0	14.158	5.985	8.352	297	0	14.634
Aragón	455	1.858	38	0	2.351	440	2.173	40	0	2.653	459	2.518	41	0	3.018
Asturias	731	1.439	77	0	2.247	725	1.540	81	0	2.346	709	1.658	83	0	2.450
Illes Balears	713	820	18	0	1.551	702	818	19	0	1.539	702	847	19	0	1.568
Canarias	1.474	993	27	0	2.494	1.387	1.124	28	0	2.539	1.335	1.282	29	0	2.646
Cantabria	290	1.025	66	0	1.381	276	1.079	69	0	1.424	262	1.399	71	0	1.732
Castilla- La Mancha	824	1.980	23	0	2.827	881	2.068	24	0	2.973	807	3.603	25	0	4.435
Castilla y León	1.022	3.573	48	0	4.643	949	4.163	50	0	5.162	983	3.279	51	0	4.313
Cataluña	3.964	7.080	100	0	11.144	3.944	7.531	105	0	11.580	3.908	8.045	107	0	12.060
Extremadura	690	759	55	0	1.504	680	951	58	0	1.689	648	1.056	59	0	1.763
Galicia	945	3.891	85	0	4.921	930	4.555	89	0	5.574	880	4.790	91	0	5.761
La Rioja	472	697	0	0	1.169	588	750	0	0	1.338	168	1.955	0	0	2.123
Madrid	2.900	5.428	477	0	8.805	2.675	5.854	499	0	9.028	2.995	5.407	512	0	8.914
Murcia	1.136	2.482	54	0	3.672	1.133	2.720	57	0	3.910	1.128	3.340	58	0	4.526
Navarra	286	818	2	0	1.106	330	814	2	0	1.146	238	1.886	2	0	2.126
País Vasco	910	5.081	35	0	6.026	833	5.228	37	0	6.098	915	4.440	38	0	5.393
Comunitat Valenciana	2.962	2.926	104	0	5.992	2.932	3.362	110	0	6.404	2.871	4.021	112	0	7.004
Ceuta	57	30	0	0	87	53	39	0	0	92	51	44	0	0	95
Melilla	41	78	6	0	125	39	96	6	0	141	36	109	6	0	151
<b>Total</b>	<b>26.098</b>	<b>47.900</b>	<b>1.492</b>	<b>0</b>	<b>75.490</b>	<b>25.619</b>	<b>52.611</b>	<b>1.564</b>	<b>0</b>	<b>79.794</b>	<b>25.080</b>	<b>58.031</b>	<b>1.601</b>	<b>0</b>	<b>84.712</b>
Datos sin desglose por cc. aa.	0	349	0	10	359	0	385	0	10	395	—	406	—	14	420
<b>Total</b>	<b>26.098</b>	<b>48.249</b>	<b>1.492</b>	<b>10</b>	<b>75.849</b>	<b>25.619</b>	<b>52.996</b>	<b>1.564</b>	<b>10</b>	<b>80.189</b>	<b>25.080</b>	<b>58.437</b>	<b>1.601</b>	<b>14</b>	<b>85.132</b>

(1) Transiciones externas.

(2) Fundación ONCE del Perro-Guía, Federación Española de Deportes para Ciegos y FOAL.

Fuente: ONCE.



## **PARTE 3**

### **Estudio de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco**



## 5

# La población discapacitada en el País Vasco desde la perspectiva asociativa de las personas con discapacidad

### 5.1 INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS DE LAS ENCUESTAS Y CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

El estudio de la inserción laboral de las personas con discapacidad se ha abordado desde una doble perspectiva explicada con todo detalle en el informe estadístico incluido en los apéndices de esta investigación: una perspectiva asociada al propio colectivo de personas con discapacidad constituido por las personas en edad laboral y que nutre *la oferta de trabajo*, y una segunda perspectiva que complementa a la anterior y que está integrada por los distintos colectivos de empleadores que conforman *la demanda de trabajo*: empresas privadas ordinarias, centros especiales de empleo e instituciones públicas (de mercado y no de mercado). Todo ello ha propiciado la realización de cuatro encuestas a: personas con discapacidad; empresas privadas ordinarias; centros especiales de empleo e instituciones públicas.

En lo que respecta a la parte empírica de este trabajo, relacionada con la encuesta a personas con discapacidad, había dos circunstancias relevantes que aconsejaban abrir una reflexión acerca de los objetivos que se debían perseguir. Estas circunstancias fueron, por una parte, la imposibilidad de acceder a una muestra aleatoriamente elegida sobre el universo completo de las personas con discapacidad. Por razones obvias de respeto a la intimidad, este tipo de

muestras únicamente son accesibles desde las propias instituciones públicas, las cuales, lógicamente, muestran reticencias a facilitarlas a otras entidades o equipos de investigación. La segunda circunstancia aludida viene determinada por la existencia de recientes estudios, cuyos objetivos y resultados se circunscriben al universo de todas las personas con discapacidad en edad laboral y los correspondientes indicadores de actividad y empleo.<sup>28</sup> Parecía, pues, poco adecuado volver a insistir en los mismos análisis, sin buscar algún elemento diferenciador capaz de enriquecer la aportación científica de los resultados de este trabajo. Precisamente, uno de los objetivos específicos de esta investigación consiste en *evaluar el papel de la economía social* en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Ambas cuestiones han sido resueltas de forma simultánea efectuando una *restricción del trabajo empírico al colectivo que determinan las personas con discapacidad que se encuentran afiliadas a algún tipo de asociación o entidad perteneciente a la economía social*. La selección de muestras con carácter restringido a este colectivo ha permitido, en primer lugar, eludir la dependencia de las instituciones públicas para acceder a los directorios y a la selección de unidades muestrales. Además, y esto es lo más importante, la extrapolación de los resultados muestrales va a permitir evaluar el impacto social que tiene el asociacionismo entre las personas con discapacidad. En la medida en que se

<sup>28</sup> Estudio de EM EMIKER para el Gobierno vasco titulado *Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo*. Dicho estudio incluye una «Encuesta de re-

lación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco, año 2006».



detecten diferencias entre los resultados asociados con el universo completo de las personas con discapacidad y los elaborados a partir de una muestra de personas asociadas, será lícito concluir que los movimientos asociativos ejercen algún tipo de influencia en la actitud y comportamiento de las personas con discapacidad con respecto a distintos aspectos de su inserción social y de manera particular en su inserción laboral.

Las propias limitaciones del trabajo han impedido el acceso a todas las entidades asociativas existentes en la comunidad autónoma vasca. No obstante, se ha establecido contacto y colaboración con las más representativas de cada territorio histórico y cada tipo de discapacidad, siendo finalmente 15 las asociaciones que han colaborado en el trabajo, bien en los procesos de diseño de muestras, o bien en la fase de realización de entrevistas. En el informe estadístico anexo se relacionan todas ellas, su tamaño y distintas circunstancias significativas, como, por ejemplo, el importantísimo papel que han desarrollado facilitando la entrevista a personas con dificultades de comunicación.

La muestra global ha sido seleccionada mediante los procedimientos aleatorios descritos en el informe estadístico, por lo que el proceso de elevación de los datos muestrales al colectivo de personas con discapacidad en edad laboral y asociadas en alguna entidad garantizaría la ausencia de sesgos. Sin embargo, no ha sido éste el procedimiento de elevación que se ha aplicado a los datos muestrales. Si se decidiera comparar los resultados obtenidos sobre el colectivo restringido de las personas asociadas con los que se dispone acerca del universo completo de las personas con discapacidad, las posibles diferencias encontradas podrían atribuirse a dos causas distintas. Por un lado, la distinta actitud ante ciertos aspectos de la vida que, presumiblemente, cabe admitir entre las personas que han decidido asociarse y aquellas que no han ejercido dicha opción, y por otro, las previsibles diferencias estructurales entre el universo completo de las personas con discapacidad en edad laboral y el colectivo restringido a las personas asociadas.

Las personas con discapacidad que se encuentran asociadas en alguna entidad específica para

ellas están manifestando una clara voluntad de relacionarse con otras personas en sus mismas circunstancias, facilitando así un intercambio de experiencias con un efecto enriquecedor innegable en muchos aspectos trascendentales de su vida. Parece pues razonable pensar que una parte de tales efectos se deje notar a la hora de evaluar actitudes ante el trabajo y el empleo de estas personas.

La segunda de las causas anteriormente señaladas tiene ya un carácter más técnico/estadístico. El universo completo de las personas con discapacidad en edad laboral tiene una estructura conocida, al menos por lo que se refiere a dos variables clave, como son el sexo y el tipo de discapacidad. Dicha estructura es la que refleja el cuadro 5.1. Sin embargo, si nos restringimos al colectivo de los asociados, lo normal es que dicha estructura se modifique, puesto que, en principio, no parece admisible suponer que la tendencia a asociarse sea la misma en todos los tipos de discapacidad, ni incluso en ambos sexos.

Lo que se pretende es activar un proceso de elevación para los datos muestrales que neutralice el efecto inducido por las diferencias estructurales, de tal manera que las desviaciones que se detecten entre los resultados puedan atribuirse exclusivamente al factor asociativo.

Una forma simple de conseguir este objetivo consiste en proyectar la muestra obtenida sobre el colectivo restringido al universo global de todas las personas con discapacidad en edad laboral, estén o no asociadas en alguna entidad. Para ello, basta con introducir como factor de elevación para los datos muestrales el que se deriva al tomar como referencia el cuadro 5.1. Ésta ha sido la opción adoptada en este trabajo. Los resultados así obtenidos pueden interpretarse como los que se obtendrían si se considerara que todas las personas con discapacidad se comportan de la misma forma que las que están asociadas.

De esta forma, si en un estudio con base en el universo global se concluye que un porcentaje A presenta una cierta cualidad, y en nuestro trabajo, para esa misma cualidad, se concluye un porcentaje B, procede interpretar que la diferencia entre A y B estará justificada en el efecto que tie-

**CUADRO 5.1: Personas con discapacidad en edad laboral en la comunidad autónoma del País Vasco a 31/12/2006 por territorio, tipo de discapacidad y sexo**

Territorio histórico	Físicos			Psíquicos			Sensoriales			Totales		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Álava	3.505	2.165	5.670	1.114	845	1.959	786	690	1.476	5.405	3.700	9.105
Guipúzcoa	5.034	3.150	8.134	3.124	2.351	5.475	863	762	1.625	9.021	6.263	15.284
Vizcaya	10.707	6.643	17.350	6.959	5.239	12.198	2.763	2.379	5.142	20.429	14.261	34.690
<b>Total</b>	<b>19.246</b>	<b>11.958</b>	<b>31.204</b>	<b>11.197</b>	<b>8.435</b>	<b>19.632</b>	<b>4.412</b>	<b>3.831</b>	<b>8.243</b>	<b>34.855</b>	<b>24.224</b>	<b>59.079</b>

Nota: H: hombres; M: mujeres; T: total.

Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por las Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

ne el asociacionismo sobre dicha cualidad en el universo de las personas con discapacidad.

## 5.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA<sup>29</sup>

Las personas con discapacidad en edad laboral registradas, activas e inactivas, ascienden a 59.079, a 31 de diciembre de 2006, con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%, según datos facilitados por las Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya. El cuadro 5.1 presenta los principales datos siguiendo criterios territoriales, tipo de discapacidad y sexo. De dicho cuadro se desprenden los resultados del cuadro 5.2.

- La mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral, el 53%, tiene una discapacidad física, el 33% psíquica, y el resto (14%), sensorial.
- Esta distribución porcentual no es homogénea para los tres territorios históricos, destacando Álava con un 62% de discapacidad física y una disminución significativa de las discapacidades psíquicas (21%).
- La distribución por sexo de las personas con discapacidad permite apreciar una sensible diferencia entre hombres (59%) y mujeres (41%), bastante similar en los tres territorios. Esta diferencia puede ser debida a una actitud distinta de hombres y mujeres a la hora de tramitar la solicitud de reconocimiento de la minusvalía, más utilizada por los hombres en fun-

**CUADRO 5.2: Origen de la discapacidad del conjunto de las personas con discapacidad en edad laboral y de las personas con discapacidad asociadas en la economía social en la comunidad autónoma del País Vasco (año 2006)**

Discapacidad principal	Origen de la Discapacidad				Total
	De nacimiento		Sobrevenida		
	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	
Física	12,7	30,9	87,3	69,1	100
Psíquica	47,93	45,9	52,05	54,1	100
Sensorial	32,97	49,52	67,03	50,48	100
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>39</b>	<b>74,3</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

<sup>29</sup> En todo el informe se eliminan referencias a pruebas estadísticas, aunque en cada caso se han realizado los análisis pertinentes. Donde se indica que existen dife-

rencias entre grupos o relaciones entre variables es porque se han encontrado relaciones estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ).

ción de las expectativas laborales y de otros beneficios fruto de la obtención de la condición administrativa de minusválido (desgravaciones fiscales y otras ventajas).

En cuanto al origen de la discapacidad, el 39% de las personas con discapacidad asociadas lo son de nacimiento, 13 puntos más que en el caso del total de personas con discapacidad. La mayoría de las personas con discapacidad asociadas (61%) tienen una discapacidad sobrevenida.

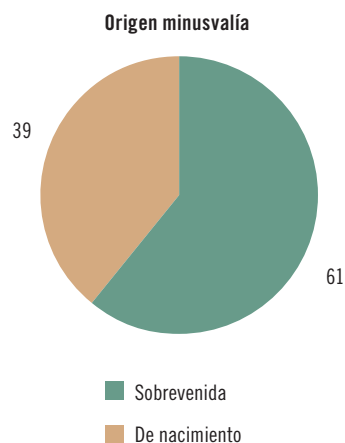
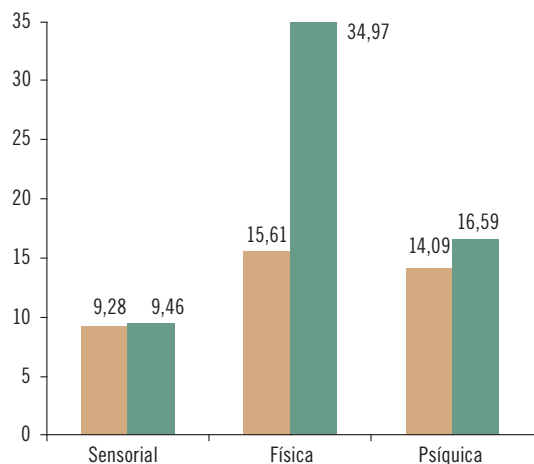
Por tipos de discapacidad, sólo en el caso de la discapacidad psíquica, no hay diferencias apre-

ciables entre el conjunto de las personas con discapacidad y las que están asociadas (48% de nacimiento en el total de personas con discapacidad frente al 46% en las personas con discapacidad asociadas).

El gráfico 5.2, relacionado con personas con discapacidad asociadas, desglosa los orígenes de la discapacidad por tipos de discapacidad. Puede apreciarse que, si bien en el caso de las personas con discapacidad sensorial las sobrevenidas y las de nacimiento se encuentran en la misma frecuencia, en la discapacidad física, las sobrevenidas son mucho más numerosas.

**Gráfico 5.1** Porcentaje de personas con discapacidad asociadas en cada modalidad de origen de la minusvalía en la comunidad autónoma del País Vasco

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 5.2** Porcentaje de personas con discapacidad en cada modalidad de origen de la minusvalía, desglosado en función del tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

CUADRO 5.3: Porcentaje de minusvalía según sexo en las personas con discapacidad de la comunidad autónoma del País Vasco						
Sexo	33-64		65-74		75-100	
	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)
Hombre	56,8	55,5	27,0	20,4	16,2	24,1
Mujer	55,4	51,6	27,7	24,4	16,9	24,0
<b>Total</b>	<b>56,3</b>	<b>53,2</b>	<b>27,3</b>	<b>22,7</b>	<b>16,5</b>	<b>24,1</b>

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

En cuanto a los porcentajes de minusvalía de las personas con discapacidad en edad laboral el más frecuente es el intervalo 33-64%. No hay diferencias apreciables entre el conjunto de las personas con discapacidad y el colectivo de personas con discapacidad integradas en alguna asociación, excepto en los porcentajes de minusvalía más severos. Aquí puede apreciarse que casi la cuarta parte de las personas con discapacidad asociadas tienen una minusvalía superior al 75%.

En el nivel de estudios de las personas con discapacidad se aprecian sensibles diferencias entre aquellas que están integradas en asociaciones de la economía social y el conjunto de las personas con discapacidad. *Las personas con discapacidad afiliadas a entidades asociativas de la economía social tienen mayor nivel de estudios y formación que el conjunto de las personas con discapacidad.* Así, las personas con discapacidad asociadas con estudios superiores suponen un 19,14% frente a un 11,4% del conjunto de personas con discapacidad que también tienen estudios superiores. Por el contrario, el 10,6% del total de personas con discapacidad

son analfabetas o sin estudios frente a un 3,9% sin estudios de las personas con discapacidad asociadas.

En relación al nivel de estudios de las personas con discapacidad comparado con el de la población en general, la Encuesta EMIKER del Gobierno vasco-Eusko Jaurlaritza pone de relieve la menor formación de las personas con discapacidad, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad intelectual, con una tasa de analfabetismo del 42,7%, nulo nivel de estudios del 5,1%, y 48,5% de estudios primarios.

### 5.3 SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LOS EFECTOS DEL ASOCIACIONISMO EN LA INSERCIÓN LABORAL

El objetivo de este epígrafe consiste en delimitar las grandes cifras de las personas con discapacidad en edad laboral respecto a su relación con el mercado de trabajo y en evaluar el impacto del

CUADRO 5.4: Nivel de estudios de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco		
Nivel de estudios	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)
Superiores	11,4	19,1
Bachiller y FP	29,0	28,0
Primarios	49,0	49,0
Analfabetos y sin estudios	10,6	3,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

fenómeno asociativo de dichas personas en los procesos de inserción laboral. Para ello, se cuenta con dos encuestas realizadas entre los años 2006 y 2007 a las personas con discapacidad en edad laboral del País Vasco. La primera de ellas es la ya citada encuesta EMIKER del Gobierno vasco titulada Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad, año 2006. Dicha encuesta ha permitido conocer con *detalle los perfiles más relevantes de todas las personas con discapacidad vasca en edad laboral*: características generales, tipos de discapacidad, ingresos, niveles formativos, ocupación, desempleo e inactividad laboral.

La Encuesta CIRIEC, titulada Encuesta a personas con discapacidad del País Vasco ha limitado su trabajo empírico al *colectivo de personas con discapacidad afiliadas a algún tipo de asociación integrada en el ámbito de la economía social*, de modo que los resultados obtenidos sólo son de aplicación al conjunto de personas con discapacidad integradas en asociaciones de la economía social. La encuesta ha sido diseñada, como ha quedado explicado en el epígrafe 5.1, de modo que las diferencias que, en su caso, se establezcan entre los resultados de la misma y los de la Encuesta EMIKER puedan imputarse exclusivamente a los efectos del asociacionismo entre las personas con discapacidad. En suma, se trata de analizar de qué manera influye el tejido asociativo en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

La Encuesta CIRIEC ha considerado como empleados a los integrantes de centros ocupacionales, dado que forman parte del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, considerando que las personas con discapacidad integradas en centros ocupacionales *no ejercen un empleo ni tienen relación laboral alguna*, se han utilizado los datos obtenidos por la Encuesta EMIKER para desagregar de la población empleada, población activa y sus correspondientes tasas, las cifras y porcentajes del *trabajo* en centros ocupacionales.

### 5.3.1 OCUPACIÓN, DESEMPLEO E INACTIVIDAD EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las primeras grandes conclusiones que se desprenden de la Encuesta EMIKER respecto al desempleo, la ocupación y la inactividad del conjunto de las personas con discapacidad en edad laboral del País Vasco son:

- La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es del 27,8% de la población activa, frente a una tasa de paro general sobre el conjunto de la población activa del 6,5%.
- La tasa de ocupación de las personas con discapacidad en edad laboral es del 34%, muy inferior a la tasa de ocupación de toda la población en edad laboral que es del 66%.
- *Casi el 53% de las personas con discapacidad vascas son inactivas*, es decir, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en edad laboral es del 47,1% frente a un 72% para el conjunto de la población en el mismo tramo de edad.

En conclusión, altísimas tasas de desempleo (cuatro veces más que en el conjunto de la población), una muy reducida tasa de actividad (25 puntos por debajo de la general) y, en consecuencia, una tasa de ocupación realmente baja.

Frente a los tres datos anteriores, ¿cuál es la situación de las personas con discapacidad vascas integradas en alguna asociación de la economía social?

En primer lugar, la tasa de desempleo es *más baja*, un 22,2% si se incluye en la población activa de personas con discapacidad a las personas que *trabajan* en centros ocupacionales, y un 24,6% si estas personas se excluyen de la población activa.<sup>30</sup> En este caso una tasa de paro inferior en 3,2 puntos a la del conjunto de las personas con discapacidad.

<sup>30</sup> La encuesta EMIKER establece que un 13,5% de las personas con discapacidad inactivas trabajan en centros ocupacionales. Siendo la población inactiva un 52,9%

del total de personas con discapacidad, el porcentaje del total de personas con discapacidad trabajando en centros ocupacionales es del 7,14%.

En segundo lugar, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad asociadas es del 50,1%, excluyendo de la población empleada a las personas que *trabajan* en centros ocupacionales. Es decir, *una tasa de ocupación superior en 16 puntos a la del conjunto de las personas con discapacidad*.

En tercer lugar, la tasa de actividad de las personas con discapacidad integradas en asociaciones de la economía social es del 66,5% (excluyendo a trabajadores de centros ocupacionales). Se trata de una *tasa de actividad realmente alta, superior en casi 20 puntos* a la tasa de actividad de todas las personas con discapacidad en edad laboral y muy próxima a la tasa de actividad del conjunto de la población en edad laboral (sólo 5,5 puntos por debajo).

*Tasas de ocupación mucho más altas, de desempleo más bajas y, sobre todo, de actividad muy próximas a las de la población total ponen de relieve los grandes beneficios sociales que se derivan de la actuación de la economía social y de sus organizaciones asociativas en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad.*

### 5.3.2 LA REDUCCIÓN DE LA INACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Del conjunto de personas con discapacidad* de la comunidad autónoma del País Vasco, un elevado porcentaje de las que están inactivas, muy superior al 50%, señalan como causa de su situación la imposibilidad de realizar cualquier actividad

laboral. Apenas un 13,8% señala el desánimo como causa de su inactividad, y sólo un 20% de las personas con discapacidad inactivas desearía trabajar (Encuesta EMIKER).

Lo anterior significa que constituye una minoría el grupo de personas con discapacidad inactivas que se animaría a trabajar si no tuviera barreras o rechazo de los empleadores para encontrar empleo.

Por el contrario, la fuerte diferencia entre las tasas de actividad del conjunto de personas con discapacidad y las de las personas con discapacidad pertenecientes a alguna asociación evidencia que el grupo de desanimados es mucho mayor de lo que señala la Encuesta EMIKER, y que el factor asociativo es determinante para reducir el desánimo y la inactividad, reducción que será tanto más visible en la medida que disminuyan las barreras de acceso al empleo y se animen las personas con discapacidad a integrarse en la población activa.

Por tipos de discapacidad, la tasa de actividad de las personas con discapacidad integradas en asociaciones de la economía social es claramente superior en todos ellos a la que muestra la globalidad de las personas con discapacidad: 20 puntos por encima de las tres tasas de actividad de personas con discapacidad psíquica, física y sensorial. Estas diferencias son aún más acusadas si se comparan las tasas de actividad por sexo. El efecto de la economía social es notable en la actitud de las mujeres, cuya tasa de actividad (70,8%) supera en 27,8 puntos a la tasa del conjunto de mujeres con discapacidad (cuadro 5.6b).

**CUADRO 5.5: Tasas de ocupación, desempleo y actividad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco (año 2006) (porcentajes)**

Tasas	De todas las personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	De todas las personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	Del conjunto de la población
Tasa de desempleo sobre población activa respectiva	27,8	24,6	6,5
Tasa de ocupación sobre población respectiva en edad laboral	34,0	50,1	66,0
Tasa de actividad sobre población respectiva en edad laboral	47,1	66,5	72,0

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.6a: Tasas de actividad y de paro por tipos de discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco**

Tasas de actividad y de paro	Tipo de discapacidad					
	Psíquica		Física		Sensorial	
	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)
Tasa de actividad	36,2	57,2	48,7	68,2	62,6	84,2
Tasa de paro	33,0	16,9	26,8	34,4	25,0	6,6

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.6b: Tasas de actividad y de paro por sexo en la comunidad autónoma del País Vasco**

Tasas de actividad y de paro	Hombres		Mujeres		Total	
	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)	Totalidad de personas con discapacidad (Encuesta EMIKER)	Personas con discapacidad asociadas (Encuesta CIRIEC)
Tasa de actividad	49,7	63,5	43,0	70,8	47,1	66,5
Tasa de paro	25,5	24,9	32,1	24,2	27,8	24,6

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

### 5.3.3 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Si existen grandes diferencias entre las tasas de actividad de las personas con discapacidad asociadas y el conjunto de las personas con discapacidad (cuadro 5.5) a favor de las primeras, no ocurre lo mismo en la tasa de desempleo en donde ésta sólo es 3 puntos menor en las personas con discapacidad asociadas que en el resto. Con todo, la diferencia es mucho más significativa que lo que su valor escalar destaca, ya que la altísima tasa de actividad de las personas con discapacidad asociadas conduce a una tasa de ocupación 16 puntos por encima del conjunto de personas con discapacidad.

Aún más significativo resulta comprobar cómo es en el caso de las mujeres, donde las diferencias en las tasas de paro son mucho más evidentes, siendo 8 puntos más reducida en las mujeres integradas en alguna asociación. Por el contrario, apenas hay diferencia entre las tasas de paro de los hombres, menos de 1 punto a favor de los hombres asociados (cuadro 5.6b).

Por tipos de discapacidad, la tasa de paro es re-

ducidísima en las personas con discapacidad sensorial asociadas, siendo de un 6,6% frente a un 25% del conjunto de personas con discapacidad sensorial. También en el ámbito de la discapacidad psíquica la tasa de paro es muy superior en el conjunto de las personas con discapacidad (33%) que en las personas con discapacidad asociadas (16,9%). Sin embargo, es en la discapacidad física donde la tasa de paro es casi 8 puntos más elevada entre las personas con discapacidad asociadas que en el conjunto de las personas con discapacidad.

### 5.3.4 CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS

Las personas con discapacidad ocupadas en la comunidad autónoma del País Vasco a 31 de diciembre de 2006 son 20.087, es decir, un 34% de todas las personas con discapacidad en edad laboral.

De nuevo contrastan las diferentes tasas de ocupación de las mujeres según pertenezcan o no a alguna asociación. En el primer caso, la tasa de ocupación femenina es del 53,7%, mientras que en el

conjunto de mujeres con discapacidad es del 29,2%. Es más, la tasa de ocupación de las mujeres asociadas es incluso superior a la de los hombres asociados (47,7%) y, por supuesto, a la del conjunto de varones con discapacidad (37,1%).

Según la Encuesta EMIKER (al conjunto de personas con discapacidad) sólo un 23,5% de las personas con enfermedad mental están ocupadas, y un 24,9% de las personas con discapacidad intelectual. La Encuesta CIRIEC a personas con discapacidad asociadas no distingue entre personas con discapacidad intelectual y enfermedades mentales, agrupándolas en el concepto de *discapacidad psíquica*. Su tasa de ocupación es del 47,5%, pero se ha detectado una más baja tasa de ocupación en su seno para las personas con enfermedades mentales.

#### 1) Empleo por sectores de actividad económica.

La distribución de las personas con discapacidad empleadas por sectores de actividad económica no presenta diferencias apreciables entre las personas con discapacidad asociadas y el conjunto de personas con discapacidad. Las personas con discapacidad asociadas es-

tán empleadas mayoritariamente en el sector servicios (68,5%), un 29,9% en la industria y un 1,7% en construcción y agricultura.

El cuadro 5.7 muestra los porcentajes de empleados por cada tipo de discapacidad según sectores de actividad.

Por tipos de discapacidad, casi la mitad de las personas asociadas contratadas en el sector servicios son personas con discapacidad física (48,9%), mientras que el 55,9% de quienes trabajan en el sector industria son personas con discapacidad psíquica.

Las cifras del sector construcción son poco relevantes por cuanto, como ya se ha dicho, sólo el 1,7% de las personas con discapacidad ocupadas trabajan en dicho sector. Las personas con discapacidad sensorial trabajan mayoritariamente en el sector servicios. El cuadro 5.7 también permite comprobar que casi la mitad (46,7%) de las personas con discapacidad asociadas que tienen empleo son personas con discapacidad física, correspondiendo un 33,1% a personas con discapacidad psíquica y un 20,2% a personas con discapacidad sensorial.

**CUADRO 5.7: Personas con discapacidad asociadas empleadas en los distintos sectores económicos por tipo de discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco**

Sector	Tipo de discapacidad			Total
	Psíquica	Física	Sensorial	
Construcción	0%	86,2%	13,8%	100,0%
Industria	55,9%	39,3%	4,8%	100,0%
Servicios	24,1%	48,9%	27,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>33,2%</b>	<b>46,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.8: Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por tipo de discapacidad (porcentajes)**

Tipo de discapacidad	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas (Encuesta EMIKER)	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas integradas en alguna asociación (Encuesta CIRIEC)
Discapacidad psíquica	19,7	33,1
Discapacidad física	59,7	46,7
Discapacidad sensorial	20,6	20,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.



Donde sí se aprecian diferencias entre las personas con discapacidad empleadas por tipo de discapacidad según formen parte o no de alguna entidad asociativa es en las personas con discapacidad psíquica. Mientras que, en el conjunto de la población ocupada, las personas con discapacidad psíquica sólo suponen el 19,7%, entre las personas con discapacidad asociadas que están trabajando dicho porcentaje se sitúa en el 33,1% (cuadro 5.8).

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad por sectores económicos según sexo (cuadro 5.9), las personas con discapacidad asociadas muestran que es en el sector servicios donde el peso específico de las mujeres es más importante; casi el 47% de las personas con discapacidad empleadas en el sector servicios son mujeres. En la industria la proporción es 20 puntos superior en hombres que en mujeres (59,7% de hombres y 40,3% de mujeres).

De nuevo vuelven a apreciarse claras diferencias entre hombres y mujeres según formen o no parte del colectivo de personas con discapacidad integradas en alguna asociación de la economía social. Así, en la población empleada del conjunto de personas con discapacidad, el 66,7% son hombres, según la encuesta EMIKER realizada para el Gobierno vasco-Eusko Jaurlaritza. Por el contrario, en el colectivo de personas con discapacidad afiliado a alguna asociación de la economía social, el porcentaje de mujeres empleadas sobre el total de la población ocupada es del 43,9% (cuadro 5.10).

Por último, cabe destacar que casi la mitad de las personas con discapacidad asociadas que están empleadas tienen entre 35 y 49 años (49%), y que, en el sector servicios, el 51,7% de sus empleados está comprendido en dicho tramo de edad (cuadro 5.11).

**CUADRO 5.9: Personas con discapacidad asociadas empleadas en cada sector de actividad económica por sexo en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)**

Sector de actividad	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Construcción	0,0	100,0	100,0
Industria	40,3	59,7	100,0
Servicios	46,6	53,4	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.10: Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por sexo (porcentajes)**

Sexo	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas (Encuesta EMIKER)	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas integradas en alguna asociación (Encuesta CIRIEC)
Mujer	33,3	43,9
Hombre	66,7	56,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.11: Personas con discapacidad asociadas empleadas en cada sector de actividad económica según la edad en la comunidad autónoma del País Vasco y distribución de las mismas por tramos de edad**

Sector	Edad				Total
	Hasta 24 años	25-34 años	35-49 años	50 años o más	
Construcción	0,0	21,3	40,7	38,0	100,0
Industria	12,2	30,9	43,2	13,7	100,0
Servicios	8,2	23,5	51,7	16,6	100,0
Distribución de las personas con discapacidad asociadas empleadas por tramos de edad	9,2	25,7	49,0	16,1	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

## 2) Los empleadores de las personas con discapacidad.

Las encuestas realizadas a personas con discapacidad ofrecen datos muy relevantes sobre los distintos tipos de empleadores que proporcionan empleo a estas personas. La Encuesta EMIKER, realizada entre todas las personas con discapacidad, muestra que la gran mayoría de las personas con discapacidad empleadas son trabajadores asalariados (92,8%), y sólo un 7,2% trabajan por cuenta propia. Entre las personas asociadas a alguna entidad de la economía social la proporción de asalariados es aún mayor, 96,9% (Encuesta CIRIEC a personas con discapacidad asociadas), y sólo un 3,1% trabajan por cuenta propia.

Un primer dato relevante se refiere a la gran importancia que tienen los centros especiales de empleo para el empleo de las personas con discapacidad. Del conjunto de las personas con discapacidad asalariadas, el 40,1% están trabajando en centros especiales de empleo, a los que habría que añadir el empleo en *enclave* fa-

cilitado a las empresas ordinarias (2,6%). La Encuesta EMIKER también facilita datos sobre el *empleo con apoyo*, que sólo es utilizado por el 1,9% de las personas con discapacidad asalariadas, mientras que en el empleo ordinario, que incluye tanto al sector público como al privado, se integran la mayoría de las personas con discapacidad asalariadas (55,4%). Por sexo, llama la atención que las mujeres asalariadas utilicen menos el empleo en centros especiales de empleo que los hombres (cuadro 5.12).

Aunque la Encuesta EMIKER no presenta de forma expresa el porcentaje de personas con discapacidad asalariadas en el sector público, de los datos ofrecidos se deduce que el 14,1% de las mismas está empleado en dicho sector (excluyendo las centros especiales de empleo de titularidad pública) y el 45,8% en empresas privadas (también excluidos el conjunto de centros especiales de empleo).

Las personas con discapacidad miembros de alguna entidad de la economía social presentan

**CUADRO 5.12: Modalidad de empleo asalariado del conjunto de personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo**

Modalidad de empleo	Hombres	Mujeres	Total
Empleo con apoyo	2,0	1,7	1,9
Empleo en enclave	2,6	2,4	2,6
Centros especiales de empleo	41,6	37,1	40,1
Ordinario	53,7	58,8	55,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta EMIKER 2006.

una mayor proporción de trabajadores integrados en centros especiales de empleo, que se configuran como *el principal empleador* (un 54,5% de las personas con discapacidad asociadas que están asalariadas),<sup>31</sup> seguidos de la empresa privada (36,4%) y del sector público (9%). El cuadro 5.13 presenta la distribución del empleo asalariado de las personas con discapacidad asociadas, según sexo y tipo de empleador.

El cuadro 5.14 permite apreciar el diferente comportamiento de las personas con discapacidad asalariadas según estén integradas en alguna asociación o se contemple la totalidad del colectivo de asalariados. Las mujeres asociadas están empleadas en centros especiales de em-

pleo (60,6% del total) en mucha mayor proporción que el conjunto de las mujeres (37,1%). Por el contrario, sólo un 39,4% de las mujeres asociadas trabajan en empleo ordinario.

### 3) Satisfacción con el trabajo.

*Las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo están más satisfechas que las que están empleadas en una empresa ordinaria*, tanto las personas con discapacidad asociadas como las que no lo están (gráfico 5.3).

También consideran que los centros especiales de empleo son más sensibles que las empresas

**CUADRO 5.13: Modalidad de empleo asalariado de las personas con discapacidad asociadas a entidades de la economía social en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo y tipo de empleador**

Sexo	Tipo de entidad donde tiene o ha tenido empleo			Total
	Cent. esp. empl.	Sector público	Empresa privada	
Mujer	60,6	10,1	29,3	100,0
Hombre	49,8	8,2	42,0	100,0
<b>Total</b>	<b>54,5</b>	<b>9,0</b>	<b>36,4</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.14: Modalidad de empleo asalariado de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo (porcentajes)**

Modalidad de empleo	Hombres		Mujeres	
	Porcentaje sobre el total de personas con discapacidad empleadas (Encuesta EMIKER)	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas integradas en alguna asociación (Encuesta CIRIEC)	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas (Encuesta EMIKER)	Sobre el total de personas con discapacidad empleadas integradas en alguna asociación (Encuesta CIRIEC)
Centros especiales de empleo	41,6	49,8	37,1	60,6
Empleo ordinario (en empresas privadas y en sector público)	53,7	50,2	58,8	39,4
Empleo con apoyo	2,0	—	1,7	—
Empleo en enclave	2,6	—	2,4	—
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

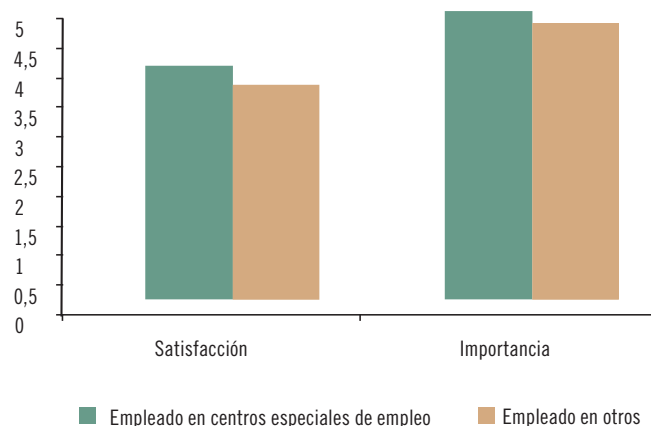
Fuente: Encuestas EMIKER 2006 y CIRIEC 2006-2007.

<sup>31</sup> Los porcentajes de personas con discapacidad asalariadas en centros especiales de empleo que ofrecen las encuestas deben contrastarse con los datos registrales de personas con discapacidad empleadas en dichos centros, que se recogen con precisión en el siguiente capítulo. De dichos datos registrados se deduce que, a 31 de diciembre de 2006, las personas con discapacidad asalariadas en centros especiales de empleo as-

ciaban a 6.529 que, sobre una población asalariada de 18.641 personas con discapacidad, supone un 35% en lugar del 40,1% señalado por la Encuesta EMIKER. Esta ligera reducción del porcentaje de asalariados en centros especiales de empleo supone un pequeño incremento de los ocupados en empleo ordinario. En todo caso, se trata de variaciones poco significativas.

**Gráfico 5.3** Medidas de satisfacción e importancia de los empleados en centros especiales de empleo y en otros tipos de empresa

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



ordinarias con sus trabajadores y favorecen más los procesos de integración. En cuanto a la consideración del rendimiento laboral, la autoevaluación de los trabajadores en centros especiales de empleo es superior a la del resto de personas con discapacidad empleadas.

La Encuesta EMIKER al conjunto de personas con discapacidad también pone de relieve otros aspectos de interés:

- Elevado nivel de insatisfacción en relación a la remuneración en personas que trabajan en centros especiales de empleo, enclaves y empleos con apoyo (más del 60% están poco o nada satisfechas con la remuneración). Las personas con empleo ordinario reflejan en este tema niveles más bajos de insatisfacción (47,7%).
- Las personas ubicadas en empleos ordinarios y con apoyo consideran que las posibilidades de promoción son muy bajas (63%). Esta proporción se reduce al 55,7% para los em-

pleados en centros especiales de empleo, y a un 33% para los empleados en Enclave.

- La presión psicológica para las personas con discapacidad es mayor en empleos ordinarios y con apoyo (un 50% de afectados). Por el contrario, en los enclaves un 70% de las personas con discapacidad se consideran satisfechas en este aspecto y un 59,1% en los centros especiales de empleo.
- Mayor dureza del trabajo en los empleos ordinarios (42% de personas insatisfechas con este aspecto) que en los centros especiales de empleo (sólo un 29,6% de las personas con discapacidad se muestra insatisfecha en este aspecto).
- Las personas con discapacidad que trabajan en empleos ordinarios y con apoyo son las menos satisfechas con el nivel de riesgos en el trabajo (entre un 42% y un 48% están insatisfechas).

**CUADRO 5.15:** Distribución de las personas con discapacidad asociadas por nivel de estudio entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)

Grupo	Nivel de estudios			
	Sin estudios	Básicos	Bachiller, FP o equivalentes	Universitarios o FP superior
Empleados	41,9	61,6	53,9	60,6
Desempleados	9,3	14,8	23,5	15,5
Inactivos	48,8	23,6	22,6	23,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

- Una de cada tres personas en empleos ordinarios y en empleos en enclave y una de cada cuatro en centros especiales de empleo no están satisfechas con el ritmo de trabajo.

#### 5.4 FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el cuadro 5.15 puede apreciarse que las personas con discapacidad asociadas sin estudios tienen una mayor tendencia a permanecer inactivas, mientras que las personas con discapacidad con mayor formación suelen tener una mayor tasa de actividad.

A las personas con discapacidad asociadas se les ha preguntado por la formación específica que han recibido según su tipo de discapacidad. Los resultados no permiten establecer conclusiones relevantes sobre el impacto de dicha formación en su situación respecto al mercado de trabajo (cuadro 5.16).

Las personas con discapacidad asociadas que han recibido formación específica según su tipo de discapacidad pueden ser activas (empleadas y

desempleadas) o inactivas. El cuadro 5.17 presenta la relación existente entre la situación que las personas con discapacidad asociadas tienen en el mercado de trabajo y el tipo de institución que ha organizado los cursos formativos.

En este punto destaca el papel determinante de la economía social en el desarrollo de cursos formativos para personas con discapacidad. En efecto, tanto para la población activa como para la inactiva, las asociaciones de la economía social son, con diferencia, las más relevantes a la hora de impartir cursos formativos. Su importancia es aún mayor en el caso de las personas con discapacidad empleadas, toda vez que la mayoría de centros especiales de empleo son parte integrante de la economía social.

El cuadro 5.18 muestra la distribución de las personas con discapacidad asociadas por sexos según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos. Vuelve a reflejarse la importancia de los centros especiales de empleo referida también a *su papel diferencial en la formación de mujeres* en comparación con el resto de instituciones formadoras.

**CUADRO 5.16:** Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco según la formación específica recibida (porcentajes)

Grupo	Ha recibido formación específica por ser discapacitado		Total
	Sí	No	
Empleados	32,7	67,3	100,0
Desempleados	28,7	71,3	100,0
Inactivos	24,3	75,7	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.17:** Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)

Grupo	Institución organizadora de los cursos						Total
	Pública de ámbito estatal	Pública de ámbito autonómico	Asociación de personas con discapacidad	Privada	Otros	Cent. esp. empl.	
Empleados	10,4	7,8	33,8	7,1	0,6	40,3	100,0
Desempleados	21,6	5,4	67,6	5,4	0,0	0,0	100,0
Inactivos	9,4	12,5	71,9	3,1	3,1	0,0	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.18: Distribución por sexo de las personas con discapacidad asociadas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos (porcentajes)**

Tipo de discapacidad	Institución organizadora de los cursos					
	Pública de ámbito estatal	Pública de ámbito autonómico	Asociación de personas con discapacidad	Privada	Otros	Cent. esp. empl.
Mujer	6,1	5,0	35,6	5,4	1,4	46,6
Hombre	10,1	8,2	39,6	4,6	0,0	37,5
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>37,8</b>	<b>4,9</b>	<b>0,6</b>	<b>41,6</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

Por tramos de edad, el comprendido entre 25 y 34 años es el que más utiliza los centros especiales de empleo (el 62,8% de dicho tramo recibe la formación en los centros especiales de empleo), mientras que las asociaciones de personas con discapacidad son mayoritarias en los procesos formativos de las personas con discapacidad de más edad (casi el 60% de los mayores de 50 años recibe formación en asociaciones de perso-

nas con discapacidad). El cuadro 5.19 permite apreciar con detalle la distribución en las instituciones formativas de las personas con discapacidad por tramos de edad.

Por último, en cuanto a la importancia de las instituciones organizadoras de los cursos formativos por tipos de discapacidad, destaca el relevante papel de los centros especiales de empleo en la

**CUADRO 5.19: Distribución por tramos de edad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos (porcentajes)**

Tramos de edad	Institución organizadora de los cursos					
	Pública de ámbito estatal	Pública de ámbito autonómico	Asociación de personas con discapacidad	Privada	Otros	Cent. esp. empl.
Hasta 24 años	14,2	11,9	39,1	6,2	0,0	28,5
De 25 a 34	6,0	4,4	23,8	3,0	0,0	62,8
De 35 a 49	6,5	7,9	41,6	5,5	1,3	37,2
De 50 en adelante	16,3	1,4	59,8	6,5	0,0	16,0
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>37,8</b>	<b>4,9</b>	<b>0,6</b>	<b>41,6</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 5.20: Distribución por tipo de discapacidad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos de formación (porcentajes)**

Tipo de discapacidad	Institución organizadora de los cursos					
	Pública de ámbito estatal	Pública de ámbito autonómico	Asociación de personas con discapacidad	Privada	Otros	Cent. esp. empl.
Psíquica	1,9	6,5	13,4	1,7	1,1	75,3
Física	19,8	12,5	56,6	9,2	0,0	1,9
Sensorial	11,5	0,6	79,5	8,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>37,8</b>	<b>4,9</b>	<b>0,6</b>	<b>41,6</b>

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

formación de personas con discapacidad psíquica y el de las asociaciones de personas con discapacidad en la formación de personas con discapacidad física y sensorial (cuadro 5.20).

En cuanto a la percepción que tienen las personas con discapacidad asociadas sobre la utilidad que ha tenido la formación específica en su vida, tanto las personas empleadas como las inactivas consideran mayoritariamente que ha sido útil, siendo los desempleados los que más bajo porcentaje ofrecen a la hora de valorar la utilidad de la formación (cuadro 5.21).

Por tipos de discapacidad, el colectivo que más formación específica recibe es el de personas con discapacidad psíquica (un 55,7% de las mismas), y el de personas con discapacidad sensorial (un 46,7%). Las personas con discapacidad física son las que menos formación específica reciben (sólo un 16,2% del total). El gráfico 5.4 muestra los respectivos porcentajes

de personas con discapacidad que reciben formación referidos a la *totalidad* de personas con discapacidad.

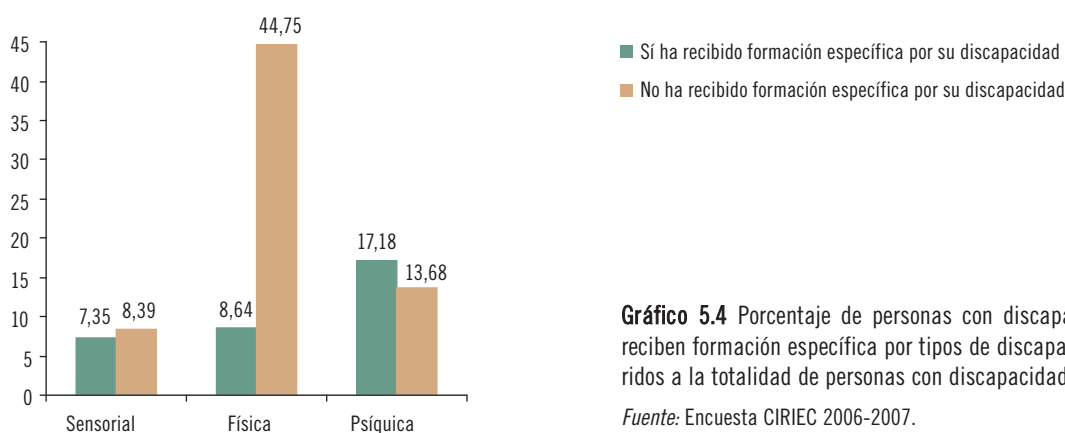
Por sexo, la ocurrencia de formación es muy similar para hombres y mujeres, si bien el porcentaje de mujeres con discapacidad asociadas que han recibido formación específica es superior al de hombres (34,9% de mujeres frente a 31,9% de hombres). Sobre el *total* de personas con discapacidad asociadas, el porcentaje de mujeres que han recibido formación es inferior al de hombres (14,41% frente al 18,76%), al haber un 17,5% más de hombres que de mujeres con discapacidad (gráfico 5.5).

Por tramos de edad, las personas con discapacidad que, en mayor porcentaje, reciben formación específica son las comprendidas entre 25 y 49 años, siendo las de 50 y más años, y las de menos de 25, años las que reciben menor formación específica (gráfico 5.6).

**CUADRO 5.21: Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco que han recibido formación específica según la utilidad que ha tenido en su vida (porcentajes)**

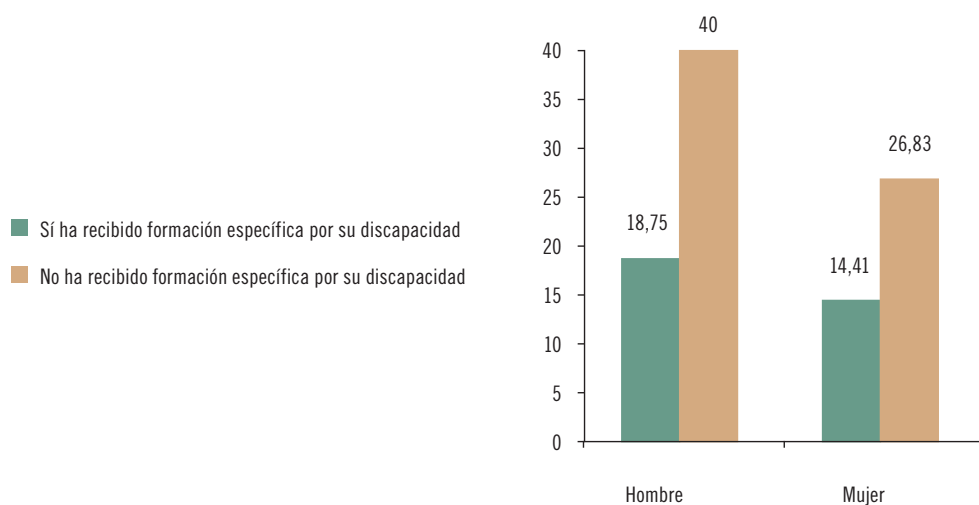
Grupo	¿Le ha resultado útil esta información en su vida?		Total
	Sí	No	
Empleados	86,2	13,8	100,0
Desempleados	58,7	41,3	100,0
Inactivos	73,1	26,9	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



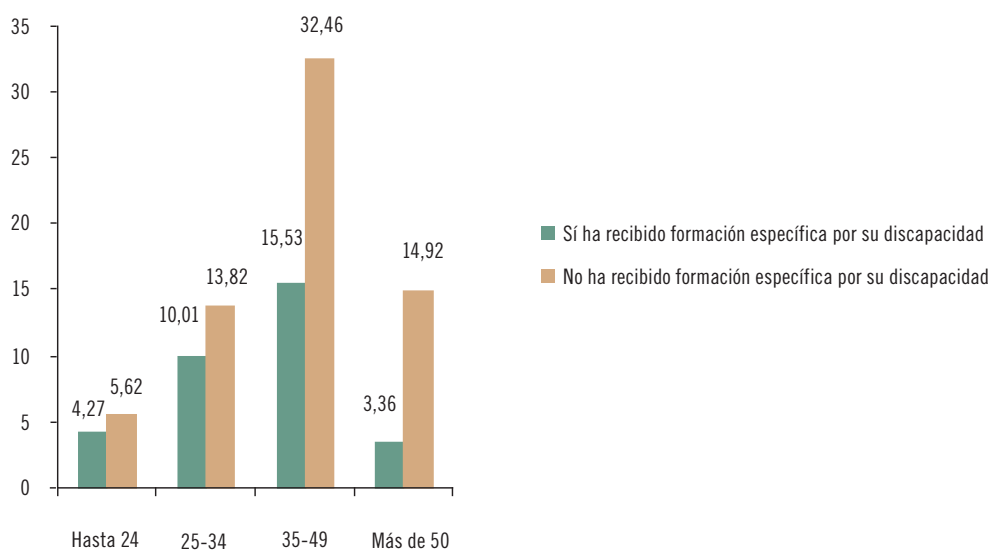
**Gráfico 5.4** Porcentaje de personas con discapacidad que reciben formación específica por tipos de discapacidad referidos a la totalidad de personas con discapacidad

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 5.5** Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de personas con discapacidad según la formación específica recibida por su discapacidad

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 5.6** Porcentajes de formación recibida según la edad

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.





## 6

# La inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco: empleo ordinario y empleo protegido

### 6.1 INTRODUCCIÓN

Las encuestas a personas con discapacidad realizadas para esta investigación por el CIRIEC y por la empresa EMIKER para el Gobierno vasco-Eusko Jaurlaritza han permitido conocer con gran precisión datos de las personas con discapacidad en edad laboral, tanto del conjunto de ellas como del amplio colectivo que está integrado en alguna asociación de la economía social. En este último caso, a partir de un universo de 20.565 personas con discapacidad en edad laboral se ha seleccionado, por procedimientos aleatorios, una muestra teórica de 5.000 personas con discapacidad de las que, finalmente, se ha recogido una muestra efectiva de 1.126 respuestas. Esta encuesta, junto a la realizada por EMIKER para el Gobierno Vasco, constituye la base para establecer los principales datos de la oferta de trabajo de las personas con discapacidad, analizar el comportamiento de las mismas y conocer su actitud ante el desafío de su inserción social a través del mercado de trabajo. La comparación de la Encuesta CIRIEC con la Encuesta EMIKER permite, asimismo, analizar en profundidad el efecto del asociacionismo en la economía social en los procesos de inserción social por el trabajo de las personas con discapacidad, que constituye uno de los principales objetivos de esta investigación.

Analizada la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de la *oferta de trabajo*, realizada por las personas con discapacidad, procede completar dicho análisis desde el lado de los empleadores, es decir, desde la demanda de trabajo. Esa perspectiva es de gran interés, sobre todo, en lo que

respecta a la *actitud* de los empleadores en relación con las personas con discapacidad, más que a la información que nos puedan facilitar sobre datos de personas con discapacidad empleadas, que ya son bien conocidos a partir de las encuestas CIRIEC y EMIKER. Se trata de obtener información de los empleadores sobre las ventajas e inconvenientes que aprecian en la contratación de personas con discapacidad, conocimiento de medidas de apoyo a la contratación y de itinerarios de inserción (empleos con apoyo, enclaves, etc.).

Para obtener esta información, el CIRIEC ha realizado dos encuestas que cubren el amplio espectro de los empleadores que ofrecen puestos de trabajo en un entorno de empleo ordinario, sean estos puestos de empleo ordinario en sentido estricto, de empleo en enclave o de empleo con apoyo. Estas encuestas se han dirigido a empresas privadas y a instituciones públicas y constituyen la base informativa sobre la que se elabora el epígrafe 6.2, dedicado a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

También se ha realizado otra encuesta dirigida a centros especiales de empleo para conocer las características del empleo protegido y las actitudes de sus directivos. Finalmente, los resultados de dicha encuesta no se han utilizado por ser poco relevantes en comparación con la abundante información directamente recibida a través del contacto con los directivos de los seis centros afiliados a EHLABE (Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País vasco), que integran el 83% de las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo del País Vasco.

El epígrafe 6.3 ofrece datos e información precisa y actualizada del conjunto de centros especiales de empleo del País vasco y los epígrafes 6.4 y 6.5 realizan un análisis de la dinámica de comportamiento de los centros especiales de empleo a través de los grupos de empresas y centros de trabajo integrados en la asociación de la economía social EHLABE.

## 6.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO ORDINARIO: EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

### 6.2.1 LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS PRIVADAS

Los resultados de la Encuesta EMIKER ponen de manifiesto que sólo el 45,8% de las personas con discapacidad asalariadas en la comunidad autónoma del País Vasco están trabajando en empresas privadas en entornos de empleo ordinario, incluyendo el exiguo porcentaje de empleo con apoyo y en enclave existente en dichas empresas (epígrafe 5.3.4b).

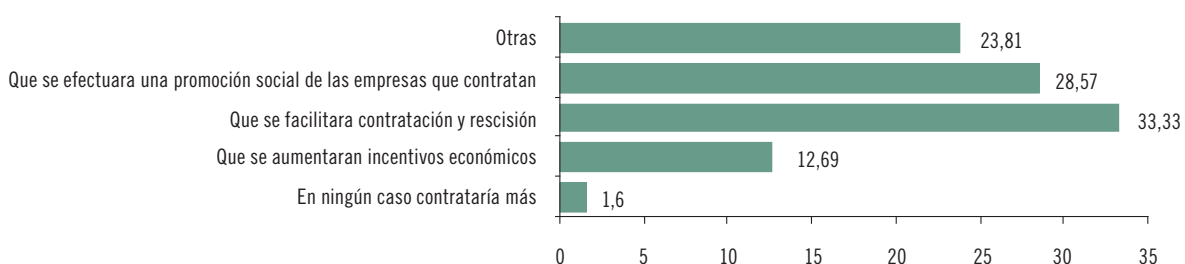
Expresado en cifras absolutas esto significa que sólo 8.538 personas con discapacidad de las 18.641 personas con discapacidad asalariadas de la comunidad autónoma del País Vasco trabajan en empresas privadas en empleos ordinarios (incluyendo los empleos con apoyo y los enclaves). La utilización de datos registrales precisos de las personas con discapacidad asalariadas en centros especiales de empleo permite concluir que, a 31 de diciembre de 2006, trabajaban en dichos cen-

tros 6.529 personas con discapacidad, es decir, un 35% del total de personas con discapacidad asalariadas, en lugar del 40,1% señalado por la Encuesta EMIKER. Esta pequeña reducción del porcentaje de personas con discapacidad asalariadas empleadas en centros especiales de empleo llevaría a concluir que un 49,7% de las personas con discapacidad asalariadas trabajan en empresas privadas (excluidos los centros especiales de empleo) y un 15,3% en instituciones públicas. Aun así, serían sólo 9.265 las personas con discapacidad empleadas en empresas privadas.

Las anteriores cifras, tan extremadamente bajas y contundentes para un colectivo de 164.086 empresas localizadas en la comunidad autónoma del País Vasco (EUSTAT), contrastan con los resultados de la encuesta a empresarios que se exponen a continuación.

Las respuestas de los empresarios a la Encuesta CIRIEC señalan que las circunstancias que ayudarían a emplear a más personas con discapacidad serían: una mayor flexibilidad de los contratos y facilidad para los despidos (33,3%), una mayor promoción y reconocimiento social de las empresas que contratan a personas con discapacidad (28,6%) y un aumento de los incentivos a la contratación (12,7%). Un 23,8% de los empresarios considera otro grupo de circunstancias y sólo un 1,6% de los mismos señala que en ningún caso contrataría a más personas con discapacidad (gráfico 6.1).

En cuanto a los inconvenientes señalados por las empresas para contratar a personas con discapacidad destaca el hecho de que la mayoría de los empresarios las considera interesantes únicamente para unos pocos puestos de trabajo (61,5%). El 13,5% de los empresarios no ve inconvenientes



**Gráfico 6.1** Circunstancias que ayudarían a emplear a más personas con discapacidad por parte de los empresarios privados en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes de respuestas)

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 6.2** Inconvenientes de los empresarios privados de la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad (porcentajes)

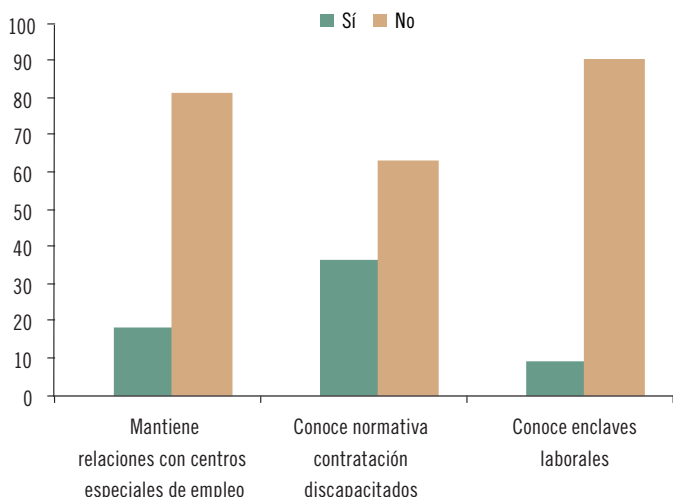
Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

para emplear a personas con discapacidad y el 7,7% entiende que estas personas trabajan con un rendimiento inferior (gráfico 6.2).

Las ayudas para la contratación de personas con discapacidad son conocidas por un 58,9% de las empresas encuestadas, pero sólo un 36,4% de empresarios manifiesta conocer la normativa de contratación de personas con discapacidad. Un 18,2% de las empresas encuestadas manifiestan tener relaciones con los centros especiales de empleo, lo que supone un porcentaje realmente elevado y muestra el dinamismo y actividad de dichos centros en sus contactos con el empleo ordinario. Los enclaves laborales sólo son conocidos por el 9,1% de los empresarios (gráfico 6.3).

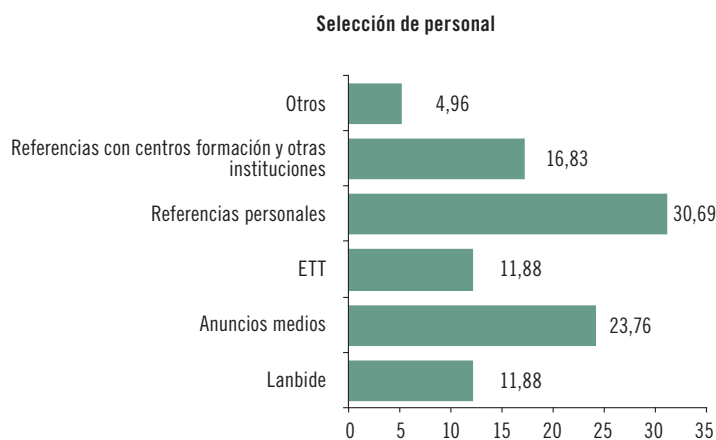
Los hábitos de selección de personal de las empresas vascas vienen reflejados en el gráfico 6.4. Destaca la utilización de referencias personales (30,7%), anuncios en medios de comunicación (23,8%) y centros de formación e instituciones (16,7%). Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) son las citadas en último lugar por tener el mismo porcentaje (11,9%).

En las empresas privadas que tienen contratadas a personas con discapacidad sobresale la importancia de los centros especiales de empleo y de las asociaciones de personas con discapacidad en los procesos de selección de trabajadores con discapacidad.

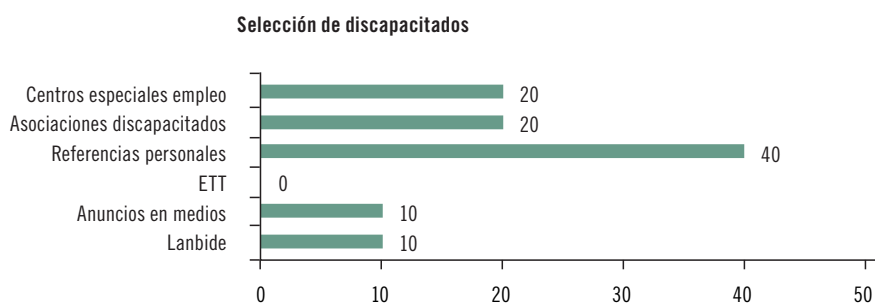


**Gráfico 6.3** Porcentajes de respuesta de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco sobre el mantenimiento de relaciones con centros especiales de empleo y conocimiento de normativa de contratación de personas con discapacidad y de enclaves laborales

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



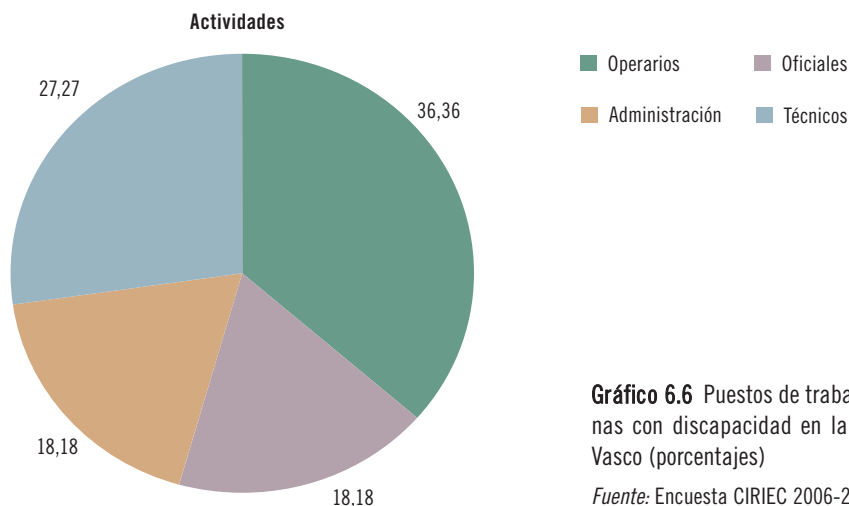
**Gráfico 6.4** Modalidades de selección de personal utilizadas por los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes de respuestas)  
Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 6.5** Modalidades de selección de personas con discapacidad utilizadas por los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)  
Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

En la contratación de personas con discapacidad los empresarios privados recurren en un 40% de ocasiones a centros especiales de empleo y a asociaciones de personas con discapacidad. Es decir, de nuevo la economía social desputa por

su protagonismo en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Las referencias y contactos personales son utilizados en otro 40%, mientras que Lanbide y los anuncios en medios de comunicación son utilizados en úl-



**Gráfico 6.6** Puestos de trabajo desempeñados por las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)  
Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

timo lugar. Nadie utiliza a las ETT para contratar a personas con discapacidad (gráfico 6.5).

Las personas con discapacidad empleadas en empresas privadas desempeñan puestos en todos los ámbitos de la actividad laboral. Más de un 54% son operarios y oficiales, pero el 46% restante ocupan puestos administrativos o técnicos.

La Encuesta CIRIEC ha permitido comprobar que el sector de actividad económica en el que está ubicada la empresa no influye en la contratación de personas con discapacidad ni tampoco los años de antigüedad de la empresa. Sin embargo, se ha constatado que es más probable encontrar personas con discapacidad trabajando en empresas de mayor tamaño.

Las empresas que emplean a personas con discapacidad no mantienen mayor nivel de rela-

ciones con los centros especiales de empleo que las empresas que no los emplean. Tampoco hay entre ambos tipos de empresas diferencia alguna en sus niveles de conocimiento de los enclaves laborales. Por el contrario, las empresas sí difieren en su nivel de conocimiento de las ayudas para la contratación de personas con discapacidad. El cuadro 6.1 permite comprobar que, mientras que las empresas que emplean a personas con discapacidad en todos los casos conocen las ayudas e incentivos para la contratación, éste no es el caso de las empresas que no emplean a personas con discapacidad.

También existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de empresas acerca de su conocimiento de la normativa que obliga a contratar a personas con discapacidad. Las empresas que contratan a personas con dis-

**CUADRO 6.1: Conocimiento de ayudas para la contratación a personas con discapacidad de los empresarios, según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)**

	Conoce las ayudas para la contratación de personas con discapacidad	
	Sí	No
Empresas con ninguna persona con discapacidad empleada	50	50
Empresas con al menos una persona con discapacidad empleada	100	0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 6.2: Conocimiento de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco de la normativa que obliga a la contratación de personas con discapacidad según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad (porcentajes)**

	Conoce la normativa que obliga a contratar personas con discapacidad	
	Sí	No
Empresas con ninguna persona con discapacidad empleada	28,9	71,1
Empresas con al menos una persona con discapacidad empleada	70	30

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 6.3: Inconvenientes de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad (porcentajes)**

	Inferior rendimiento que no se compensa con los incentivos	Únicamente interesante para unos pocos puestos	Conflicto de intereses	No hay inconvenientes	Otros	Total
Empresas con ninguna persona con discapacidad empleada	2,4	64,3	4,8	16,7	11,9	100,0
Empresas con al menos una persona con discapacidad empleada	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	100,0

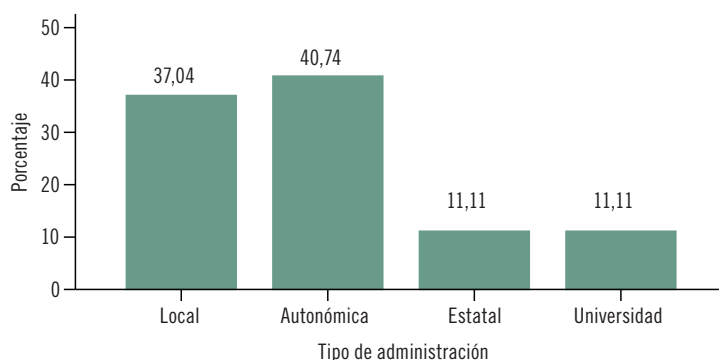
Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

capacidad tienen un mayor nivel de conocimiento de esta normativa respecto a las que no tienen ningún contratado (70% frente a 29%).

Los empresarios que tienen personas con discapacidad empleadas consideran con mucha más frecuencia, que las que no tienen estos empleados, que las personas con discapacidad tienen inferior rendimiento no compensado por los incentivos, sólo interesan para unos pocos puestos o producen conflictos de intereses (cuadro 6.3).

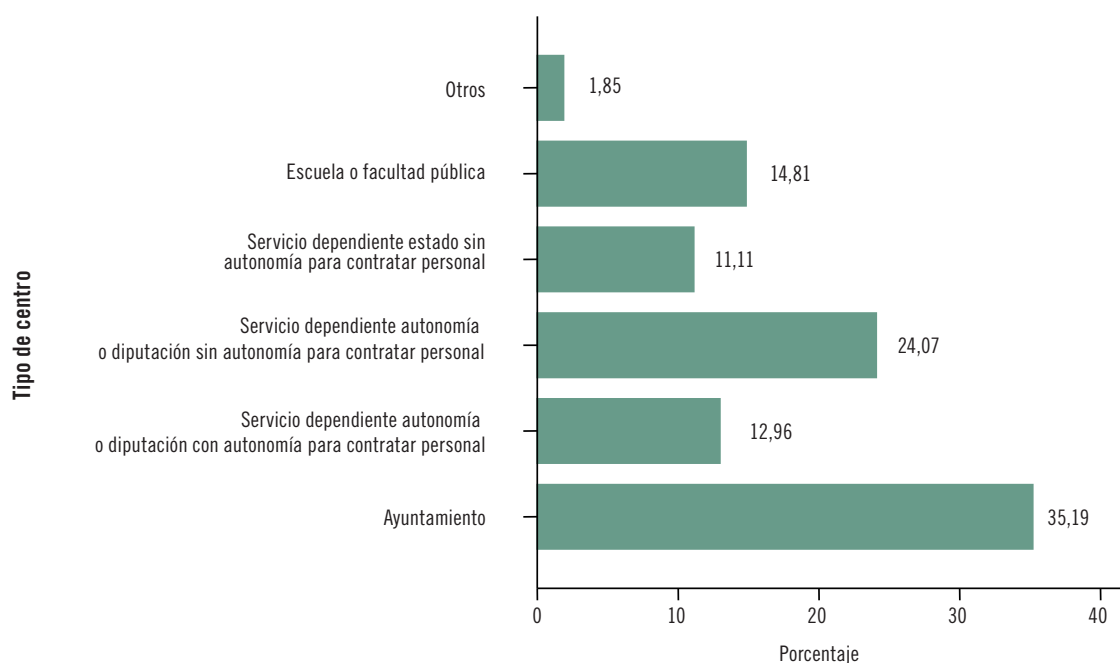
### 6.2.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Los resultados de la Encuesta EMIKER permiten afirmar que el 14,1% de las personas con discapacidad asalariadas están trabajando en el sector público, excluyendo los centros especiales de empleo de titularidad pública (epígrafe 5.3.4.2). Expresado en cifras absolutas esto significa que *2.628 personas con discapacidad de las 18.641 personas con discapacidad asalariadas de la comunidad autónoma del País Vasco trabajan en el sector público.*



**Gráfico 6.7** Porcentajes de las instituciones entrevistadas según el tipo de administración en la comunidad autónoma del País Vasco

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



**Gráfico 6.8** Porcentajes de las instituciones entrevistadas según el tipo de centro en la comunidad autónoma del País Vasco

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

Como ya se ha señalado en el punto 6.2.1, la utilización de datos registrales precisos de las personas con discapacidad asalariadas en centros especiales de empleo nos conducen a rectificar ligeramente al alza el porcentaje de personas con discapacidad asalariadas que están trabajando en el sector público: un 15,3%, lo que suponen 2.852 personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2006.

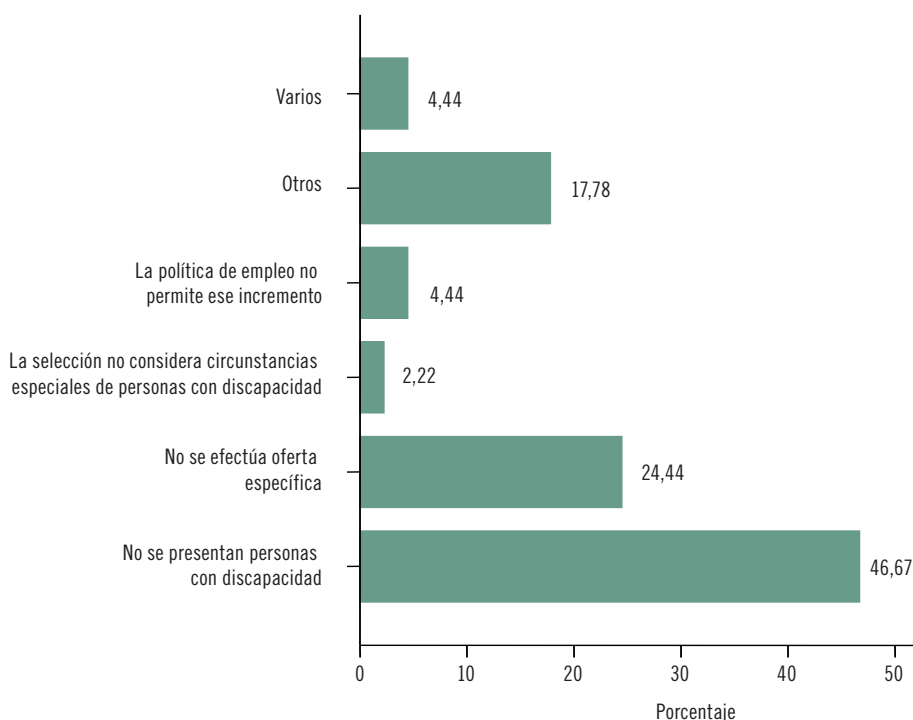
El informe estadístico anexo a esta investigación expone con detalle las características de la encuesta a centros de trabajo públicos, cuya muestra se ha diseñado por un procedimiento estratificado, utilizando como criterio de segmentación la naturaleza de la Administración Pública (Central, Autónoma o Local) y una distribución dicotómica basada en la capacidad o discapacidad de decisión en materia de contratación laboral.

Los centros de trabajo públicos que han contestado a la Encuesta del CIRIEC se encuentran en Guipúzcoa (40,7%), Álava (35%) y Vizcaya (24%), mientras que el tipo de Administración al que pertenecen dichos centros se refleja en el diagrama de barras del gráfico 6.7. Las más fre-

cuentes son las Locales y Autonómicas, que suman casi el 78% del total.

El gráfico 6.8 muestra el tipo de centro encuestado en términos porcentuales, siendo los ayuntamientos los más frecuentes, seguidos de los centros dependientes del Gobierno Autónomo o de la correspondiente Diputación Foral.

El nivel de aceptación de las personas con discapacidad por parte del resto de empleados se ha medido con una escala de 5 puntos, desde una aceptación mínima de 1 punto hasta una máxima de 5. Todos los centros encuestados se han movido en una franja de entre 3 y 5, obteniéndose una elevada media de 4,57 con una mediana de 5, de hecho, el 5% de los centros señalan el máximo nivel de aceptación por lo que *debe considerarse muy buena la aceptación de las personas con discapacidad por parte del resto de trabajadores*. Un dato adicional relevante es que el 96,3% de los centros encuestados considera que, en los mismos, existen puestos que podrían ser ocupados por personas con discapacidad. *Con todo, el 40,7% de los centros de trabajo encuestados no tiene empleada a ninguna persona con discapacidad.*



**Gráfico 6.9** Causas por las que los centros de trabajo públicos no contratan a más personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.



En cuanto a las causas por las que no hay más personas con discapacidad empleadas en los centros de trabajo públicos, el gráfico 6.9 permite apreciar que casi el 50% de los centros encuestados contestan que a las ofertas de empleo no se presentan personas con discapacidad cualificadas para dichos puestos (46,7%), y el 24,4% que no se efectúa oferta específica de empleo para personas con discapacidad.

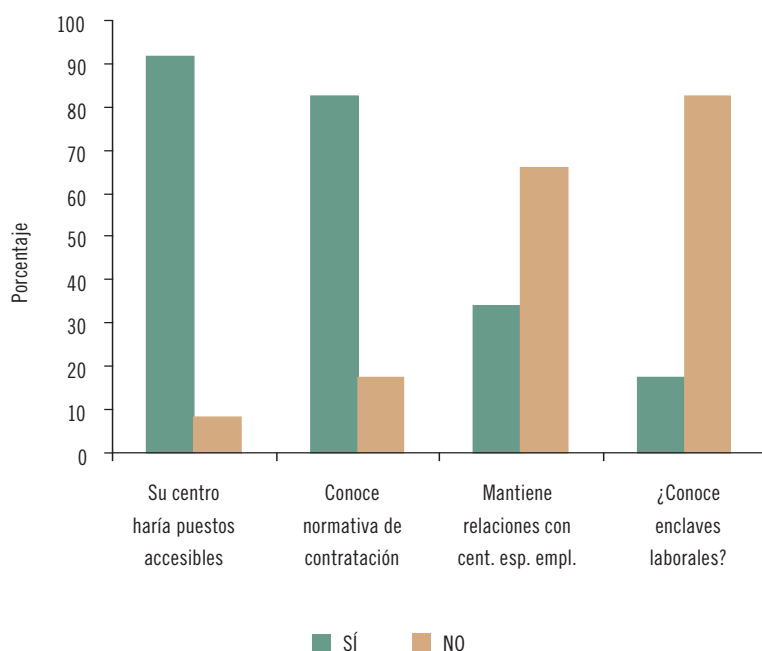
Por último, las respuestas obtenidas del conjunto de centros de trabajo públicos del gráfico 6.10 permiten comprobar los siguientes aspectos:

- La gran mayoría de centros estarían dispuestos a hacer los puestos de trabajo más accesibles

para las personas con discapacidad empleadas (91,5%).

- La gran mayoría dice conocer la normativa de contratación de personas con discapacidad (82,7%).
- Pocos centros de trabajo mantienen relaciones con centros especiales de empleo (34%), y aún menos conocen los enclaves laborales como vía de empleo (17,3%).

De las encuestas realizadas a instituciones públicas se desprende que existen diferencias entre ellas a la hora de contratar personas con discapacidad según el tipo de institución de que se trate. Así, las Administraciones Locales son las que con mayor frecuencia emplean a personas con



**Gráfico 6.10** Porcentajes de acuerdo de los centros de trabajo públicos de la comunidad autónoma del País Vasco con aspectos de accesibilidad de las personas con discapacidad al puesto de trabajo, conocimiento de la normativa de contratación y relaciones con centros especiales de empleo y enclaves laborales

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 6.4:** Instituciones públicas con personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución (porcentajes)

Tipo de institución	Personas con discapacidad empleadas		Total
	Ninguna	Al menos una	
Local	20,0	80,0	100,0
Autonómica	40,9	59,1	100,0
Estatal	50,0	50,0	100,0
Universidad	100,0	0,0	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

**CUADRO 6.5:** Instituciones públicas con autonomía y sin autonomía para contratar empleados en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución (porcentajes)

Tipo de institución	Con autonomía de contratación	Sin autonomía de contratación	Total
Local	20,0	80,0	100,0
Autonómica	40,9	59,1	100,0
Estatal	50,0	50,0	100,0
Universidad	100,0	0,0	100,0

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

discapacidad (un 80% de las encuestadas) mientras que es muy poco probable encontrar a personas con discapacidad empleadas en la Universidad (ninguno de los centros universitarios encuestados tenía empleadas a personas con discapacidad) (cuadro 6.4).

Las instituciones públicas que tienen autonomía para contratar son mucho más proclives a emplear a personas con discapacidad. El cuadro 6.5 muestra que las Administraciones Locales poseen autonomía de contratación en el 100% de los casos, y son las que con más frecuencia contratan a personas con discapacidad (cuadro 6.4). Las Administraciones Autonómicas poseen libertad de contratación en el 36,4% de los casos y siguen en importancia a las administraciones locales a la hora de contratar a personas con discapacidad. Las instituciones públicas estatales, aunque no tienen ninguna autonomía de contratación, también muestran una probabilidad del 50% de tener empleadas a personas con discapacidad. Son los centros universitarios públicos los que, dependiendo enteramente de los rectorados y no teniendo autonomía alguna para contratar, presentan una probabilidad nula de tener empleadas personas con discapacidad.

Las instituciones públicas poseen todas ellas un nivel similar de conocimiento de la normativa de contratación de personas con discapacidad, así como de la figura de los *enclaves laborales*. Sin embargo, la Encuesta CIRIEC pone de manifiesto que las instituciones públicas con autonomía de contratación mantienen relaciones con centros especiales de empleo en un porcentaje muy

superior (77,8%) al de las instituciones públicas sin autonomía de contratación (22,2%).

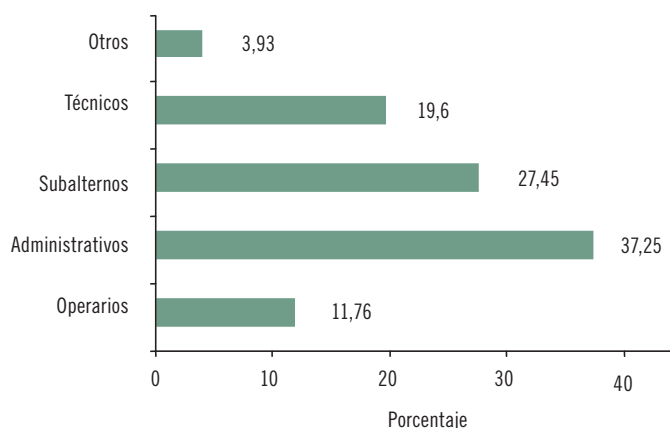
La mayoría de las personas con discapacidad empleadas en los centros de trabajo públicos encuestados tiene una discapacidad física o sensorial, ambas por igual, siendo mucho menor el número de personas con discapacidad psíquica contratadas. En cuanto a las actividades profesionales que desempeñan las personas con discapacidad, los respectivos porcentajes vienen reflejados en el gráfico 6.11. No se da ningún caso en el que realicen tareas directivas o de profesor, que habían sido señaladas como una posible opción en el cuestionario.

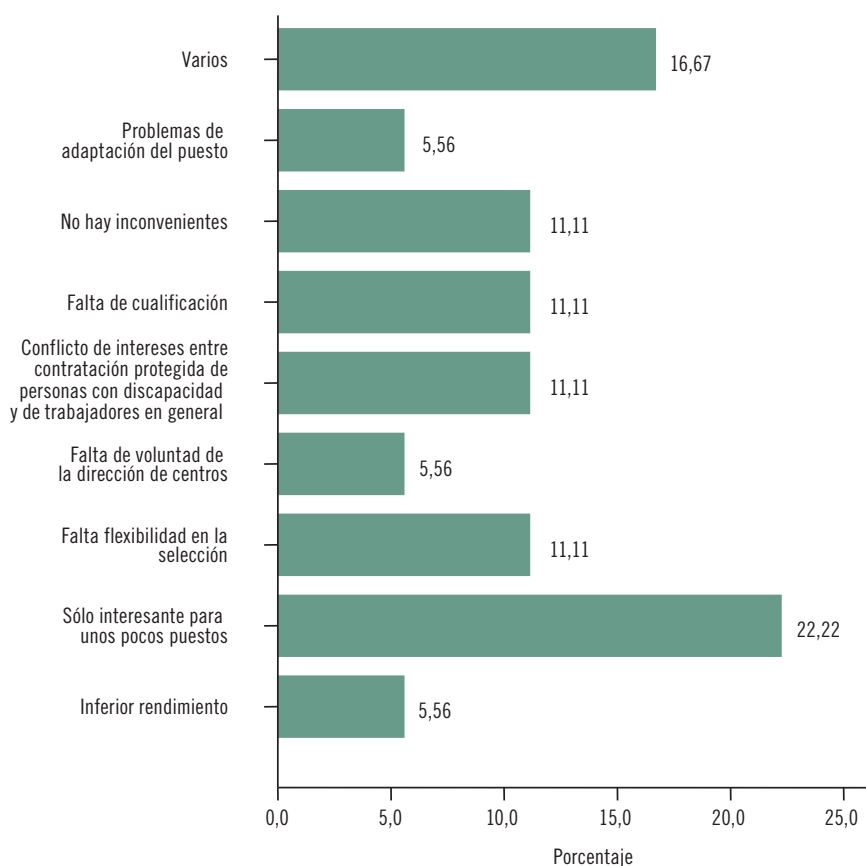
Los centros de trabajo públicos que tienen empleada a alguna persona con discapacidad consideran de forma abrumadora que el rendimiento de las personas con discapacidad es igual que el del resto de empleados. Así han contestado en un 93,3% de los casos. Curiosamente, los casos en que se considera que el rendimiento de las personas con discapacidad es inferior al del resto son los mismos en que se juzga que su rendimiento es superior (un 3,3% en ambas opciones de respuesta).

Las instituciones públicas con autonomía para contratar han sido preguntadas por los principales inconvenientes para emplear a personas con discapacidad. El gráfico 6.12 recoge las respuestas, que son muy dispares, aunque destaca el hecho de que consideran que las personas con discapacidad sólo son interesantes para cubrir unos pocos puestos. Recuérdese que en el caso de los empresarios privados este porcentaje se disparaba al 61,5% (gráfico 6.2).

**Gráfico 6.11** Actividades realizadas por las personas con discapacidad empleadas en instituciones públicas en la comunidad autónoma del País Vasco (porcentajes)

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.





**Gráfico 6.12** Inconvenientes de las instituciones públicas en la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad (porcentajes)

Fuente: Encuesta CIRIEC 2006-2007.

### 6.3 EMPLEO PROTEGIDO E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los centros especiales de empleo conocen un importante desarrollo en la comunidad autónoma del País Vasco. De las 20.087 personas con discapacidad empleadas a 31 de diciembre de 2006, el 32,6% están trabajando en centros especiales de empleo. Calculado sobre personas con discapacidad asalariadas, el porcentaje se eleva al 35%.

Con relación al resto del Estado español se trata de un elevado porcentaje, el 13,8% del total de personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo, muy superior al que le correspondería de acuerdo con el peso de las perso-

nas con discapacidad vascas en el conjunto del Estado (4,1%). Aun así, la importancia del empleo protegido en la comunidad autónoma del País Vasco respecto al conjunto de España ha manifestado una sostenida tendencia a la baja si se considera que en 1999 el porcentaje era del 17,1%.

En cuanto a las figuras jurídicas utilizadas por los centros especiales de empleo, la gran mayoría (59%) usa la de *sociedad limitada*, mientras que las *sociedades anónimas* representan el 10% de los casos. El 31% restante adopta muy diversas modalidades: asociación, fundación, sociedad laboral, cooperativa y otras.

No obstante lo anterior, la forma jurídica utilizada por el centro especial de empleo indica muy poco acerca de su pertenencia a la economía social, ya que muchos centros especiales de empleo forman parte de la misma aunque presenten una estruc-

tura societaria mercantil, al estar controlados por entidades de la economía social.

#### 1) El empleo en centros especiales de empleo por tipos de discapacidad.

Casi el 57% de las personas con discapacidad de la comunidad autónoma del País Vasco empleadas en centros especiales de empleo tiene una discapacidad psíquica, un 36% física y un 7% sensorial. La importancia de las personas con discapacidad psíquica en los centros especiales de empleo vascos es superior a la que poseen en el resto de España donde, en general, prevalece el empleo de personas con discapacidad física, si bien el atípico comportamiento de Cataluña<sup>32</sup> equilibra los porcentajes de empleados con discapacidad física y psíquica en los centros especiales de empleo de España.

Sin embargo, lo que llama especialmente la atención es el contraste entre las personas con discapacidad psíquica que trabajan en centros especiales de empleo y la casi nula presencia que estas personas tienen en el empleo ordinario. Tan sólo algo menos del 2% del total de personas con discapacidad con empleo ordinario tiene una discapacidad psíquica. Este contraste pone de relieve la existencia de obstáculos casi insalvables para que las personas con discapacidad psíquica puedan trabajar en entornos de empleo ordinario, así como *la importancia que para superar estas dificultades puede tener el empleo con apoyo en empresas ordinarias*. El cuadro 6.9 permite comprobar como tan sólo 257 personas con discapacidad psíquica trabajan en empleos ordinarios, frente a 3.700 que lo hacen en centros especiales de empleo.

**CUADRO 6.6a: Personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco por territorios y tipos de discapacidad a 31/12/2006**

Territorio histórico	Físicos			Psíquicos			Sensoriales			Totales		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Álava	230	124	354	309	217	526	7	9	16	546	350	896
Guipúzcoa	639	343	982	1.171	652	1.823	174	177	351	1.984	1.172	3.156
Vizcaya	703	302	1.005	870	481	1.351	65	56	121	1.638	839	2.477
<b>Total</b>	<b>1.572</b>	<b>769</b>	<b>2.341</b>	<b>2.350</b>	<b>1.350</b>	<b>3.700</b>	<b>246</b>	<b>242</b>	<b>488</b>	<b>4.168</b>	<b>2.361</b>	<b>6.529</b>

*Nota:* H: hombres; M: mujeres; T: total. En este cuadro han sido descontados los centros especiales de empleo: Gesetel, Margoplastic, Mugabarik y Poliستيك, sin ninguna actividad en 2006.

*Fuente:* Elaboración propia con datos facilitados por las Direcciones Provinciales del MTAS en Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

**CUADRO 6.6b: Personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco por territorios y tipos de discapacidad a 31/12/2002**

Territorio histórico	Físicos			Psíquicos			Sensoriales			Totales		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Álava	161	90	251	310	219	529	14	12	26	485	321	806
Guipúzcoa	836	432	1.268	682	400	1.082	154	157	311	1.672	989	2.661
Vizcaya	459	194	653	644	324	968	17	21	38	1.120	539	1.659
<b>Total</b>	<b>1.456</b>	<b>716</b>	<b>2.172</b>	<b>1.636</b>	<b>943</b>	<b>2.579</b>	<b>185</b>	<b>190</b>	<b>375</b>	<b>3.277</b>	<b>1.849</b>	<b>5.126</b>

*Nota:* H: hombres; M: mujeres; T: total

*Fuente:* Servicio Público de Empleo del MTAS.

<sup>32</sup> Según datos del Observatorio Español de la economía social del CIRIEC facilitados por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en Cataluña había 7.042 personas con discapacidad psíquica empleadas en centros

especiales de empleo a 31 de diciembre de 2006, lo que representa un 69,6% sobre el total de las 10.112 personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo en dicha fecha.

**CUADRO 6.7: Centros especiales de empleo en la comunidad autónoma del País Vasco. Serie histórica de centros y plantillas de personas con discapacidad**

Territorio histórico	Año 2003		Año 2004		Año 2005		Año 2006	
	N.º de cent. esp. empl.	Plantilla de personas con discapacidad	N.º de cent. esp. empl.	Plantilla de personas con discapacidad	N.º de cent. esp. empl.	Plantilla de personas con discapacidad	N.º de cent. esp. empl.	Plantilla de personas con discapacidad
Álava	26	901	27	936	30	918	28	896
Guipúzcoa	22	2.787	21	2.791	21	3.072	21	3.156
Vizcaya	27	1.822	32	1.959	34	2.298	32	2.477
Total CAPV	75	5.510	80	5.686	85	6.288	81	6.529
España*	—	35.737	—	37.553	—	—	1.569	47.370

\* No se dispone de datos de centros especiales de empleo de todas las cc. aa., excepto en 2006, ni de empleo en centros especiales de empleo de algunas cc. aa. en 2005.  
Fuente: Servicio Público de Empleo del MTAS.

**CUADRO 6.8: Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por tipos de empleo y de discapacidad a 3/12/2006**

Tipo de discapacidad	Personas con discapacidad con empleo ordinario		Personas con discapacidad con empleo protegido en cent. esp. empl.	
	ABS	Porcentajes	ABS	Porcentajes
Discapacidad psíquica	257	1,9	3.700	56,7
Discapacidad física	9.651	71,2	2.341	35,8
Discapacidad sensorial	3.650	26,9	488	7,5
<b>Totales</b>	<b>13.558</b>	<b>100,0</b>	<b>6.529</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por Encuesta EMIKER, Diputaciones Forales y Servicio Público de Empleo del MTAS.

**CUADRO 6.9: Actividades de los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco**

Industria	Servicios
Acondicionamiento, envase y embalaje	Agricultura en invernadero
Artesanía textil	Ascensores públicos
Calderería aluminio	Cocina industrial/catering
Carpintería y torneados en madera	Enclaves empresas externas
Confeción de ropa laboral	Estaciones de servicio
Enmarcación	Garden Center/producción plantas
Fabricación de grupos cable	Hostelería
Inyección de plásticos	Jardinería
Manipulación de papel y cartón	Lavandería industrial
Montajes electrónicos	Limpieza industrial
Montajes electromecánicos	Publicidad y marketing directos
Montajes y mecanizados varios	Pintura industrial y vial
Tampografía / marcaje	Quiosco de prensa
	Tratamiento informático de documentos
	Servicios varios
	Vending

Fuente: EHLABE, Memoria 2005.

2) Distribución de los centros especiales de empleo y actividades que realizan.

Vizcaya es el territorio histórico con más centros especiales de empleo si bien es Guipúzcoa el que más empleo integra en dichos centros: 3.156 personas con discapacidad, o sea, más del 48% de todas las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo. El cuadro 6.6a ilustra la distribución de los empleos en centros especiales de empleo por territorios históricos.

Las actividades empresariales de los centros especiales de empleo se distribuyen entre la industria y los servicios de forma similar siendo, normalmente, intensivas en mano de obra, con escaso valor añadido y desarrollos estandarizados y poco complejos. El cuadro 6.8 muestra las actividades empresariales de los centros de trabajo de empleo protegido afiliados a la asociación EHLABE que agrupa a más del 78% de las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco.

3) El empleo en centros especiales de empleo según sexo.

El cuadro 6.10 permite comprobar que en los centros especiales de empleo trabajan las mujeres con discapacidad en mayor proporción que en el empleo ordinario, un 36,2% frente a un 32%.

4) Itinerarios de inserción y otros datos del conjunto de los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco.

En el siguiente epígrafe 6.4 se realiza un análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de los datos facilitados por EHLABE y de los centros especiales de empleo integrados en la misma, que representan el 83% de los puestos de trabajo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. En este apartado se resumen los principales resultados de la Encuesta EMIKER realizada al conjunto de centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco para el Gobierno vasco.

**CUADRO 6.10: Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por sexo a 31/12/2006**

Sexo	Personas con discapacidad con empleo ordinario		Personas con discapacidad con empleo protegido en cent. esp. empl.	
	ABS	Porcentaje	ABS	Porcentaje
Mujer	4.328	32,0	2.361	36,2
Hombre	9.230	68,0	4.168	63,8
<b>Totales</b>	<b>13.558</b>	<b>100,0</b>	<b>6.529</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por Encuesta EMIKER, Diputaciones Forales y Servicio Público de Empleo del MTAS.

**CUADRO 6.11: Itinerarios de inserción de personas con discapacidad en centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco (año 2006)**

Origen	Porcentaje	Características
Centro ocupacional	31,8	Personas con discapacidad psíquica que en muchas ocasiones trabajan en centros ocupacionales del propio cent. esp. empl.
Desempleo	28,4	Personas con discapacidad física sobrevenida en vida laboral. También con discapacidad física
Inactividad	18,3	Personas con discapacidad mayoritariamente psíquica
Empleo ordinario	11,9	Personas con discapacidad física originada en accidentes de trabajo
Otros	9,6	Diversos
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta EMIKER 2006.

**CUADRO 6.12: Otras características de los centros especiales de empleo y las personas con discapacidad empleadas en los mismos**

Características	Observaciones
Grado de discapacidad	Casi el 60% presentan discapacidad moderada, entre el 33 y el 44%
Categorías profesionales	No cualificados (más del 90%) excepto personas con discapacidad física (más del 76%)
Estudios	Un 89% con estudios básicos o sin estudios
Edad	Entre 35 y 44 años lo más frecuente
Jornada de trabajo	La gran mayoría a jornada completa
Tipo de contrato	66% con contrato indefinido

Fuente: Elaborado con datos de la Encuesta EMIKER 2006.

En los itinerarios de inserción seguidos por las personas con discapacidad que están empleadas en centros especiales de empleo destaca, según la Encuesta EMIKER, que el 50% *procede de la población inactiva, directamente, o a través de centros ocupacionales. El 28,4% procede del desempleo.*

#### 6.4. ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL EMPLEO PROTEGIDO: LA ASOCIACIÓN EHLABE

##### 6.4.1. LA ASOCIACIÓN EHLABE

El protagonismo de la economía social entre las personas con discapacidad vascas y sus procesos

de inserción laboral se manifiesta tanto a través de su sector asociativo como en el impulso directo de iniciativas empresariales para la inserción de las personas con discapacidad. Muchos de los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco han sido promovidos bajo diversas formas jurídicas por asociaciones de personas con discapacidad. En otras ocasiones, estas asociaciones desempeñan un activo papel en el gobierno de centros especiales de empleo de titularidad pública de carácter local y provincial. Pues bien, la asociación EHLABE representa y sintetiza todo lo anterior.

La asociación EHLABE, constituida en 1987, integra a 6 centros especiales de empleo que poseen 91 centros de trabajo en la comunidad autónoma del País Vasco, en los que están empleadas 5.410 personas con discapacidad que suponen

**CUADRO 6.13: Personas empleadas en centros especiales de empleo de EHLABE y trabajando en sus centros ocupacionales a 31/12/2006**

Centro especial de empleo	Personas con discapacidad psíquica			Personas con discapacidad física y sensorial	Personas con discapacidad total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad con relación laboral sobre el total de plantilla en cent. esp. emp. (porcentajes)	Personas con discapacidad psíquica en centros ocupacionales
	Enfermedad mental	Personas con discapacidad intelectual	Total					
Katea Legaia S. L. L. (Guipúzcoa)	98	66	164	754	918	40	96,0	0
Grupo Gureak (Guipúzcoa)	307	852	1.159	1.047	2.206	551	80,0	916
Lantegi-Batuak (Vizcaya)	114	595	709	512	1.221	302	80,2	765
Usoa S. A. (Vizcaya)	24	184	208	74	282	34	89,2	52
Ranzari (Vizcaya)	0	154	154	10	164	32	87,6	154
Indesa (Álava)	66	383	449	170	619	43	93,5	320
<b>Total</b>	<b>609</b>	<b>2.234</b>	<b>2.843</b>	<b>2.567</b>	<b>5.410</b>	<b>1.002</b>	<b>84,4</b>	<b>2.207</b>

Fuente: EHLABE.

el 83% de todas las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, el 29% de las personas con discapacidad asalariadas y el 27% de la totalidad de personas con discapacidad empleadas bajo cualquier modalidad en la comunidad autónoma del País Vasco. Todas ellas, cifras referidas a 31 de diciembre de 2006. Las actividades económicas de los centros especiales de empleo integrados en EHLABE son muy diversas y están reflejadas en el cuadro 6.9. Los centros especiales de empleo de EHLABE también gestionan centros ocupacionales que dan *trabajo*, sin relación laboral, a 2.207 personas con discapacidad psíquica. Los principales datos de empleo de las entidades afiliadas a EHLABE vienen recogidos en el cuadro 6.13. Los centros especiales de empleo integrados en EHLABE son los siguientes:

- Gureak, sociedad anónima de talleres protegidos (Guipúzcoa).
- Katea-Legaia, sociedad limitada laboral (Guipúzcoa).
- Lantegi-Batuak, fundación (Vizcaya).
- Usoa-Lantegia, sociedad anónima (Vizcaya).
- Indesa, Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava.
- Ranzari, mancomunidad de Ayuntamientos de Santurtzi y Portugalete (Vizcaya).

De los anteriores centros especiales de empleo, los tres primeros son entidades claramente pertenecientes a la economía social, según los criterios establecidos por el *Manual europeo de cuentas satélite* de la economía social, mientras que los otros tres están controlados por instituciones públicas, si bien con un alto grado de participación de las asociaciones de personas con discapacidad. Todos ellos tienen en común su *finalidad no lucrativa* y su carácter de *empresas de servicio*, creadas para satisfacer directamente necesidades de personas físicas.

#### 6.4.2 LA CONTRIBUCIÓN DE EHLABE A LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO ORDINARIO

EHLABE impulsa entre sus entidades asociadas y en el resto de centros especiales de empleo el desarrollo de programas conducentes a la inser-

ción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, destacando su activa participación en diversos proyectos europeos relacionados con estos objetivos. Uno de ellos ha sido la Iniciativa Comunitaria Equal AD Hazilan (coordinada por EHLABE), con un período de ejecución comprendido entre 2005 y diciembre de 2007. El objetivo de la AD Hazilan es conseguir la inserción social y laboral de las personas con discapacidad mediante acciones de carácter formativo, asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo.

EHLABE ha gestionado una subvención del Fondo Social Europeo por importe de 828.825 euros destinada a la concesión de ayudas para entidades sin ánimo de lucro implicadas en los procesos de transición al medio ordinario de trabajo de personas con discapacidad en el País Vasco. En el marco de este Programa Operativo de Objetivo 3 aprobado por la Comisión Europea (encontrado en el Eje 7: Integración en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades), durante el año 2005, el equipo de prospectores laborales en la comunidad autónoma del País Vasco ha visitado 720 empresas, analizando 125 puestos de trabajo e insertando en medios ordinarios de trabajo a 94 personas, mayoritariamente con discapacidad intelectual que, como se ha comprobado en el epígrafe 6.3.1), difícilmente pueden conseguir empleo en entornos ordinarios si no gozan de medidas de acompañamiento y de empleo con apoyo.

**CUADRO 6.14: Evolución de los enclaves laborales por año y de los empleos con apoyo en empresas ordinarias (cifras acumulativas) de personas con discapacidad de centros especiales de empleo de EHLABE**

Año	Enclaves	Empleo con apoyo
1998	203	120
1999	205	190
2000	250	246
2001	342	294
2002	393	427
2003	322	517
2004	210	704
2005	386	754
2006	390	1.017

Fuente: EHLABE.



Los centros especiales de empleo integrados en EHLABE desarrollan el itinerario completo de inserción laboral de sus trabajadores con discapacidad. Casi todos ellos gestionan centros ocupacionales, que son servicios de los departamentos de acción social de las Diputaciones Forales. Casi el 32% de las personas con discapacidad integradas en los centros especiales de empleo provienen de centros ocupacionales. Como ya se ha señalado anteriormente (epígrafe 4.2.2), los centros ocupacionales constituyen, en muchos casos, el primer eslabón en la cadena de integración laboral de las personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo de EHLABE también desarrollan la modalidad de empleo protegido en empresas ordinarias mediante la creación de *enclaves laborales*, ya reseñados en el epígrafe 4.2.4.

En el año 2006, 263 personas con discapacidad trabajadoras en centros especiales de empleo de EHLABE se han incorporado a *entornos ordinarios de trabajo*, lo que ha requerido formación especializada para su adaptación al nuevo puesto de trabajo con el apoyo de *preparadores laborales*, responsabilizados de los programas específicos de dicha formación.

## 6.5 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO AFILIADOS A EHLABE

Los tres centros especiales de empleo más importantes de los afiliados a EHLABE son entidades pertenecientes a la economía social, si bien con personalidades jurídicas diferentes entre sí.

Estos centros aglutinan el 78,5% de las personas con discapacidad empleadas en las empresas de EHLABE y el 66,5% de todas las personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo del País Vasco. Los otros tres centros especiales de empleo, también se sitúan en los alrededores de la economía social ya que, aunque son de titularidad pública, mantienen estrechos vínculos con las asociaciones de personas con discapacidad y tienen muy en consideración sus planteamientos en el diseño de sus estrategias.

Por su importancia se resumen a continuación sus características más relevantes.

### 6.5.1 EL GRUPO GUREAK

#### 6.5.1.1 Antecedentes y estructura societaria

En los orígenes del Grupo Empresarial Gureak, en la actualidad formado por la empresa matriz (Talleres Protegidos Gureak S. A.) y 20 empresas participadas más, se sitúa como organización promotora la entidad de la economía social: Asociación Guipuzcoana en favor de las personas con deficiencia mental (ATZEGI), que en el año 1972 creaba en San Sebastián y en Bergara los primeros centros de trabajo para la atención laboral de los deficientes mentales adultos (Uralde 1999).

Talleres Protegidos Gureak adquiere personalidad jurídica propia como sociedad anónima en el año 1975, cuyo objeto social es la actividad de promoción, educación y rehabilitación de personas con minusvalía, a fin de lograr su integración laboral y social, promoviendo y gestionando programas de formación profesional, centros especiales de empleo, centros ocupacionales y otras iniciativas conducentes a la inserción laboral y social de las personas con discapacidad.

Aunque los socios fundadores de Talleres Protegidos Gureak S. A. fueron ATZEGI y la Caja de Ahorros Municipal de San Sebastián, en la actualidad se ha ampliado el grupo de accionistas, distribuyéndose las 820.000 acciones de la sociedad (4.928.299,26 euros de capital social) del siguiente modo: AZTEGI, 32,19%; Fundosa, 19,88%; Fundación KUTXA, 19,15%; Diputación de Guipúzcoa, 20,12%; Ayuntamiento de San Sebastián, 4,51%; y Fundación Goyeneche y aportaciones varias, 4,15%. Es decir, más del 70% del capital social pertenece a entidades de la economía social, con ATZEGI a la cabeza.

Además de la red de centros de Talleres Protegidos Gureak que forman parte del Grupo Gureak, esta entidad es la matriz de un grupo empresarial formado por otras 20 empresas de las que 17 tienen reconocido el Estatuto de centros especiales de empleo y desarrollan actividades en

diversos sectores económicos. A 31 de diciembre de 2006 el Grupo Gureak está presente en 18 municipios de Guipúzcoa, mediante una red de 33 centros de trabajo, empresas y centros asistenciales.

El Consejo de Administración refleja en su composición la participación societaria y dirige la actividad del Grupo, habiéndose constituido un Consejo Asesor que se configura como un órgano de colaboración entre ATZEGI y Gureak de carácter consultivo cuya misión es cuidar las relaciones con las familias representadas por ATZEGI y participar y apoyar las iniciativas del Grupo.

#### 6.5.1.2 Evolución de las principales cifras de negocio

Los resultados consolidados del Grupo Gureak vienen reflejados en el cuadro 6.15. De los casi

CUADRO 6.15: Resultados consolidados del Grupo Gureak (antes de impuestos) a 31/12/2006 (miles de euros)				
Concepto	2005	2006	Variación	Porcentaje
<b>Gastos</b>				
1. Compras y gastos externos	22.875	23.472	+597	+3
2. Gastos de personal	37.427	41.360	+3.933	+11
a) Personal no minusválido	10.176	11.240	+1.064	+10
b) Personal minusválido	25.053	27.299	+2.246	+9
c) Seguridad Social	1.628	1.871	+243	+15
d) Otros gastos sociales	570	950	+380	+67
3. Amortizaciones	3.644	3.980	+336	+9
4. Otros gastos explotación	8.372	9.678	+1.306	+16
<b>Total gastos</b>	<b>72.318</b>	<b>78.490</b>	<b>+6.172</b>	<b>+9</b>
<b>Ingresos</b>				
1. Ventas	60.671	64.765	+4.094	+7
2. Otros ingresos explotac.	13.746	15.277	+1.531	+11
a) Subvención Diputación	5.171	5.574	+403	+8
b) Subvención INEM	7.002	8.191	+1.189	+17
c) Otros ingresos	1.573	1.512	-61	-4
<b>Total ingresos</b>	<b>74.417</b>	<b>80.042</b>	<b>+5.625</b>	<b>+8</b>
<b>Resultado propio activ.</b>	<b>2.099</b>	<b>1.552</b>	<b>-547</b>	<b>-26</b>
<b>Resultado extraordinario</b>	<b>1.731</b>	<b>2.166</b>	<b>+435</b>	<b>+25</b>
<b>Resultados atípicos</b>	<b>432</b>	<b>623</b>	<b>+191</b>	<b>+44</b>

80 millones de euros de ingresos recaudados por el Grupo en 2006, el 81% corresponde a ventas realizadas en el mercado y sólo un 17,2% a subvenciones y bonificaciones de las Administraciones Públicas. Los gastos de personal suponen el 52% de los gastos totales, siendo 27 millones de euros las retribuciones directas de las personas con discapacidad, un 71% de las retribuciones directas de toda la plantilla.

Las ventas del Grupo ascienden a 64,8 millones de euros en 2006, lo que supone un incremento del 12% respecto al año 2004. De dichas ventas, el 66% han sido realizadas por las 20 empresas participadas y el resto por la empresa matriz Talleres Protegidos Gureak S. A. (cuadro 6.16). Por sectores de actividad económica, las ventas del sector servicios suponen el 57% del total y se realizan mayoritariamente en el País Vasco (el 72% frente a un 28% en el resto del Estado). Sin embargo, las ventas del sector industrial se realizan mayoritariamente

CUADRO 6.16: Resultados de Talleres Protegidos Gureak, S. A (antes de impuestos) a 31/12/2006 (miles de euros)				
Concepto	2005	2006	Variación	Porcentaje
<b>Gastos</b>				
1. Compras y gastos externos	11.934	12.440	+506	+4
2. Gastos de personal	13.063	14.438	+1.375	+11
a) Personal no minusválido	4.297	4.726	+429	+10
b) Personal minusválido	6.977	7.790	+813	+12
c) Seguridad Social	1.017	1.131	+114	+11
d) Otros gastos sociales	772	791	+19	+2
3. Amortizaciones	1.508	1.571	+63	+4
4. Otros gastos explotación	3.401	3.908	+507	+15
<b>Total gastos</b>	<b>29.906</b>	<b>32.357</b>	<b>+2.451</b>	<b>+8</b>
<b>Ingresos</b>				
1. Ventas	21.487	22.295	+808	+4
2. Otros ingresos explotac.	9.067	10.086	+1.019	+11
a) Subvención Diputación	5.171	5.574	+403	+8
b) Subvención INEM	2.126	2.628	+502	+24
c) Otros ingresos	1.770	1.884	+114	+6
<b>Total ingresos</b>	<b>30.554</b>	<b>32.381</b>	<b>+1.827</b>	<b>+6</b>
<b>Resultado propio activ.</b>	<b>648</b>	<b>24</b>	<b>-624</b>	<b>-96</b>
<b>Resultado extraordinario</b>	<b>2.115</b>	<b>2.313</b>	<b>+198</b>	<b>+9</b>
<b>Resultados atípicos</b>	<b>161</b>	<b>122</b>	<b>-39</b>	<b>-24</b>

**CUADRO 6.17: Evolución de la plantilla del Grupo Gureak por colectivos (período 2000-2006)**

	Personas con discapacidad psíquica											
	Enfermedad mental		Personas con discapacidad intelectual		Total		Personas con discapacidad física y sensorial		Personas con discapacidad total en cent. esp. emp. con relación laboral	Personas sin discapacidad	Porcentaje de personas con discapacidad con relación sobre el total de plantilla en cent. esp. emp.	Total
	Talleres Protegidos Gureak	Total Grupo	Talleres Protegidos Gureak	Total Grupo	Talleres Protegidos Gureak*	Total Grupo	Talleres Protegidos Gureak	Total Grupo				
31-12-2000	86	173	1.080	1.450	1.166	1.623	82	794	—	238	—	2.655
31-12-2001	0	192	1.064	1.436	1.064	1.628	75	823	—	262	—	2.713
31-12-2002	119	231	1.073	1.459	1.192	1.690	85	860	—	348	—	2.898
31-12-2003	137	263	1.107	1.494	1.244	1.757	79	883	1.873	360	83,9	3.000
31-12-2004	183	324	1.136	1.570	1.319	1.643	102	925	1.759	404	81,3	3.223
31-12-2005	180	366	1.122	1.575	1.302	1.941	113	1.001	2.139	524	80,3	3.466
31-12-2006	242	456	1.155	1.619	1.397	2.075	115	1.047	2.206	551	80,0	3.673

\* Incluidas personas con discapacidad psíquica en régimen ocupacional sin relación laboral (año 2003, 767 personas con discapacidad/ año 2004, 809 personas con discapacidad/ año 2005, 803 personas con discapacidad; año 2006, 916 personas con discapacidad).

Fuente: Memorias Grupo Gureak.

fuera del País Vasco (46% en el País Vasco, 37% en el resto del Estado y 17% en el mercado exterior).

La tasa de rentabilidad sobre ventas del Grupo Gureak ha sido del 2,4% en 2006, ascendiendo las inversiones en ese mismo año a la cifra de 5,9 millones de euros.

### 6.5.1.3 Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad

A 31 de diciembre de 2006 de las 3.673 personas que forman parte de la plantilla del Grupo

Gureak, 2.206 son personas con discapacidad con contrato laboral, 551 son personas sin discapacidad y 916 son personas con discapacidad en régimen ocupacional sin relación laboral (cuadro 6.18).

En los centros de trabajo de Talleres Protegidos Gureak la gran mayoría de las 1.512 personas con discapacidad tienen discapacidad intelectual, un 76,4% del total. El 16% son enfermos mentales y el 7,6% discapacitados físicos y sensoriales. El 52,5% de las personas con discapacidad integradas en Talleres Protegidos Gureak no tiene relación laboral, encontrándose en régimen ocupacional. Sin embargo, en el resto del

**CUADRO 6.18: Evolución de la plantilla anual media ocupada del Grupo Gureak por áreas de actividad (2004-2006)**

	2004	2005	2006
<b>Sector industrial</b>			
T.P. Gureak S. A.	1.576	1.626	1.658
Régimen ocupacional	809	803	794
Régimen de empleo	767	823	864
Resto de empresas industriales	300	341	317
<b>Total sector industrial</b>	<b>1.876</b>	<b>1.967</b>	<b>1.975</b>
Sector servicios	1.286	1.389	1.447
<b>Total</b>	<b>3.162</b>	<b>3.356</b>	<b>3.422</b>

Nota: Se han modificado datos de 2004 y 2005 por homogeneizarlos con los de 2006 en los que no recogemos datos de empresas industriales con participación minoritaria.

Fuente: Memorias Grupo Gureak.

**CUADRO 6.19: Acceso a la ocupación y al empleo protegido en el Grupo Gureak (2001-2006)**

Año	Empleo		Centros ocupacionales		
	N.º de contratos	N.º de personas con discapacidad	N.º de plazas	Tipo de discapacidad	
				Discap. intelectual	Enferm. mental
2001	986	593	64	41	23
2002	824	490	64	30	34
2003	883	391	74	47	27
2004	534	400	89	47	42
2005	987	600	77	43	34
2006	1.211	662	142	68	74
<b>Total</b>	<b>5.425</b>	<b>3.136</b>	<b>434</b>	<b>276</b>	<b>234</b>

Fuente: Memorias Grupo Gureak.

Tipo de discapacidad	2002		2003		2004		2005		2006		Total
	Enclave	Empresa	Enclave	Empresa	Enclave	Empresa	Enclave	Empresa	Enclave	Empresa	
Disc. intelectual	17	6	30	5	17	13	5	11	6	13	123
Enfermedad mental	19	10	17	10	21	8	3	3	5	8	104
Disc. sensorial	5	9	4	9	13	10	2	2	5	8	67
Disc. física	30	28	43	30	58	24	3	10	11	31	268
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>94</b>	<b>54</b>	<b>109</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>562</b>

Fuente: Memorias Grupo Gureak.

Año	Núm. de cursos formativos	Tipos de discapacidad			Total alumnos
		Intelectual	Enfermedad mental	Física	
2001	28	74	65	—	139
2002	30	78	84	—	162
2003	34	113	100	—	213
2004	34	73	95	22	190
2005	33	65	82	21	168
2006	32	76	91	9	176
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>479</b>	<b>517</b>	<b>52</b>	<b>1.048</b>

Fuente: Memorias Grupo Gureak.

Grupo las proporciones de trabajadores por tipos de discapacidad se invierten.

Por sectores de actividad, Talleres Protegidos Gureak (y toda su plantilla) se encuentran ubicados en el sector industrial. Sin embargo, el resto de empresas del Grupo desarrolla su actividad en el sector servicios de forma mayoritaria (cuadro 6.18).

La evolución de la plantilla en el Grupo Gureak ha sido marcadamente ascendente, aumentando la misma un 70% en el período 1997-2005. Sólo en el período 2001-2006 las empresas del Grupo han firmado 5.425 contratos que se han traducido en 2.474 personas con discapacidad contratadas (cuadro 6.19). En cuanto a la importancia de las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo del Grupo Gureak cabe destacar que el 80,9% de su plantilla está formado por personas con discapacidad.

También el Grupo Gureak ha desarrollado una política de promoción profesional de sus trabajadores, tanto en el interior del Grupo como promoviendo el acceso al empleo ordinario. En el quinquenio 2002-2006, 562 personas con discapacidad empleadas en el Grupo Gureak han cubierto el itinerario de tránsito al empleo ordinario, 248 en empresas y 314 en enclaves (cuadro 6.20). En el mismo período se han desarrollado 191 cursos formativos en los centros de trabajo del Grupo de los que se han beneficiado 1.048 personas con discapacidad.

## 6.5.2 KATEA-LEGAIA S. L. L.

### 6.5.2.1 Antecedentes y estructura societaria

Katea-Legaia es un centro especial de empleo cuya forma jurídica es la de sociedad limitada laboral constituida en 2006 por fusión de dos centros especiales de empleo preexistentes: Katea Lantegiak S. L. y Legaia S. L. L.

La actividad de Katea-Legaia se desarrolla en 14 talleres diseminados en otros tantos municipios de Guipúzcoa con actividades productivas de subcontratación industrial, siendo sus principales clientes cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, a quienes factura más del 60% de su volumen de negocio.

Las participaciones sociales de Katea-Legaia están distribuidas del siguiente modo: socios trabajadores, 67%; Fundosa (Grupo ONCE), 12,5%; Diputación Foral de Guipúzcoa, 12,5% y Grupo Gureak, 8%. Es decir, que el 67% del capital social pertenece a trabajadores de la empresa (588 socios trabajadores a 31 de diciembre de 2006) y un 20,5% a empresas de la economía social (Fundosa y Grupo Gureak).

El Consejo de Administración de Katea-Legaia S. L. L. refleja en su composición la diversidad societaria, de modo que el 50% de sus miembros son socios trabajadores y un 30% representantes de las empresas de la economía social socias. A 31 de diciembre de 2006 la empresa proporciona empleo a 918 personas con discapacidad, la mayoría de las cuales son socios.

#### 6.5.2.2 Evolución de las principales cifras de negocio

Los resultados de Katea-Legaia vienen reflejados en el cuadro 6.22. De los más de 21 millones de euros recaudados en 2006, el 63% corresponde a ventas realizadas en el mercado y un 37% a subvenciones y bonificaciones de las Administraciones Públicas. Esta distribución porcentual se ha mantenido prácticamente constante en los tres últimos años (cuadro 6.23). Los gastos de personal suponen casi el 80% de los gastos totales, mientras que las ventas ascienden a 13.511 euros. La tasa de rentabilidad sobre ventas ha sido del 7,7% en 2006, ascendiendo las inversiones en ese mismo año a la cifra de 2,9 millones de euros.

**CUADRO 6.22: Resultados de Katea-Legaia S. L. L. (antes de impuestos) (miles de euros)**

Concepto	2006
<b>Gastos</b>	
1. Compras y gastos externos	2.213
2. Gastos de personal	12.899
a) personal	12.394
b) Seguridad Social	312
c) Otros gastos sociales	193
3. Amortizaciones	673
4. Otros gastos de explotación	225
<b>Total gastos</b>	<b>16.203</b>
<b>Ingresos</b>	
1. Ventas	13.511
2. Otros ingresos de explotación	3.661
a) subvenciones del INEM	3.071
b) Otras subvenciones	574
c) Otros ingresos	84
<b>Total ingresos</b>	<b>17.240</b>
<b>Resultado propio actividad</b>	<b>1.037</b>

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

timos años (cuadro 6.23). Los gastos de personal suponen casi el 80% de los gastos totales, mientras que las ventas ascienden a 13.511 euros. La tasa de rentabilidad sobre ventas ha sido del 7,7% en 2006, ascendiendo las inversiones en ese mismo año a la cifra de 2,9 millones de euros.

#### 6.5.2.3 Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad

La primera característica destacable de la plantilla de Katea-Legaia S. L. L. es que la práctica to-

**CUADRO 6.23: Evolución anual de ingresos de Katea-Legaia S. L. L. (ventas/ayudas públicas) (miles de euros)**

	2004		2005		2006	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Ventas	12.155	64	12.464	63	13.511	63
Ayudas públicas	6.893	36	7.353	37	7.823	37
Subvenciones INEM	2.675	14	2.816	14	3.071	14
Bonificaciones Seg. Soc.	3.829	20	3.983	20	4.178	20
Otras subvenciones	389	2	554	3	574	3
<b>Total ingresos</b>	<b>19.048</b>		<b>19.817</b>		<b>21.334</b>	

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

**CUADRO 6.24: Plantilla de Katea-Legaia por colectivos (años 2005 y 2006)**

	Año 2005	Año 2006	Variación porcentaje	Porcentaje sobre total
Personas con discapacidad física	576	587	1,9	61,3
Personas con discapacidad sensorial	165	167	1,2	17,4
Personas con discapacidad psíquica	151	164	8,6	17,1
Intelectual	61	66	8,2	6,9
Mental	90	98	10,9	10,2
Personas sin discapacidad	32	40	25	4,2
<b>Total</b>	<b>924</b>	<b>958</b>	<b>3,7</b>	<b>100</b>

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

talidad está constituida por personas con discapacidad, un 95,8% del total, a 31 de diciembre de 2006.

Aunque la mayoría de las personas con discapacidad empleadas en Katea-Legaia tiene una discapacidad física (61,3%), destaca el significativo porcentaje de personas con discapacidad mental (10,2%).

Una segunda característica de la plantilla radica en la pirámide de edad, ensanchada en los tramos de edad madura (más del 82% tiene una

edad superior a los 35 años y un 14%, superior a los 55 años). En cuanto a la antigüedad, también destaca la estabilidad de la plantilla (más del 50% de la plantilla fija tiene una antigüedad superior a los diez años).

Una tercera característica de esta empresa se refiere a su estructura societaria. Se trata de una sociedad laboral en la que sus propietarios son los trabajadores, de modo que el 61,4% de la plantilla es copropietaria de la empresa (de los 613 trabajadores con contrato indefinido, 588 son copropietarios). Esta circunstancia puede ayudar a

**CUADRO 6.25a: Distribución de la plantilla de Katea-Legaia por tramos de edad (año 2006)**

Edad	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
< 25	23	3,79	8	2,34	31	3,27
Entre 26-35	79	13,01	58	16,96	137	14,44
36-45	213	35,09	134	39,18	347	36,56
46-55	193	31,80	108	31,58	301	31,72
>55	99	16,31	34	9,94	133	14,01
<b>Total</b>	<b>607</b>	<b>100</b>	<b>342</b>	<b>100</b>	<b>949</b>	<b>100</b>

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

**CUADRO 6.25b: Distribución de la plantilla de Katea-Legaia con contrato indefinido por antigüedad (año 2006)**

Antigüedad	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje	Total	Porcentaje
De 1 a 4 años	20	5,08	17	7,76	37	6,04
De 5 a 10 años	187	47,46	78	35,62	265	43,23
De 11 a 15 años	77	19,54	20	9,13	97	15,82
Más de 16 años	110	27,92	104	47,49	214	34,91
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>100,00</b>	<b>219</b>	<b>100,00</b>	<b>613</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

**CUADRO 6.26: Acciones formativas de Katea-Legaia (años 2005 y 2006)**

	2005	2006
Acciones propuestas	63	43
Acciones realizadas	58	41
Porcentaje de realización	92,5	95,3
N.º de participantes	208	207
Participantes distintos	148	—
Horas de formación	2.953	2.729
Coste total de las acciones	20.301	16.039
Subvenciones recibidas	15.288	10.932
Porcentaje de costes subvencionados	76,5	68

Fuente: Memorias Katea-Legaia.

comprender la alta tasa de antigüedad en la empresa y el envejecimiento de su plantilla.

En cuanto a la formación, el 90% de la plantilla sólo posee estudios básicos, si bien la empresa desarrolla un intenso programa de formación, con un coste total de las acciones formativas en los años 2005 y 2006 superior a los 36.000 euros (cuadro 6.26).

### 6.5.3 LANTEGI BATUAK

#### 6.5.3.1 Antecedentes y estructura societaria

Lantegi Batuak comenzó su actividad en 1964 con las primeras experiencias de ocupación y trabajo protegido promovidas por GORABIDE (Asociación vizcaína en favor de las personas con discapacidad intelectual). En 1983 la red de talleres creada en los años anteriores centralizó la gestión bajo el nombre de Lantegi Batuak y cinco años más tarde, en 1998, adoptó personalidad jurídica propia bajo la denominación Fundación Lantegi Batuak.

Los 18 centros de trabajo de Lantegi Batuak están diseminados en 11 municipios de Vizcaya y centran su actividad de forma mayoritaria en el sector industrial, al que corresponde casi el 80% de la facturación total, perteneciendo el resto al sector servicios.

Por su naturaleza fundacional estrictamente no lucrativa, y por su trayectoria, muy vinculada al movimiento asociativo de las personas con discapacidad, la Fundación Lantegi Batuak tiene como objetivo central la plena integración en la

sociedad de las personas con discapacidad mediante itinerarios de inserción laboral en todas sus fases, desde la creación de servicios ocupacionales hasta la promoción al empleo ordinario.

#### 6.5.3.2 Principales cifras de negocio

Los resultados de Lantegi Batuak vienen reflejado en el cuadro 6.27. En 2006 se obtuvieron ingre-

**CUADRO 6.27: Resultados Lantegi Batuak**

Concepto	2005	2006
<b>Gastos</b>		
1. Compras y gastos externos	24.628.387	27.789.667
2. Gastos de Personal	19.597.897	22.095.511
a) Personal directo*	10.169.528	11.804.224
b) Personal indirecto*	7.083.916	7.996.857
c) Seguridad Social	1.766.298	1.933.073
d) Otros gastos sociales	578.155	361.357
3. Amortizaciones	1.475.522	1.887.990
4. Otros gastos de explotación	836.034	883.361
<b>Total gastos</b>	<b>46.537.840</b>	<b>52.656.529</b>
<b>Ingresos</b>		
1. Ventas	38.023.958	44.032.753
2. Otros ingresos de explotación	10.834.079	11.622.400
a) Subvenciones de Diputación	4.249.825	4.541.462
b) Subvenciones del INEM	3.386.804	3.866.629
c) Otros ingresos	3.197.450	3.214.309
<b>Total ingresos</b>	<b>48.858.037</b>	<b>55.655.153</b>
<b>Rtdo. Propio Actividad</b>	<b>2.320.197</b>	<b>2.998.624</b>

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.

sos por importe superior a los 55 millones de euros de los que 44 millones corresponden a ventas y 11,6 millones a subvenciones y otros ingresos.

En cuanto a los gastos, el 42% corresponden a gastos de personal mientras que compras y gastos externos alcanzaban un porcentaje del 52,7%.

### 6.5.3.3 Recursos humanos: la inserción de las personas con discapacidad

A 31 de diciembre de 2006, de las 2.288 personas que forman parte de la plantilla de la Fundación Lantegi Batuak, 1.221 son personas con discapacidad con contrato laboral, 302 son personas sin discapacidad y 776 son personas con discapacidad en régimen ocupacional sin relación laboral (cuadro 6.28). Aunque en sus orígenes Lantegi Batuak sólo realizaba procesos de inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, en los últimos años se ha producido un notable incremento de las personas con discapacidad física y sensorial, de tal manera que estas últimas representan en 2006 el 42% del total de personas con discapacidad con relación laboral frente a un 48,7% de las personas con discapacidad intelectual. No obstante, lo que más destaca en el último quinquenio es el esfuerzo de Lantegi Batuak por incorporar a enfermos mentales, ha-

biendo pasado de 14 personas con discapacidad psíquica en 2001 a 114 en 2006.

Lantegi Batuak desarrolla un completo itinerario de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, desde la realización de actividades de orientación y formación hasta el acceso al empleo ordinario. En 2006 Lantegi Batuak realizó 869 entrevistas a personas con discapacidad de las que se seleccionaron 717 para incorporarse a centros ocupacionales, centros especiales de empleo, o lista de espera. En el último quinquenio, los índices de promoción anual de transición de centro ocupacional a centro especial de empleo han sido superiores al 2% anual.

En cuanto al tránsito al empleo ordinario, el objetivo consiste en que un 1,5% de la plantilla se incorpore anualmente al empleo ordinario.

En 2007, el total de personas con discapacidad de Lantegi Batuak incorporadas al empleo ordinario era de 92 personas. Además, deben contabilizarse las personas con discapacidad que, manteniendo su relación contractual con Lantegi Batuak, realizan su actividad laboral en una empresa ordinaria, alcanzándose en 2007, bajo esta modalidad, la cifra de 206 personas con discapacidad.

CUADRO 6.28: Evolución de la plantilla de Lantegi Batuak

Año	Centro especial de empleo: personas con discapacidad y sin discapacidad con relación laboral							Total
	Centro ocupacional (sin relación laboral)	Personas con discapacidad psíquica		Personas con discapacidad física y sensorial	Personas con discapacidad con relación laboral	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad con relación laboral sobre total plantilla de cent. esp. emp. (porcentajes)	
		Intelectual	Mental					
1997	566	363	0	117	480	131	78,6	1.177
1998	566	407	0	150	557	142	79,7	1.265
1999	566	432	0	203	635	180	77,9	1.381
2000	616	473	0	282	755	180	80,7	1.551
2001	641	539	14	325	878	193	82,0	1.712
2002	691	532	31	348	911	197	82,2	1.799
2003	727	529	59	364	952	224	80,9	1.903
2004	733	548	76	422	1.046	269	79,5	2.048
2005	751	570	98	477	1.145	265	81,2	2.161
2006	765	595	114	512	1.221	302	80,2	2.288

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.



**CUADRO 6.29: Distribución de las personas con discapacidad de Lantegi Batuak por discapacidad en 2006**

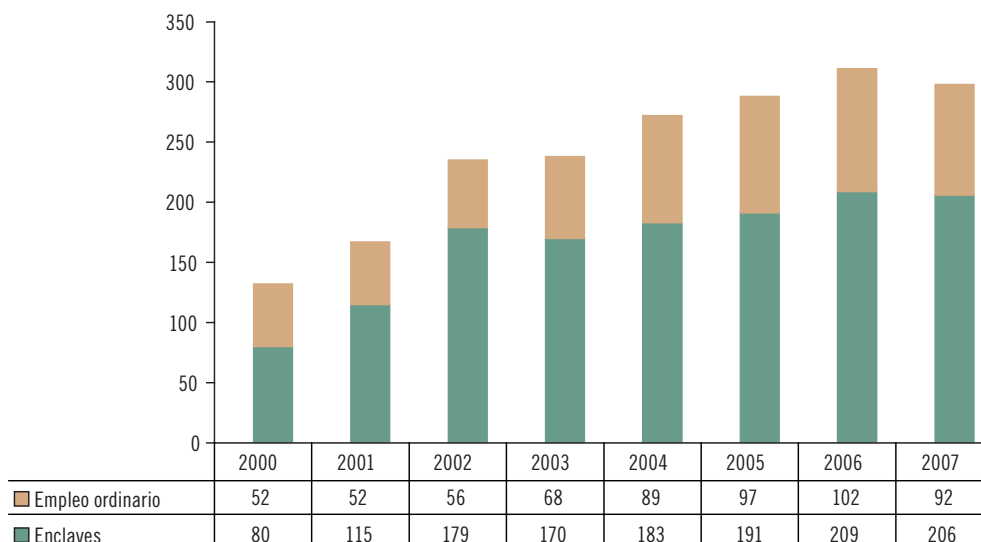
	Mujeres	Hombres	Total
Centro especial de empleo	383	838	1.221
Discapacidad intelectual	226	369	595
Enfermedad mental	44	70	114
Discapacidad física/sensorial	113	399	512
Centro ocupacional	286	479	765
Sin discapacidad	153	149	302
<b>Total</b>	<b>822</b>	<b>1.466</b>	<b>2.288</b>

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.

**CUADRO 6.30: Actividades formativas de Lantegi Batuak en 2006**

Tipo de discapacidad	Núm. personas participantes	Horas
Discapacidad intelectual	1.458	9.813
Discapacidad física/sensorial	309	4.502
Enfermedad mental	67	7.003

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.



**Gráfico 6.13** Evolución de enclaves y empleo ordinario en Lantegi Batuak

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.

#### 6.5.3.4 La cuenta de reversión

Lantegi Batuak ha elaborado un indicador que mide el rendimiento social de su actividad y que denomina *cuenta de reversión*. En esencia, este indicador se resume en una tasa que mide el porcentaje de las subvenciones y bonificaciones percibidas de la Administración Pública que es retornado por la Fundación al sector público. El cuadro 6.31 muestra la evolución de la cuenta de reversión de Lantegi Batuak en el período 1998-2005.

Además de los pagos que realiza la Fundación y sus trabajadores por impuestos y tributos sobre

rendimientos generados en su actividad y por Seguridad Social, que son los únicos considerados para el cálculo de la tasa de reversión hasta ahora, podrían incorporarse los diferentes ahorros de gasto público que origina la Fundación con su actividad económica: ahorro por generación de empleo; ahorro indirecto al sistema sanitario; ahorro indirecto a las Administraciones Públicas de las pensiones y ahorro del gasto familiar. En el cuadro 6.32 se han incorporado todos estos epígrafes para calcular *la tasa de reversión revisada* de Lantegi Batuak en 2005, que pone de manifiesto el *coste cero* que representa para las Administraciones Públicas toda la actividad de inser-

**CUADRO 6.31: Evolución de la cuenta de reversión de Lantegi Batuak en el período 1998-2005**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tasa de reversión	73%	71%	76%	81%	81%	80%	83%	80%

Fuente: Memorias Lantegi Batuak.

**CUADRO 6.32: Cálculo de cuenta de reversión revisada de Lantegi Batuak (euros)**

Concepto/Año	2005
<b>Pagos de la Administración</b>	
Subvenciones de la Diputación Foral de Vizcaya	4.202.398
Subvenciones y Bonificaciones INEM	7.128.030
Subvenciones del Gobierno Vasco	473.405
<b>Total</b>	<b>11.803.833</b>
<b>Ingresos de la Administración</b>	
Impuestos y tributos	2.243.081
IRPF	822.921
SS. Trabajador y Empresa	6.411.945
<b>Total</b>	<b>9.477.947</b>
<b>Nuevos conceptos</b>	
Creación de empleo	390.700
Ahorro indirecto sistema sanitario	144.862
Ahorro indirecto de pensiones	748.514
Ahorro indirecto gasto familiar (familias CO)	537.470
<b>Total</b>	<b>1.821.546</b>
Diferencia original	2.325.886
Diferencia revisada	504.340
Porcentaje reversión original	80
Porcentaje reversión revisada	96

Fuente: Estudio de Impacto Social en Vizcaya de Lantegi Batuak, Bilbao, 2006.

ción sociolaboral de Lantegi Batuak, lo que supone una *eficiencia óptima* del gasto público aplicado, medida en términos de coste/beneficio, con una tasa de reversión revisada de la Fundación del 96%.

#### 6.5.4 USOA-LANTEGIA S. A.

Usoa es una sociedad anónima unipersonal cuyo capital pertenece en su totalidad al Ayuntamiento de Barakaldo (Vizcaya). Su origen data del año 1976, cuando desde la Agrupación Vizcaína Pro-subnormales (Gorabide) se promovió el Taller Usoa con el apoyo municipal. En 1982 pasa a ser gestionado por la Administración Municipal a través de la Fundación Pública Taller Usoa. En 1986 adquiere la calificación de centro especial de empleo y en 2002 se convierte en una socie-

dad anónima unipersonal cuyo propietario único es el Ayuntamiento de Barakaldo.

Las actividades productivas de Usoa se realizan en cuatro direcciones: confección de ropa laboral; conservación y mantenimiento de parques y jardines; subcontratación de trabajos de montaje y prestación de servicios (digitalización de documentos, limpieza, etc.).

De las actividades citadas, la más importante es la confección y jardinería, cuya facturación representa el 93% del total.

La evolución de la plantilla de Usoa puede apreciarse en los cuadros 6.33 y 6.34.

**CUADRO 6.33: Evolución de la plantilla de Usoa**

Año	Centro ocupacional (sin relación laboral)	Centro especial de empleo: personas con discapacidad y sin discapacidad con relación laboral			Total
		Personas con discapacidad con relación laboral	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad con relación laboral sobre total plantilla de cent. esp. emp. (porcentajes)	
1997	58	123	27	82,0	208
1998	51	131	28	82,4	210
1999	48	136	27	83,4	211
2000	42	157	31	83,5	230
2001	39	171	30	85,1	240
2002	38	189	28	87,1	255
2003	45	185	27	87,3	257
2004	41	201	28	87,8	270
2005	42	218	30	87,9	290
2006	52	282	34	89,2	331

Fuente: Memorias Usoa.

**CUADRO 6.34: Evolución de la plantilla de Usoa por actividades productivas (personas con discapacidad con relación laboral)**

Actividad	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Confeción	81	83	88	94	101	113	113	119	124	128
Jardinería	35	41	41	55	62	65	64	72	84	115
Subcontratación	2	2	2	2	2	5	2	4	4	27
Servicios	5	5	5	6	6	6	6	6	6	12
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>157</b>	<b>171</b>	<b>189</b>	<b>185</b>	<b>201</b>	<b>218</b>	<b>282</b>

Fuente: Memorias Usoa.

### 6.5.5 INDESA

Indesa es un centro especial de empleo sin personalidad jurídica adscrito al Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación General de Álava. Es, por lo tanto, una entidad pública.

**CUADRO 6.35: Plantilla de Indesa por sexo y tipo de discapacidad a 31/12/2006**

	Hombres	Mujeres	Total
Discapacidad intelectual	230	153	383
Enfermos mentales	34	32	66
Discapacidad física/sensorial	94	76	170
Personas sin discapacidad	157	28	43
<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>289</b>	<b>662</b>

Fuente: EHLABE.

Indesa fue creada en 1976 y en la actualidad tiene 7 centros de trabajo, 5 de ellos en Vitoria, 1 en Laudio-Llodio y otro en Oyón-Oión.

La plantilla de Indesa está formada por 662 empleados de los cuales 373 son hombres y 289 mujeres. El 93,5% de la plantilla son personas con discapacidad.

La actividad de Indesa está orientada a los servicios, a la industria y a la comunidad, desarrollando trabajos de mantenimiento y limpieza de edificios públicos, zonas verdes, lavandería industrial, jardinería y otros. Las características de la plantilla pueden apreciarse en el cuadro 6.35.

### 6.5.6 RANZARI

Ranzari es una mancomunidad de los Ayuntamientos de Santurtzi y Portugalete (Vizcaya). A 31 de diciembre de 2008 emplea a un total de 164 personas con discapacidad, que suponen

un 87,6% del total de la plantilla. De dichas personas, 154 son discapacitados psíquicos y los 10 restantes tienen discapacidad física o sensorial. Además, Ranzari atiende a 154 personas con discapacidad psíquica en centros ocupacionales.



## **PARTE 4**

### **Conclusiones, análisis prospectivo y recomendaciones**



## 7

# Desafíos para la integración de las personas con discapacidad en el País Vasco. Conclusiones y recomendaciones

## 7.1 CONCLUSIONES RELEVANTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 7.1.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO Y EL MERCADO DEL TRABAJO

a) *Predominio de hombres sobre mujeres, de personas con discapacidad física y de discapacidades sobrevenidas entre la población discapitada en edad laboral.*

En la comunidad autónoma del País Vasco existían, a 31 de diciembre de 2006, 59.079 personas con discapacidad en edad laboral registradas, es decir, con edades comprendidas entre 16 y 64 años, el 3,9% de la población vasca comprendida en el mismo tramo de edad.

Entre las personas con discapacidad en edad laboral registradas destaca una mayor proporción de hombres (59%) que de mujeres (41%) lo que puede indicar un *significativo porcentaje de inactividad oculta entre las mujeres por no haber tramitado el reconocimiento legal de su minusvalía.*

La mayoría de las discapacidades son físicas (62%) y en los tres tipos de discapacidad que se han clasificado en esta investigación (física, psíquica y sensorial) prevalece la discapacidad sobrevenida (promedio del 74,3%).

b) *Altísimas tasas de desempleo y muy reducidas tasas de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad en edad laboral.*

Entre las personas con discapacidad activas se en-

cuentran en desempleo el 27,8%, frente a una tasa de paro general sobre el conjunto de la población activa 4 veces menor (6,5%). La tasa de actividad de las personas con discapacidad en edad laboral es del 47,1%, frente a un 72% para el conjunto de la población en el mismo tramo de edad.

En conclusión, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad en edad laboral es del 34% (la mitad de la tasa de ocupación de toda la población en edad laboral, 66%), es decir, *sólo una de cada tres personas con discapacidad en edad laboral está trabajando.*

c) *Más altas tasas de inactividad y de paro entre las mujeres que entre los hombres con discapacidad.*

Sin considerar la inactividad oculta existente entre las mujeres con discapacidad, entre las personas con discapacidad registradas en la comunidad autónoma del País Vasco se aprecia una mayor tasa de inactividad entre las mujeres (57%) que entre los hombres (50,03%), y una tasa de paro también superior entre las mujeres (32,1%) que entre los hombres (25,5%). Es decir, *sólo el 29% de las mujeres con discapacidad en edad laboral que tienen reconocida legalmente su minusvalía está trabajando.*

d) *Bajo nivel formativo de las personas con discapacidad.*

Las personas con discapacidad tienen un bajo nivel formativo, con unos 10,6% del total analfabetos o con muy pocos estudios y el 49% sólo con estudios primarios. *En el caso de las personas con discapacidad intelectual la tasa de anal-*



*fabetismo o nulo nivel de estudios se eleva al 47,8% lo que por sí solo, pone de relieve la especial dificultad de empleabilidad que tiene este colectivo.*

e) *Más altas tasas de paro en las personas con discapacidad psíquica.*

Las personas con discapacidad psíquica presentan tasas de paro del 33% frente a un 26,8% de las personas con discapacidad física y un 25% de las personas con discapacidad sensorial. Entre las primeras, la tasa de paro de las personas con enfermedad mental se dispara al 41,9%.

f) *Las personas con discapacidad psíquica se enfrentan a obstáculos casi insalvables para trabajar en entornos de empleo ordinario. Tan sólo el 1,9% de las personas con discapacidad con empleo ordinario tiene una discapacidad psíquica.*

### 7.1.2 LOS EFECTOS DEL ASOCIACIONISMO Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La encuesta que el CIRIEC-España ha realizado para esta investigación entre las personas con discapacidad integradas en alguna organización de la economía social permite evaluar la importancia y los efectos que la economía social tiene en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Entre dichos efectos destacan los siguientes:

a) *La actuación de la economía social y de sus organizaciones asociativas en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad se traduce en grandes beneficios sociales, con tasas de ocupación mucho más altas y de desempleo más bajas que las del conjunto de personas con discapacidad en edad laboral y, sobre todo, con tasas de actividad muy próximas a las de la población total.*

La tasa de paro de las personas con discapacidad integradas en alguna entidad de la economía social es del 24,6%, 3,2 puntos inferior a la del conjunto de las personas con discapacidad. La

tasa de actividad de estas personas es del 66,5%, esto es una *tasa de actividad realmente alta, superior en casi 20 puntos* a la tasa de actividad de todas las personas con discapacidad en edad laboral y muy próxima a la tasa de actividad del conjunto de la población en edad laboral (sólo 5,5 puntos por debajo). La tasa de ocupación de las personas con discapacidad asociadas en la economía social es del 50,1%, es decir, una tasa de ocupación superior en 16 puntos a la del conjunto de las personas con discapacidad, lo que significa que *una de cada dos personas con discapacidad en edad laboral integradas en alguna entidad de la economía social está trabajando*. El dato es especialmente relevante si se tiene en cuenta la mayor tasa de actividad de estas personas respecto a la de todas las personas con discapacidad y, más aún, si se sabe que el 33,1% de las personas con discapacidad empleadas de entre las asociadas a la economía social tiene una discapacidad psíquica, con más difícil empleabilidad, frente a un 19,7% con discapacidad psíquica del total de personas con discapacidad empleadas.

b) *Más altas tasas de inactividad y de paro entre los hombres que entre las mujeres con discapacidad integrados en la economía social.*

Dentro de las altas tasas de actividad que caracterizan a las personas con discapacidad integradas en la economía social destaca *la situación más desfavorable de los hombres respecto a las mujeres*. Los hombres con discapacidad integrados en la economía social presentan una tasa de inactividad del 36,5% ante el 29,2% de las mujeres. En cuanto a la tasa de paro, también es mayor la de los hombres (24,9%) que la de las mujeres (24,2%).

c) *Mayor nivel de estudios entre las personas con discapacidad afiliadas a entidades asociativas de la economía social.*

Sólo un 3,9% de las personas con discapacidad integradas en la economía social son personas analfabetas o sin estudios frente a un 10,6% de analfabetismo en el total de personas con discapacidad. En estudios superiores también destaca un 19,1% entre las personas asociadas en la economía social en comparación con un 11,4% del total de personas con discapacidad.

- d) *Reducidas tasas de paro entre las personas con discapacidad psíquica afiliadas a entidades asociativas de la economía social.*

Aunque la tasa de paro más reducida de las personas con discapacidad integradas en la economía social corresponde a las que tienen discapacidad sensorial (6,6%), destaca la moderada tasa de paro de las personas con discapacidad psíquicas de la economía social (16,9%), sobre todo si se compara con la tasa de paro de la totalidad de personas con discapacidad psíquica (33%).

### 7.1.3 LOS EMPLEADORES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- a) *Sólo el 46,2% de las 20.048 personas con discapacidad ocupadas trabajan como empleados asalariados en entornos de empleo ordinario en algunas de las 164.086 empresas localizadas por el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) en la comunidad autónoma del País Vasco a 31 de diciembre de 2006, incluyendo el exiguo porcentaje de empleo con apoyo y en enclave existentes en dichas empresas (2% y 2,6%).*
- b) *El 14,1% de las personas con discapacidad ocupadas trabaja en el sector público y el 7,1% por cuenta propia.*
- c) *Un alto porcentaje de las personas con discapacidad ocupadas, el 32,6%, trabaja en los 81 centros especiales de empleo existentes en el País Vasco.*
- d) *La inmensa mayoría de las personas con discapacidad con empleo protegido están trabajando en 91 centros de trabajo de 6 centros especiales de empleo sin finalidad lucrativa, agrupados en la asociación de la economía social, EHLABE. Sus trabajadores representan el 83% de todas las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, el 29% de todas las personas con discapacidad asalariadas y el 27% de la totalidad de personas con discapacidad empleadas bajo cualquier modalidad en la comunidad autónoma del País Vasco.*

### 7.1.4 LAS OPINIONES DE LOS ACTORES Y LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN

- a) *Las personas con discapacidad empleadas en centros especiales de empleo están más satisfechas que las que están empleadas en una empresa ordinaria.*

Las personas con discapacidad consideran que los centros especiales de empleo son más sensibles con sus trabajadores que las empresas ordinarias y favorecen más los procesos de integración. También consideran más satisfactoriamente su rendimiento en el trabajo.

Las personas con discapacidad con empleos ordinarios y con apoyo consideran en mayor proporción que las empleadas en centros especiales de empleo que sus posibilidades de promoción son muy bajas, tienen mayor presión psicológica, mayor dureza en el trabajo y están menos satisfechas con el nivel de riesgos en el trabajo.

- b) *Las personas con discapacidad en empleo ordinario sólo están más satisfechas con sus remuneraciones.*

El único punto en el que las personas con discapacidad están más satisfechas en el empleo ordinario que en cualquier otro (protegido, en enclave o con apoyo) es en el de los niveles retributivos.

- c) *La tasa de actividad y de empleo es mucho mayor entre las personas con discapacidad que tienen estudios respecto a quienes no los tienen.*

- d) *Las entidades de la economía social son hegemónicas en la organización de cursos formativos para personas con discapacidad.*

Entre las personas con discapacidad asociadas que tienen empleo y se han beneficiado de cursos formativos, el 40,3% los han recibido en centros especiales de empleo de la economía social y el 33,8% en alguna entidad asociativa de personas con discapacidad. Entre las personas con discapacidad desempleadas o inactivas, el 70% de las que han recibido cursos formativos ha sido de entidades asociativas de la economía social.

Por tipos de discapacidad, destaca el relevante papel de los centros especiales de empleo en la formación de personas con discapacidad psíquica (75,3%) y el de las asociaciones de personas con discapacidad en la formación de personas con discapacidad sensorial (79,5%) y física (56,6%).

e) *Tanto las personas con discapacidad empleadas (86,2%) como las inactivas (73,1%) consideran que la formación recibida ha sido útil en su vida, disminuyendo este porcentaje entre las personas con discapacidad desempleadas (58,7%).*

f) *La mayoría de los empresarios privados emplearía a más personas con discapacidad si hubiera mayor flexibilidad en la contratación y facilidad de despido y aprecia como mayor inconveniente el hecho de que sólo consideran a las personas con discapacidad interesantes para unos pocos puestos de trabajo.*

g) *La economía social destaca por su protagonismo en los procesos de inserción laboral en empleo ordinario de las personas con discapacidad.*

En la contratación de personas con discapacidad, los empresarios privados recurren en un 40% de ocasiones a centros especiales de empleo y a asociaciones de personas con discapacidad. En un significativo porcentaje (18,2%), las empresas encuestadas manifiestan conocer o tener relaciones con algún CEE, lo que supone un porcentaje realmente elevado y da cuenta del dinamismo y actividad de dichos centros en sus contactos con el empleo ordinario.

h) *Los empleadores públicos consideran que en sus centros de trabajo existen puestos que podrían ser desempeñados por personas con discapacidad (96,3% de las respuestas), si bien casi la mitad de los centros encuestados contesta que a las ofertas de empleo no se presentan personas con discapacidad cualificadas para dichos puestos, y un 22% contesta que las personas con discapacidad sólo son interesantes para cubrir unos pocos puestos.*

i) *La casi totalidad de los centros de trabajo públicos que tienen empleada alguna personas con discapacidad considera que el rendimiento de las mismas es igual que el del resto de empleados (93,3%) quienes, por otra parte, manifiestan un altísimo nivel de aceptación de sus compañeros de trabajo con discapacidad (4,6 puntos sobre una escala de 5).*

j) *Las Administraciones Locales son las que con mayor frecuencia emplean a personas con discapacidad (un 80% de las encuestadas) y los centros universitarios quienes menos lo hacen.*

k) *La gran mayoría de centros de trabajo públicos conoce la normativa de contratación de personas con discapacidad.*

l) *La mayoría de las personas con discapacidad empleadas en los centros de trabajo públicos encuestados tienen discapacidad física o sensorial, ambas por igual, siendo mucho menor el número de personas con discapacidad psíquica contratadas.*

### 7.1.5 LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN

*En los itinerarios de inserción laboral hacia el empleo ordinario, los centros especiales de empleo de la economía social desempeñan un papel determinante.*

*En primer lugar, las personas con discapacidad psíquica deben a los centros especiales de empleo casi en exclusiva, su inserción en el empleo. En el País Vasco el 93% de las personas con discapacidad psíquica con empleo están en centros especiales de empleo y sólo el 7% restante tiene un empleo en entornos ordinarios.*

*En segundo lugar, los centros especiales de empleo desempeñan un papel central en la incorporación de las personas con discapacidad desde la inactividad más absoluta hasta el empleo. El 50% de las personas con discapacidad contratadas por los centros especiales de empleo proceden de centros ocupacionales (que no son empresas) o de la inactividad absoluta. La mayoría de ellas son personas con discapacidad psíquica.*

En tercer lugar, los programas de empleo con apoyo desarrollados por los centros especiales de empleo de la economía social vasca han posibilitado incorporar a entornos ordinarios de trabajo a 754 personas con discapacidad entre 1998 y 2005. Una cifra pequeña en términos absolutos, pero que representa casi el 13% de todas las personas con discapacidad que en España han trabajado en programas de empleo con apoyo entre 1997 y 2004, según los datos de las investigaciones más recientes informadas en este trabajo (4.2.5).

## 7.2 DESAFÍOS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De las conclusiones que acaban de exponerse se derivan cuatro grandes desafíos para la integración de las personas con discapacidad potencialmente activas:

- El aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad.
- La reducción del desempleo de las personas con discapacidad.
- La superación de las discriminaciones por razón de sexo.
- La integración de los modelos de inserción de empleo protegido y empleo ordinario en un único modelo de programas combinados de inserción.

### 7.2.1 EL AUMENTO DE LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La baja tasa de actividad de las personas con discapacidad constituye, sin duda, el principal obstáculo a la inserción de dicho colectivo. Las razones explicativas de la baja tasa de actividad son variadas y complejas y algunas de ellas presentan claros lazos de conexión entre oferta y demanda de trabajo. Una demanda de trabajo de personas con discapacidad escasa por parte de los empleadores, con salarios bajos y discriminados y sin medidas de apoyo en el empleo ordinario que se traducen en un mayor nivel de riesgos, dureza y presión psicoló-

gica en el trabajo (7.1.4a), por fuerza tiene que desanimar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo y reducir la tasa de actividad.

Sin embargo, conceptualmente, la tasa de actividad tiene como protagonistas directos a las personas con discapacidad potencialmente activas, por lo que, a continuación, el análisis se circunscribe a la oferta de trabajo, en su conjunto, que hacen las personas con discapacidad (mayor o menor) y que, entre empleados y parados, constituyen la población activa de personas con discapacidad. El análisis de la demanda de trabajo, realizada por los empleadores, se efectúa posteriormente, al considerar el desafío de la reducción del desempleo.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que al haberse calculado la tasa de actividad a partir de *personas con discapacidad registradas*, es bastante probable la existencia de *inactividad oculta* entre las personas con discapacidad por no haber tramitado el reconocimiento legal de su minusvalía. Esta inactividad oculta es evidente en el caso de las mujeres, registradas en menor número que los hombres en los tres tipos de discapacidad considerada, física, psíquica y sensorial (cuadro 5.1).

En lo que se refiere al colectivo de *inactividad por desánimo*, se ha comprobado fehacientemente la importancia que tiene el asociacionismo de las personas con discapacidad en entidades de la economía social para fomentar su autoestima y deseo de incorporación a la actividad laboral.

El despliegue continuado de programas de empleo con apoyo, no sólo permitirá aumentar los puestos de trabajo en entornos de empleo ordinario, sino que incentivará la incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo, al facilitar la adaptación del puesto de trabajo y del entorno (por ejemplo, ayudas al transporte de las personas con discapacidad desde sus domicilios al centro de trabajo).

Es posible, aunque no hay estudios concluyentes, que un inadecuado diseño de los sistemas de pensiones de las personas con discapacidad incentive la inactividad, por lo que habría que eva-

luar la situación actual de dichos sistemas en relación a su impacto en la tasa de actividad. Las ayudas que muchas familias reciben por atender a sus hijos o familiares con discapacidad pueden ser también un obstáculo para el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad, si estas ayudas están condicionadas, de hecho, al mantenimiento de esa inactividad.

Otro aspecto que parece incidir negativamente en la tasa de actividad es el modesto papel que desempeñan los Servicios Públicos de Empleo en la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad. Sólo un 10% de la selección de personas con discapacidad por empleadores vascos se realiza a través del Servicio Vasco de Empleo, Lanbide. El 50% de las personas con discapacidad se contrata por referencias personales o anuncios en medios de comunicación y, como ya se ha dicho, la economía social vuelve a tener un peso relevante en los procesos de inserción (en un 40% de las contrataciones de personas con discapacidad en el empleo ordinario), que sería mucho más eficaz si estuviera mejor coordinada con los Servicios Públicos de Empleo.

La existencia de servicios eficaces de empleo en colaboración con las asociaciones de personas con discapacidad, y que tengan en cuenta la especificidad de las personas con discapacidad, se considera determinante para *animar* a las mismas a entrar en el mercado de trabajo. Así ha sido entendido en muchos países europeos que están incrementando los programas de gasto asociados a la rúbrica de *Consultas y apoyos intensivos y ayudas a la búsqueda de empleo* (2.6.2).

### 7.2.2 LA REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A pesar de la baja tasa de actividad, la tasa de paro de las personas con discapacidad supera en más de cuatro veces la tasa de paro general. Más allá del incumplimiento de ciertas normas legales de contratación obligatoria de personas con discapacidad que tienen las empresas con más de 50 trabajadores, parece evidente que tanto paro de personas con discapacidad se debe a que los empleadores consideran que, en general, la productividad de las personas con

discapacidad es menor que la del resto de los trabajadores, y que las ayudas públicas para fomentar contratos de trabajo de personas con discapacidad no compensan su menor productividad. En consecuencia, los empleadores no consideran rentable la contratación de personas con discapacidad.

En ocasiones, los empleadores pueden considerar que las personas con discapacidad a contratar sí que alcanzan el *umbral de empleabilidad* desde el punto de vista de su rendimiento, pero a condición de que se realicen las necesarias adaptaciones del puesto de trabajo y de su entorno que pueden suponer un elevado coste económico, de inversión y de mantenimiento, no compensado por las ayudas públicas previstas para estos casos que son consideradas insuficientes.

La clave para conseguir procesos satisfactorios de inserción laboral de las personas con discapacidad está en el aumento del empleo ordinario ofrecido por los empleadores de empresas o centros de trabajo ordinario, tanto por razones de ajustes cuantitativos entre oferta y demanda de trabajo de personas con discapacidad que permitan mantener el equilibrio entre ambas como porque la culminación plenamente satisfactoria de estos procesos de inserción supone la integración sociolaboral en el mercado de trabajo sin ningún tipo de *apartheid*.

¿Cómo puede conseguirse una modificación de la conducta de los empleadores respecto a la contratación de personas con discapacidad?:

- a) Desarrollando de *forma permanente* programas de empleo con apoyo integrados en programas combinados que utilicen diversos instrumentos de empleo (rentas de sustitución, presupuesto de adaptación del puesto de trabajo para los empleadores, presupuesto individual personalizado para las personas con discapacidad, normas en materia de formación y apoyo personal, etc.).
- b) Divulgando eficazmente entre los empleadores las medidas financieras de fomento público del empleo de las personas con discapacidad.
- c) Compensando a las empresas el diferencial de costes derivados de la discapacidad de la persona contratada.

- d) Impulsando campañas de información y sensibilización de la opinión pública para luchar contra los prejuicios y poner en valor las cualidades de las personas con discapacidad, divulgando publicitariamente casos de *buenas prácticas* empresariales.
- e) Divulgando y haciendo efectivo el cumplimiento de la reserva de cuota entre los empleadores obligados a ello y estableciendo cláusulas sociales en los contratos de los empresarios privados con las Administraciones Públicas que exijan a los primeros el cumplimiento de la normativa en materia de contratación de personas con discapacidad.

### 7.2.3 LA SUPERACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Las mujeres con discapacidad son objeto de una doble discriminación en el mercado de trabajo: la discriminación practicada con el conjunto de las personas con discapacidad y que se expresa en mayores dificultades para ser contratadas y, con mucha frecuencia, en inferiores niveles retributivos, y la discriminación específica a que son sometidas las mujeres por razones de sexo, que se traduce en tasas de inactividad y de paro de las mujeres muy superiores a las de los hombres.

Lo anterior significa que, junto a las acciones orientadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad en su conjunto, es necesario impulsar medidas específicas que promuevan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo desarrollando el Eje 1 del Plan de Empleo 2007-2010 del Gobierno vasco-Eusko Jaurlaritza. Dicho Eje establece las siguientes seis líneas de actuación:

- a) Impulsar la incorporación de las mujeres laboralmente inactivas al mercado de trabajo formal.
- b) Promover la conciliación de la vida familiar y laboral, propiciando la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo.
- c) Promover el empleo de calidad en el sector de servicios de apoyo de la persona a través de la profesionalización, particularmente en el ámbito de la economía social.
- d) Converger las tasas de ocupación entre hombres y mujeres, reduciendo el desempleo entre

aquellos colectivos femeninos con dificultades añadidas de inserción laboral.

- e) Reducir las disparidades actualmente existentes entre hombres y mujeres ocupados/as, especialmente en los ámbitos salariales y contractuales.
- f) Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y en profesiones/sectores especialmente ocupados por hombres.

La discriminación específica que padecen las mujeres en el mercado de trabajo por *razones de sexo* sugiere que no existen motivos para suponer que dicha discriminación no la sufran las mujeres con discapacidad en sus itinerarios de inserción laboral. Las motivaciones culturales de dicha discriminación están presentes en todos los ámbitos de la sociedad. En consecuencia, para superar este desafío *parece recomendable introducir medidas específicas de apoyo a las mujeres con discapacidad en los itinerarios de inserción laboral.*

### 7.2.4 INTEGRAR LOS MODELOS DE INSERCIÓN DE EMPLEO PROTEGIDO Y ORDINARIO EN UN ÚNICO MODELO DE INSERCIÓN MEDIANTE EL DESARROLLO DE PROGRAMAS COMBINADOS

La experiencia europea pone de relieve que, más allá de las declaraciones de intenciones, las políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad se han orientado, bien hacia el aumento del empleo en entornos ordinarios, bien hacia la creación de talleres protegidos (centros especiales de empleo) que facilitarían empleo a la personas con discapacidad, con pocas conexiones entre ambas iniciativas.

En la práctica no han existido medidas de acompañamiento que facilitarían, a través de programas combinados, el tránsito desde el empleo protegido hacia el empleo ordinario. Los escasos datos conocidos indican que las tasas de transferencia desde el trabajo protegido hacia el no protegido no llegan al 3%, en el mejor de los casos, en ningún país de la Unión Europea.

Las causas de esta débil tasa de transferencia son múltiples y se han comprobado en esta inves-

tigación: dificultades para encontrar empresarios que quieran contratar a personas con discapacidad por muy diversas razones, peores condiciones de empleo en los entornos laborales no protegidos respecto a las existentes en los centros especiales de empleo, poco entusiasmo de las personas con discapacidad por abandonar las empresas de trabajo protegido, etc.

La ausencia de programas de transición desde el empleo protegido hasta el mercado ordinario ha hecho inviable, en la práctica, la superación de la dicotomía existente entre empleo protegido y ordinario.

Por esta razón es importante la reciente aprobación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, regulador del programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

No obstante, la integración de los modelos de inserción de empleo protegido y ordinario en un único modelo de inserción requiere tener en cuenta que:

- a) Los programas de empleo con apoyo deben integrarse en programas combinados que coordinen a diferentes actores y medidas a través de *organismos que gestionen adecuadamente los procesos* de tránsito e inserción.
- b) El tránsito al empleo ordinario se puede realizar desde muy diversas situaciones, pero en el caso de las personas con discapacidad congénita y/o psíquica o sensorial es la culminación de un itinerario en el que los centros especiales de empleo y las asociaciones de personas con discapacidad desempeñan un papel determinante en la gestión de los procesos de inserción.
- c) Los centros especiales de empleo por sí solos tienen grandes dificultades para desarrollar con éxito procesos de transición al empleo ordinario si éstos no van acompañados de programas de empleo con apoyo y de otras medidas de políticas públicas, pero parece evidente que su activa participación resulta decisiva para el éxito de los programas combinados de inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

### 7.3 RECOMENDACIONES

1. Fomentar el asociacionismo de las personas con discapacidad y sus iniciativas empresariales tanto en empleo protegido como ordinario.
2. Potenciar el papel de las asociaciones de personas con discapacidad, primer gran eslabón de la cadena de inserción laboral, como interlocutores en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas públicas de inserción de las personas con discapacidad, determinante, sobre todo, en los casos de discapacidad congénita, psíquica y sensorial.
3. Considerar la resignación como la principal causa de inactividad de la mayoría de las personas con discapacidad que están fuera del mercado de trabajo y valorar el papel del asociacionismo y de la economía social como incentivador de la ilusión y de la autoestima de las personas con discapacidad.
4. Reflexionar sobre las causas del escaso éxito que en Europa han tenido hasta ahora los programas de empleo con apoyo de las personas con discapacidad y analizar la función del tejido asociativo y empresarial con trabajo protegido, como redes de proximidad y de tránsito al empleo ordinario de las personas con discapacidad.
5. Proponer, en el ámbito europeo, el fomento del asociacionismo de las personas con discapacidad, considerándolo un exitoso ejemplo de buena práctica europea para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, en aplicación de la Directriz 17 para el empleo que apuesta por la cohesión social y la mejora del grado de ocupación laboral de las personas con discapacidad (Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008. Decisión 2005/600 CE, del Consejo, de 12 de julio de 2005).
6. Impulsar campañas de formación y sensibilización de la opinión pública para luchar contra los prejuicios y la discriminación de las personas con discapacidad y promover acuerdos entre los empleadores, Administraciones Públicas y asociaciones de personas con discapacidad que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Impulsar la función de los centros especiales de empleo, como segundo eslabón de los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, mediante la reforma de los requisitos de calificación legal de los mis-

mos y la coordinación de dichos centros con los programas combinados y de empleo con apoyo.

8. Junto a las exigencias ya establecidas de porcentaje mínimo de personas con discapacidad contratadas y otras, establecer nuevos requisitos para la calificación de una empresa como *centro especial de empleo*, similares a los que se exigen a las denominadas *empresas de inserción* en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción:

- a) Estar promovida y participada con una mayoría suficiente de capital social por entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción de personas especialmente desfavorecidas o con discapacidad.
- b) Tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.
- c) Aplicar la mayoría de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de tránsito al empleo ordinario.
- d) Presentar anualmente, ante los registros administrativos de centros especiales de empleo competentes, un balance social de la actividad del centro especial de empleo, que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas realizadas de tránsito al empleo ordinario y las previsiones para el próximo ejercicio.

9. Desarrollo por los poderes públicos de programas de *empleo con apoyo* y de *programas combinados* que utilicen diversos instrumentos de empleo, y establezcan una adecuada coordinación con las empresas de trabajo protegido y las asociaciones de personas con discapacidad.

10. Revisar los sistemas de pensiones mediante un diseño de los mismos que estimule la integración laboral de las personas con discapacidad, garantizando, en todo caso, la libertad de opción laboral (activo o inactivo) sin pérdida de derechos. Revisar el marco de incompatibilidades entre prestaciones sociales y desarrollo de actividad laboral.

11. Diseñar los sistemas de ayudas familiares

de manera que fomenten los estímulos a las personas con discapacidad para vincularse al mercado de trabajo.

12. Desarrollar programas de asistencia a personas con discapacidad en sus procesos de búsqueda y consolidación de empleo, mediante acciones coordinadas entre los Servicios Públicos de Empleo, las asociaciones de personas con discapacidad y las entidades especializadas de la economía social, como pueden ser las organizaciones de empleo con apoyo y otras.

13. Impulsar servicios de intermediación laboral especializados en personas con discapacidad.

14. Poner en marcha programas de itinerarios de inserción con apoyos personalizados a las personas con discapacidad.

15. Aplicar programas específicos para la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo.

16. En el ámbito de las políticas de empleo, diseñar programas específicos de inserción para los distintos tipos de personas con discapacidad, en función del tipo y grado de minusvalía, señaladamente en lo que respecta a enfermedades mentales.

17. Compensar a los empleadores el diferencial de costes fijos (adaptación de puestos de trabajo) y costes variables (menor productividad si ésta existe) derivados de la discapacidad de la persona contratada.

18. Elevar al 5% el cupo de vacantes reservadas a personas con discapacidad en las ofertas públicas de empleo.

19. Hacer efectivo el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad o medidas alternativas entre los empleadores obligados a ello, y establecer cláusulas sociales en las contrataciones públicas que impidan contratar a los empresarios que incumplan la normativa en esta materia.

20. Ampliar a las empresas, entre 25 y 49 trabajadores, la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad.

21. Desarrollo de programas específicos de formación profesional con itinerarios formativos individualizados para las personas con discapacidad.

22. Impulso de programas de fomento del autoempleo, individual y colectivo, de las personas con discapacidad, con ayudas al autoempleo mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y apoyos económicos a sus iniciativas empresariales.





# Apéndices

## A.1 INFORME ESTADÍSTICO Y CUESTIONARIOS UTILIZADOS

---

### A.1.1 UNIVERSOS OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se propone analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad desde dos perspectivas: una asociada con la percepción que posee el propio colectivo de individuos objeto de la investigación, y otra la que aportan las opiniones de los responsables de entidades empresariales y centros generadores de empleo. Ambas aproximaciones se complementan, aportando una visión integral de su dimensión y de los factores que la perfilan.

Nos referiremos, en primer lugar, al universo que da soporte a la segunda de las perspectivas enunciadas, la correspondiente a los empleadores. En términos generales puede afirmarse que el citado colectivo es difuso, conteniendo algunos elementos que dificultan su especificación y evaluación cuantitativa. Cabe distinguir tres grandes grupos de entidades: las de naturaleza privada, las de naturaleza pública, y las específicamente creadas con el objetivo de atender la demanda de empleo de las personas con discapacidad.

Posiblemente las empresas de capital privado sean las que ofrecen un perfil más concreto, por cuanto, en general, cada una suele ser autónoma en materia de contratación laboral y, por lo tanto, las opiniones en ellas recogidas poseen una referencia homogénea. Sin embargo, en los otros dos grupos, es muy habitual la existencia de al-

gunos centros que asumen la responsabilidad de la política y gestión de la contratación laboral de varios centros. En estas circunstancias, las opiniones de uno de estos centros tendrán un interés diferente a las del resto, pero ambas son importantes puesto que en parte la política de empleo se define contando con las opiniones de los propios empleados.

El problema que supone la determinación del universo de centros de trabajo de naturaleza pública es especialmente complejo, puesto que no se dispone de un directorio en el que estén recogidas las singularidades relevantes en materia de contratación laboral. Los centros pueden depender de la Administración Central, Autonómica o Local. No son homogéneos en cuanto al número de empleados ni el rango administrativo. Algunos tienen autonomía para contratar personal, otros no. En definitiva, existen muchos elementos diferenciadores que dificultan su clasificación y enumeración en una lista única.

Ante las limitaciones indicadas que impiden acceder a un directorio fiable del universo que forman los centros de trabajo, se ha optado por simplificar el proceso de extrapolación, y directamente diseñar muestras acordes con las características específicas de cada colectivo, de manera que cada muestra pueda ser considerada representativa del universo completo. En un apartado posterior se especifican los tamaños y la composición de estas muestras.

Nos referiremos ahora al universo que definen las personas con discapacidad. En este caso, el planteamiento es ya diferente y permite la utilización de una metodología que teóricamente asegurará un mayor rigor para los resultados. Las tres Diputaciones de los territorios históricos disponen de información registral de las personas que tienen oficialmente reconocida alguna discapacidad superior al 33%, y éste va a ser el soporte para la investigación. El legítimo derecho a la privacidad de la información de los individuos impide acceder a los directorios completos con datos identificativos de todas las personas con discapacidad. Sin embargo, esto no ha impedido poder disponer en términos agregados del número global de personas registradas convenientemente clasificadas.

En total, de acuerdo con la información disponible, en toda la comunidad autónoma vasca, a 31 de diciembre de 2006 existían 59.079 personas en edad laboral con una discapacidad reconocida superior al 33%. Esta cifra es la que se ha tomado como referencia de cara a la obtención de conclusiones globales. Partiendo de esta referencia global y teniendo en cuenta los datos proporcionados por las tres diputaciones, el universo se ha clasificado de acuerdo con tres criterios: los tres territorios históricos en que se divide la comunidad autónoma, el sexo y el tipo de discapacidad.

El primero de estos criterios no presenta ningún tipo de ambigüedad, puesto que las cifras han sido facilitadas de manera independiente por las tres Diputaciones. Sin embargo, la falta de una estructura homogénea en los datos proporcionados ha obligado a efectuar estimaciones que permitan desarrollar el segundo criterio. Así, mientras en Guipúzcoa se ha podido disponer de información desagregada por género en cada tipo de discapacidad, en Álava la clasificación por género exclusivamente ha podido disponerse en términos globales, siendo inexistente dicha clasificación en Vizcaya.

En cuanto a la clasificación por tipo de discapacidad, todas las Diputaciones han presentado cifras desagregadas. No obstante, lamentablemente, los criterios de clasificación no están normalizados, por lo que ha sido necesario asumir algunos supuestos que han permitido alcanzar una pro-

puesta final común. Por ejemplo, Guipúzcoa distingue entre retraso mental y trastorno mental, Vizcaya distingue entre trastorno mental y trastorno mental (otros), y los propios datos no sugieren la identificación entre ambas clasificaciones. Esta misma disparidad se observa en otros tipos de discapacidad. Álava es la única que distingue una discapacidad múltiple, igualmente es la única que considera, específicamente, las pérdidas quirúrgicas, sin embargo, Vizcaya es la única en distinguir un síndrome polimalformativo.

El proceso de clasificación por tipo de discapacidad, finalmente adoptado, se ha efectuado en dos pasos. En el primero se ha procedido a fusionar en cada territorio histórico aquellas discapacidades que claramente pueden integrarse en los tres grandes grupos: físicas, psíquicas y sensoriales, agrupando el resto en un único grupo al que se ha denominado como *otras*. En el segundo paso se ha efectuado una distribución estimativa de las personas incluidas en este último grupo entre los otros tres.

Teniendo en cuenta las diferencias significativas observadas al clasificar por tipo de discapacidad separadamente los colectivos integrados por hombres y mujeres, la distribución del grupo *otras* se ha efectuado de manera específica para las personas de cada sexo, y esto en cada uno de los territorios históricos.

La clasificación según el sexo, disponible a partir de datos registrales, para Guipúzcoa, ha tenido que ser estimada siguiendo metodologías diferentes en Álava y en Vizcaya. En ambos casos se ha tomado como referencia la distribución por sexo conocida en Guipúzcoa, pero a diferencia de lo efectuado en Vizcaya, en el caso de Álava se ha tenido que imponer la restricción que suponen los datos de la clasificación global por sexo, los cuales sí que están disponibles.

El cuadro A.1 ofrece la clasificación general estimada de acuerdo con los anteriores criterios tanto a nivel global como por territorio histórico, tipo de discapacidad y sexo.

El análisis de las cifras que recoge el cuadro A.1 permite establecer algunos resultados especialmente relevantes:

CUADRO A.1: Personas con discapacidad en edad laboral en la comunidad autónoma del País Vasco a 31/12/2006												
	Físicos			Psíquicos			Sensoriales			Totales		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Álava	3.505	2.165	5.670	1.114	845	1.959	786	690	1.476	5.405	3.700	9.105
Guipúzcoa	5.034	3.150	8.134	3.124	2.351	5.475	863	762	1.625	9.021	6.263	15.284
Vizcaya	10.707	6.643	17.350	6.959	5.239	12.198	2.763	2.379	5.142	20.429	14.261	34.690
<b>Total</b>	<b>19.246</b>	<b>11.958</b>	<b>31.204</b>	<b>11.197</b>	<b>8.435</b>	<b>19.632</b>	<b>4.412</b>	<b>3.831</b>	<b>8.243</b>	<b>34.855</b>	<b>24.224</b>	<b>59.079</b>

Notas: H: hombres; M: mujeres; T: total.

- En términos globales, el 53% de las personas tienen una discapacidad física, el 33% psíquica y el 14% restante poseen una discapacidad sensorial.
- Esta distribución porcentual no es homogénea para los tres territorios históricos, destacando especialmente un considerable incremento de las discapacidades físicas en Álava —hasta un 62%— y una disminución significativa de las discapacidades psíquicas —que se sitúan en el 21%.
- La distribución por género de las personas con discapacidad en términos globales distingue un 59% de hombres frente a un 41% de mujeres. Distribución que, a falta de conocer los datos registrales de Vizcaya, se estima casi constante para las tres provincias.
- Siendo superior el número de hombres con discapacidad que el de las mujeres, la distribución por tipo de discapacidad se mantiene prácticamente fija en ambos sexos.

*Nota complementaria al universo descrito en el cuadro A.1*

*En los numerosos contactos con expertos, que han tenido que realizarse durante el desarrollo de esta investigación, se ha podido constatar que cada uno de los colectivos que determinan los distintos tipos de discapacidad presentan singularidades específicas asociadas con la propia naturaleza de la discapacidad. No obstante, por sus especiales circunstancias, el colectivo formado por las personas con trastornos mentales debe considerarse de manera particular.*

*Es opinión contrastada de los dirigentes de las asociaciones de padres y enfermos mentales que el universo oficialmente registrado de este colectivo no refleja adecuadamente la prevalencia de*

*este tipo de discapacidad. El rechazo de dichas personas a asumir su enfermedad y solicitar la correspondiente minusvalía está muy extendido, de manera que, según los expertos, el tamaño real de este colectivo es sensiblemente mayor que la cifra que recogen los correspondientes registros.*

*Por otra parte, aunque son obvias las razones que inducen a ceñir la presente investigación a las cifras registrales, si se pretende obtener una aproximación a la verdadera dimensión de los problemas asociados con este colectivo es imprescindible tomar conciencia de la singularidad indicada para evaluarla en su justa medida.*

*No es tarea fácil efectuar una estimación del número real de personas con un trastorno mental incapacitante. Tampoco pensamos que sea esta investigación la más adecuada para elaborar una propuesta, ya que el estudio pretende partir de información contrastada y a ser posible carente de error. Por indicación de personas vinculadas con las asociaciones, se considera que los datos que proporcionan los servicios médicos especializados, adscritos a los principales centros hospitalarios de la comunidad autónoma vasca, podrían considerarse un marco de referencia adecuado para el verdadero tamaño de este colectivo.*

#### A.1.2 COLECTIVOS DE REFERENCIA PARA LAS MUESTRAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La no disponibilidad de directorios completos para el universo que forman las personas con discapacidad impide la selección directa y por procedimientos aleatorios de una muestra sobre la que concentrar la investigación. Para seleccionar

dicha muestra ha sido necesario recurrir a diseños más elaborados, aunque en principio con las mismas garantías de rigor y fiabilidad. Con carácter general, la aproximación y el contacto con las personas a entrevistar se ha efectuado a través de dos procedimientos diferentes.

Un primer procedimiento ha consistido en seleccionar personas al azar en distintos puntos de encuentro, principalmente eventos deportivos y centros sanitarios y asistenciales. Para la muestra así seleccionada el universo de referencia ha sido el colectivo completo, aunque restringido a las personas que tienen una cierta movilidad, de ahí el riesgo de aparición de sesgos y el escaso tamaño de la muestra seleccionada por este procedimiento.

El segundo procedimiento centra la selección de muestras en las principales asociaciones existentes en la comunidad autónoma en las que se integran las personas con discapacidad. Tanto en la fase de diseño muestral como en el desarrollo del trabajo de campo se ha establecido contacto y colaboración con un total de 15 asociaciones, en las que en la fecha de referencia existía un total de 20.565 personas registradas, lo que representa un 35% del universo completo.

La propia naturaleza, fines y objetivos de estas asociaciones, todas de carácter voluntario, inducen a asumir la hipótesis de que el colectivo de asociados para cada tipo de discapacidad puede considerarse una muestra representativa del universo completo con respecto a algunas de las variables de interés, pero no así con respecto a otras. Así, parece asumible la similitud de la estructura del universo completo y el que definen las personas asociadas en lo referente al sexo, la edad y ciertas actitudes frente a la discapacidad, pero no así en lo referente a su actividad y actitud frente a la inserción laboral.

Las personas asociadas, de alguna manera, mantienen contacto con otras personas en similar condición, reciben boletines periódicos en los que perciben opiniones y conductas de otras personas y esto, necesariamente, ejerce influencia sobre ellas. Una persona con discapacidad que no está asociada en ninguna institución, generalmente, se encuentra aislada frente al resto de personas con

**CUADRO A.2: Cobertura de las asociaciones colaboradoras en la encuesta sobre los respectivos universos de personas con discapacidad**

Discapacidad física	Núm. afiliados	Porcentaje cobertura
A EGINAREN EGINEZ	1.580	28
G ELKARTU	3.700	45
V FEKOOR	6.343	37
<b>Retraso mental</b>		
A Indesa	567	59
G Gureak	1.556	76
V Lantegi Batuak/Usok	1.694	20
<b>Trastorno mental</b>		
A ASASAM/ASAFES	504	54
G AGIFES	998	29
V AVIFES	1.293	40
<b>Discapacidad auditiva</b>		
A Federación Sordos País Vasco	94	17
G Federación Sordos País Vasco	245	36
V Federación Sordos País Vasco	340	14
<b>Discapacidad visual</b>		
A ONCE	224	26
G ONCE	524	56
V ONCE	903	34

discapacidad y, por lo tanto, no recibe estímulos procedentes de las ilusiones y logros de ellas.

Por todo ello, el proceso de selección muestral en el universo restringido de cada asociación es metodológicamente válido en su entorno de referencia y, por lo tanto, asegura muestras representativas con respecto al universo de personas con discapacidad que están integradas en alguna asociación.

En el cuadro A.2 se recogen todas las asociaciones utilizadas para la selección de muestras y la cobertura de cada una sobre el universo correspondiente.

Agregando los datos de las asociaciones para referenciarlos a los tres tipos de discapacidad establecidos en el apartado anterior, en el cuadro A.3 se indica el tamaño del universo restringido que se ha dispuesto en cada caso y su cobertura con relación al universo completo.

**CUADRO A.3: Tamaño de los universos restringidos en la encuesta de los tres tipos de personas con discapacidad y porcentaje de cobertura sobre el universo total**

Discapacidad física	N.º afiliados	cobertura (porcentajes)
Álava	1.580	28
Guipúzcoa	3.700	45
Vizcaya	6.343	37
<b>Total</b>	<b>11.623</b>	<b>37</b>
<b>Discapacidad psíquica</b>		
Álava	1.071	55
Guipúzcoa	2.554	47
Vizcaya	2.987	25
<b>Total</b>	<b>6.612</b>	<b>34</b>
<b>Discapacidad sensorial</b>		
Álava	318	22
Guipúzcoa	769	47
Vizcaya	1.243	24
<b>Total</b>	<b>2.330</b>	<b>28</b>
<b>Total global</b>	<b>20.565</b>	<b>35</b>

Es importante destacar que, a pesar de que en el proceso de explotación de los datos y en la presentación de resultados únicamente se ha considerado la clasificación en tres grandes tipos de discapacidad, a los efectos de seleccionar la muestra se ha utilizado la clasificación recogida en el cuadro A.2 que realmente considera cinco grupos. Desde el punto de vista metodológico, esto representa una interesante ventaja, puesto que de facto se consiguen unos niveles de representatividad para las muestras globales superiores a los que corresponderían de haber procedido separadamente en cada uno de los tres grandes grupos de discapacidad.

De acuerdo con uno de los principales objetivos de este trabajo, el proceso inferencial por el que se expanden los resultados muestrales se ha efectuado tomando como referencia el universo completo de las personas con discapacidad que recoge el cuadro A.1. En principio, parecería más apropiado resolver la elevación tomando como referencia únicamente el colectivo que determinan las personas asociadas, puesto que es a éste al que corresponden las muestras. Sin embargo, esto impediría evaluar la aportación del asociacionismo a la integración social de las personas

con discapacidad. Las diferencias que se encontrarán entre posibles resultados referidos al universo completo y referidos al universo restringido de las personas con discapacidad podrían ser debidas, conjuntamente, bien al efecto del asociacionismo, bien a la diferencia entre las estructuras de ambos colectivos. La forma de resolver esta ambigüedad ha consistido en elevar la muestra directamente al universo completo, de esta forma, al igualar el proceso expansivo se igualan las estructuras y las diferencias que se encuentren exclusivamente deberán atribuirse al impacto social que ejerce el asociacionismo sobre las personas con discapacidad.

### A.1.3 SELECCIÓN DE MUESTRAS Y TRABAJO DE CAMPO

#### A.1.3.1 Encuesta a personas con discapacidad

La selección de muestras y el trabajo de campo en el universo formado por las personas con discapacidad se ha realizado mediante dos técnicas diferentes. En el caso de la discapacidad física, se efectuó un envío postal masivo dirigido a un total de 4.000 domicilios en los que reside alguna persona con discapacidad, de los cuales 700 pertenecían a Álava, 1.240 a Guipúzcoa y 2.060 a Vizcaya. La selección de los domicilios se realizó por un procedimiento aleatorio diseñado por la dirección estadística del estudio y desarrollado en la propia sede de las asociaciones, de manera que, en todo momento, se garantizó el anonimato de las personas seleccionadas.

Para el resto de discapacidades, las entrevistas fueron presenciales, a personas aleatoriamente seleccionadas, y se realizaron, bien en la propia asociación, bien en centros de trabajo. Es importante señalar que para la realización de muchas de las entrevistas ha sido imprescindible contar con el apoyo de personas vinculadas a las asociaciones, conocedoras de las singularidades de cada discapacidad y en algunos casos gozando de la confianza de los encuestados. El apoyo del personal de las asociaciones ha sido especialmente necesario en el caso de la discapacidad auditiva, para hacer la función de intérprete, y en la discapacidad psíquica, por la desconfianza natural de estas personas hacia los extraños. En otros casos,

han sido las propias asociaciones las que se han encargado de realizar las entrevistas evitando estas dificultades, si bien siempre ha existido un perfecto control y asesoramiento técnico desde la dirección estadística para evitar la aparición de sesgos no deseados en la muestra.

En el cuadro A.4 se indican los tamaños de las muestras efectivas obtenidas en cada colectivo, entendiendo por tales los cuestionarios debidamente contestados recogidos. Conviene señalar de cara a la interpretación de los resultados estadísticos que no en todos los cuestionarios aparecen contestadas todas las preguntas formuladas, por lo que el soporte muestral será diferente de unas a otras. En general, los motivos por los que no se contestaba alguna de las preguntas no indicaban intención o sentido alguno de la respuesta, razón por la cual la no respuesta puede considerarse no significativa y, en consecuencia, no afecta a la representatividad de la muestra.

**CUADRO A.4: Tamaño de las muestras efectivas recogidas en cada colectivo de referencia**

Discapacidad física	Muestra
A EGINAREN EGINEZ	90
G ELKARTU	167
V FEKOOR	311
<b>Retraso mental</b>	
A Indesa	50
G Gureak	50
V Lantegi Batuak/Usok	51
<b>Trastorno mental</b>	
A ASASAM/ASAFES	50
G AGIFES	101
V AVIFES	41
<b>Discapacidad auditiva</b>	
A Federación Sordos País Vasco	25
G Federación Sordos País Vasco	25
V Federación Sordos País Vasco	5
<b>Discapacidad visual</b>	
A ONCE	31
G ONCE	60
V ONCE	34
<b>Muestra externa</b>	
<b>Total muestra externa</b>	<b>35</b>
<b>Total muestras</b>	<b>1.126</b>

Al objeto de ajustar las muestras efectivas a la estructura finalmente considerada para el universo, en el cuadro A.5 se ha procedido a agrupar las que corresponden a cada uno de los tres tipos de discapacidad en que se clasifica el universo global. Los tamaños muestrales resultantes son los que se han utilizado para determinar los factores de elevación necesarios para realizar una correcta ejecución del proceso de extrapolación de la muestra.

En términos generales, y a modo de resumen, pueden destacarse las siguientes características para la muestra de personas con discapacidad:

- La muestra posee un tamaño suficiente para garantizar niveles de precisión aceptables en los resultados que se deriven en ámbitos relativamente amplios.
- El proceso de selección de las personas a entrevistar se ha realizado por mecanismos diversos, pero siempre previamente establecidos, de manera que, aun en el caso de que para algún subuniverso particular pudiera sospecharse la introducción de algún sesgo, éste sería realmente puntual e inapreciable en el contexto global.

**CUADRO A.5: Tamaño de las muestras efectivas por sexo y tipo de discapacidad**

Discapacidad física	Muestra hombres	Muestra mujeres
Álava	39	51
Guipúzcoa	88	79
Vizcaya	183	129
<b>Total</b>	<b>310</b>	<b>259</b>
<b>Discapacidad psíquica</b>		
Álava	62	38
Guipúzcoa	96	59
Vizcaya	56	36
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>133</b>
<b>Discapacidad sensorial</b>		
Álava	25	31
Guipúzcoa	51	43
Vizcaya	37	23
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>97</b>
<b>Total global</b>	<b>637</b>	<b>489</b>

- La muestra global está convenientemente distribuida entre los distintos colectivos de interés, lo que implica un alto grado de representatividad, al mismo tiempo que posibilita la obtención de resultados específicos para los citados colectivos.
- Las entrevistas, la validación y depuración de los cuestionarios, así como el proceso de grabación, se ha realizado por personal experto, específicamente formado para la realización de esta encuesta, y siempre bajo la supervisión de la dirección estadística. La posible existencia de datos falsos o erróneos es imposible negarla al cien por cien, sin embargo, a tenor de los procedimientos metodológicos utilizados, es realmente improbable.

#### A.1.3.2 Encuesta a centros de trabajo

Se han considerado tres grandes grupos de centros de trabajo con sede en la comunidad vasca: centros especiales de empleo, centros dependientes de organismos públicos y centros privados. En el grupo de los centros especiales de empleo, reducido y con una estructura perfectamente conocida, debe admitirse que la encuesta no ha tenido el éxito deseado. Posiblemente esto sea debido a la propia estructura organizativa del grupo, en la que existe un número muy reducido de centros con capacidad de decisión en materia de empleo. Al final únicamente ha podido disponerse de respuesta al cuestionario en cuatro centros.

La muestra de centros de trabajo públicos se ha diseñado por un procedimiento estratificado, utilizando como criterio de segmentación la naturaleza de la Administración: Central, Autonómica o Local, y una distinción dicotómica basada en la capacidad o discapacidad de decisión en materia de contratación laboral. El número total de cuestionarios recogidos ha sido de 54, de los cuales 19 corresponden a Álava, 22 a Guipúzcoa y 13 a Bilbao.

Considerando la diversidad de servicios que se prestan desde los centros de trabajo públicos, ya en la fase de diseño se garantizó la presencia en la muestra de entidades correspondientes a distintos organismos, entre otros se garantizó cobertura en: sanidad hospitalaria y extrahospitalaria, educación en todos sus niveles, los ayuntamientos y entes locales, la policía, etc. De esta forma,

los resultados que se obtengan con la muestra disponible se considerarán válidos para el universo completo, si bien la no disponibilidad del directorio y su dimensión impide evaluar la precisión de los resultados por carecer de los oportunos factores de elevación.

La muestra de centros privados ha sido seleccionada por métodos estrictamente aleatorios y ha sido realizada por el propio personal técnico de EUSTAT. Las directrices para su selección han sido desarrolladas a partir del directorio de empresas con un doble criterio de estratificación: por territorio histórico y por tamaño de las empresas, medido este último a través del número de empleados. Sobre un total de 164.086 empresas que se consideran localizadas en la comunidad autónoma vasca, la muestra teórica estaba formada por 300 centros: 78 en Álava, 100 en Guipúzcoa y 122 en Vizcaya. Asimismo, en lo referente al tamaño, la distribución ha sido: 139 en el primer tramo, correspondiente a empresas con menos de 10 empleados, 93 en el segundo, correspondiente a empresas entre 10 y 50 empleados, y 68 en el tercero, referido a empresas con más de 50 empleados.

Después de remitir el cuestionario a los 300 centros privados seleccionados y solicitar reiteradamente su colaboración, al final se han recogido, debidamente contestados, un total de 56 cuestionarios, los cuales constituyen la muestra efectiva para la investigación. De ellos, 14 corresponden a Álava, 22 a Guipúzcoa y 20 a Vizcaya. Igualmente se considera representativa su distribución por tamaño, resultando: 18 en el primer tramo, 24 en el segundo y 14 en el tercero. A tenor del diseño, el proceso de selección y la recogida de cuestionarios, la muestra efectiva puede ser considerada como representativa y, en consecuencia, procede captar los resultados muestrales como válidos a nivel del universo completo.

#### A.1.4 FIABILIDAD Y PRECISIÓN DE LOS RESULTADOS

En las investigaciones por muestreo son muchos los factores que acaban determinando la precisión final de los resultados. Algunos de ellos son: los posibles sesgos introducidos en la selección



de la muestra, las respuestas erróneas o que no se ajustan a la verdad, la significatividad de la no respuesta, y, muy especialmente, los errores del muestreo. Aunque fuéramos capaces de medir cada uno de ellos por separado, posteriormente se plantearía la dificultad de integrarlos todos en una cifra global. En la práctica, y esto es lo que se ha efectuado en la presente investigación, lo habitual es controlar los procedimientos de selección muestral y de realización de las entrevistas para evitar la aparición de los del primer tipo y limitar la precisión de los resultados exclusivamente a lo que determinen los errores propios del muestreo.

Fijado un nivel de confianza, el error de muestreo asociado a cada estimación viene determinado por dos elementos: el tamaño de la muestra y la varianza de la población que se pretende estimar. Puesto que la mayor parte de las preguntas contenidas en el cuestionario son de tipo cualitativo, o bien de naturaleza discreta, la mayor parte de las estimaciones corresponden a proporciones o porcentajes. En tal caso, para una confianza del 95% y un tamaño muestral  $n$ , el error de la estimación se determina a través de la expresión:

$$1,96 \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \sqrt{1-f}$$

siendo  $p$  la cantidad estimada y  $f$  la fracción de muestreo.

Teniendo en cuenta las cifras contenidas en los cuadros anteriormente recogidos, la aplicación de la expresión anterior a la estimación de una proporción en el ámbito global de todo el universo de las personas con discapacidad conduce a que, en el peor de los casos, cuando se estime una proporción con valor próximo al 50%, el error de muestreo se situará en el 2,9%. Si la proporción estimada se sitúa en torno al 25% o al 75%, dicho error se reduce al 2,5%, Y si la cantidad estimada se cifra en el 10% o el 90%, el error se sitúa en el 1,7%. Como puede apreciarse, los valores del error son cifras muy aceptables y aseguran una buena precisión de los resultados globales.

En el caso de estimaciones referidas al ámbito de un tipo de discapacidad, como, por ejemplo, la física, el error asociado con una estimación próxima al 50% se sitúa en el 4,1%, y en el caso de la discapacidad psíquica en el 5,2%. Lógicamente, estos errores disminuirán a medida que las cantidades estimadas se aproximen a los valores extremos.

En general, los errores de las estimaciones irán creciendo siempre que se reduzca el colectivo de referencia de las mismas, algo perfectamente explicado por la significativa disminución del tamaño de la muestra cuando se restringe a colectivos particulares. No obstante esto es algo común a todas las encuestas, e inevitable siempre que el trabajo de campo deba ajustarse a las restricciones presupuestarias y de otro tipo que suelen estar presentes en toda investigación por muestreo. En cualquier caso cabe destacar que, en la presente investigación, las restricciones de tipo práctico son de mayor calibre que las presupuestarias, habiendo sido necesario realizar importantes esfuerzos de aproximación al entorno objeto del estudio.

#### A.1.5 CUESTIONARIOS

El tipo de información que se ha requerido para desarrollar este estudio y las singularidades de los universos de interés han obligado a diseñar cuatro soportes o cuestionarios diferentes sobre los que concretar los datos. El primero (A.2.1) es el cuestionario dirigido a las personas con discapacidad y consta de un total de 38 preguntas agrupadas en cuatro apartados diferentes. El primer apartado recoge las características personales del entrevistado, el segundo, las características laborales, el tercero, su itinerario de inserción sociolaboral y el último, su actitud/opinión ante el empleo.

El segundo cuestionario (A.2.2) está dirigido a los empresarios y personal directivo de centros de trabajo de naturaleza privada. Consta de un total de 19 preguntas, una parte recogiendo las características principales de la entidad, y otra, su opinión y situación frente a la posible contratación de personas con discapacidad.

El tercer cuestionario (A.2.3) está dirigido a los dirigentes de centros de trabajo de instituciones públicas. Consta de 17 preguntas y distingue según el centro posea capacidad de decisión en materia laboral o no. Como en los demás casos, las preguntas permiten caracterizar el centro y determinar la opinión y actitud de los empleados

ante la posible contratación de personas con discapacidad.

Finalmente el cuarto cuestionario (A.2.4) está dirigido a los dirigentes de centros especiales de empleo y consta de 14 preguntas en la misma línea que los anteriores.



## A.2 CUESTIONARIOS

---

### A.2.1 ENCUESTA PERSONAS

CON DISCAPACIDAD cod: \_ \_ \_ \_ \_

#### A.- CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES PERSONALES

- A1. Edad: \_\_\_\_\_
- A2. Género:  Mujer  Hombre
- A3. Tipo de discapacidad (señale varias si procede)  
 Psíquica  Física  Sensorial
- A4. Porcentaje de la minusvalía: \_\_\_\_\_
- A5. Origen de la minusvalía:  
 Sobrevenida  De nacimiento (*pasa a A7*)
- A6. Si es sobrevenida indicar la edad en la que ocurrió o se manifestó: \_\_\_\_\_
- A7. Nivel de estudios:  
 sin estudios  
 básicos  
 bachillerato, FP o equivalentes  
 universitarios o ciclo sup. de FP
- A8. ¿Cobra algún tipo de pensión, ya sea pública o privada?  
 Sí  No

#### B.- CARACTERÍSTICAS LABORALES

- B1. ¿Tiene empleo en estos momentos?  
 Sí (*pasa a BE1*)  No
- BN2. ¿Ha tenido con anterioridad algún trabajo remunerado?  
 Sí  No (*pasa a BN10*)
- (*Si la discapacidad es de nacimiento pasa a BN8*)
- BN3. En el caso de que la discapacidad no fuera de nacimiento, ¿tenía empleo cuando le sobrevino la discapacidad?  
 Sí  No (*pasa a BN7*)

BN4. Indique el sector económico en el que trabajaba:

- Agricultura  Construcción  
 Industria  Servicios

- BN5. Era trabajador:  
 Por cuenta propia  Asalariado
- BN6. ¿Cuáles fueron las causas por las que perdió dicho empleo?  
 Me despedí por insatisfacción o imposibilidad de mantener el nivel de actividad  
 Me despidieron por considerar que mi rendimiento no era satisfactorio  
 Por causas que nada tenían que ver con mi discapacidad
- BN7. ¿Ha conseguido algún empleo teniendo la discapacidad?  
 Sí  No (*pasa a BN9*)
- BN8. ¿Cuáles fueron las causas por las que perdió el empleo o empleos conseguidos con la discapacidad?  
 Me despedí por insatisfacción o imposibilidad de mantener el nivel de actividad  
 Me despidieron por considerar que mi rendimiento no era satisfactorio  
 Por causas que nada tenían que ver con mi discapacidad

BN9. ¿Está buscando empleo?  
 Sí (*pasa a BD1*)  No (*pasa a C1*)

BN10. ¿Está buscando empleo?  
 Sí  No (*pasa a D2*)

BD. *Para desempleados (buscan empleo)*

BD1. ¿Está inscrito en alguna organización como demandante de empleo?  
 Sí  No (*pasa a C1*)

BD2. Señale los organismos en los que está inscrito/a (señale varios si procede):

- INEM
- Servicio Vasco de Empleo
- ONCE
- Ayuntamientos
- Otros \_\_\_\_\_

*Pasa a C1*

*Para empleados (tienen empleo):*

BE1. Indique el sector económico en el que trabaja:

- Agricultura       Construcción
- Industria         Servicios

BE2. Valore, en una escala entre 1 (mínimo) y 5 (máximo) su nivel de satisfacción con el trabajo: \_\_\_\_\_

BE3. Señale las causas de insatisfacción si las hubiera (señale varias si procede):

- Limitaciones debidas a mi discapacidad
- Limitaciones propias de la actividad, ajenas a mi discapacidad
- Falta de apoyo y sensibilidad hacia mi situación
- Otras \_\_\_\_\_

*(Si la discapacidad es de nacimiento pasa a BE5)*

BE4. ¿Inició este trabajo antes o después de sobrevenirle la discapacidad?

- antes       después

BE5. Es trabajador por:

- Por cuenta propia
- asalariado (*pasa a BE8*)

BE6. ¿Tiene trabajadores a su cargo?

- Sí       No

BE7. ¿Qué le impulsó al autoempleo? (señale varias si procede)

- La falta de oportunidades por cuenta ajena
- La falta de consideración hacia su discapacidad por parte de los empleadores
- Insuficiente remuneración
- Otras \_\_\_\_\_

*Pasa a C1*

BE8. ¿Cómo considera que es su rendimiento laboral en comparación con los compañeros sin discapacidad?

- Inferior
- Igual (*pasa a BE10*)
- Superior (*pasa a BE10*)

BE9. ¿Piensa que mejoraría su rendimiento si se modificaran las condiciones de trabajo para adaptarlas a su discapacidad?

- Sí       No

BE10. ¿Cómo valora en una escala entre 1 y 5 la sensibilidad de la empresa a la hora de adoptar medidas que faciliten la adaptación de las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad? \_\_\_\_\_

#### C. ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

C1. En el supuesto de que actualmente tenga empleo o en algún momento haya trabajado teniendo ya la discapacidad, indique el tipo de empresa (señale varias si procede):

- Nunca he tenido empleo con la discapacidad
- Centro especial de empleo
- Empresa pública
- Empresa privada

C2. ¿Ha recibido formación específica por su discapacidad?

- Sí       No (*pasa a D1*)

C3. ¿Qué tipo de institución organizaba los cursos? (señale varias si procede)

- Institución pública de ámbito nacional
- Institución pública de ámbito autonómico
- Asociación o similar dirigida a personas con discapacidad
- Institución privada
- Otros \_\_\_\_\_

C4. ¿Le ha resultado útil esta formación en su vida laboral?

- Sí       No

D. ACTITUD/OPINIÓN ANTE EL EMPLEO

- D1. ¿Cuáles son las principales barreras que ha tenido para encontrar empleo teniendo ya la discapacidad? (señale varias si procede)
- Rechazo de entrada por parte de los empleadores
  - Negativa de los empleadores para adaptar las condiciones de trabajo a mi discapacidad
  - Imposibilidad de llevar el nivel de actividad que se requería
  - Otros \_\_\_\_\_
- D2. ¿Conoce las ayudas e incentivos que hay vigentes para propiciar el acceso al empleo de las personas con discapacidad?
- Sí     No (*pasa a D4*)
- D3. ¿Piensa que son suficientes los incentivos actualmente vigentes?
- Sí     No
- D4. Pensando en su bienestar y el de su entorno familiar, indique en una escala entre 1 y 5 la importancia que tiene para ud. el tener empleo: \_\_\_\_\_

*Ha finalizado la entrevista*

**A.2.2 CUESTIONARIO PARA EMPRESARIOS**

- E1. ¿En qué sector se clasifica la actividad principal de la empresa?
- Agricultura     Construcción
  - Industria     Servicios
- E2. Año de constitución: \_\_\_\_\_
- E3. Número aproximado de trabajadores: \_\_\_\_\_
- E4. El ámbito de actuación territorial de la empresa es fundamentalmente:
- Local (se circunscribe a una provincia)
  - Autonómico (se circunscribe a una comunidad autónoma)
  - Nacional (se extiende por todo el territorio español)
  - Internacional

- E5. Señale el tipo de empresa según su titularidad o forma jurídica:
- cooperativa     sociedad laboral
  - titularidad privada
- E6. ¿A qué medios o instituciones suele recurrir para seleccionar el personal de la empresa? (señale varias si procede)
- Servicio Vasco de Empleo
  - Anuncios en medios de comunicación
  - Empresas de Trabajo Temporal
  - Contactos y referencias personales
  - Contactos y referencias con centros de formación y otras instituciones
  - Otros \_\_\_\_\_
- E7. ¿Conoce las ayudas e incentivos existentes para contratar a personas con discapacidad?
- Sí     No
- E8. Indique el número de personas con discapacidad que en la actualidad están contratadas en la empresa: \_\_\_\_\_

*(Si no existen empleados con discapacidad pasar a E15)*

- E9. Indique la clasificación de los empleados con discapacidad según el tipo de minusvalía:
- Número de discapacitados físicos: \_\_\_\_\_
  - Número de discapacitados psíquicos: \_\_\_\_\_
  - Número de discapacitados sensoriales: \_\_\_\_\_
  - Número de discapacitados con varias discapacidades: \_\_\_\_\_
  - Total de trabajadores con discapacidad:** \_\_\_\_\_
- E10. ¿Cuál es la antigüedad máxima en el centro entre las personas con discapacidad? \_\_\_\_\_
- E11. ¿A qué medios o instituciones se suele recurrir para la contratación de personas con discapacidad? (señale varias si procede)
- Servicio Vasco de Empleo
  - Anuncios en medios de comunicación
  - Empresas de Trabajo Temporal
  - Contactos y referencias personales
  - Asociaciones de discapacitados

- Contactos con centros especiales de empleo
- E12. Señale las actividades que realizan en la empresa los empleados con discapacidad (señale varias si procede):  
 Operarios       Oficiales  
 Administración    Técnicos  
 Dirección
- E13. En general, en comparación con el resto de los empleados, los que poseen alguna discapacidad tienen un rendimiento:  
 Inferior    Igual    Superior
- E14. En una escala entre 1 (mínimo) y 5 (máximo) ¿cuál piensa que es el grado de aceptación de los trabajadores con discapacidad por el resto de trabajadores de la empresa? \_\_\_\_\_
- E15. En su opinión, ¿cuáles son los principales inconvenientes para contratar a personas con discapacidad? (señale varias si procede)  
 Inferior rendimiento que no se compensa con los incentivos existentes  
 Únicamente lo veo interesante para unos pocos puestos de trabajo  
 Conflicto de intereses entre la contratación específica y protegida de personas con discapacidad y la contratación de trabajadores en general  
 Otros \_\_\_\_\_
- E16. ¿Qué circunstancias deberían darse para que la empresa contratara a más personas con discapacidad? (señale varias si procede)  
 En ningún caso contrataría a más personas con discapacidad  
 Que aumentaran los incentivos económicos por persona contratada  
 Que se facilitara la contratación y la rescisión de contratos hasta adecuar los puestos de trabajo al perfil de cada persona  
 Que se efectuara una promoción social efectiva de las empresas que apuestan por estas contrataciones  
 Otras \_\_\_\_\_
- E17. ¿Mantiene algún tipo de relación con centros especiales de empleo para personas con discapacidad?  
 Sí    No
- E18. ¿Conoce la normativa que obliga a determinadas empresas a contratar a personas con discapacidad?  
 Sí    No
- E19. ¿Conoce las características y la forma de operar de los enclaves laborales como una vía de empleo?  
 Sí    No

### A.2.3 CUESTIONARIO PARA CENTROS DE TRABAJO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS

- E1. ¿A qué Administración pertenece su centro de trabajo?  
 Local    Autonómica    Estatal  
 Universidad    Otras \_\_\_\_\_
- E2. Señale el tipo de centro:  
 Ayuntamiento  
 Servicio o centro dependientes de un organismo no universitario, departamento autonómico o Diputación, *con autonomía suficiente para contratar personal*  
 Servicio o centro dependiente de un organismo no universitario, departamento autonómico o Diputación, *sin autonomía suficiente para contratar personal*  
 Servicio dependiente de un ministerio o institución estatal, *con autonomía suficiente para contratar personal*  
 Servicio dependiente de un ministerio o institución estatal, *sin autonomía suficiente para contratar personal*  
 Rectorado o gerencia de una Universidad, *con autonomía suficiente para contratar personal*  
 Escuela o facultad perteneciente a la Universidad Pública  
 Otros \_\_\_\_\_
- E3. Número aproximado de empleados en el centro de trabajo: \_\_\_\_\_

E4. Indique el número de personas con discapacidad que en la actualidad están empleadas en el centro: \_\_\_\_\_

(Si no existen empleados con discapacidad pasa a E10)

E5. Indique la clasificación de los empleados con discapacidad según el tipo de minusvalía:

- Número de discapacitados físicos: \_\_\_\_\_
- Número de discapacitados psíquicos: \_\_\_\_\_
- Número de discapacitados sensoriales: \_\_\_\_\_
- Número de empleados con varias discapacidades: \_\_\_\_\_
- Total de empleados con discapacidad:** \_\_\_\_\_

E6. ¿Cual es la antigüedad máxima en el centro entre los empleados con discapacidad? \_\_\_\_\_

E7. Señale las actividades que realizan los empleados con discapacidad (señale varias si procede):

- Operarios                       Administrativos
- Subalternos                     Técnicos
- Dirección                       Profesores
- Otras \_\_\_\_\_

E8. En general, en comparación con el resto de los empleados, los que poseen alguna discapacidad tienen un rendimiento:

- Inferior     Igual     Superior

E9. En una escala entre 1 (mínimo) y 5 (máximo) ¿cuál cree que es el grado de aceptación de los empleados con discapacidad por el resto de empleados del centro? \_\_\_\_\_

E10. ¿Al margen de la situación actual, cree que en su centro de trabajo existen puestos que podrían ser ocupados por personas con discapacidad?

- Sí     No (pasa a la previa de E13)

E11. ¿Cuáles cree que son las causas por las que en su centro no se incrementa el número de empleados con discapacidad? (señale varias si procede)

- Porque no se presentan personas calificadas con discapacidad cuando se ofertan plazas

- Porque no se efectúa una oferta de plazas específica para personas con discapacidad
- Porque los procesos de selección no consideran las circunstancias especiales de las personas con discapacidad
- Porque existe una política de empleo pactada que en la actualidad no permite ese incremento
- Otras \_\_\_\_\_

E12. ¿Cree que su centro estaría dispuesto a modificar las condiciones de trabajo de algunos puestos para hacerlos más accesibles a las personas con discapacidad?

- Sí     No

(Si su centro de trabajo posee autonomía suficiente para contratar personal, pasa a E15)

E13. En su opinión, ¿cuáles son los principales inconvenientes para emplear a personas con discapacidad? (señale varias si procede)

- Inferior rendimiento
- Únicamente lo veo interesante para unos pocos puestos de trabajo
- Falta de flexibilización de los procesos de selección para considerar las circunstancias especiales de los discapacitados
- Falta de voluntad en la dirección de los centros para adecuar las condiciones de trabajo a ciertas discapacidades
- Conflicto de intereses entre la contratación protegida de personas con discapacidad y la contratación de trabajadores en general
- Otros \_\_\_\_\_

E14. ¿Qué circunstancias deberían darse para que en su centro se ofertaran más plazas para personas con discapacidad? (señale varias si procede)

- En ningún caso contrataría a más personas con discapacidad
- Que se compensara el coste de adecuar las condiciones del puesto de trabajo al perfil de cada persona
- Que se crearan estímulos y acciones de promoción social para los centros que emplean a personas con discapacidad
- Otras \_\_\_\_\_



E15. ¿Conoce la normativa que obliga a algunas empresas e instituciones a contratar a personas con discapacidad?

Sí  No

E16. ¿Mantiene su centro de trabajo algún tipo de relación con centros especiales de empleo para discapacitados?

Sí  No

E17. ¿Conoce las características y la forma de operar de los enclaves laborales como una vía de empleo?

Sí  No

#### A.2.4 CUESTIONARIO PARA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

S1. ¿En qué sector se clasifica la actividad principal de la empresa?

Agricultura  Construcción  
 Industria  Servicios

S2. Año de constitución: \_\_\_\_\_

S3. Número de trabajadores: \_\_\_\_\_

S4. El ámbito de actuación territorial de la empresa es fundamentalmente:

Local (se circunscribe a una provincia)  
 Autonómico (se circunscribe a una comunidad autónoma)  
 Nacional (se extiende por todo el territorio español)  
 Internacional

S5. Indique el tipo de empresa según su titularidad o forma jurídica:

Administración Pública  
 Cooperativa o sociedad laboral  
 Titularidad privada

S6. Indique el número de personas con discapacidad que en la actualidad están contratadas en la empresa: \_\_\_\_\_

S7. Indique la clasificación de los empleados con discapacidad según el tipo de minusvalía:

Número de discapacitados físicos: \_\_\_\_\_

Número de discapacitados psíquicos: \_\_\_\_\_

Número de discapacitados sensoriales: \_\_\_\_\_

Número de discapacitados con varias discapacidades: \_\_\_\_\_

**Total de trabajadores con discapacidad:** \_\_\_\_\_

S8. ¿A qué medios o instituciones se suele recurrir para la contratación de personas con discapacidad? (señale varias si procede)

Servicio Vasco de Empleo  
 Anuncios en medios de comunicación  
 Empresas de Trabajo Temporal  
 Contactos y referencias personales  
 Asociaciones de discapacitados  
 Bolsa de trabajo propia de la empresa

S9. Indique la distribución de los trabajadores con discapacidad según su grado de formación académica:

Sin estudios  
 Estudios básicos  
 Bachilleratos  
 Formación Profesional grado 1.º  
 Formación Profesional grado 2.º  
 Universitarios

S10. Señale las actividades que realizan en la empresa los empleados con discapacidad (señale varias si procede):

Operarios  
 Oficiales  
 Administración  
 Técnicos  
 Dirección

S11. En comparación con otras empresas del sector, el grado de competitividad de su empresa es:

Mucho menor  Menor  Igual  
 Mayor  Mucho mayor

S12. Participan los trabajadores con discapacidad en programas de formación permanente:

Sí  No

S13. ¿Piensa que un incremento de las ayudas e incentivos actualmente vigentes serviría para incrementar la contratación de trabajadores con discapacidad?

Sí     No

S14. De acuerdo con el planteamiento general de la empresa, ¿cómo se acostumbra a distribuir los beneficios que se generan?

Porcentaje de reinversión en la propia empresa

Porcentaje de retribución a los inversores



## Bibliografía

- ALONSO-OLEA GARCÍA, B. M. LUCAS DURÁN, e I. MARTÍN DÉGANO. *La protección de las personas con discapacidad en el Derecho de la Seguridad Social y en el Derecho Tributario*. Navarra: Aranzadi, 2006.
- BAREA, J. «La Economía Social en España». *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 12 (1991): 8-16.
- BAREA, J. «Concepto y agentes de la economía social». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 8 (1990): 109-117.
- BAREA, J. y J. L. MONZÓN. *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas*. Valencia: CIRIEC-España, 2007.
- *Las Cuentas Satélite de la Economía Social en España: una primera aproximación*. Valencia: CIRIEC-España, 1995.
- BORZAGA, C., B. GUI, y F. POVINELLI. «Inserción por el trabajo de personas desfavorecidas. El papel de las entidades no lucrativas». En J. Defourny, et al. *Inserción y nueva economía social. Un balance internacional*. Valencia: CIRIEC-España, 1997.
- BORZAGA, C. y J. DEFOURNY. *The emergence of Social Enterprise*. London: Routledge, 2001.
- BORZAGA, C., y A. SANTUARI. «Nuevas tendencias en el sector sin fines de lucro en Europa: el surgimiento de la iniciativa empresarial social». *El sector sin fines de lucro en una economía cambiante*. OCDE, 2003.
- CEP-CEMAF. *Déclaration finale commune des organisations européennes de l'Economie Sociale*. 20 de junio de 2002.
- CERMI. *Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI*. Madrid: CERMI, 2001.
- CERMI. *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, 2007-2008*. Madrid: Cinca, 2001.
- CHAVES, R., y J. L. MONZÓN. *La Economía Social en la unión Europea*. Bruselas: Comité Económico y Social Europeo, 2006.
- CIRIEC. *The enterprises and Organizations of the Third System: A strategic challenge for employment*. Lieja: CIRIEC, 2000.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.
- COMMISSION EUROPÉENNE. *Programmes actifs du marché du travail pour les personnes handicapées, Direction générale de l'Emploi et des affaires sociales unité E.4*. Communautés Européennes, 2004.
- CONSEJO DE EUROPA. *Plan de Acción para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015*.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *La situación de las personas con discapacidad en España*. Madrid: CES, 2004.
- COOPERATIVES EUROPE. *Performance report 2006*. [www.coopseurope.coop](http://www.coopseurope.coop).
- DE LORENZO GARCÍA, R. «Fundamentación constitucional y fortalezas/debilidades de la nueva ordenación legal de la dependencia con especial referencia a la discapacidad». *RMTAS* 65 (2006): 79.

- EHLABE (ASOCIACIÓN DE ENTIDADES DE TRABAJO PROTEGIDO DEL PAÍS VASCO). *Memoria 2005*.
- EM EMIKER. *Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo*. (Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco), 2006.
- GARCÍA MARTÍN, J.M. «El Plan de Acción para las personas con discapacidad: estructura y contenidos». *La discapacidad en el siglo XXI. Plan de Acción. Una propuesta de futuro*, Madrid: MTAS, 1996.
- GARCÍA VALVERDE, M.D., y R.M. GONZÁLEZ DE PATTO. «Discapacidad y trabajo. Un balance tras el año europeo de las personas con discapacidad». *TL 75* (2004).
- GARRIDO PÉREZ, E. «El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades». *TL 59* (2001).
- *El trabajo de minusválidos en los centros especiales de empleo*. Tirant lo Blanch, 2000.
- GOBIERNO VASCO. *Plan de Empleo 2007-2010*.
- *Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco (2004-2006)*.
- IMSERSO-MTAS. *II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007*.
- J. DE URRÍES, B., M.A. VERDUGO, y C. VICENT. *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. MTAS, Real Patronato sobre Discapacidad, 2005.
- JEANTET, T. *Économie Sociale: la solidarité eu défi de l'efficacité*. París: La Documentation française, 2006.
- MONZÓN, J.L. *Economía Social y Políticas Públicas en la Unión Europea. Especial referencia al empleo*. Trabajo original de investigación para el concurso de acceso a Cátedra. Universidad de Valencia [mimeo.]. 2001.
- NAVARRO AZPIROZ, G. «Apunte sobre la correcta interpretación y aplicación del artículo 1.2) de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad». *La Ley 6.484* (2006).
- O'REILLY, A. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: OIT, 2003.
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD. *Bases de datos estatales de personas con discapacidad*. Imsero-MTAS, 2000.
- OMS. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF*, 2001.
- ONU *Resolución 61/106: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2007.
- *Declaración de Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de la ONU el 9 de diciembre de 1975*.
- *Declaración de Derechos del Retrasado Mental, proclamada por la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 1971*.
- PÉREZ DE URALDE, J.M. «Gureak, S.A., ¿una empresa de economía social?». *Estudios sobre economía social y derecho cooperativo*. Madrid: GEZKI y Marcial Pons, 1999.
- Programa Nacional de Reformas de España 2005-2010*.
- PROYECTO SHARE. <http://www.share-project.org>.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. «Discapacidad y discriminación: de la igualdad de trato a la accesibilidad universal». *RL 11* (2006).
- RICHARDSON. «Las fundaciones en Europa». En I. Faura et al. coord. *La economía social y el tercer sector. España y el entorno europeo*. Madrid: Escuela libre Editorial, 2003.
- RODRÍGUEZ, G., C. GARCÍA, y L. TOHARIA. *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad: Formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral, Informe inédito*. Fundación ONCE, 2007.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A. «Incapacidad permanente y reconocimiento automático de "minusvalía"». *EF-RTSS 288* (2007).
- TUSET DEL PINO, P. «La asimilación legal de minusválido con respecto a quienes sean pensionistas de la Seguridad Social y tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez». *AS 5* (2006).
- VALDÉS DAL-RÉ (dir.) et al. *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*. Biblioteca Nueva, 2005.
- VERDUGO, M.A., y B. J. de URRÍES. «El futuro del empleo con apoyo o Hacia donde nos dirigimos». *VIII Simposio*

*Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Publicaciones del INICO, 2007.

IMSERSO. *Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos*. MTAS (1989): XI.

ZADEK y SCOTT-PARKER. *La llave del Potencial. La nueva causa empresarial de la discapacidad*. OIT, 2002.

## LEGISLACIÓN

Carta Social Europea (1961).

Constitución Española de 1978.

Constitución Portuguesa de 1976 (art. 71).

Decreto 192/2005, de 23 de diciembre, de ayudas al empleo.

Decreto 327/2003, de 23 de diciembre de la comunidad autónoma del País Vasco, regulador de las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y la promoción de la inserción laboral.

Decreto 329/2003, de 23 de diciembre de la comunidad autónoma del País Vasco, por el que se regulan las ayudas al empleo.

Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Estatuto de los Trabajadores.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, sobre mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y del orden social.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de personas con discapacidad.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y del orden social.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la función pública.

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

Orden del Ministerio de Trabajo, de 22 de febrero de 1969, sobre asistencia de la Seguridad Social a los menores subnormales (derogada).

RD 870/2007, de 2 de julio, regulador del programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

RD 364/2005, de 8 de abril, sobre cumplimiento alternativo de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

RD 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

RD 290/2004, de 20 de febrero, sobre enclaves laborales.

RD 170/2004, de 30 de enero, que modifica el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

RD Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

RD 2274/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros ocupacionales para minusválidos.

RD 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos.

RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad.

RD 1723/1981, de 24 de julio, sobre reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de subnormal y minusválido, desarrollado por la Orden del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 5 de enero de 1982 (derogado).

Reglamento CE 2204/2002, de 12 de diciembre, sobre Aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo.

STSJ Cantabria 6-2-2006 (art. 754) STSJ Castilla La-Mancha 10-11-2005 (art. 21086/2006), F.J.1.

Tratado de la Comunidad Europea (1997) (art. 13).

STJCE de 11 de julio de 2006 (art. 192).

STC 269/1994, de 3 de octubre.

## Índice de cuadros

<b>Cuadro 2.1:</b>	Políticas activas de empleo de personas con discapacidad en España .....	43
<b>Cuadro 2.2:</b>	Resumen del Título VIII sobre el empleo del Tratado de Ámsterdam .....	47
<b>Cuadro 2.3:</b>	Normativa laboral en materia de contratación de personas con discapacidad .....	51
<b>Cuadro 3.1:</b>	Los actores de la economía social .....	58
<b>Cuadro 4.1:</b>	Población con alguna discapacidad por grandes grupos de edad y ámbito territorial. España, 1999 .....	64
<b>Cuadro 4.2:</b>	Personas con discapacidad de 16 a 64 años según su relación con la actividad y género .....	65
<b>Cuadro 4.3:</b>	Comparación tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad de 16 a 64 años y género .....	65
<b>Cuadro 4.4:</b>	Personas con discapacidad de 16 a 64 años ocupadas según la situación profesional por género .....	65
<b>Cuadro 4.5:</b>	Personas con discapacidad de 16 a 64 años asalariadas por tipo de contrato y tipo de jornada .....	66
<b>Cuadro 4.6:</b>	Tasas de actividad y empleo por comunidad autónoma en la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad .....	66
<b>Cuadro 4.7:</b>	Empleo con apoyo en España: personas integradas por tipo de discapacidad en 1996, 1999 y 2004 .....	69
<b>Cuadro 4.8:</b>	Centros especiales de empleo en España. Plantilla a 31/12/2006 (personas con discapacidad contratadas) .....	70
<b>Cuadro 4.9:</b>	Características de las personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo en España a 31/12/2006 .....	70
<b>Cuadro 4.10:</b>	Contrato de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad: .....	70
<b>Cuadro 4.11:</b>	Centros especiales de empleo. Serie histórica de centros y plantillas. Período 2001-2006 .....	72
<b>Cuadro 4.12:</b>	Centros especiales de empleo. Evolución de la dotación presupuestaria .....	73
<b>Cuadro 4.13:</b>	Evolución del número de vendedores de la ONCE .....	76



<b>Cuadro 4.14:</b> Trabajadores vendedores por comunidades autónomas (años 2004/2005/2006) .....	77
<b>Cuadro 4.15:</b> Puestos de trabajo cubiertos por la ONCE .....	77
<b>Cuadro 4.16:</b> Trabajadores no vendedores por comunidades autónomas (años 2004/2005/2006) .....	78
<b>Cuadro 4.17a:</b> Distribución por tipo de empresa y comunidades autónomas de la población afiliada a la ONCE ocupada en el ámbito externo a 31/12/2004 .....	79
<b>Cuadro 4.17b:</b> Distribución por tipo de empresa y comunidades autónomas de la población afiliada a la ONCE ocupada en el ámbito externo a 31 de diciembre de 2005 y 2006 .....	80
<b>Cuadro 4.18:</b> Programas e importes de fomento de empleo de afiliados a la ONCE .....	80
<b>Cuadro 4.19:</b> Evolución de la plantilla en Fundación ONCE a 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006 ..	80
<b>Cuadro 4.20:</b> Plantilla en empresas filiales (2004, 2005 y 2006) .....	81
<b>Cuadro 4.21:</b> Plantilla en empresas participadas (2004, 2005 y 2006)* .....	82
<b>Cuadro 4.22:</b> Plantilla en Asociación Fundosa Discapacidad a 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006 ..	83
<b>Cuadro 4.23:</b> Resumen empleo interno (años 2004, 2005 y 2006) .....	83
<b>Cuadro 4.24:</b> Desglose de la cifra histórica del empleo de proyectos de terceros (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006) .....	84
<b>Cuadro 4.25:</b> Desglose de la cifra histórica del empleo de proyectos de autoempleo (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006) .....	85
<b>Cuadro 4.26:</b> Desglose de la cifra histórica del empleo de intermediación laboral de Fundosa (empleo externo) por comunidades autónomas (2004, 2005 y 2006) .....	86
<b>Cuadro 4.27:</b> Histórico de plazas ocupacionales (2004, 2005 y 2006) .....	87
<b>Cuadro 4.28:</b> Plantilla CEOSA (diciembre 2004, 2005 y 2006) .....	88
<b>Cuadro 4.29:</b> Plantilla CEOSA por comunidades autónomas (diciembre 2004, 2005 y 2006) .....	89
<b>Cuadro 4.30:</b> Trabajadores con discapacidad en entidades relacionadas con Grupo ONCE .....	89
<b>Cuadro 4.31:</b> Resumen del empleo generado en el Grupo ONCE distribuido por entidades .....	90
<b>Cuadro 4.32:</b> Resumen del empleo generado en el Grupo ONCE en el período 2004-2006 distribuido por comunidades autónomas .....	91
<b>Cuadro 5.1:</b> Personas con discapacidad en edad laboral en la comunidad autónoma del País Vasco a 31/12/2006 por territorio, tipo de discapacidad y sexo .....	97
<b>Cuadro 5.2:</b> Origen de la discapacidad del conjunto de las personas con discapacidad en edad laboral y de las personas con discapacidad asociadas en la economía social en la comunidad autónoma del País Vasco (año 2006) .....	97
<b>Cuadro 5.3:</b> Porcentaje de minusvalía según sexo en las personas con discapacidad de la comunidad autónoma del País Vasco .....	99
<b>Cuadro 5.4:</b> Nivel de estudios de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	99

<b>Cuadro 5.5:</b> Tasas de ocupación, desempleo y actividad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco (año 2006) .....	101
<b>Cuadro 5.6a:</b> Tasas de actividad y de paro por tipos de discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	102
<b>Cuadro 5.6b:</b> Tasas de actividad y de paro por sexo en la comunidad autónoma del País Vasco .....	102
<b>Cuadro 5.7:</b> Personas con discapacidad asociadas empleadas en los distintos sectores económicos por tipo de discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	103
<b>Cuadro 5.8:</b> Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por tipo de discapacidad .....	103
<b>Cuadro 5.9:</b> Personas con discapacidad asociadas empleadas en cada sector de actividad económica por sexo en la comunidad autónoma del País Vasco .....	104
<b>Cuadro 5.10:</b> Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por sexo .....	104
<b>Cuadro 5.11:</b> Personas con discapacidad asociadas empleadas en cada sector de actividad económica según la edad en la comunidad autónoma del País Vasco y distribución de las mismas por tramos de edad .....	105
<b>Cuadro 5.12:</b> Modalidad de empleo asalariado del conjunto de personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo .....	105
<b>Cuadro 5.13:</b> Modalidad de empleo asalariado de las personas con discapacidad asociadas a entidades de la economía social en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo y tipo de empleador .....	106
<b>Cuadro 5.14:</b> Modalidad de empleo asalariado de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según sexo .....	106
<b>Cuadro 5.15:</b> Distribución de las personas con discapacidad asociadas por nivel de estudio entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco .....	107
<b>Cuadro 5.16:</b> Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco según la formación específica recibida .....	108
<b>Cuadro 5.17:</b> Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos en la comunidad autónoma del País Vasco .....	108
<b>Cuadro 5.18:</b> Distribución por sexo de las personas con discapacidad asociadas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos ...	109
<b>Cuadro 5.19:</b> Distribución por tramos de edad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativo ...	109
<b>Cuadro 5.20:</b> Distribución por tipo de discapacidad de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución organizadora de los cursos formativos .....	109
<b>Cuadro 5.21:</b> Distribución de las personas con discapacidad asociadas entre empleadas, desempleadas e inactivas en la comunidad autónoma del País Vasco que han recibido formación específica según la utilidad que ha tenido en su vida .....	110

<b>Cuadro 6.1:</b> Conocimiento de ayudas para la contratación a personas con discapacidad de los empresarios, según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	117
<b>Cuadro 6.2:</b> Conocimiento de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco de la normativa que obliga a la contratación de personas con discapacidad según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad .....	117
<b>Cuadro 6.3:</b> Inconvenientes de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad según tengan o no tengan contratadas a personas con discapacidad .....	117
<b>Cuadro 6.4:</b> Instituciones públicas con personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución .....	120
<b>Cuadro 6.5:</b> Instituciones públicas con autonomía y sin autonomía para contratar empleados en la comunidad autónoma del País Vasco según el tipo de institución .....	120
<b>Cuadro 6.6a:</b> Personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco por territorios y tipos de discapacidad a 31/12/2006 ..	123
<b>Cuadro 6.6b:</b> Personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco por territorios y tipos de discapacidad a 31/12/2002 ..	123
<b>Cuadro 6.7:</b> Centros especiales de empleo en la comunidad autónoma del País Vasco. Serie histórica de centros y plantillas de personas con discapacidad .....	124
<b>Cuadro 6.8:</b> Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por tipos de empleo y de discapacidad a 31/12/2006 .....	124
<b>Cuadro 6.9:</b> Actividades de los centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco .....	124
<b>Cuadro 6.10:</b> Personas con discapacidad empleadas en la comunidad autónoma del País Vasco por sexo a 31/12/2006 .....	125
<b>Cuadro 6.11:</b> Itinerarios de inserción de personas con discapacidad en centros especiales de empleo de la comunidad autónoma del País Vasco .....	125
<b>Cuadro 6.12:</b> Otras características de los centros especiales de empleo y las personas con discapacidad empleadas en los mismos .....	126
<b>Cuadro 6.13:</b> Personas empleadas en centros especiales de empleo de EHLABE y trabajando en sus centros ocupacionales a 31/12/2006 .....	126
<b>Cuadro 6.14:</b> Evolución de los enclaves laborales por año y de los empleos con apoyo en empresas ordinarias (cifras acumulativas) de personas con discapacidad en centros especiales de empleo de EHLABE .....	127
<b>Cuadro 6.15:</b> Resultados consolidados del Grupo Gureak (antes de impuestos) a 31/12/2006 .....	129
<b>Cuadro 6.16:</b> Resultados de Talleres Protegidos Gureak, S.A. (antes de impuestos) a 31/12/2006 ....	129
<b>Cuadro 6.17:</b> Evolución de la plantilla del Grupo Gureak por colectivos (período 2000-2006) .....	130
<b>Cuadro 6.18:</b> Evolución de la plantilla anual media ocupada del Grupo Gureak por áreas de actividad (2004-2006) .....	130

<b>Cuadro 6.19:</b> Acceso a la ocupación y al empleo protegido en el Grupo Gureak (2001-2006) .....	130
<b>Cuadro 6.20:</b> Acceso al empleo ordinario de los trabajadores del Grupo Gureak (2001-2006) .....	131
<b>Cuadro 6.21:</b> Cursos formativos impartidos en centros de trabajo y empresas del Grupo Gureak .....	131
<b>Cuadro 6.22:</b> Resultados de Katea-Legaia S. L. L. ....	132
<b>Cuadro 6.23:</b> Evolución anual de ingresos de Katea-Legaia S. L. L. (ventas/ayudas públicas) .....	132
<b>Cuadro 6.24:</b> Plantilla de Katea-Legaia por colectivos (años 2005-2006) .....	133
<b>Cuadro 6.25a:</b> Distribución de la plantilla de Katea-Legaia por tramos de edad (año 2006) .....	133
<b>Cuadro 6.25b:</b> Distribución de la plantilla de Katea-Legaia por contrato indefinido por antigüedad (año 2006) .....	133
<b>Cuadro 6.26:</b> Acciones formativas de Katea-Legaia (años 2005 y 2006) .....	134
<b>Cuadro 6.27:</b> Resultados Lantegi Batuak .....	134
<b>Cuadro 6.28:</b> Evolución de la plantilla de Lantegi Batuak .....	135
<b>Cuadro 6.29:</b> Distribución de las personas con discapacidad de Lantegi Batuak por discapacidad en 2006 .....	136
<b>Cuadro 6.30:</b> Actividades formativas de Lantegi Batuak en 2006 .....	136
<b>Cuadro 6.31:</b> Evolución de la cuenta de reversión de Lantegi Batuak en el período 1998-2005 .....	137
<b>Cuadro 6.32:</b> Cálculo de cuenta de reversión revisada de Lantegi Batuak (euros) .....	137
<b>Cuadro 6.33:</b> Evolución de la plantilla de Usoa .....	138
<b>Cuadro 6.34:</b> Evolución de la plantilla de Usoa por actividades productivas (personas con discapacidad con relación laboral) .....	138
<b>Cuadro 6.35:</b> Plantilla de Indesa por sexo y tipo de discapacidad a 31/12/2006 .....	138
<b>Cuadro A.1:</b> Personas con discapacidad en edad laboral en la comunidad autónoma del País Vasco a 31/12/2006 .....	155
<b>Cuadro A.2:</b> Cobertura de las asociaciones colaboradoras en la encuesta sobre los respectivos universos de personas con discapacidad .....	156
<b>Cuadro A.3:</b> Tamaño de los universos restringidos en la encuesta de los tres tipos de personas con discapacidad y porcentaje de cobertura sobre el universo total .....	157
<b>Cuadro A.4:</b> Tamaño de las muestras efectivas recogidas en cada colectivo de referencia .....	158
<b>Cuadro A.5:</b> Tamaño de las muestras efectivas por sexo y tipo de discapacidad .....	158



## Índice de esquemas y gráficos

<b>Esquema 2.1:</b> Ciclo anual de coordinación y seguimiento de las políticas nacionales de empleo ( <i>Processus</i> de Luxemburgo) .....	47
<b>Gráfico 5.1:</b> Porcentaje de personas con discapacidad asociadas en cada modalidad de origen de la minusvalía en la comunidad autónoma del País Vasco .....	98
<b>Gráfico 5.2:</b> Porcentaje de las personas con discapacidad en cada modalidad de origen de la minusvalía, desglosado en función del tipo de discapacidad .....	98
<b>Gráfico 5.3:</b> Medidas de satisfacción e importancia de los empleados en centros especiales de empleo y en otros tipos de empresa .....	107
<b>Gráfico 5.4:</b> Porcentaje de personas con discapacidad que reciben formación específica por tipos de discapacidad referidos a la totalidad de personas con discapacidad .....	110
<b>Gráfico 5.5:</b> Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de personas con discapacidad según la formación específica recibida por su discapacidad .....	111
<b>Gráfico 5.6:</b> Porcentajes de formación recibida según edad .....	111
<b>Gráfico 6.1:</b> Circunstancias que ayudarían a emplear a más personas con discapacidad por parte de los empresarios privados en la comunidad autónoma del País Vasco .....	114
<b>Gráfico 6.2:</b> Inconvenientes de los empresarios privados de la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad .....	115
<b>Gráfico 6.3:</b> Porcentajes de respuesta de los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco sobre el mantenimiento de relaciones con centros especiales de empleo y conocimiento de normativa de contratación de personas con discapacidad y de enclaves laborales .....	115
<b>Gráfico 6.4:</b> Modalidades de selección de personal utilizadas por los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco .....	116
<b>Gráfico 6.5:</b> Modalidades de selección de personas con discapacidad utilizadas por los empresarios de la comunidad autónoma del País Vasco .....	116
<b>Gráfico 6.6:</b> Puestos de trabajo desempeñados por las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	116
<b>Gráfico 6.7:</b> Porcentajes de las instituciones entrevistadas según el tipo de administración en la comunidad autónoma del País Vasco .....	118

<b>Gráfico 6.8:</b> Porcentajes de las instituciones entrevistadas según el tipo de centro en la comunidad autónoma del País Vasco .....	118
<b>Gráfico 6.9:</b> Causas por los que los centros de trabajo públicos no contratan a más personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco .....	119
<b>Gráfico 6.10:</b> Porcentajes de acuerdo de los centros de trabajo públicos de la comunidad autónoma del País Vasco con aspectos de accesibilidad de las personas con discapacidad al puesto de trabajo, conocimiento de la normativa de contratación y relaciones con centros especiales de empleo y enclaves laborales .....	120
<b>Gráfico 6.11:</b> Actividades realizadas por las personas con discapacidad empleadas en instituciones públicas en la comunidad autónoma del País Vasco .....	121
<b>Gráfico 6.12:</b> Inconvenientes de las instituciones públicas en la comunidad autónoma del País Vasco para contratar a personas con discapacidad .....	122
<b>Gráfico 6.13:</b> Evolución enclaves y empleo ordinario en Lantegi Batuak .....	136

Fundación **BBVA**

Plaza de San Nicolás, 4  
48005 Bilbao  
España  
Tel.: + 34 94 487 52 52  
Fax: + 34 94 424 46 21

Paseo de Recoletos, 10  
28001 Madrid  
España  
Tel.: +34 91 374 54 00  
Fax: +34 91 374 85 22

publicaciones@fbbva.es  
www.fbbva.es



ISBN 978-84-96515-81-9



9 788496 515819