

Programa FSE-EOI

Adaptación de metodologías de formación para la incorporación de minusválidos al mundo empresarial

TOMO I



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo



**ADAPTACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA
LA FORMACIÓN E INCORPORACIÓN
DE MINUSVÁLIDOS EN EL MUNDO EMPRESARIAL**

TOMO I

EOI
1999

INDICE

	Página
1. INTRODUCCION	1
1.1 Definición del contexto	1
1.2. Objetivos	4
1.3. Estudios de base	5
1.4. Conclusiones	7
2. REALIDAD SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS	11
2.1. Barreras físicas	11
2.2. Barreras sociales	15
3. MARCO FISICO DE LOS DISCAPACITADOS	25
3.1. Tipos de deficiencia	25
3.2. Personas con deficiencia física o sensorial	33
3.3. Personas con deficiencia mental o enfermedad mental	37
4. LA POBLACION DISCAPACITADA DEMANDANTE DE EMPLEO	40
4.1. Tipología de discapacitados demandantes de empleo	40
4.2. Expectativas de la población discapacitada	81
5. ALTERNATIVAS DE LOS DISCAPACITADOS PARA ACCEDER AL MUNDO LABORAL	90
5.1. Oportunidades para la integración	90
6. ACTITUDES DE LAS EMPRESAS ANTE LA CONTRATACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS	98
6.1. Marco laboral (normativa existente para la contratación de discapacitados)	98
6.2. Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)	118
6.3. Políticas de personal	128
6.4. Minusvalía y empresa	138

7. LOS HANDICAPS DE LOS DISCAPACITADOS EN EL MUNDO EMPRESARIAL	152
7.1. Repercusiones de la discapacidad en las actividades laborales	152
7.2. Necesidades de apoyo para las actividades laborales	164
8. LINEAS DE APOYO PARA LA INSERCIÓN DE LOS DISCAPACITADOS EN EL AMBIENTE LABORAL	168
8.1. Programa 5.000 (ONCE)	168
8.2. Servicio de Integración Laboral (COCEMFE)	170
8.3. Agencias de colocación específicas para discapacitados	172
8.4. Incentivos para las empresas para la contratación de discapacitados	177
8.5. El empleo en el horizonte del año 2000	180
9. PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA DISCAPACITADOS	187
9.1. Características específicas de aprendizaje de los discapacitados	187
9.2. Metodologías para la formación de los discapacitados	188
9.3. Necesidades de formación de los discapacitados	191
10. LA MUJER CON DISCAPACIDADES	202
10.1. La mujer con discapacidades como grupo diferenciado	202
10.2. Consideración social de las personas discapacitadas	208
10.3. La formación permanente	213
ANEXO N° 1	215
ANEXO N° 2	234
BIBLIOGRAFIA	341

INDICE DE CUADROS

Cuadro	Página
1. ¿Los discapacitados encuentran obstáculos o barreras en la casa, en la calle o en el trabajo para desarrollar su vida cotidiana?	13
2. ¿Dónde se encuentran los principales obstáculos?	14
3. Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)	26
4. Tipos de discapacidades (absolutos y tasas por mil)	27
5. Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)	29
6. ¿Conoce usted personalmente o tiene algún familiar minusválido?	30
7. Tipos de deficiencias en porcentajes	31
8. Nº de demandantes discapacitados en las provincias y sectores investigados	56
9. Tipologías de demandantes de empleo con discapacidades en las provincias y sectores analizados	58
10. Minusvalías más representativas en los demandantes de empleo en las provincias y sectores analizados	60
11. Puestos demandados en función del grado y tipo de minusvalía	75
12. Cuadro de competitividad en función a la formación	77
13. Paradigmas de rehabilitación	82
14. Prioridades de necesidades subjetivas	84
15. Nivel de ingreso familiar de las personas con minusvalía	86
16. La relación con el trabajo de las personas con minusvalías físicas y sensoriales	88
17. La situación laboral de los discapacitados en función del tipo de deficiencia	89
18. La integración laboral de las personas con discapacidades estará en función de ...	97
19. Factores que influyen en la integración laboral de los discapacitados desde la perspectiva de los empresarios	150
20. Colectivos que muestran mayores dificultades para desplazarse	159
21. Los medios de transporte utilizados habitualmente por los demandantes de empleo con minusvalía	161
22. Aspectos en los que la discapacidad podría afectar al desempeño de un puesto de trabajo	162
23. Niveles de formación de los discapacitados respecto al conjunto de la población	192

24. El nivel de estudios de las personas con discapacidad	193
25. Solicitudes de formación de los demandantes de empleo con minusvalías	195
26. Acciones a realizar por el INEM	199
27. Posibilidades de desarrollo de diferentes puestos de trabajo a través de las nuevas tecnologías	200
28. Tipos de deficiencias en las mujeres según la edad	203
29. Tipos de Discapacidades en las mujeres según la edad	204
30. Tipos de Minusvalías en las mujeres según la edad	206

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico	Página
1. Razonamiento social	17
2. Grado de independencia de los discapacitados	64
3. Posibilidades futuras de integración de la población discapacitada	68
4. Factores que influyen en la experiencia laboral de los discapacitados	69
5. Distribución de los trabajadores discapacitados por sectores	70
6. Opciones para la integración laboral	135
7. Factores que influyen en los procesos de selección	137
8. Factores que influyen en la inserción laboral de los discapacitados	147
9. Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana	153
10. Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana en función del sistema afectado por la discapacidad	155
11. Porcentaje de encuestados con dificultades en las actividades de la vida diaria en función del grado de discapacidad	156
12. La movilidad de las personas con discapacidad demandantes de empleo	158
13. Medios empleados habitualmente, por las personas discapacitadas para desplazarse	160
14. Necesidades de uso de aparatos para realizar las actividades cotidianas	164
15. Periodicidad de la rehabilitación	166
16. Canales alternativos de búsqueda de empleo	176
17. La formación de los demandantes de empleo	191
18. Nivel de estudios de los alumnos discapacitados en formación profesional ocupacional	194
19. Disponen en su hogar de ordenador	197
20. Nivel de uso del ordenador	198
21. Organización de los cursos	201

1.-INTRODUCCION

1. INTRODUCCION

1.1. Definición del contexto

El presente Estudio sobre "**Adaptación de Metodologías para la Formación e incorporación de los minusválidos en el mundo empresarial**" se ha hecho preciso ya que se necesitaba conocer las peculiaridades más sobresalientes que tienen estos colectivos, para de esta forma poder acometer Acciones de Formación específicas a esas necesidades que se pudieran detectar.

Es un hecho cierto que los cambios se producen a gran velocidad pero también es verdad que cambios los ha habido siempre, lo que ocurre es que ahora son más frecuentes, afectan a mayor número de personas y se notan quizás más.

Haciendo un resumen sobre los cambios originados en los últimos tiempos, estos se detectan en:

- . **La sociedad:** transformaciones sociales, demográficas, de las estructuras familiares, etc...

- . **Las fuerzas de mercado:** competencia creciente, desregulación de los diferentes mercados, privatización y globalización de los mercados.

- . **Las empresas:** introducción de nuevas tecnologías en los procesos y en los materiales, nuevo papel del factor capital, concienciación hacia el medio ambiente, etc.

- . **Los empleados y los clientes:** tienen mayores expectativas y exigencias.

La incorporación plena de España a la Unión Europea, está provocando una serie de cambios sociales, económicos, jurídicos y fiscales para la empresa. El asumir esos cambios y poder encajarlos dentro del mercado en el que operan las empresas va a determinar en gran medida su capacidad para competir con éxito en el futuro.

Por otra parte y cuando nos estamos refiriendo al fenómeno de la inserción en el mercado laboral de los discapacitados podemos ver con claridad el punto de vista elegido sobre el reparto social de las oportunidades del bienestar. Este reparto no es un fenómeno aleatorio, sino que obedece a diferencias estructurales entre grupos de individuos.

Las características y situación de las personas que padecen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales plantea una serie de dificultades relacionadas con las clasificaciones de las diferentes consecuencias de la enfermedad en un sentido amplio.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define las consecuencias de la enfermedad en tres niveles:

Deficiencia: A "los síntomas, señales o manifestaciones de una enfermedad a nivel de órgano o función de un órgano, cualquiera que sea su causa, se denomina deficiencia, definiéndose como Acualquier pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano".

Discapacidad: "Se entiende por discapacidad toda limitación grave que afecte de forma permanente a la actividad del que la padece y tenga su origen en un deficiencia".

Minusvalías: Si la discapacidad es la consecuencia de la enfermedad sobre la persona, como ser privado, la minusvalía es la consecuencia o consecuencias que tiene la enfermedad sobre la persona como ser social, es decir, las desventajas que le produce la enfermedad para relacionarse con su entorno, materializándose en la dificultad, en unos casos, y en la imposibilidad, en otros, de cumplir con las normas o costumbres que establece la sociedad.

Lo que diferencia a unas deficiencias de otras, es la capacidad de movilidad, o más precisamente, la de poder hacerse cargo de uno mismo. Esto que, en principio, podría parecer aceptable desde el punto de vista de la fijación de límites al concepto, plantea más problemas de los que resuelve, pues abre la vía para la inclusión en el campo de las minusvalías de una categoría que, en principio, parecía ajena a él: la de los ancianos. Y, siguiendo esa vía, podría hacerse extensiva la categoría de minusválido incluso a quien padece trastornos mentales incapacitantes.

Se está en estos momentos con la conciencia de estar viviendo una situación de deterioro social que, por más que sea por todos compartida, por más que todos podamos reconocernos, total o parcialmente, en sus valores, termina por aparecer como intolerable. **No es tanto, en efecto, que la exclusión del minusválido por rechazo de la diferencia, sea síntoma de una grave deterioro social, cuanto a la exclusión viene a darse en virtud de los valores que amenazan el lazo social mismo, que son síntoma de su deterioro.**

En el caso de las personas con discapacidad, el Autoempleo se configura, en una determinada parte de los casos, como la única salida profesional y por lo tanto, de integración social.

Si el Autoempleo está configurándose como una opción de integración dentro del flujo económico y social, en igual medida se plantea el panorama para el colectivo de personas con discapacidad.

En muchos países de Europa, los niveles de preparación y las dificultades de integración a las que deben hacer frente las personas con discapacidad, como consecuencia y/o además de sus propias limitaciones, obliga a que esta salida deba ser apoyada con acciones especiales destinadas a favorecer el acceso de las personas con discapacidad a la búsqueda o desarrollo de su propia idea de negocio.

1.2. Objetivos

Los resultados que se pudieran obtener de estudios sobre Adaptación de Metodologías para la Formación e incorporación de los Minusválidos no servirían de mucho, si aquellos no se conjugaran con una serie de acciones de carácter formativo seguidas por actuaciones de seguimiento, impulso y control de los Programas y de sus realizaciones, para poder incidir en cada una de las disfunciones que denuncian los datos que hemos indicado en la definición del contexto.

Del concierto de todas ellas, se conseguirá:

- **Detectar las posibilidades de inserción en el mercado laboral de aquellas personas con alguna minusvalía.**
- **Conseguir una aproximación al colectivo investigado.**
- **Caracterizar a los protagonistas directos del estudio.**

- **Situación y expectativas de la población minusválida.**

- **Diseñar las acciones de formación más adecuadas para la incorporación de los minusválidos al mundo empresarial.**

- **Diseñar una metodología de formación orientada a las necesidades específicas de los minusválidos.**

1.3. Estudios de base

1.3.1. *Investigación cualitativa*

Con el fin de complementar la información obtenida de las fuentes consultadas y de las opiniones de expertos contactados, se ha hecho necesario el pulsar la sensibilidad de los propios empresarios, en relación con la percepción de las necesidades futuras en el ámbito de las empresas de su sector de actividad.

Para ello, se realizaron entrevistas personales y en profundidad, así como entrevistas telefónicas con empresarios y responsables de departamentos de Recursos Humanos de las empresas, de las provincias y correspondiente a diversos sectores de la actividad económica.

De todo ello se realizó un estudio cualitativo cuyo resumen ha sido el que a continuación se indica:

1.3.2. Metodología

OBJETIVOS:

Aproximación a los colectivos objeto del Estudio
Obtención de datos básicos
Detección de necesidades de formación.

FUENTES:

Recopilación de información secundaria
Entrevistas con expertos
Entrevistas telefónicas a empresas
Entrevistas personales a empresas
Consultas institucionales

TRATAMIENTO:

Panorama de los colectivos implicados
Identificación de los distintos colectivos
Evaluación necesidades de formación.

INVESTIGADOR-COORDINADOR:

Profesor E.O.I.

1.4. Conclusiones

La destrucción del empleo, que hoy viven extensas partes del mundo, y España con mayor intensidad, es el fenómeno más relevante con el que nos vamos a seguir encontrando en los tiempos venideros. Aún cuando se percibe que se está remontando la crisis.

El fenómeno de pérdida de empleo, y transformación del mercado laboral, es una consecuencia de la globalización de la economía y del interés por el aumento de productividad. Es algo connatural y consecuente con esos fenómenos y que no tiene marcha atrás. Se habla, para describirlo de la volatilidad del empleo.

Hoy día las empresas son conscientes de que se encuentran insertas en un mundo cambiante y muy inestable. Como consecuencia de ello uno de los aspectos que más se valora y se cuida es la capacidad de "estar al día" y poder "responder a nuevos retos". La imagen de marca ha de ser: "**modernidad, eficiencia y seguridad**".

El mercado de trabajo exige estructuras eficientes y ágiles y las política de personal cuentan cada vez más como factor de éxito. Las empresas están necesitadas de personas formadas, con capacidad de aprendizaje / reciclaje, pero a la vez polivalentes, dispuestas a participar en el proyecto empresarial, con movilidad, y actitudes positivas hacia el trabajo.

El éxito de la gestión de recursos humanos en nuestros días radica en la utilización óptima de las capacidades de las personas para desempeñar las tareas recomendadas y dentro del grupo de las **personas discapacitadas** existe un número amplio de ellas que están especialmente preparadas, ya que están en posesión de:

- **Formación y/o experiencia.**

- **Óptimas habilidades socio laborales.**

- **Gran interés por incorporarse al mundo del trabajo.**

En materia de Oferta formativa, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aprobó la Orden Ministerial de fecha 14 de Octubre de 1988, publicada en el B.O.E., con fecha 26 del mismo mes, por la que se modificaba una Orden del 13 de Abril de 1994 y que en sus puntos números 3-4-5 del artículo único de la precitada Orden, presenta la redacción que a continuación se señala y que en líneas generales hace referencia a la homologación de especialidades formativas:

Tres. Se agrega un nuevo apartado 4 al artículo 4 de la Orden, con la siguiente redacción:

"4. En la homologación de **especialidades formativas dirigidas a personas con discapacidad** se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades:

- a) La homologación se adaptará a las necesidades específicas del citado colectivo. A tal efecto, las especialidades formativas dispondrán de contenidos formativos y especificaciones técnico docentes propias que, en su caso, podrán traducirse en un número mayor de horas de formación y un número de alumnos por módulo inferior al de las especialidades formativas homologadas con carácter general.

- b) Se atenderán las **necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial** de los beneficiarios en la homologación de las especialidades formativas. Como medidas especiales para los cursos dirigidos a las personas sordas se garantizará la presencia de intérpretes de lengua de signos o profesores que tengan dominio de la misma, utilizando material curricular de fácil comprensión para dichas personas. Igualmente, el material curricular se adaptará a aquellas personas con deficiencias visuales totales o parciales que participen en los cursos".

Cuarto. Se agrega un nuevo apartado 6 al artículo 6 de la Orden, con la siguiente redacción:

"6. Tendrán prioridad en la programación las solicitudes de aquellos centros colaboradores que **dispensen las especialidades ajustadas a los certificados de profesionalidad y/o se refieran a nuevas actividades profesionales o yacimientos de empleo** en el sentido señalado en el artículo 2 de esta Orden, las de aquellos que organicen prácticas en empresas promoviendo al efecto el oportuno acuerdo entre Administración y empresa u organización empresarial, los que presenten informes de evaluación o de calidad favorables respecto a las especialidades a impartir y en relación, especialmente, a indicadores de inserción o realización de prácticas profesionales y las solicitudes con compromiso de contratación".

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 8 de la Orden, con el siguiente literal:

"5. Dentro del respeto a los requisitos y preferencias para participar como alumnos que se fijan en el artículo 1, apartados 2 y 3, del Real Decreto 631/1993 regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, tendrán prioridad en la selección del alumnado los grupos de personas contemplados en los objetivos del Plan Nacional de Acción para el empleo, y en concreto según las siguientes características:

- a) **Tiempo de permanencia en el desempleo (especialmente, paro de larga duración)**
- b) **Condición de beneficiario de prestación o subsidio de desempleo.**
- c) **Existencia de responsabilidad familiares.**
- d) **Discapacidad.**
- e) **Edad y condición de mujer".**

2.-REALIDAD SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS

2. REALIDAD SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS

La sociedad actual no facilita la integración de las personas discapacitadas en su entorno social y laboral, debido a que tienen que enfrentarse, en el día a día, tanto a las barreras físicas de la ciudad como a las barreras sociales. Estas últimas son consecuencia de una sociedad basada en la imagen y los prejuicios sociales, lo cual se manifiesta en la minusvaloración social y laboral de las personas con deficiencias.

Las dificultades que implican la superación de dichas barreras, por parte de los discapacitados, les fuerza a reducir su vida, de modo casi exclusivo, al entorno familiar.

A continuación, vamos a analizar las características de ambos tipos de barreras (físicas y sociales) y el modo en que condicionan la vida de los discapacitados.

2.1. Barreras físicas.

Las ciudades modernas presentan un elevado número de barreras físicas que limitan el grado de autonomía no sólo de las personas discapacitadas sino también de los mayores.

Las barreras físicas se clasifican en:

1. Urbanísticas:

- × Bordillos y escaleras.

- × Mobiliario urbano.

- * Objetos en las aceras.
- * Mal estado de las calles y aceras.
- * Señales luminosas.
- * Tráfico urbano.

2. Arquitectónicas:

- * Entradas a edificios y viviendas.
- * Ascensores.
- * Movimiento en el interior de los edificios y viviendas.

3. De transporte:

- * Dificultades de acceso a los transportes públicos como aviones, trenes, autobuses, metro, etc.
- * Ausencia de anclajes para las sillas de ruedas, etc.

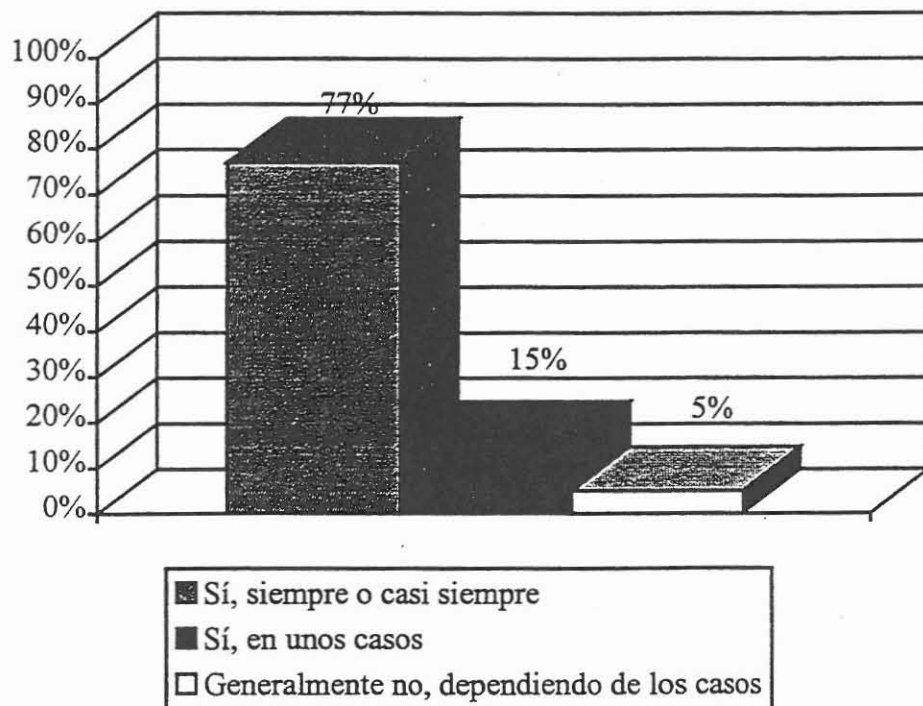
Los handicaps que suponen las barreras físicas para las personas discapacitadas, en términos de independencia, se encuentran recogidos en los resultados obtenidos de la Encuesta sobre Tendencias Sociales realizada en 1995 (cuadro nº 1). Estos resultados muestran que el 77% de los discapacitados presentan dificultades en su entorno habitual, frente a un 5% que generalmente no encuentra obstáculos físicos a su alrededor.

Cuadro n.º 1

¿Los discapacitados encuentran obstáculos o barreras en la casa, en la calle o en el trabajo para desarrollar su vida cotidiana?

Sí, siempre o casi siempre	77%
Sí, en unos casos	15%
Generalmente no, dependiendo de los casos	5%

Fuente: Encuesta sobre Tendencias Sociales 1995



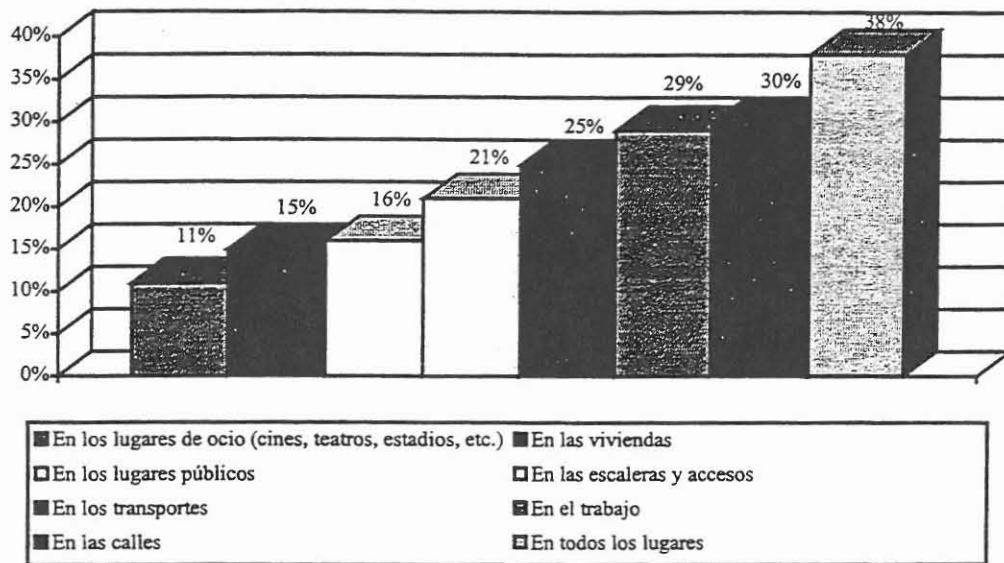
Al analizar la información obtenida en la Encuesta sobre Tendencias Sociales de 1995 (cuadro n° 2), se observa que un 38% de los discapacitados, que fueron consultados, identifican limitaciones físicas en todo su entorno. Estos datos reflejan que ni las ciudades ni las viviendas están diseñadas ni construidas para facilitar la adaptación de las personas que tienen alguna deficiencia.

Cuadro n° 2
¿Dónde se encuentran los principales obstáculos?*

En los lugares de ocio (cines, teatros, estadios, etc.)	11%
En las viviendas	15%
En los lugares públicos	16%
En las escaleras y accesos	21%
En los transportes	25%
En el trabajo	29%
En las calles	30%
En todos los lugares	38%

* Respuesta múltiple.

Fuente: Encuesta sobre Tendencias Sociales 1995.



A pesar de las demandas de supresión de las barreras física, principalmente por parte de las personas discapacitadas, la sociedad no promueve acciones para llevarlo a cabo, debido a que las ventajas y oportunidades que supondrían su eliminación solamente es evaluada en términos de tiempo y dinero.

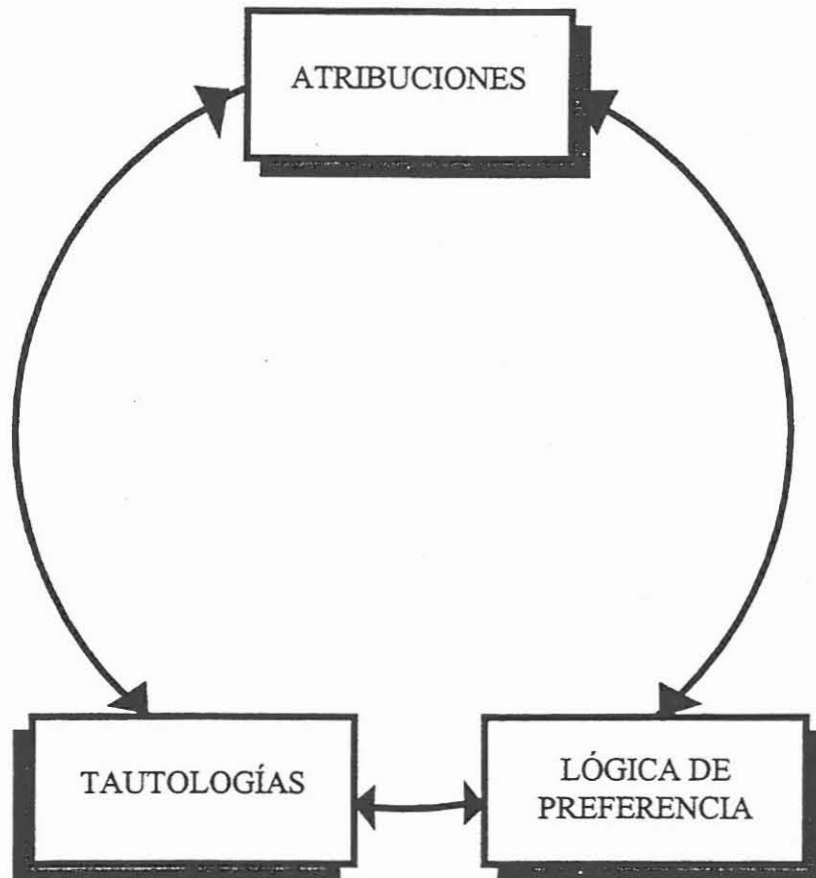
2.2. Barreras sociales.

El contexto social es uno de los condicionantes más importantes para la plena integración de las personas con deficiencias, pero desde hace años la discapacidad constituye un “estigma verbal” que se refleja en afirmaciones como las siguientes:

- Ser discapacitado se asocia con ser “incapaz”.
- La discapacidad se considera como una tragedia personal.
- Las deficiencias o discapacidades se equiparan con enfermedades o problemas de salud que requieren importantes atenciones médicas y tratamientos de rehabilitación, lo que supondría una gran dificultad a la hora de llevar una vida “normal” por parte del discapacitado.
- Se etiqueta a las personas como “discapacitadas” y demandantes de apoyo para la realización de cualquier actividad.
- A los discapacitados, habitualmente, se les atribuye más de una limitación, independientemente de que las presenten o no, debido a que se tiende a generalizar los déficits que implica una discapacidad.

El “razonamiento” social que utiliza la población en general a la hora de categorizar a las personas discapacitadas se basa en las atribuciones, las tautologías y la lógica de la preferencia. Estos procesos son interdependientes entre sí, tal y como se refleja en el gráfico siguiente (gráfico nº 1):

Gráfico n.º 1
Razonamiento social



Fuente: Elaboración propia, Escuela de Organización Industrial (EOI) 1999.

2.2.1. Atribuciones.

El punto de partida de la minusvaloración de los discapacitados, a nivel social y laboral, es la atribución de determinadas “cualidades” o etiquetas como consecuencia de las deficiencias que tienen. Estas etiquetas se centran principalmente en los aspectos visibles de dichas deficiencias. Estas situaciones se producen como consecuencia de la falta de información y conocimientos de la población no discapacitada sobre las posibilidades de integración de los discapacitados en la sociedad.

Las principales atribuciones que se realizan son las relacionadas con las limitaciones y las dificultades de los discapacitados para adaptarse a su entorno (inferioridad).

- a) La atribución de limitaciones en relación a la movilidad, la capacidad intelectual, las habilidades de relación con los demás, los problemas de salud, y la apariencia desagradable:

- * Las limitaciones en la movilidad son atribuidas a las personas que tienen dificultades relacionadas con la capacidad de andar, subir escaleras, correr o realizar actividades cotidianas. La movilidad no sólo se entiende como la potencialidad de desplazamiento, sino también como la facilidad de desenvolvimiento de la persona en su entorno y la apariencia social, ya que las deformidades son el origen de este tipo de atribuciones.

- * La limitación en la capacidad intelectual es atribuida en mayor medida a las personas con deficiencias psíquicas. Estas atribuciones se basan en los déficits que genera la capacidad intelectual limitada y que se manifiestan en la dificultad para la asociación de ideas, concentración, etc.

- * Las limitaciones en las relaciones sociales con los amigos, compañeros, jefes, etc. reducen el entorno habitual de los discapacitados dificultando su acceso a nuevos grupos sociales o laborales. Se suele conceptualizar a los discapacitados como personas muy susceptibles que están “viviendo una desgracia personal”. En este sentido no se les da la opción de manifestar cómo realmente “vivencian” su discapacidad, de forma que la población no discapacitada les asocia automáticamente la necesidad de un “trato especial”.

Esta atribución va a dificultar el acceso de las personas con discapacidades a un puesto de trabajo, al considerarlas potencialmente “conflictivas” y generadoras de tensiones como consecuencia de sus escasas habilidades sociales, capacidades para trabajar en grupo, etc.

b) La atribución de inferioridad surge como consecuencia de:

- * Las ideas preconcebidas de los empresarios, al partir del supuesto de que las personas discapacitadas necesitan más tiempo y recursos para adaptarse a las demandas de un empleo, a pesar de poseer la formación y cualificación necesaria para su desempeño. Este hipotético coste adicional para la empresa limitará mucho las oportunidades de trabajo a los discapacitados.
- * Las atribuciones relacionadas con su baja capacidad de esfuerzo y de espíritu de superación, que nunca les llevará a asumir su deficiencia ni a intentar superar las limitaciones que la discapacidad les suponen.

Ante esta situación, los empresarios manifiestan la necesidad de adaptar el empleo a las características individuales del discapacitado, frente al pensamiento tradicional en el que el trabajador, además de cubrir las demandas del empleo, ha de desarrollar las habilidades necesarias para adaptarse a él y a su entorno laboral. De acuerdo a esta atribución, el rendimiento de una persona discapacitada siempre será inferior, por lo que las oportunidades de trabajo también serán inferiores.

- * Las atribuciones apoyadas en su bajo nivel de formación y cualificación, debido a las dificultades que implica el compaginar los tratamientos médicos, a los que han de someterse con regularidad los discapacitados, con el seguimiento de una formación que les posibilite la obtención de una cualificación acorde a las demandas laborales.

Por esta razón, los empresarios se encontrarían en la “obligación” de proporcionar una formación específica en las funciones y tareas del puesto que va a desempeñar el discapacitado, a pesar de que posea la preparación requerida para ese puesto.

- * Las atribuciones establecidas a partir de la equiparación de las deficiencias con enfermedades. Como consecuencia de la asociación de los discapacitados con graves problemas de salud, surgirá la idea de un elevado índice de absentismo en el trabajo.
- * Las atribuciones de falta de polivalencia laboral que se asocia a las personas discapacitadas frente a un mercado laboral dinámico, en proceso de continuo cambio, que requiere que tanto las empresas como sus trabajadores sean flexibles.

Los empresarios piensan que las personas discapacitadas sólo podrán desempeñar tareas muy concretas que desarrollen un puesto de trabajo determinado, debido a que no son capaces de adaptarse en cada momento a las demandas de la empresa.

2.2.2. Tautologías.

Las tautologías son el resultado del proceso social a través del cual se crean razonamientos caracterizados por la circularidad, dando lugar a proposiciones que se prueban a sí mismas sin necesidad de contrastarlas con la realidad o con hechos concretos.

Por ejemplo, los empresarios explican la ausencia de oportunidades de empleo para los discapacitados basándose en su escasa presencia en los procesos de selección. No se analiza si realmente este hecho es consecuencia de la falta de motivación hacia el trabajo por parte de las personas discapacitadas, o si es fruto de las discriminaciones que implican en muchas ocasiones los propios requisitos, definidos por el empresario, para optar a un puesto de trabajo.

2.2.3. La lógica de la preferencia.

Una vez desarrolladas las atribuciones y las tautologías sobre las personas discapacitadas, veamos cómo la lógica de la preferencia permite justificar el rechazo y la discriminación que sufren.

Los empresarios a través de esta lógica de preferencia justifican que, cuando se encuentran ante dos posibles candidatos, uno con algún tipo de discapacidad y otro sin discapacidades aparentes, e igualmente idóneos para desempeñar un determinado puesto de trabajo, opten por este último y no den una oportunidad a la persona con deficiencias de demostrar su adecuado desempeño laboral.

A modo de resumen y en función de todos los condicionantes expuestos, podemos decir que los mecanismos de construcción social de la realidad a la que se han de enfrentar los discapacitados son los siguientes:

ATRIBUCIONES

DE LIMITACIONES LABORALES	DE INFERIORIDAD NECESARIA COMO TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none">▪ Movilidad.▪ Capacidad intelectual.▪ Menor formación profesional.▪ Problemas de relación.▪ Problemas de salud que conllevarán un elevado índice de absentismo.	<ul style="list-style-type: none">▪ Mayor necesidad de adaptación al puesto.▪ Menor afán de superación.▪ Menor rendimiento.▪ Exclusión de la lógica de la superación:<ul style="list-style-type: none">- La empresa tiene que adaptarse al trabajador.- Atribución de una menor flexibilidad o polivalencia laboral.

TAUTOLOGIAS

Se cumplen las expectativas creadas a partir de la construcción de premisas que pueden ser falsas pero que no se validan.

LOGICA DE PREFERENCIA

Se aplican socialmente para justificar el rechazo y enmascaramiento de la discriminación.

La eliminación de las barreras sociales es muy complicada al requerir un cambio de actitud de la población no discapacitada respecto de la discapacitada, y esto solamente será posible a través del desarrollo de acciones informativas que muestren las capacidades “reales” de las personas con deficiencias.

3.-MARCO FISICO DE LOS DISCAPACITADOS

3. MARCO FÍSICO DE LOS DISCAPACITADOS.

3.1. Tipos de Deficiencia

La población discapacitada está formada por todas las personas cuyas posibilidades de integración a nivel educativo, laboral o social se hallen disminuidas debido a una deficiencia en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no.

La discapacidad hace referencia tanto a las consecuencias orgánicas o psíquicas que conlleva una enfermedad o déficits, como a las dificultades de integración en una “vida normal” debido a las barreras físicas, a los prejuicios sociales, a las etiquetas, etc. Todo ello, ubica a los discapacitados en una situación de desventaja e inferioridad, frente a la población no discapacitada, a la hora de desenvolverse en su entorno habitual.

La Administración Pública ofrece ayudas y subvenciones a las personas con discapacidades, previo informe de los correspondientes equipos multiprofesionales, que evalúan el grado y repercusión de la discapacidad en la vida laboral, personal y social del discapacitado. Estas ayudas que, en principio constituyen un derecho, en múltiples ocasiones se convierten en una utopía, debido a que son muy rígidos los baremos a cumplir para su obtención y a que, en última instancia es la Administración la que determina la necesidad o no de la ayuda o subvención.

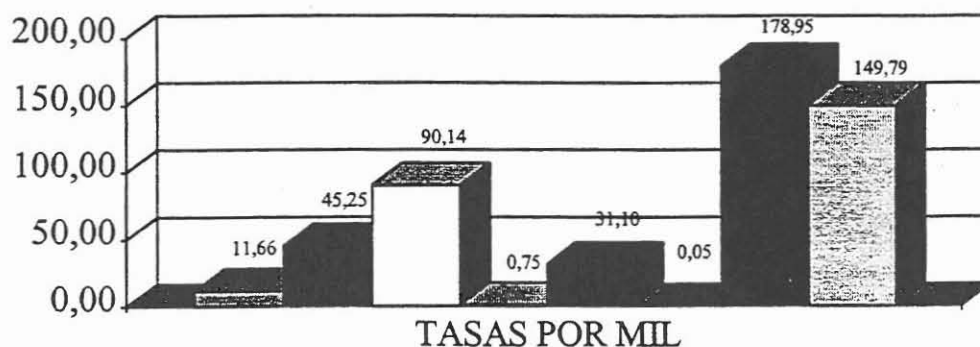
A continuación se expone información que permitirá conocer más concretamente el marco en que se ubican las discapacidades en España. Se han analizado datos de diferentes encuestas que muestran las características de este conjunto de población.

Según el INE, en relación con la “Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías” realizada en 1987 (cuadro nº 3), el número de personas que padecen algún tipo de deficiencia que afecta a su vida cotidiana es muy elevado.

Cuadro nº.3
Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)

	ABSOLUTOS	TASAS POR MIL
Psíquicas	447.028	11,66
Sensoriales	1.734.902	45,25
Físicas	3.456.159	90,14
Mixtas	28.698	0,75
Ninguna en especial	1.192.306	31,10
No consta	2.063	0,05
Deficiencias	6.861.156	178,95
Personas con deficiencias	5.743.291	149,79

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Madrid, INE, 1987. Vol. I, pp. 80, 134, 276; Vol. II, pp. 766, 767. Elaboración propia



■ Psíquicas	■ Sensoriales
□ Físicas	□ Mixtas
■ Ninguna en especial	■ No consta
■ Deficiencias	■ Personas con deficiencias

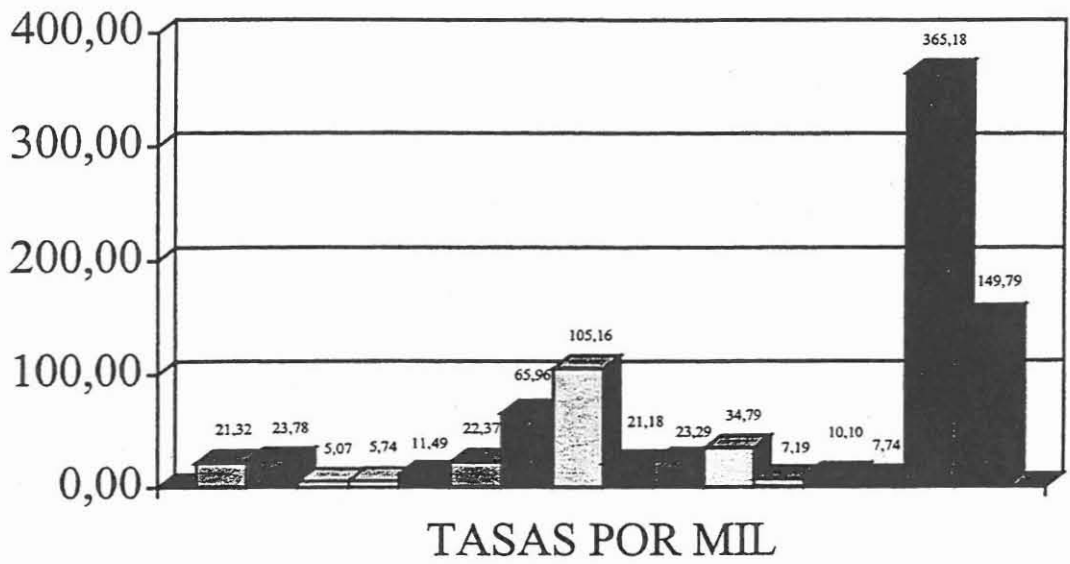
El INE también analizó en el mismo estudio, “Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías” realizada en 1987, los tipos de discapacidades más frecuentes entre la población discapacitada (cuadros nº 4 y nº 5). La discapacidad con mayor incidencia resultó ser la falta de habilidades sociales para relacionarse con sus familiares, amigos, etc.

Cuadro nº. 4
Tipos de discapacidades (absolutos y tasas por mil)

	ABSOLUTOS	TASAS POR MIL
Ver	817.433	21,32
Oír	911.715	23,78
Hablar	194.323	5,07
Otras discapacidades relacionadas con comunicación	220.056	5,74
Cuidado personal	440.403	11,49
Andar	857.836	22,37
Subir las escaleras	2.529.049	65,96
Correr	4.031.801	105,16
Salir de casa	812.096	21,18
Actividades de la vida cotidiana	893.008	23,29
Dependencia y resistencia	1.333.924	34,79
Ambiental	275.724	7,19
Conducta con uno mismo	296.815	10,10
Conducta con los demás	14.001.300	7,74
Discapacidades	5.743.291	365,18

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías.

Madrid, INE, 1987. Vol. I, pp. 77, 131, 273; Vol. II, pp. 760, 761.. Elaboración propia



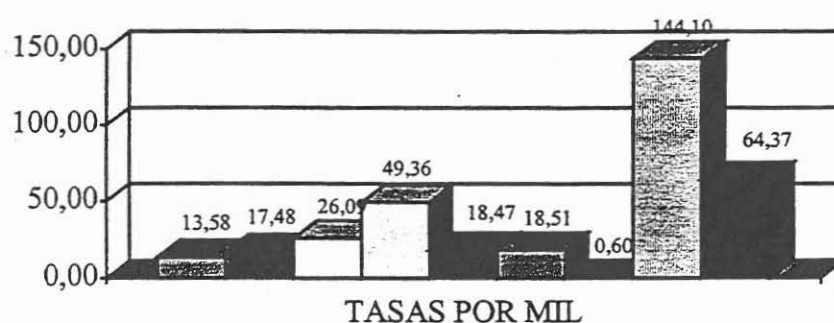
■ Ver	■ Oír	□ Hablar
□ Otras de la comunicación	■ Cuidado personal	■ Andar
■ Subir las escaleras	■ Correr	■ Salir de casa
■ Actividades vida cotidiana	□ Dependencia y resistencia	■ Ambiental
■ Conducta con uno mismo	■ Conducta con los demás	■ Discapacidades
■ Personas con discapacidades		

Cuadro n.º 5

Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)

	ABSOLUTOS	TASAS POR MIL
De orientación	488.991	13,58
De independencia física	629.471	17,48
De movilidad	939.308	26,09
De ocupación	1.777.109	49,36
De integración social	665.091	18,47
De insuficiencia económica	666.438	18,51
No consta	21.726	0,60
Minusvalías	5.188.134	144,10
Personas con minusvalías	2.317.510	64,37

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Madrid, INE, 1987. Vol. I, pp. 137, 279; Vol. II, pp. 772, 773. Elaboración propia



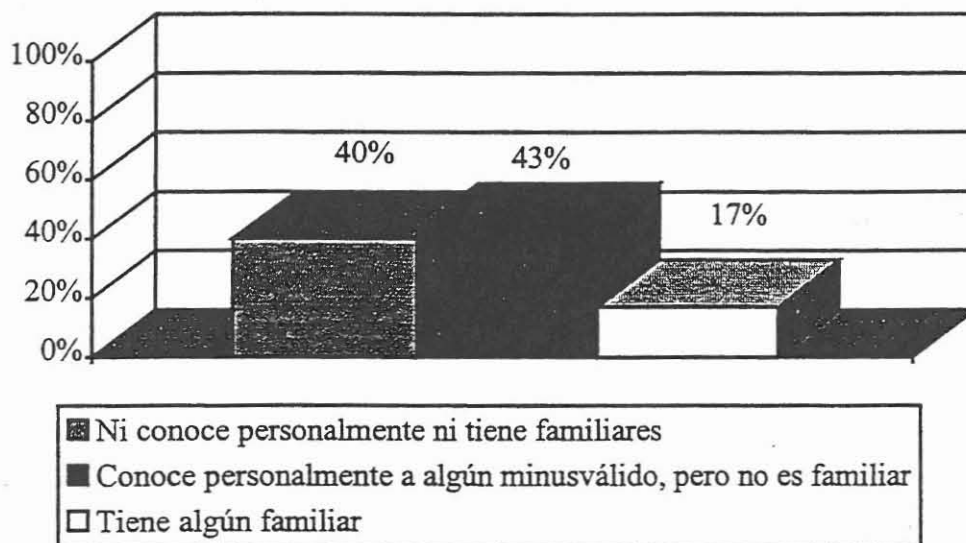
■ De orientación	■ De independencia física
□ De movilidad	□ De ocupación
■ De integración social	■ De insuficiencia económica
■ No consta	■ Minusvalías
■ Personas con minusvalías	

En la “Encuesta sobre Tendencias Sociales” realizada en 1995, se estudió la importancia de la “extensión” de las discapacidades en la población general, obteniéndose los siguientes resultados (cuadro n° 6):

Cuadro n° 6
¿Conoce usted personalmente o tiene algún familiar minusválido?

Ni conoce personalmente ni tiene familiares	40%
Conoce personalmente a algún minusválido, pero no es familiar	43%
Tiene algún familiar	17%

Fuente: Encuesta sobre Tendencias Sociales 1995.

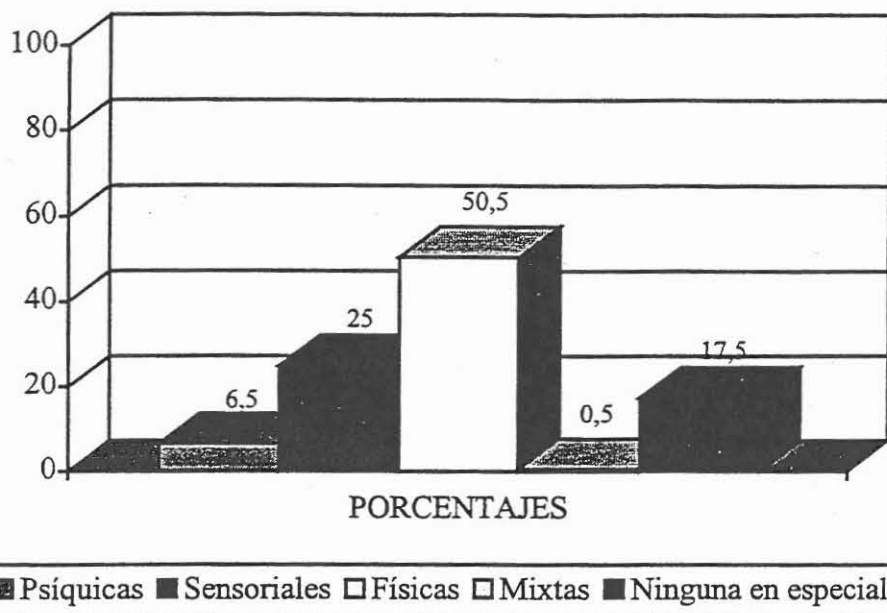


En la “Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías” realizada en 1997 por el INE (cuadro nº 7), se reflejó que la mitad de las deficiencias que sufren las personas con discapacidades son físicas y una cuarta parte sensoriales, de modo que la incidencia de las discapacidades es muy desigual en función de su tipología.

Cuadro nº. 7
Tipos de deficiencias (en porcentajes)

DEFICIENCIAS	PORCENTAJES
Psíquicas	6,5%
Sensoriales	25%
Físicas	50,5%
Mixtas	0,5%
Ninguna en especial	17,5%
Total (%)	100%
Número de deficiencias	(6.861.156)

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Madrid, INE, 1987. Vol. I, pp. 80, 134, 276. Vol. II, pp. 766, 767. Elaboración propia



Según la investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo”, dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Incitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997), las características personales de las personas con discapacidades físicas y sensoriales en España son las siguientes:

- * Las personas con minusvalía en edad de trabajar son 1.138.537, lo que supone un 49,2% del conjunto de discapacitados y, comparado con el total de la población española, indica que un 4,6% de las personas en edad de trabajar padecen alguna deficiencia.

- * Las minusvalías de ocupación, es decir, aquellas que recogen a personas con graves dificultades para dedicarse al estudio, trabajo, deporte, etc., en las condiciones que son normales para su grupo de edad, sexo, cultura, etc., son las más numerosas, afectando al 85,1% de las personas con deficiencias físicas y al 80% de los sujetos con deficiencias sensoriales.
- * Hay un ligero predominio de los varones, algo más acusado entre los discapacitados físicos.
- * La mayor parte de los discapacitados físicos (81,9%) y sensoriales (75,9%) tiene más de 44 años.
- * Una gran mayoría de personas con minusvalía están casadas: el 75,5% entre los que padecen deficiencias físicas y el 68,2% entre los sensoriales.
- * En torno a la mitad de los discapacitados físicos y sensoriales son cabezas de familia, en tanto que algo más de una cuarta parte asumen el rol de ama de casa.

3.2. Personas con deficiencia física o sensorial.

Las limitaciones más frecuentes en las personas con deficiencias físicas o sensoriales son las relacionadas con:

- a. Graves dificultades de visión.
- b. Graves dificultades de audición.
- c. La capacidad de andar.

- d. La capacidad de subir escaleras.
- e. La capacidad de correr.
- f. La capacidad de salir de casa.
- g. Con actividades de la vida cotidiana.
- h. Con la dependencia de algún aparato, dieta de alimentación o problemas de equilibrio.

A continuación, vamos a analizar cada una de ellas:

- a) Discapacidades relacionadas con graves dificultades de visión, ya sea de lejos o de cerca e independientemente de la causa de origen, las cuales no han podido ser corregidas mediante el uso de gafas o lentes de contacto. Hay que diferenciar entre:

- * Ceguera total. Es la que padecen las “personas que no tienen percepción de la luz en ninguno de los dos ojos” o que ésta es menor de un veinte/doscientos en ambos ojos, después de la oportuna corrección.
- * Ceguera de un ojo. La deficiencia en la visión se limita a un ojo.
- * Mala visión, que afecta “a las personas que, aún con el uso de gafas o lentes de contacto, tienen una discapacidad grave de la vista y no están incluidas en la ceguera total”.

b) Discapacidades relacionadas con graves dificultades de audición, entre las que se contemplan:

- * La sordera total. Se produce cuando la “deficiencia en ambos oídos es tan fuerte que no pueden beneficiarse de ninguna ampliación, a través de un aparato”, de modo que la pérdida de la agudeza auditiva es de más de setenta y cinco decibelios.
- * Sordera de un oído. La deficiencia se limita a un oído.
- * Mala audición. Incluye a “las personas que sin el uso de algún aparato no pueden mantener una conversación breve en tono normal, exceptuando las que están incluidas en la sordera total”.

c) Discapacidades relacionadas con la capacidad de andar. Es esencial diferenciar dos niveles:

- * Personas que “necesitan silla de ruedas” para desplazarse. Agrupa a las personas con grandes limitaciones de movilidad al aumentarse el número de barreras físicas que ha de superar en su vida habitual.
- * Personas que “necesitan alguna ayuda” de otra persona o de algún instrumento o prótesis para desplazarse. En esta categoría, no se incluye a los ancianos que se apoyan en un bastón sólo por motivos de seguridad “psicológica” pero que realmente no lo necesitan, ni a las personas que usan temporalmente muletas por una fractura reciente, ni a las que cojean visiblemente pero que caminan siempre sin ayuda alguna y que son autónomas.

- d) Discapacidad relacionada con la capacidad de subir escaleras. Hace referencia a todas las personas que tienen una deficiencia para andar, o aquellas otras que, sin tener un problema grave para andar, son incapaces o tienen una gran dificultad para subir un tramo de escaleras de diez peldaños de forma continuada, sin hacer descansos, aunque sea despacio, sin la ayuda de la barandilla, etc. En este grupo tampoco se incluye a los ancianos que se apoyan en un bastón sólo por motivos de seguridad “psicológica” pero que realmente no lo necesitan, ni a las personas que usan temporalmente muletas por una fractura reciente, ni a las que cojean visiblemente pero que caminan siempre sin ayuda alguna y que son autónomas.
- e) Discapacidad relacionada con la capacidad de correr. Se incluye aquí a las personas que tienen dificultades para subir escaleras, y además a las personas que, no teniendo el problema anterior, son incapaces o tienen una graves limitaciones para correr a paso “ligero” unos 50 metros.
- f) Discapacidad relacionada con la capacidad de salir de casa. Incluye a los discapacitados que no pueden salir de casa si no son acompañados por otra persona.
- g) Discapacidad relacionada con actividades de la vida cotidiana. Se diferencian dos niveles dentro de esta categoría:
- * La discapacidad para abrir y cerrar es fundamental para el desarrollo de la vida cotidiana de las personas. Hace referencia a las limitaciones de las personas que sufren una pérdida total o una restricción grave para realizar actividades habituales, como abrir y cerrar puertas, ventanas, armarios, etc., debido a la pérdida, física o funcional, de una mano o un brazo.

- × La discapacidad para estirarse o agacharse. Contempla a las personas que tienen un déficit total o una restricción grave para alcanzar objetos, agarrarlos, estirarse o agacharse para recogerlos, o cualquier otra actividad cotidiana que, de no poder hacerse, limite a la persona.
- h) Discapacidad relacionada con la dependencia de algún aparato, de una dieta estricta o problemas de equilibrio:
- × La dependencia de algún aparato, en múltiples ocasiones limita considerablemente el grado de autonomía de una persona, ya que para mantenerse con vida necesitan equipos o instrumentos como marcapasos, válvulas mitrales, riñón artificial, etc.
 - × En la dependencia a una dieta estricta se incluye a las personas que, imprescindiblemente, han de seguir un régimen especial de comidas que les dificulta poder realizar una vida normal.
 - × La discapacidad relacionada con problemas de equilibrio contempla a las personas que tienen incapacidad o una dificultad muy grave para mantenerse sentadas o de pie debido a causas como: debilidad física, vértigos, problemas circulatorios, etc.

3.3. Personas con deficiencia mental o enfermedad mental.

Las limitaciones psíquicas que sufren las personas se clasifican en discapacidades relacionadas con:

- a. Enfermedades mentales.

- b. El retraso mental profundo y severo, medio y ligero.

Los criterios que van a determinar la identificación de una persona en una de las categorías anteriores, son:

- a. Discapacidades relacionadas con enfermedades mentales. En esta categoría se contempla a los sujetos que presentan un déficit debido a algún trastorno mental como la neurosis, psicosis, histeria, hipocondría, neurastenia, demencia paranoica, esquizofrenia, parafrenia, autismo, etc.
- b. Discapacidades relacionadas con el retraso mental profundo y severo, medio y ligero:

- ✱ En la categoría de retraso mental profundo y severo se incluye a las personas con un cociente intelectual (C.I.) menor o igual a 34. En los menores de seis años, al ser muy difícil determinar el C.I., se considera que tienen retraso mental profundo y severo cuando con tres años todavía no han aprendido a andar o hablar, o sólo son capaces de comunicarse a través de gestos y sonidos inarticulados y únicamente demuestran conocer a los familiares más próximos. A partir de los seis años se considera que tienen retraso mental profundo y severo si no son capaces de valerse por sí mismos en lo que concierne a la alimentación, excreción, higiene o vestido, y precisan constantemente de ayuda para su asistencia y protección.

En el caso de las personas adultas también se analizará la incapacidad que tienen para desempeñar las tareas laborales a la hora de determinar el grado de retraso mental.

- * Retraso mental medio. Incluye a todas las personas cuyo cociente intelectual se sitúa en 35 y 49. En el caso de los menores de seis años, se considera que tienen retraso mental medio cuando durante el periodo preescolar pueden aprender a hablar pero llevan un retraso de más de tres años en relación a los niños de su misma edad. Se considera que los niños mayores de seis años tienen retraso mental medio cuando “durante la etapa escolar pueden aprovechar el entrenamiento en habilidades sociales y ocupacionales, pero resulta improbable que superen más allá del segundo curso de E.G.B.”. De modo que, pueden aprender a viajar solos, y por lo tanto a tener una pequeñísima autonomía en los lugares que les son más familiares. En numerosas ocasiones, durante la adolescencia, son capaces de realizar un trabajo semiespecializado, bajo supervisión y dirección, en talleres protegidos, contribuyendo a su propio mantenimiento e independencia económica.

- * Retraso mental ligero. Incluye a las personas con un cociente intelectual entre 50 y 70. Si no se conoce el C.I. se considera que padecen retraso mental ligero los adolescentes que pueden adquirir conocimientos hasta el nivel de sexto curso de E.G.B., y que en la etapa adulta pueden adquirir fácilmente habilidades sociales y laborales para una independencia mínima.

***4.-LA POBLACION DISCAPACITADA
DEMANDANTE DE EMPLEO***

4. LA POBLACION DISCAPACITADA DEMANDANTE DE EMPLEO

4.1. Tipología de discapacitados demandantes de empleo

4.1.1. Factores que caracterizan a los discapacitados demandantes de empleo.

Los factores principales que mantienen una relación directa con la integración laboral y contribuyen a construir la percepción subjetiva de la discapacidad son los siguientes:

- a. El tipo de deficiencia.
- b. El origen de la deficiencia.
- c. La familia de origen.
- d. Oportunidades de acceso a la formación.
- e. Las actitudes de la persona en relación a la vivencia de su propia discapacidad.

Estos factores van a generar diferentes tipologías de discapacitados. A continuación se exponen cada uno de ellos y los tipos de deficiencias que suponen desde el punto de vista del acceso al mercado laboral:

- a. El tipo de deficiencia. En el momento de la inserción laboral de los discapacitados, el principal factor que se considera es el grado que presenta la deficiencia más que la deficiencia en sí, ya que un nivel mayor de discapacidad:

- * Dificulta o retrasa el aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo.
- * Encarece la inversión en tecnología o servicios necesarios para mejorar la independencia física o la movilidad de esa persona.
- * Limita las oportunidades laborales a las que podría acceder.

Los tipos de deficiencia, según la dificultad para encontrar trabajo y, teniendo en cuenta el grado en que la persona se ve afectada por sus déficits son:

- Las deficiencias de visión.
- Las deficiencias músculo esqueléticas que producen una limitación leve en la movilidad de las extremidades inferiores o superiores.
- Las deficiencias músculo esqueléticas que implican una disminución de la movilidad de las extremidades inferiores.
- Las deficiencias músculo esqueléticas que producen un importante decremento de la movilidad de las extremidades inferiores y superiores.
- Las deficiencias de audición.
- Las deficiencias de los órganos internos.

A continuación vamos a analizar la incidencia de cada una de ellas a la hora de incidir en la integración laboral de las personas discapacitadas.

→ Las deficiencias de visión son las que menos dificultan el acceso al mercado laboral, debido a que:

- La población en general está acostumbrada a ver a los invidentes en los espacios públicos, desenvolviéndose con una total independencia, relacionándose con el resto de los ciudadanos, etc.
- La imagen de los invidentes está plenamente aceptada.
- La labor de integración sociolaboral desarrollada por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) ha sido fundamental para:
 - ◆ Demostrar que realmente las personas invidentes pueden desarrollar un trabajo seguro y remunerado basado en un rendimiento igual al de las personas videntes.
 - ◆ Facilitar el acceso a la formación compensatoria de los invidentes, proporcionando tecnología punta.
 - ◆ Realizar campañas publicitarias de concienciación ciudadana, etc.

- Las deficiencias músculo esqueléticas que producen una limitación leve en la movilidad de las extremidades inferiores o superiores. Estas deficiencias implican en un primer momento una gran barrera social para el acceso al mercado laboral, como consecuencia de los sentimientos de pena que suele despertar en las personas no discapacitadas. Realmente los sujetos que sufren una discapacidad de este tipo no se consideran discapacitados sino trabajadores a los que hay que ofrecer una oportunidad para que puedan demostrar su “saber hacer”, y que, a través de él y del trato cotidiano con sus compañeros, puedan establecer relaciones de confianza, apoyo mutuo y comunicación espontánea.
- Las deficiencias músculo esqueléticas que implican una disminución de la movilidad de las extremidades inferiores. Esta deficiencia limita bastante las oportunidades de trabajo, debido a:
- Que estas personas, sólo tienen acceso a trabajos sedentarios, que no estén relacionados con la atención directa de los clientes, y en los cuales no existan barreras físicas.
 - Las dificultades de la configuración urbanística de la ciudad donde vivan para desplazarse diariamente al centro de trabajo.
 - La falta de conciencia ciudadana a la hora de respetar y dejar libres de vehículos las rampas de las aceras, etc.

- Las deficiencias músculo esqueléticas que producen un importante decremento de la movilidad de las extremidades inferiores y superiores. Las necesidades de estas personas para poder integrarse en el mercado laboral son muy específicas debido a la limitación en el tipo y el número de puestos que pueden desempeñar. El empleo ideal es el relacionado con actividades cuya herramienta básica sea un ordenador adaptado, con horario flexible para realizar las tareas, y en ocasiones con la facilidad de poder desarrollar el trabajo en casa.

- Las deficiencias de audición. Un empleo se define por las funciones y tareas que es necesario realizar para la consecución de los objetivos y, para ello en múltiples ocasiones es necesario trabajar en equipo, participar en reuniones, etc., en las cuales la capacidad de comunicación es fundamental. Las personas con problemas de audición tienen graves dificultades para adaptarse al puesto ya que necesitan no sólo tener claramente identificadas sus funciones y tareas, sino también la posibilidad de poder alcanzar los objetivos a través de su trabajo individual.

En estos casos, las relaciones interpersonales entre compañeros y miembros del mismo equipo de trabajo, juegan un papel secundario en la consecución de dichos objetivos.

Otro aspecto fundamental en la integración laboral de las personas con deficiencias auditivas debido a las graves dificultades de comunicación que sufren son los sentimientos de aislamiento y la marginación de estos trabajadores que pueden dar lugar al abandono del trabajo o al despido laboral.

→ Las deficiencias de los órganos internos. La principal dificultad que tienen estas personas para incorporarse a un empleo es que son consideradas como enfermos que han de seguir un tratamiento médico a lo largo de toda su vida, que obstaculizará el desempeño de un trabajo. Estas deficiencias son consideradas como procesos dinámicos, “enfermedad latente”, que puede manifestarse en cualquier momento. Incluso una vez corregida la deficiencia, a través de una intervención quirúrgica o un tratamiento médico, persiste la deficiencia social: “es una persona delicada, puede tener una recaída”, etc.

Las dificultades de inserción laboral se acentúan en los casos en que la deficiencia interna se asocia a una vida laboral con estrés, de modo que tanto la sociedad como el mismo trabajador creen que la enfermedad ha sido desencadenada por la tensión en el empleo. En estos casos, el sentimiento de responsabilidad les bloquea y les dificulta e incluso impide la búsqueda de trabajo.

- b. El origen de la deficiencia. La aceptación o no de la deficiencia por parte del discapacitado está muy marcada por el momento de aparición de la misma.

Si la discapacidad es de nacimiento o se adquirió a una edad temprana las posibilidades de integración son mayores, debido a que los amigos y conocidos han comenzado a relacionarse con la persona afectada con naturalidad desde el inicio de la relación. Si por el contrario ha sido adquirida a una edad más adulta, por accidente u otra causa, el mantenimiento de las relaciones sociales será más complicado, ya que el cambio ha de ser aceptado tanto por el discapacitado como por las personas de su entorno.

Este hecho también se va a reflejar a nivel laboral, siendo más difícil la integración en el trabajo de los discapacitados que hayan adquirido la discapacidad a edad adulta, debido a que tendrán que superar y aceptar, no sólo sus nuevas limitaciones sino además las dificultades que implica la deficiencia en su adaptación al puesto de trabajo.

c. La familia de origen. La familia va a ser un factor fundamental en la integración del discapacitado en el ámbito tanto laboral como social, debido a que:

- Establece el marco afectivo en el que se va a desarrollar la persona con deficiencias y que va a tener como referencia para sus relaciones posteriores.
- Proporciona la educación formal.
- Transmite los valores personales, sociales y éticos a través de unos hábitos de vida y de conducta.
- Es el primer punto de referencia en el que se apoyan, los discapacitados, cuando surgen las dificultades.
- Establece el estatus socioeconómico de origen.

Por otro lado, la actitud de la familia es fundamental durante la infancia y la adolescencia de los discapacitados para la construcción de una autoestima sólida, basada en:

→ La aceptación de la deficiencia no como una desventaja con la que ha de convivir toda la vida, sino como una diferencia que puede y que hay que superar entrenándose en los aspectos sociales o personales que más le cueste realizar.

→ La integración social debe ser una realidad desde la infancia.

Los tipos de familias más habituales son:

→ Familias emancipadoras-integradoras. Piensan que la integración de su hijo discapacitado ha de realizarse en todas las áreas de su vida y que para ello es necesario basar su educación en la independencia y autonomía personal. Esta tipología de familia se caracteriza porque:

- No equipara el afecto con la hiperprotección.
- Educa en un espíritu de superación constante a través del esfuerzo personal.
- Potencia el estudio y la formación como la clave que facilitará el acceso a un empleo.
- Los premios y castigos que da a sus hijos son los mismos, independientemente de que éstos sean discapacitados o no.
- Apoya cualquier iniciativa de su hijo orientada a la independencia (salir con los amigos, ir de viaje, etc.).

- Cree que sus hijos discapacitados pueden conseguir un empleo en el sector privado y que, para ello, sólo necesitan una oportunidad.
- Lucha contra la discriminación o contra cualquier hecho que disminuya las posibilidades de inserción de su hijo.

→ Familias proteccionistas. Infravaloran las capacidades de sus hijos al considerarlos como personas muy vulnerables que hay que proteger desde la infancia. Se establece una relación afectiva de total dependencia familiar, la cual obstaculiza la integración social, ya que cualquier iniciativa de autonomía por parte de los hijos discapacitados es coartada. Piensan que es muy complicado el acceso al mercado laboral ordinario y que lo único a lo que van a poder optar sus hijos es a los centros de empleo especiales. Los rasgos identificativos de estas familias son:

- Equiparan el afecto a la hiperprotección.
- Convierten los tratamientos médicos en el centro de vida de los discapacitados, dejando de lado la importancia de las relaciones sociales.
- Minusvaloran la importancia de la educación formal y universitaria para la integración social y laboral de sus hijos.
- Los premios y castigos que reciben los hijos con discapacidades no son los mismos que los que reciben sus hermanos no discapacitados.

- Disuaden a su hijo de cualquier iniciativa de independencia, de forma que sólo fomentan las actividades que pueden realizar con la familia.
- Piensan que sólo podrán desempeñar un puesto de trabajo en un centro especial o en la Administración Pública, ya que la competitividad en las empresas privadas es muy fuerte y ellos no están preparados psicológicamente.
- Luchan porque la Administración facilite la integración laboral a través de políticas de discriminación positiva.

→ Familias proteccionistas-minusvaloradoras. Desde un primer momento estas familias marginan a sus hijos al considerar que la deficiencia les ha incapacitado a priori para desenvolverse autónomamente en la vida social y laboral. Estas familias:

- Establecen una relación de dependencia familiar muy fuerte, la cual creen que nunca se va a romper.
- Crean un sentimiento de culpa e inferioridad en sus hijos.
- Limitan las relaciones sociales de sus hijos, tanto con otros discapacitados como con personas no discapacitadas, a no ser que éstas formen parte de su entorno familiar.
- No prestan atención a la formación profesional de sus hijos, ya que piensan que la inserción laboral nunca se producirá y que a lo único que podrán optar sus hijos es a una pensión.

- Tienen una dependencia excesiva de las instituciones.
 - Potencian la discriminación de sus hijos, al mantenerlos fuera de la vida cotidiana.
- d. Oportunidades de acceso a la formación. Es la base para facilitar la incorporación de una persona al mercado laboral, debido a:
- Los conocimientos objetivos y formales que se adquieren.
 - Las habilidades sociales que se desarrollan a través de las relaciones que se establecen durante el proceso formativo.
 - El incremento de la autoestima como consecuencia de la superación de las pruebas objetivas, que realizan en las mismas condiciones y con igual nivel de exigencia que las personas no discapacitadas.
 - El fomento de las actitudes de independencia personal, como consecuencia de la salida del entorno social y familiar de origen por necesidades de formación.
- e. Las actitudes de la persona en relación a la vivencia de su propia discapacidad. La percepción subjetiva del discapacitado en relación a sus oportunidades para incorporarse a un empleo va a condicionar su éxito o fracaso en:

→ La búsqueda del trabajo debido a:

- La construcción y vivencia personal de la deficiencia. Aceptarse uno mismo es el primer paso para que te acepten los demás.
- Los hábitos y costumbres de vida.
- Sus inquietudes formativas y profesionales.
- Su afán de superación.

→ La orientación y asesoramiento en la búsqueda, apoyándose en sus familiares, amigos, organismos, instituciones o asociaciones orientadas a la integración laboral, que influirá en:

- La constancia en el proceso de búsqueda de empleo.
- La seguridad personal para la realización de pruebas psicotécnicas, entrevistas, etc.

→ La adaptación al puesto de trabajo al tener una actitud abierta y receptiva hacia los consejos que puedan darle sus compañeros, a partir de una comunicación espontánea y fluida.

Los factores que, en definitiva, van a influir en la integración de los discapacitados físicos y sensoriales son:

Factores favorecedores de la integración laboral:

1. Tipo de deficiencia:

- Deficiencia visual.
- Deficiencia leve en cuanto a la movilidad.
- Deficiencia auditiva.

2. Origen de la discapacidad:

- Las discapacidades de nacimiento son menos traumáticas que las que se adquieren a lo largo de la vida.

3. Oportunidades de acceso a la formación:

- Formación integral-integrada o especial.
- Formación orientada a las demandas del mercado laboral.
- Formación tutorizada.

4. Tipo de familia:

- Familia emancipadora-integradora.
- Familia proteccionista.
- Familia urbana.

5. Actitudes:

- Aceptación de la deficiencia.
- Afán de superación.
- Personalidad.

Factores inhibidores de la integración laboral:

1. Tipo de deficiencia:

- Movilidad de las extremidades superiores o inferiores.
- Deficiencia en los órganos internos.

2. Origen de la discapacidad:

- Discapacidades adquiridas después de la infancia.

3. Oportunidades de acceso a la formación:

- Formación integrada sin apoyos.
- Formación no orientada a las demandas del mercado laboral.
- Formación sin tutorizar y con interrupciones.

4. Tipo de familia:

- Familia proteccionista-minusvaloradora.
- Familia rural.

5. Actitudes:

- No aceptación de la deficiencia.
- Dependencia familiar.
- Personalidad pasiva.

4.1.2. Otras características de las personas discapacitadas demandantes de empleo.

A continuación se presentan una serie de rasgos de la población de discapacitados demandantes de empleo, que han sido extraídos de la investigación “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997).

A través de esta investigación se estudio la tipología de los demandantes de empleo discapacitados en cuatro provincias y ocho sectores de actividad. Cinco de los sectores eran comunes a las cuatro provincias, mientras que los tres restantes se eligieron en base a su representatividad, bien por el nivel de ocupados y demandantes discapacitados, bien por su carácter emergente dentro del colectivo, o bien por cualquier otra causa que aconsejaban su elección.

Los sectores en los que se realizó el estudio fueron:

- * Industria de la confección y peletería.
- * Edición y artes gráficas.
- * Comercio mayorista y minorista.
- * Información y comunicación.
- * Servicios administrativos.
- * Industria del corcho y la madera.
- * Construcción.
- * Hostelería.

Las provincias en las que se llevo a cabo el análisis fueron las siguientes:

- * Asturias.
- * Murcia.
- * Valencia.
- * Las Palmas.

Los resultados que se obtuvieron de dicho análisis son los reflejados a continuación (cuadro nº 8):

Cuadro n°. 8

N° de demandantes discapacitados en las provincias y sectores investigados

	Código CNAE	TOTAL	Asturias	Murcia	Valencia	Las Palmas
Industria de la confección y peletería	18	41	16	4	11	0
Edición y artes gráficas	22	18	10	1	7	0
Comercio mayorista y minorista	51 y 52	183	63	37	72	11
Información y comunicación	921, 992 y 642	5	2	1	2	0
Servicios administrativos	-	399	139	78	166	16
Industria del corcho y la madera	20	16	-	-	16	-
Construcción	45	76	58	18	-	-
Hostelería	55	3	-	-	-	3
TOTAL	-	741	288	149	274	30

Fuente: Explotación de la base de datos del INEM de demandantes de empleo con minusvalía.

En dicha investigación se estudiaron las siguientes variables:

- a. Tipología de las personas discapacitadas.
- b. Minusvalías más representativas en la población analizada.
- c. Causas de las deficiencias.

- d. Grado de independencia.
- e. Dificultades percibidas por los discapacitados de cara a su incorporación laboral.
- f. Situación laboral de los discapacitados entrevistados.
- g. Dificultades a la hora de integrarse en el puesto de trabajo.
- h. Puestos de trabajo más demandados.
- i. Incidencia de la formación en la población discapacitada demandante de empleo.
- j. Características salariales del colectivo discapacitado entrevistado.
- k. Visión de futuro laboral de los entrevistados.

y los resultados o conclusiones obtenidos fueron:

- a. Tipología de las personas discapacitadas.

La aplicación de un análisis multivariante a la población investigada permitió definir cuatro diferentes tipologías de personas con discapacidades. Las tipologías observadas, así como, la caracterización de las mismas en función de los colectivos que mejor las definen son las reflejadas a continuación (cuadro nº 9):

Cuadro n°. 9

Tipologías de demandantes de empleo con discapacidades en las provincias y sectores analizados

TIPOLOGIA DEMANDANTES	TAMAÑO CATEGORIA		VARIABLES DEFINITORIAS	CARACTERÍSTICAS DE LOS DEMANDANTES
	N	%		
1. Los mayores	86	12,5	Personas mayores de 50 años, con experiencia en el puesto demandado, estudios primarios y predominantemente varones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor presencia entre los demandantes de corcho y madera. ▪ Varones. ▪ Mayores de 50 años. ▪ Residentes en localidades mayores de 100 mil habitantes. ▪ Experiencia en corcho y madera y construcción. ▪ Deficiencias del sistema osteoarticular, aparato cardiovascular y aparato genitourinario.
2. Los maduros	133	19,4	Personas maduras (en torno a los 44 años), con no excesiva experiencia en el puesto demandado, un nivel de formación medio-bajo (EGB o similar), escasos conocimientos de idiomas y predominantemente varones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor presencia entre los demandantes de comercio y confección. ▪ Varones. ▪ Entre 40 y 50 años. ▪ Residentes en localidades entre 50 y 100 mil habitantes. ▪ Experiencia en comercio y construcción. ▪ Deficiencias en el sistema osteoarticular.
3. Los medianos	238	34,6	Son personas de edad intermedia (en torno a 34 años), con alguna experiencia en el puesto demandado, nivel formativo ligeramente por encima de los niveles medios (EGB/FPI) y con predominio de varones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor presencia entre los demandantes de comercio. ▪ Varones. ▪ Entre 29 y 39 años. ▪ Experiencia en comercio. ▪ Deficiencias en el aparato de la visión y del aparato digestivo.
4. Los jóvenes	230	33,5	Personas jóvenes (con una edad media de 24 años), en busca del primer empleo o, más en general, con escasa experiencia en el puesto demandado, con un buen nivel formativo (FPI, FPIL, BUP) y, aún siendo mayoritarios los varones, hay una presencia significativa de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor presencia entre los demandantes de servicios administrativos y construcción. ▪ Varones y mujeres. ▪ Entre 18 y 28 años. ▪ Experiencia en administración y oficinas, servicios a la comunidad, industrias manufactureras diversas e industrias gráficas. ▪ Deficiencias del sistema nervioso y muscular y de la audición y lenguaje.

Fuente: Explotación de la base de datos del INEM de demandantes de empleo con minusvalía

b. Minusvalías más representativas en la población analizada.

Los discapacitados afectados por discapacidades en el sistema osteoarticular y del sistema nervioso muscular son los que han mostrado, en contra de lo esperado, una mayor facilidad y/o propensión para integrarse en el mundo laboral, en tanto que están más representados como demandantes de empleo. Igualmente, presentaron una tendencia favorable los que tienen discapacidades en el aparato digestivo, en el aparato genitourinario y discapacidades del lenguaje.

Por el contrario, las personas afectadas por enfermedades cardiovasculares y con problemas de audición son las que tienen una representatividad como demandantes de empleo por debajo de la que les correspondería en función de su presencia en la población. Esta situación pone de manifiesto un mayor grado de dificultad de estos colectivos para desarrollar tareas en los sectores de actividad investigados.

Las minusvalías más representativas en cada uno de los aparatos o sistemas afectados, junto con el perfil sociodemográfico que caracteriza a los demandantes de empleo, se muestra en a continuación (cuadro n° 10):

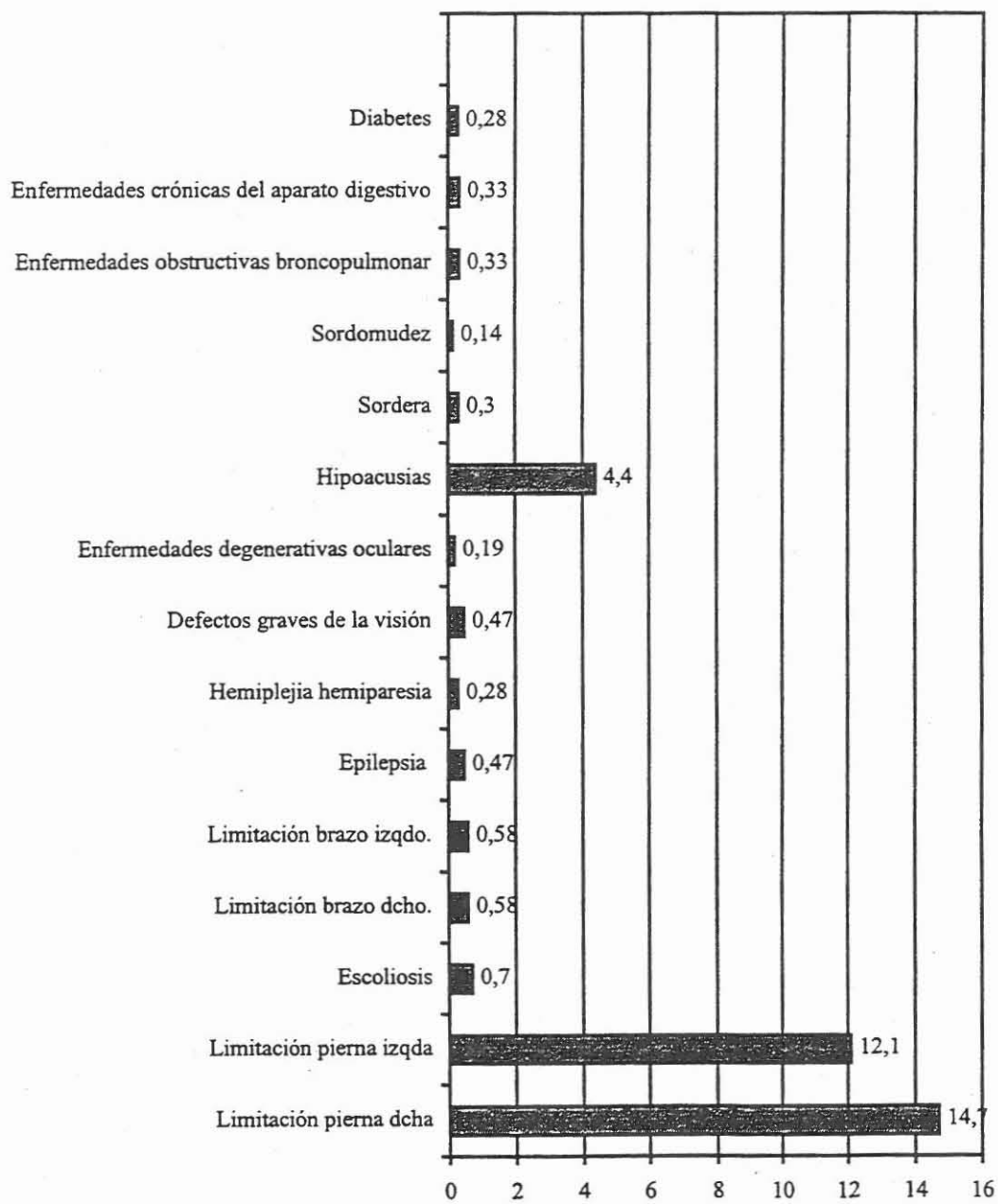
Cuadro n.º 10

Minusvalías más representativas en los demandantes de empleo en las provincias y sectores analizados

	Tipos de minusvalía más representativos	Segmentos con una presencia superior a los niveles medios
Sistema osteoarticular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitación pierna dcha. (14,7%) ▪ Limitación pierna izqda. (12,1%) ▪ Escoliosis (7,0%) ▪ Limitación brazo dcho. (5,8%) ▪ Limitación brazo izqdo. (5,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 35 a 54 años ▪ Asturias ▪ Parados con experiencia
Sistema nervioso y muscular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Epilepsia (4,7%) ▪ Hemiplejía hemiparesia (2,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 34 años ▪ Las Palmas ▪ Ciudades entre 10 y 50 mil habitantes ▪ En busca del primer empleo
Aparato de la visión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Defectos graves de la visión (4,7%) ▪ Enfermedades degenerativas oculares (1,9%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 35 a 44 años ▪ Asturias y Murcia ▪ EGB / Bach. Elem. / FPI
Audición y lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hipoacusias (4,4%) ▪ Sordera (3,0%) ▪ Sordomudez (1,4%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 34 años ▪ Murcia ▪ Ciudades entre 10 y 50 mil habitantes ▪ EGB / Bach. Elem. / FPI y BUP / FPII
Otros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedades obstructivas broncopulmonar (3,3%) ▪ Enfermedades crónicas del aparato digestivo (3,3%) ▪ Diabetes (2,8%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayores de 44 años ▪ Murcia ▪ Ciudades entre 50 y 100 mil habitantes ▪ Estudios primarios ▪ Estatus socioeconómico bajo

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997

Tipo de discapacidad



% de personas con cada tipo de discapacidad

c. Causas de la deficiencia.

La enfermedad común es la principal causa de la minusvalía entre los demandantes de empleo entrevistados. El 39,5% de los mismos señalan este motivo, frente al 32,2% que indican que la causa de su discapacidad es congénita.

Los accidentes de tráfico constituyen la tercera causa de las minusvalías. Uno de cada diez encuestados (9,8%) así lo señalan, en tanto que un 11,9% de los entrevistados han sufrido su minusvalía en razón de su actividad como trabajadores. En concreto, el 8,6% adquirió su condición de discapacitado a causa de accidentes de trabajo con una especial incidencia en Asturias (14,6%), en los varones (12,0%) y entre los entrevistados de 35 a 44 años (18,4%). Por otro lado, un 3,3% de los encuestados adquirió su discapacidad como consecuencia de enfermedades profesionales, siendo mayores de 44 años un 8,6% y viviendo en Murcia el 6,1%.

d. Grado de independencia. La mayor parte de los demandantes de empleo con minusvalías pueden realizar “solo y sin dificultad” las actividades personales cotidianas. En concreto:

- * El 5,3% presenta dificultades para realizar su aseo y arreglo personal (un 0,2% no puede hacerlo solo).
- * Un 7,0% tiene dificultades para vestirse y desvestirse (un 0,2% necesita ayuda).

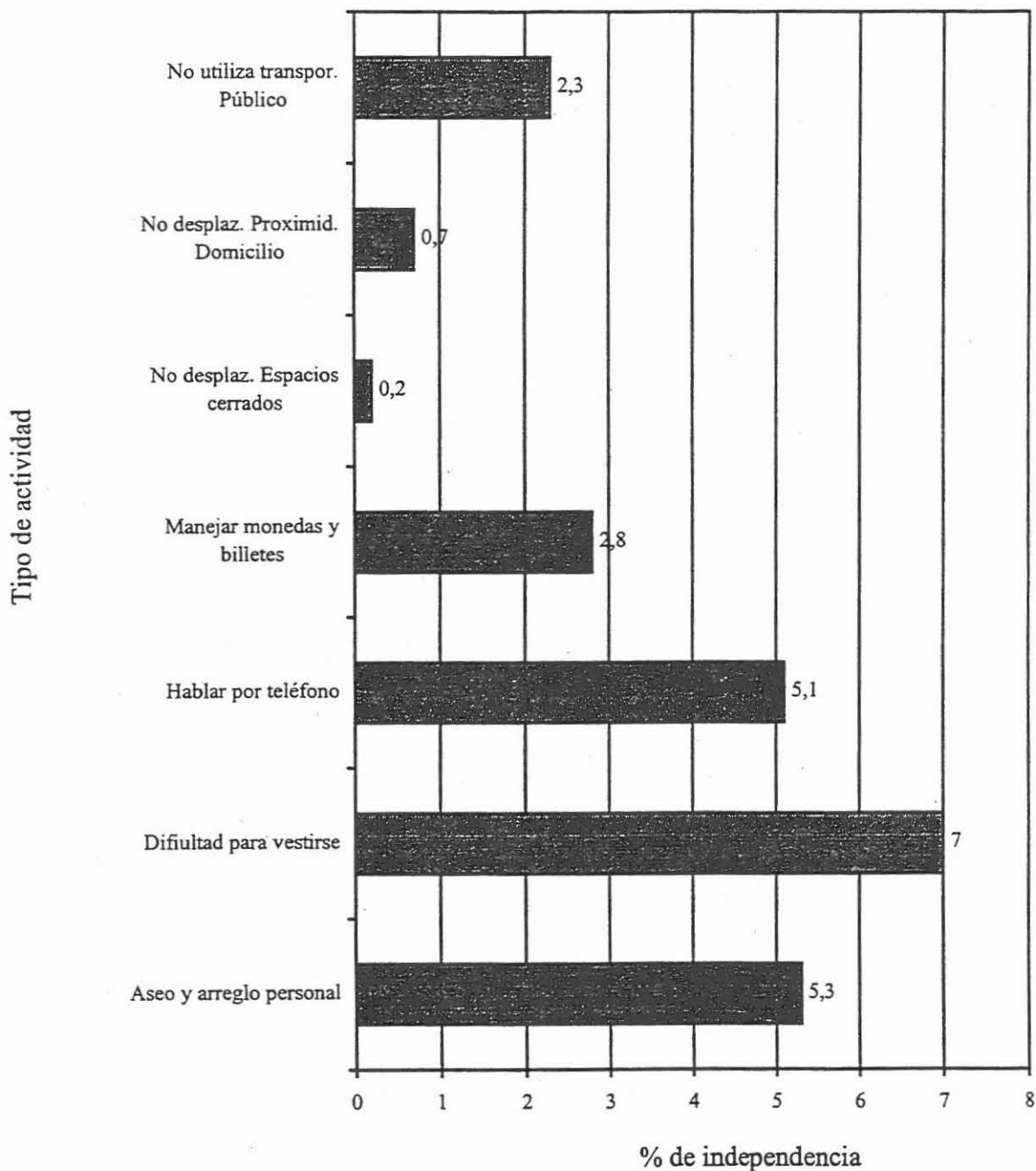
- * Un 5,1% no puede hablar por teléfono (la mayor parte de los mismos 3,7% no puede hacerlo).

- * Un 2,8% tiene problemas para manejar monedas y billetes.

La práctica totalidad de los demandantes de empleo entrevistados pueden desenvolverse, con mayores o menores dificultades de forma autónoma. En concreto, sólo el 0,2% no puede hacer desplazamientos dentro de espacios cerrados (hogar, centros de trabajo, etc.), un 0,7% no puede desplazarse solo por las proximidades de su domicilio y el 2,3% no puede utilizar los transportes públicos colectivos (gráfico nº 2).

Gráfico n.º 2

Grado de independencia de los discapacitados



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

En este sentido, el transporte público es el medio de transporte más utilizado. El 64,0% de los entrevistados (71,1% en las ciudades de más de 100 mil habitantes) lo utilizan, frente al uso del coche privado (47,5%) y de la actividad peatonal (41,7%).

Cuando analizamos el empleo de aparatos o instrumentos necesarios para el normal desenvolvimiento o independencia en el que hacer diario, nos encontramos con que el 18,2% de las personas entrevistadas necesita utilizar algún aparato como ayuda para poder realizar las actividades cotidianas. Los aparatos auditivos (24,4%), los aparatos ortopédicos (21,8%) y las muletas (21,8%) son los más habituales.

En función del sector en el que solicitan trabajo, los demandantes de Servicios administrativos constituyen el colectivo en que se observa un mayor número de personas con necesidades de apoyos externos (el 22,7%). Por el contrario, entre los demandantes encuadrados en ámbitos Industriales y de la Construcción, donde los aspectos de movilidad física adquieren un mayor relieve, el porcentaje de entrevistados que utiliza aparatos de ayuda es menor (11,0%).

- e. Dificultades percibidas por los discapacitados de cara a su incorporación laboral. Algo más de una cuarta parte de los demandantes de empleo (28,0%), reconocen que la minusvalía que padecen puede afectarles para desempeñar de forma correcta el puesto de trabajo que demandan. Lógicamente, en las actuales condiciones del mercado laboral, esta situación supone un importante handicap para conseguir una integración laboral de estas personas.

Los entrevistados con minusvalías superiores al 55% (38,2%), que padecen discapacidades de la audición y/o el lenguaje, son los que expresan un mayor reconocimiento de esta situación. El 42,6% piensa que su minusvalía les puede afectar a la hora de desarrollar su trabajo. Aunque en menor medida, los encuestados que tienen problemas relacionados con el sistema nervioso y muscular (38,2%) manifiestan igualmente tener dificultades para desempeñar el puesto demandado.

La menor productividad en el trabajo es el aspecto que, los propios interesados, consideran que supone el mayor handicap para una normalización de su trabajo. Un 14,0% del total de las personas entrevistadas (el 48,3% de los que opinan que su discapacidad les puede afectar a la hora de desempeñar adecuadamente un trabajo) opina de esta manera, en cuanto a los niveles de productividad. Otros aspectos que pueden afectar al desempeño del puesto son las dificultades en las relaciones con los compañeros, como así lo indica el 14,2% sobre el total de los encuestados que perciben dificultades de incorporación a un puesto de trabajo debido a su discapacidad. Finalmente, un 9,2% de las personas que piensan que la minusvalía les afecta en su trabajo expresan un alto grado de pesimismo, indicando que las empresas no contratan discapacitados o que su estado es una limitación para desarrollarse como trabajador.

En opinión de los propios interesados, la “negativa de las empresas a contratar discapacitados” es la mayor dificultad que tiene este colectivo para encontrar un empleo. Casi la mitad de los entrevistados (49,8%) así lo manifiestan.

La menor productividad (26,6%), la falta de solidaridad (20,3%) y el hecho de que no se cumpla la ley (18,0%) son otros motivos indicados como posibles handicaps para la integración profesional de las personas con minusvalía.

La mayor parte de los discapacitados entrevistados piensan que la unión del colectivo es una premisa de suma importancia para la integración laboral de las personas con discapacidad (86,2%). Así mismo, el 83,2% reconocen que las empresas son muy reacias a contratar a personas con algún tipo de deficiencia.

Igualmente mayoritaria es la idea de que en la actualidad es indispensable tener conocimientos de informática para conseguir un trabajo, opinión manifestada por dos de cada tres discapacitados entrevistados (66,6%).

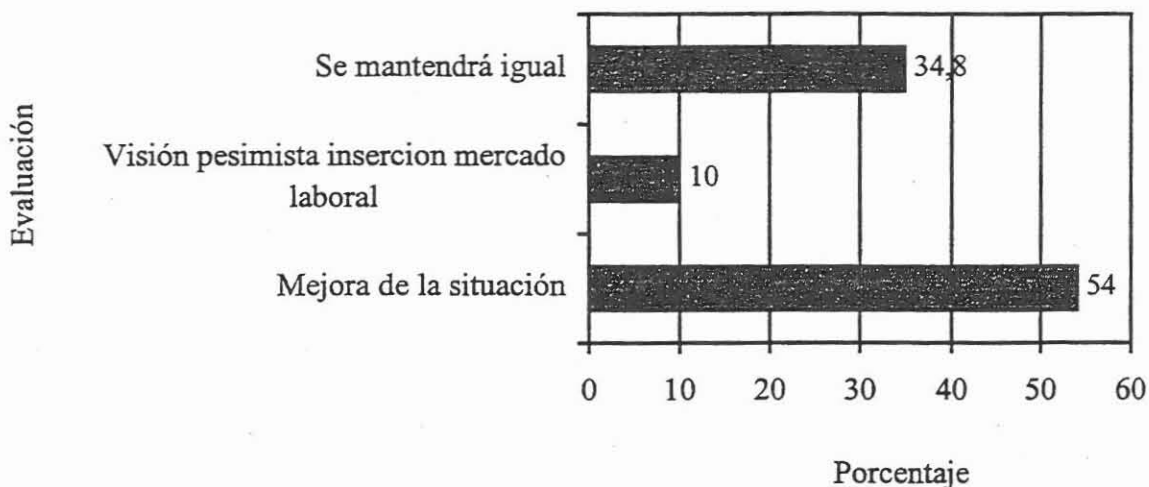
Mayor división de opiniones provoca el tema de la remuneración salarial, mientras el 46% de los entrevistados cree que les pagan menos, un porcentaje similar (48,1%) considera que reciben salarios próximos al conjunto de la población.

El 80,1% de los demandantes encuestados se inclinan a pensar que el posible menor cumplimiento del trabajo a desempeñar es el principal freno de las empresas para contratar personas con alguna discapacidad física o sensorial.

En líneas generales, las personas entrevistadas son optimistas en cuanto a sus posibilidades futuras de integración laboral. El 54,0% de los mismos piensa que la situación mejorará, frente a sólo el 10,0% que ofrece una visión pesimista de la posible inserción de los discapacitados en el mercado laboral. Entre ambas posiciones extremas se sitúa el 34,8% de los entrevistados, considerando que “se mantendrá igual” (gráfico n° 3).

Gráfico n° 3

Posibilidades futuras de integración de la población discapacitada



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

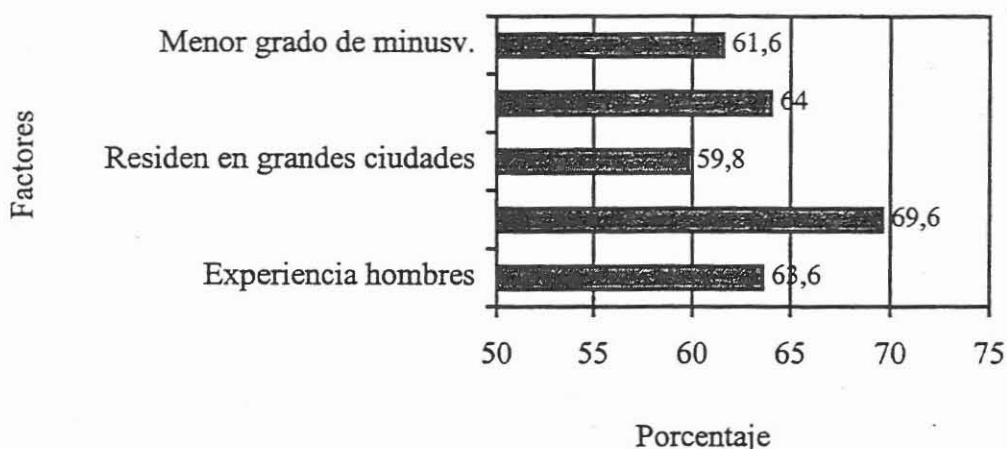
- f. Situación laboral de los discapacitados entrevistados. La práctica totalidad de los discapacitados que solicitan empleo en las oficinas del INEM de las provincias analizadas no desempeñan hoy por hoy ninguna labor profesional remunerada. En concreto, el 96,0% están desempleados, frente al 4,0% que se encuentra trabajando en la actualidad y demanda una mejora en el empleo.

Entre los desempleados, el 58,2% tienen experiencia como trabajadores con posterioridad a sufrir su minusvalía, frente al 41,6% que no han trabajado nunca, desde que adquieren la discapacidad.

La experiencia laboral es mayor entre los hombres (63,6%), los mayores de 35 años (69,6%), los individuos que residen en grandes ciudades (59,8%), los de menor nivel socioeconómico (64,0%) y los que tienen un menor grado de minusvalía (61,6%) (gráfico n° 4).

Gráfico n° 4

Factores que influyen en la experiencia laboral de los discapacitados

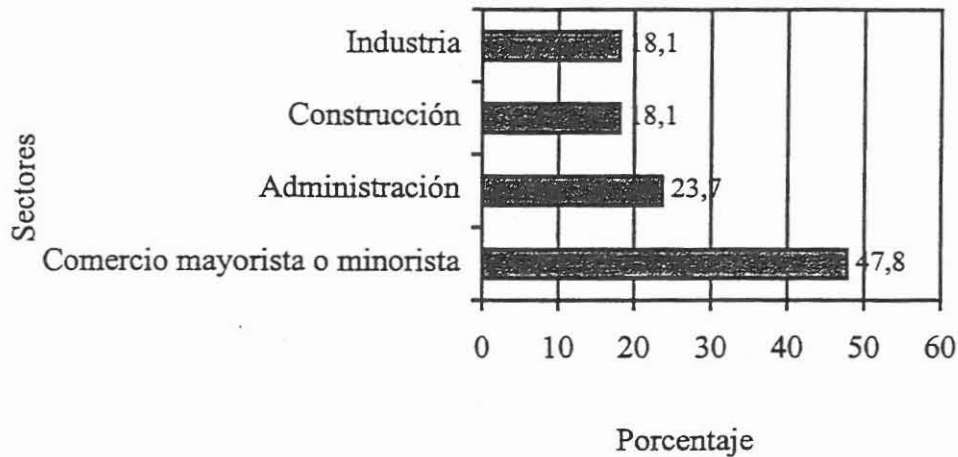


Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Casi la mitad de las personas que han trabajado anteriormente lo han hecho en el Comercio mayorista o minorista (47,8%), duplicando el porcentaje que representa el segundo sector hacia el que se dirigen las preferencias de los demandantes: el de Servicios administrativos (23,7%). La Construcción (18,1%) y los sectores Industriales (18,1%) ocupan el tercer lugar en donde la presencia de discapacitados ha sido más elevada (gráfico n° 5).

Gráfico n.º 5

Distribución de los trabajadores discapacitados por sectores



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Conjugando los sectores en los que se demanda un puesto de trabajo con la experiencia que tienen los demandantes en dichos sectores, se observa que aproximadamente la mitad de los entrevistados que trabajan o han trabajado anteriormente, tienen experiencia en el sector en el que realizan su demanda laboral.

No obstante, la situación por sectores es desigual. Así, se puede observar que mientras la totalidad de demandantes del sector Edición y Artes gráficas ya han trabajado en el mismo, y un gran número de ellos lo han hecho en el de Corcho y Madera (88,9%), Hostelería (75,0%) y Comercio (69,6%), sólo una tercera parte de los que solicitan un puesto en los sectores de Información y comunicación (33,3%) y Servicios administrativos (37,9%) habían tenido alguna experiencia laboral anterior en los mismos.

El análisis en profundidad de los puestos demandados y su relación con la minusvalía que padecen permite extraer las siguientes conclusiones:

- Existe un claro antagonismo entre los discapacitados sensoriales con problemas de audición y lenguaje y los trabajos realizados en los empleos encuadrados en el ámbito de algunos Servicios administrativos (ordenanzas, telefonistas, etc.).
- Se observa una alta incompatibilidad del empleo en el sector de Hostelería por parte de los discapacitados con disfunciones en el sistema osteoarticular.
- Se aprecia un elevado antagonismo entre padecer discapacidades en el aparato de la visión y los trabajos encuadrados en sectores Industriales (especialmente en los sectores de Madera y Corcho y Edición/Artes Gráficas) y en la Construcción.

En concreto, los puestos de trabajo en los que la experiencia del colectivo investigado es más elevada son los siguientes:

- Dependientes en general (11,6%)
- Administrativos (9,6%)
- Operarios especialistas de la construcción (6,8%)
- Delegados comerciales / agentes de ventas (5,7%)

Una tercera parte de los discapacitados que han trabajado, manifiestan haberlo hecho en su último puesto durante más de tres años (35,3%). Por el contrario, el 20,1% de las personas encuestadas sólo trabajaron seis meses o menos.

Los discapacitados más afectados por los contratos de corta duración son los jóvenes (el 54,5% trabajaron menos de 6 meses en su último puesto) y los residentes en la provincia de Murcia (30,8% de los encuestados).

Más de la mitad de los discapacitados demandantes de empleo dejaron de trabajar hace más de dos años (53,8%) y un 27,3% hace más de 5 años. Estos resultados manifiestan una vez más, la dificultad con la que se encuentra el colectivo de discapacitados para conseguir integrarse en el mercado laboral. Máxime teniendo en cuenta que si se suma a los parados de larga duración, todos aquellos que están en busca de su primer empleo, se tiene que un 73,6% de las personas inscritas en las oficinas del INEM no han trabajado al menos en los dos últimos años, o dicho de otra manera, el tiempo de espera para integrarse en el mercado es muy elevado.

Por término medio, los demandantes con experiencia laboral han dejado de trabajar hace 3,2 años, siendo en Valencia la provincia donde el paro es más duradero (3,68 años tardan los encuestados, como media, en volver a trabajar).

Según se desprende de los resultados obtenidos, las mayores dificultades para conseguir un empleo se observan en los siguientes segmentos:

- Las mujeres (3,52 años)
- Los mayores de 35 años (3,81 años)
- Las personas de nivel socioeconómico bajo (3,60 años)
- Los demandantes de empleo en el sector comercio (3,51 años)

La “finalización del contrato” es la principal causa por la que las personas entrevistadas perdieron el puesto de trabajo que desempeñaban. El 39,0% de los mismos así lo indican, frente al 15,7% que señala “problemas de la empresa / la empresa cerró” y un 12,4% que reconoce que “tenía problemas para poder realizar su trabajo”.

- g. Dificultades a la hora de integrarse en el puesto de trabajo. En líneas generales, los discapacitados que acceden a un puesto de trabajo no tienen ninguna dificultad para integrarse en el mismo. De hecho, el 76,2% de las personas que han trabajado manifiestan no haber tenido ninguna dificultad para hacerlo.

Las mayores dificultades de integración en el puesto de trabajo las han tenido los discapacitados entre 25 y 34 años (el 32,6% indican alguna dificultad de integración), los que tienen un mayor grado de minusvalía (32,1%) y aquellos que padecen discapacidades de audición y lenguaje (50,0%). Así mismo, se observa una dificultad de integración superior a la media en los sectores de la Construcción y la Hostelería.

- h. Puestos de trabajo más demandados. El 51,4% de los entrevistados demandan un puesto de trabajo encuadrado en los Servicios administrativos. El sector "Comercio" acapara el 25,2% de las demandas, en tanto que, con una menor incidencia en las preferencias de los discapacitados, se encuentra la Construcción (11,9%), sector éste sólo contemplado en dos de las provincias investigadas. El resto de los sectores analizados tienen una menor incidencia en las expectativas laborales del colectivo de las personas discapacitadas.

El puesto de administrativo es el que ejerce una mayor atracción dentro del colectivo entrevistado. En un plano ligeramente inferior, si bien con una alta incidencia, se encuentran los puestos de ordenanza/botones, dependientes de comercio y telefonistas / recepcionistas.

Las preferencias en la demanda de puestos de trabajo apenas muestra variación en función de las diferentes variables analizadas. En este sentido, se muestran en el cuadro nº 11 la demanda de puestos de trabajo en función de los diferentes grados y tipos de minusvalía que padecen entrevistados.

Cuadro n.º 11

Puestos demandados en función del grado y tipo de minusvalía

	Principales puestos demandados	Puestos solicitados por encima de la demanda media
Entre el 33% y el 55%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Dependientes en general ▪ Ordenanza / botones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Operarios confección
Más del 55%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Ordenanza / botones ▪ Telefonista / recepcionista ▪ Dependientes en general 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Telefonistas / recepcionista ▪ Peón de construcción
Sistema osteoarticular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Ordenanza / botones ▪ Telefonista / recepcionista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordenanza / botones
Sistema nervioso y muscular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Dependientes en general ▪ Ordenanza / botones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Dependientes en general ▪ Operar. Manuales confección ▪ Mandos medios construcción
Aparato de la visión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Dependientes en general ▪ Agentes de ventas ▪ Telefonista / recepcionista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agentes de ventas ▪ Operarios máquinas / gruísta ▪ Secretario/a ▪ Camareros ▪ Diseñador / copista confecc. ▪ Titul. Medios construcción
Audición y lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Ordenanza / botones ▪ Especialistas construcción ▪ Peones construcción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Especialistas construcción ▪ Peones construcción ▪ Peones almacén ▪ Técn. Super. Administración ▪ Camareros ▪ Auxiliares hostelería
Otras deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativos ▪ Dependientes en general ▪ Ordenanza / botones ▪ Telefonista / recepcionista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conductores / repartidores ▪ Cajeros

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.

De manera general, los encuestados que eligen un determinado puesto a la hora de buscar trabajo lo hacen basándose en su experiencia (43,9%). Analizando la elección por sectores, se observa:

- Comercio, porque piensan que tienen más oportunidades (27,8%).
- Servicios administrativos, apoyándose en la formación realizada (45,0%);
- Construcción, por su experiencia (33,3%) y en el consejo recibido (23,5%).

Un 27,1% de las personas entrevistadas no tienen una alternativa clara a sus actuales demandas de empleo. Esta situación se encuentra más agudizada en la provincia de Murcia (39,4%), los discapacitados más jóvenes (de 16 a 24 años) (33,8%) y aquellos con problemas de audición y lenguaje (34,0%).

- i. Incidencia de la formación en la población discapacitada demandante de empleo. El nivel de competitividad de la población minusválida, demandante de empleo en los sectores y provincias investigados, en cuanto a su formación académica se sitúa por debajo de los niveles medios de la población. De hecho, sólo el 4,4% tienen estudios universitarios y casi las tres cuartas partes de los mismos (71,0%) no superan la EGB.

El análisis por segmentos permite diferenciar a los entrevistados en función de su nivel de competitividad en cuanto a la formación recibida, a la hora de optar a un puesto en el mercado laboral (cuadro nº.12).

Cuadro n.º 12

Cuadro de competitividad en función a la formación

Segmentos competitivos Niveles formativos altos	Segmentos con posibilidades de competitividad Niveles formativos medio-altos	Segmentos con dificultades de competitividad Niveles formativos medio-bajo	Segmentos poco competitivos Niveles formativos bajos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandantes de empleo en los sectores / puestos de: <ul style="list-style-type: none"> - Información y comunicación - Técnicos informáticos - Administrativos ▪ De 25 a 34 años 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandantes de empleo en: <ul style="list-style-type: none"> - Servicios administrativos ▪ De 16 a 24 años ▪ Trabajando o en busca de su primer empleo ▪ Asturias ▪ Con un grado de minusvalía superior al 55% ▪ Minusválidos con deficiencias en el sistema nervioso y muscular 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandantes de empleo en: <ul style="list-style-type: none"> - Edición y artes gráficas - Agentes de ventas - Especialistas de la construcción - Telefonistas / recepcionistas ▪ Valencia ▪ Con un grado de minusvalía entre el 33% y el 55% ▪ Minusválidos con deficiencias en el sistema osteoarticular, en la audición y en el lenguaje y en el aparato de la visión ▪ Parados con experiencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayores de 35 años ▪ Murcia ▪ Demandantes de empleo en: <ul style="list-style-type: none"> - Comercio - Hostelería - Industria - Construcción - Dependientes en general - Conductores repartidores - Ordenanza / botones - Peón construcción - Peones de almacén - Operarios de la confección

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.

La mayor parte de los entrevistados, manifiesta estar dispuesto a realizar cursos de formación y reciclaje para conseguir un empleo (85,0%), así como a teletrabajar (67,3%), si bien no se muestran dispuestos a cambiar el lugar de residencia (68,7%) ni a invertir para crear su propia empresa (61,4%).

A continuación, exponemos estos datos de manera más exhaustiva:

- Los colectivos que manifiestan una mayor disposición a realizar cursos de formación y reciclaje son los demandantes del sector de Servicios administrativos (90,0%), los residentes en Asturias (92,4%) y los discapacitados afectados por “Otras minusvalías” (aparato respiratorio, sistema endocrinometabólico, piel, etc.) (92,8%).
 - Aquellos que están dispuestos a cambiar de lugar de residencia son los que viven en ciudades menores de 100 mil habitantes (36,0%), residentes en Asturias (40,4%) y Las Palmas (40,0%).
 - Están mayoritariamente dispuesto a teletrabajar los menores de 35 años (77,6%), de nivel socioeconómico media medio / alto (89,8%), mujeres (75,9%), con deficiencias en el sistema nervioso y muscular (77,5%) y demandantes de un puesto de trabajo de administrativo (88,9%).
 - Quienes están mas dispuestos a invertir en crear una empresa son los más jóvenes, de 16-24 años, (52,1%), los residentes en la provincia de Las Palmas (63,3%) y con deficiencias en el aparato de la visión (50,0%).
- j. Características salariales del colectivo discapacitado entrevistado. Las demandas salariales del colectivo analizado son muy heterogéneas, si bien el intervalo comprendido entre las 75.000 y la 125.000 pts./mensuales es en el que se posicionan un mayor número de entrevistados (66,8%).

Por término medio, la remuneración considerada adecuada, las personas discapacitadas, se situaría en 107.000 pts. Los residentes en Las Palmas son los que exigen una mayor remuneración (126.000 pts.), en tanto que en Asturias es donde el nivel de exigencias salariales es más bajo (103.000 pts.).

Las diferencias entre los distintos segmentos contemplados en la investigación son escasas, situándose la mayor parte de los salarios medios en una banda de 103.000 a 112.000 pts.

k. Visión de futuro laboral de los entrevistados. En función del puesto demandado, el futuro es visto de forma:

▪ Más optimista por:

- Agentes de ventas.
- Peones de almacén
- Técnicos informáticos.
- Peones de la construcción.

▪ Más pesimista por:

- Conductores repartidores.
- Especialistas de la construcción
- Ordenanzas / botones

El 36,7% de las personas entrevistadas manifiestan estar inscritos en algún tipo de institución o empresa para conseguir empleo, siendo la ONCE la que canaliza una gran parte de las demandas de búsqueda de empleo de las personas minusválidas.

Una cuarta parte de los entrevistados ha tenido alguna oferta de trabajo en el último año (25,9%). Un 23,4% consiguió el trabajo manteniéndolo en la actualidad un 11,5% de ellos.

Las actuaciones que las personas entrevistadas consideran que podrían favorecer la inserción laboral de los discapacitados se mueven entorno a tres líneas diferentes:

- * Las ayudas a las empresas (ayudas económicas, financiar adaptaciones, ayudas fiscales).
- * La formación de los trabajadores discapacitados (buena formación y formación a los trabajadores).
- * Los apoyos al fomento del trabajo (conciertos con empresas, apoyos técnicos, dar trabajo).
- * Las instituciones deben hacer cumplir las leyes e informar y orientar tanto a las empresas como a los discapacitados.
- * Facilitar o eliminar barreras que faciliten el desplazamiento del discapacitado al puesto de trabajo.

4.2. Expectativas de la población discapacitada

El proceso de rehabilitación e integración de los discapacitados en la sociedad ha aumentando lentamente en los últimos años, gracias al cambio progresivo en la conceptualización de las personas discapacitadas.

En la actualidad se trabaja con dos paradigmas de rehabilitación de las deficiencias, que parten de la percepción que tiene la persona discapacitada de su deficiencia y de la percepción social que implica para su entorno. Dichos paradigmas son:

- × El paradigma de la rehabilitación.

- × El paradigma de la autonomía personal.

A continuación vamos a analizar las diferencias existentes entre ambos en relación a la definición del problema, la localización y solución del mismo, etc. (cuadro nº. 13)

Cuadro n.º. 13
Paradigmas de rehabilitación

VARIABLES	PARADIGMA DE LA REHABILITACIÓN	PARADIGMA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	Deficiencia / falta de destreza	Dependencia de los profesionales, familiares, etc.
LOCALIZACIÓN DEL PROBLEMA	En el individuo	En el entorno; en el proceso de rehabilitación
SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	Intervención profesional del médico, el fisioterapeuta, el terapeuta ocupacional, el psicólogo, el trabajador social, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación de los iguales ▪ Acción legal propia ▪ Auto-ayuda ▪ Control del interesado (consumidor) ▪ Remoción de barreras
ROL SOCIAL	Paciente / cliente	Consumidor
QUIÉN CONTROLA	Profesional	Consumidor
RESULTADOS OBTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Máximas destrezas funcionales (AVD = actividades de la vida diaria) ▪ Empleo remunerado 	Autonomía personal

Fuente: DeJONG 1979¹

¹ (Págs. 67,77) Ramón Puig de la Bellacasa. "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad", Discapacidad e información. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Documentos 14/92. Madrid. 1992.

Para lograr la integración es fundamental que el discapacitado asuma la importancia de desempeñar un papel activo en el proceso rehabilitador, para poder demostrar a su entorno la relevancia de la equiparación de oportunidades, su capacidad para desenvolverse por sí mismo, etc.

Un aspecto muy importante en dicha integración es la normalización sociolaboral de los discapacitados, ya que el empleo es una de las características fundamentales que definen el estilo de vida de una persona adulta, con o sin discapacidad.

Tal y como se recoge en la investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997), y ya comentado con anterioridad, el tipo de empleo que se tiene, el salario que se percibe y las oportunidades que ofrece el mercado, afectan directamente al modo de valoración de uno mismo y de la sociedad en general, así como al grado de libertad de que se dispone a nivel económico y social.

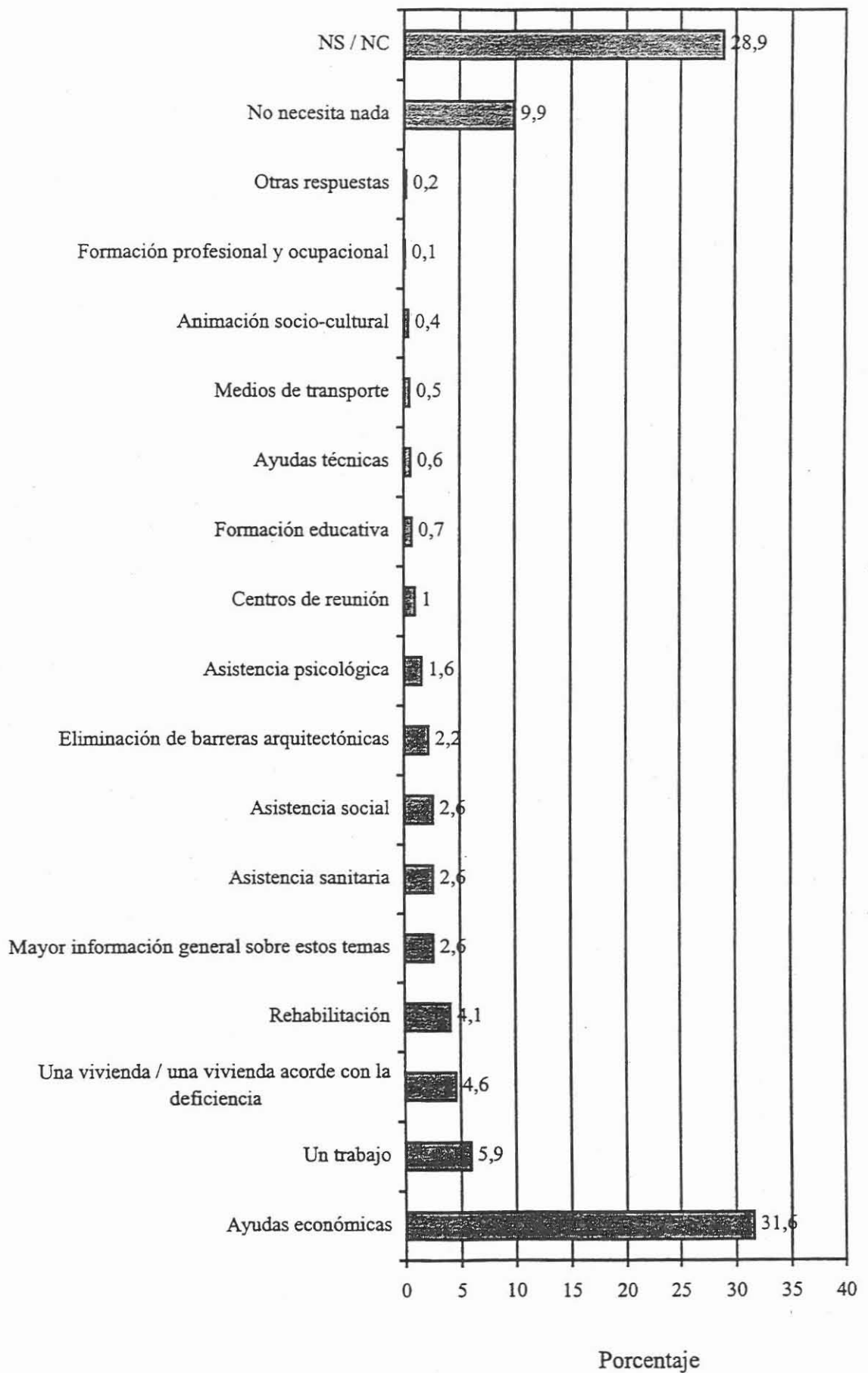
Toda persona aspira a conseguir un empleo reconocido socialmente y a percibir un salario que le permita vivir con una cierta comodidad. La integración laboral plena de las personas con discapacidad constituye una importante labor para aumentar su calidad de vida.

En este sentido, la encuesta realizada en 1988 por el Instituto IDES sobre “Las personas con minusvalía en España, necesidades y demandas” pone de manifiesto que, después de las “ayudas económicas”, el trabajo constituye la primera prioridad del colectivo de las personas con minusvalía (cuadro nº 14).

Cuadro n.º 14
Prioridades de necesidades subjetivas

NECESIDADES Y DEMANDAS PRIORITARIAS	%
Ayudas económicas	31.6
Un trabajo	5.9
Una vivienda / una vivienda acorde con la deficiencia	4.6
Rehabilitación	4.1
Mayor información general sobre estos temas	2.6
Asistencia sanitaria	2.6
Asistencia social	2.6
Eliminación de barreras arquitectónicas	2.2
Asistencia psicológica	1.6
Centros de reunión	1.0
Formación educativa	0.7
Ayudas técnicas	0.6
Medios de transporte	0.5
Animación socio-cultural	0.4
Formación profesional y ocupacional	0.1
Otras respuestas	0.2
No necesita nada	9.9
NS / NC	28.9

Fuente: "Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas". INSERSO, 1988



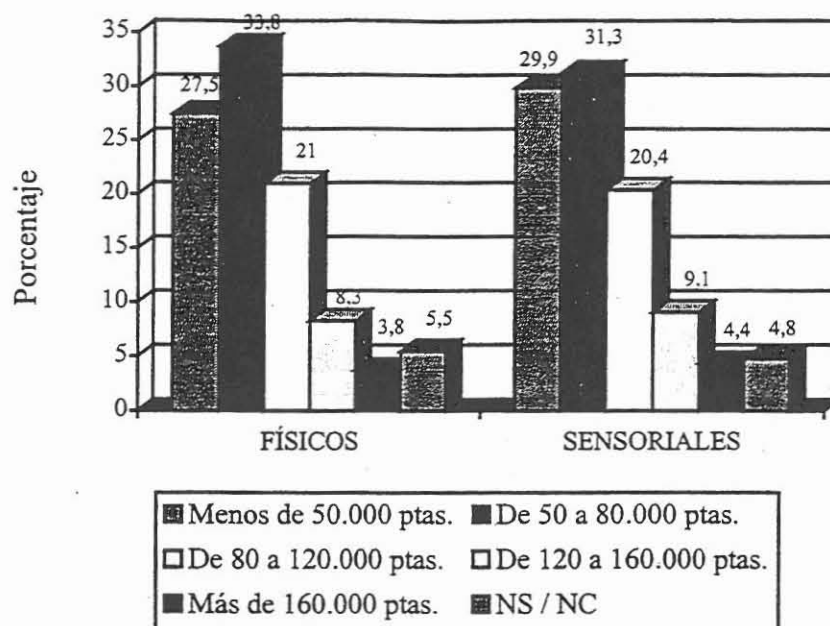
Los discapacitados vienen reclamando desde hace tiempo un trabajo digno con contraprestaciones económicas justas. Sin embargo, el desempleo viene a ser, entre los discapacitados, muy superior al promedio registrado en el resto de los trabajadores. Como consecuencia, la falta de poder adquisitivo en los discapacitados les sitúa en un plano de dependencia que repercute negativamente en su autoestima, llegando a poner en duda las capacidades que poseen (cuadro 15).

Cuadro n.º 15

Niveles de ingreso familiar de las personas con minusvalía

	% DISCAPACITADOS FÍSICOS	% DISCAPACITADOS SENSORIALES
Menos de 50.000 ptas.	27,5	29,9
De 50 a 80.000 ptas.	33,8	31,3
De 80 a 120.000 ptas.	21,0	20,4
De 120 a 160.000 ptas.	8,3	9,1
Más de 160.000 ptas.	3,8	4,4
NS / NC	5,5	4,8

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de "las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos". 1989



Como se puede observar, casi una tercera parte de los hogares donde residen discapacitados tienen un poder adquisitivo por debajo de las 50.000 pts., circunstancia que pone de relieve el acercamiento entre minusvalía y marginalidad.

De manera general, el acceso de las personas discapacitadas a un puesto de trabajo es todavía muy bajo. De hecho, en el conjunto del colectivo, sólo el 22,2% de los discapacitados físicos y sensoriales en edad de trabajar es económicamente activo, es decir, trabajan o buscan empleo.

Si desglosamos las cifras generales, en función de las diferentes situaciones laborales o momentos profesionales que pueden estar viviendo una persona, y en función del sexo, obtenemos los siguientes resultados (cuadro nº 16)

Cuadro n.º 16

La relación con el trabajo de las personas con minusvalías físicas y sensoriales

SITUACIÓN	FÍSICOS				SENSORIALES			
	Total	%	Varón	Mujer	Total	%	Varón	Mujer
Personas con expectativas de trabajo	624.722	77.8	339.546	293.177	205.351	77.7	99.698	105.654
Económicamente activos	148.025	18.4	120.074	35.952	60.928	23.0	46.904	14.025
Trabajan	97.379	12.1	71.549	25.831	40.021	15.1	29.055	10.967
En busca de empleo	50.646	6.3	40.525	10.121	20.907	7.9	17.849	3.058
No trabajan (incapacitados permanentes, amas de casa, otros)	476.697	59.4	219.472	257.225	144.423	54.6	52.794	91.629
Incapacitados permanentes	252.019	31.4	200.642	51.377	63.181	23.9	47.112	16.069
Amas de casa	198.433	24.7	2.367	196.066	72.218	27.3	758	71.460
Otros	26.245	3.3	16.463	9.782	9.024	3.4	4.924	4.100
Personas fuera del mercado de trabajo	172.156	21.4	106.813	65.343	57.306	21.7	36.276	21.031
Estudiantes	10.498	1.3	6.449	4.049	6.714	2.5	4.289	2.426
Jubilados (de menos de 65 años)	161.658	20.1	100.364	61.294	50.592	19.1	31.987	18.605
TOTAL	802.809	100	441.439	361.371	264.440	100	137.018	127.422

Fuente: "Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos. IMSERSO, 1989

Finalmente, la situación en que se encuentran las personas con minusvalía en relación con el mundo laboral, en base al tipo de deficiencia que presentan, es la siguiente (cuadro n.º 17):

Cuadro n.º 17

La situación laboral de los discapacitados en función del tipo de deficiencia

Tipo de deficiencia	Porcentajes							
	Trabajando	Parado	Incapac. permanente	Jubilado / retirado	Estudiante	Sus labores	Otras	NS/NC
SENSORIALES	15.13	7.91	23.89	19.13	2.54	27.31	3.41	0.67
De la audición	18.94	8.82	19.98	17.89	2.50	28.51	2.25	1.11
De la vista	12.11	5.20	19.15	22.39	1.20	25.57	3.82	0.56
Del lenguaje	18.23	9.14	30.28	14.83	3.48	18.27	4.58	1.19
Otras defic. Sensoriales	13.35	11.51	14.87	12.94	6.38	37.17	3.71	0.07
FÍSICAS	12.13	6.31	31.39	20.14	1.31	24.72	3.27	0.74
Del aparato circulatorio	12.2	4.48	28.68	23.50	0.55	27.26	2.92	0.41
Del aparato respiratorio	9.89	8.28	36.92	25.40	2.02	14.11	2.76	0.61
Del aparato digestivo	12.71	8.69	34.14	17.30	0.08	23.49	3.34	0.24
Del aparato génito-urinario	8.49	4.32	37.13	17.56	0.25	28.90	3.36	0.00
Del sistema nervioso	8.17	5.87	33.01	17.79	2.15	26.84	5.85	0.32
Endocrino metabólicas	13.74	8.62	26.31	18.58	1.12	26.95	3.16	1.52
Del aparato locomotor	11.57	5.81	31.12	20.40	1.29	25.93	3.10	0.78
Otras deficiencias físicas	16.20	2.16	27.26	17.42	0.98	26.32	3.37	6.31

Fuente: "Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos. IMSERSO, 1989

***5.-ALTERNATIVAS DE LOS DISCAPACITADOS
PARA ACCEDER AL MUNDO LABORAL***

5. ALTERNATIVAS DE LOS DISCAPACITADOS PARA ACCEDER AL MUNDO LABORAL.

5.1. Oportunidades para la integración

Existe un amplio abanico de oportunidades de cara a la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral. Entre ellas destacan:

- a. El trabajo por cuenta ajena.
- b. La Administración Pública.
- c. El autoempleo.
- d. La participación en negocios familiares.
- e. El empleo con apoyo.
- f. Los sistemas especiales de empleo protegido.
- g. Los centros ocupacionales.

A continuación, vamos a analizar cada uno de ellos:

- a. El trabajo por cuenta ajena. Es el medio menos utilizado por los trabajadores con deficiencia mental y en mayor medida por los discapacitados físicos o sensoriales, en el momento de plantearse la incorporación al mercado laboral. En este tipo de empleo, los discapacitados no cuentan con ningún tipo de apoyo para adaptarse y desempeñar su puesto de trabajo.

- b. La Administración Pública. Para optar a un empleo ofertado en la Administración es necesario superar una prueba de aptitud que es común para todas las personas, independientemente de que presenten o no deficiencias. Solamente en el caso de los discapacitados sensoriales se puede solicitar una adaptación en la forma de evaluación de acuerdo a su minusvalía. Esta prueba supone una barrera insuperable para los discapacitados mentales debido a las secuelas de la medicación y los efectos de la enfermedad, que les dificulta estudiar, concentrarse, fijar la atención, etc.

- c. El autoempleo. Es la vía más segura de cara a obtener un trabajo para los discapacitados físicos o sensoriales, ya que éste estaría configurado de acuerdo a sus competencias, a su disponibilidad horaria, etc.

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) apoya a todos los emprendedores con discapacidades en la creación de su propia empresa a través de la Unidad de Autoempleo.

Para ello, la ONCE ha desarrollado un Plan Integral de Apoyo a Iniciativas de Autoempleo para el año 1999, bajo el marco comunitario Empleo-Horizonte y el Fondo Social Europeo. Este Plan permite asesorar y apoyar a los emprendedores a la hora de afrontar con éxito el desafío de poner en marcha su propia empresa. Las principales líneas de actuación, de dicho Plan, son:

- Información y orientación (Unidad de Autoempleo de la Fundación Once).

- Formación específica gratuita en relación al autoempleo a través de la realización de varios modelos de cursos a lo largo de todo el territorio nacional.
 - Asesoramiento gratuito, para la creación de la empresa, con el apoyo de diversas consultoras especializadas.
 - Sistema de becas de apoyo a la puesta en marcha de los distintos negocios que se emprendan.
 - Ayudas económicas, a través de una subvención a fondo perdido, para inversiones en activos fijos.
 - Seguimiento de los proyectos apoyados económicamente.
- d. La participación en negocios familiares. No suele ser, un medio de inserción en el mercado laboral, aconsejable para las personas discapacitadas debido a que,
- habitualmente el nivel de rendimiento exigido en el empleo es adaptado a las “posibilidades” del discapacitado y no se estimula el afán de superación, etc.;
 - se reducen las oportunidades para ampliar el círculo social, al no relacionarse los discapacitados con personas diferentes a su entorno familiar.
- e. El empleo con apoyo. Constituye una alternativa muy importante para lograr la integración laboral de los discapacitados con un nivel de deficiencia moderado o severo, debido a las grandes dificultades que tienen para acceder a un empleo ordinario.

Se basa en la implantación de puestos de trabajo protegidos en el medio ordinario de empleo a través de:

- La formación previa en habilidades sociales e independencia personal para potenciar la autoestima.
- La búsqueda de un puesto de trabajo en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes de la persona discapacitada.
- El seguimiento y apoyo al discapacitado a lo largo de todo el proceso de selección.
- La formación en el puesto de trabajo para facilitar la adaptación del discapacitado. Esta formación se suele realizar en el marco de un convenio de prácticas entre el centro de apoyo y la empresa que ha contratado a la persona discapacitada. Durante el periodo de formación, el discapacitado no tiene una relación contractual con la empresa, pero cuenta con la oportunidad de demostrar al empresario que realmente es apto para el desempeño del puesto de trabajo, superando de este modo las trabas sociales con las que se enfrenta al intentar incorporarse al mundo laboral.
- La información y asesoramiento, tanto a la persona discapacitada como al empresario, en el momento de realización del contrato laboral.
- El seguimiento y apoyo personalizado, de acuerdo a las demandas del trabajador y de la empresa, durante la vigencia del contrato.

Un aspecto muy importante del empleo con apoyo es que fomenta:

- La autoestima y autoconfianza del discapacitado al autoafirmarse en sus competencias.
- El desarrollo de sus habilidades sociales a través de las relaciones con iguales y con personas sin discapacidad.
- La calidad de vida de las personas discapacitadas al facilitar su integración social, laboral y económica.

Existen diferentes tipos de empleo con apoyo, como son:

- Empleo individual: la ayuda a la persona discapacitada es proporcionada por otro trabajador de la misma empresa.
 - Grupos móviles: formados por cuatro, cinco o seis personas con discapacidades que están contratadas por una agencia promotora que presta sus servicios a empresas, etc.
 - Enclaves: constituidos por un grupo de trabajadores con discapacidades que son contratados por una empresa.
- f. Los sistemas especiales de empleo protegido. Se basan en centros especiales de empleo que cuentan con subvenciones para cubrir el coste salarial de los discapacitados, bonificaciones en las cuotas empresariales a la seguridad social y subvenciones por puesto de trabajo estable creado.

El objetivo principal de los centros especiales de empleo es proporcionar a los discapacitados una estabilidad laboral y unos ingresos constantes, que les permitan afianzar sus competencias en un puesto, para posteriormente poder acceder a un empleo ordinario.

Debido a la alta rotación de trabajadores que se produce en estos centros especiales, es necesario tener permanentemente en proceso de formación laboral a un número elevado de personas. Estas personas podrán cubrir rápidamente los puestos vacantes, consecuencia de la progresiva de la pérdida de los trabajadores al incorporarse al mercado laboral ordinario.

- g. Los centros ocupacionales. Desarrollan una labor integradora a través de programas globales de entrenamiento en habilidades sociales, destrezas laborales, etc., dirigidos a personas con deficiencias psíquicas de grado medio o severo, las cuales les impiden desarrollar un puesto de trabajo.

Los centros ocupacionales no están contemplados en el mercado laboral, al no tener carácter de centro de trabajo, y no recibir la persona discapacitada una remuneración económica por las tareas o bienes que realiza en él.

Estos centros suelen estar vinculados a los centros especiales de empleo, y en situaciones de mayor demanda de trabajadores se traslada a parte de las personas del centro ocupacional al centro especial de empleo.

En otros casos el centro ocupacional funciona como un centro especial de empleo. En ellos, la producción es alta y está basada en unos hábitos de trabajo más propios de un centro especial de empleo que de un centro ocupacional, e incluso hay una comercialización de los productos o servicios creados por los discapacitados.

A continuación se recogen las principales características de cada una de las alternativas de acceso al mercado laboral que se han expuesto (cuadro nº 18):

Cuadro n.º 18

La integración laboral de las personas con discapacidades estará en función de:

ESFERA ASISTENCIAL	OFERTA DE TRABAJO PROTEGIDO	OFERTA DE TRABAJO ORDINARIO	
<i>centro ocupacional</i>	<i>centro especial de empleo</i>	<i>Empleo con apoyo</i>	<i>empleo ordinario</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No tiene carácter de centro de trabajo. ▪ Su meta es asegurar la terapia ocupacional. ▪ Está dirigido a personas con deficiencias mentales de grado medio y severo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funcionamiento de modo similar a una empresa ordinaria. ▪ Su objetivo es entrenar a las personas discapacitadas para facilitar su acceso a un empleo ordinario. ▪ Casi toda la plantilla suele estar constituida por discapacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresa ordinaria. ▪ Asesoramiento al discapacitado por un centro de integración laboral, a lo largo de todo el proceso de incorporación al empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La persona discapacitada no tiene un “trato especial”.

Fuente: Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es). Estudio cualitativo. Caleidoscopia. Investigación Social S.L. 1997. Elaboración propia 1999.

***6.-ACTITUDES DE LAS EMPRESAS ANTE LA
CONTRATACION DE PERSONAS
DISCAPACITADAS***

6. ACTITUDES DE LAS EMPRESAS ANTE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Desde el punto de vista empresarial existen una serie de variables que favorecen y facilitan la inserción laboral de las personas discapacitadas. A este nivel, la Normativa contractual existente, el Comité Español de Representantes de Minusválidos y las políticas de personal son factores que van a determinar claramente la incorporación o no de una persona discapacitada a la plantilla de una empresa.

6.1. Marco laboral (normativa existente para la contratación de discapacitados)

Como punto de partida cabe reseñar las disposiciones constitucionales que amparan el derecho al trabajo para los españoles, y por supuesto, sin excepción alguna para los discapacitados.

Art. 35. 1.: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Art. 14.: Todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 9.2.: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social.

Asimismo la Constitución en su artículo 49 obliga a los poderes públicos a diseñar acciones específicas encaminadas a atender las necesidades de las personas con discapacidad y a amparar sus derechos.

Art. 49, incluido en “De los principios rectores de la política social y económica”: Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados 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.

La política educativa y social sobre personas discapacitadas se ha regido, desde la década de los 80, por los principios de normalización e integración.

La Administración educativa ha apostado fuerte por la integración escolar, ha invertido en recursos y formación y ha conseguido que la mayoría de los alumnos con necesidades educativas especiales se escolaricen en los centros ordinarios y cursen en ellos las enseñanzas regladas, con los apoyos y las adaptaciones que requieran sus necesidades. La integración escolar es el primer paso en la integración social del individuo. El segundo paso sería la capacitación laboral de estas personas para acceder al mundo del trabajo y así conseguir la integración social plena.

En 1982 se promulga la Ley 13/82 de Integración Social del Minusválido (LISMI), que establece un marco de integración del discapacitado en el mundo laboral.

Entre otros aspectos, en ella se contempla una tasa mínima de contratación de discapacitados (2%) para empresas con plantillas superiores a 50 trabajadores.

Asimismo se contempla la figura de los Centros especiales de empleo, desarrollados posteriormente por su reglamento (RD 2273/1985) y las normativas autonómicas específicas.

Por otro lado se regula la relación laboral especial en estos centros (RD 1368/1985) y (RD 427/1999).

Para los casos de discapacitados que no alcancen niveles mínimos de funcionalidad, la LISMI estableció los Centros Ocupacionales (RD2274/1985).

Un esquema resumen del marco general legal es el siguiente:

➤ **A nivel Constitucional:**

- Artículos 9.2, 14, 35.1 y 49 de la Constitución.

➤ **En desarrollo directo de la Constitución**

- Ley 13/82 (LISMI)

➤ **En desarrollo de la LISMI**

- Sobre empleo
 - RD 1451/1983 – Sobre empleo selectivo y medidas de fomento al empleo de trabajadores discapacitados.
 - Desarrollado, a su vez, por Orden de 13-4-1994
 - Modificado por RD 4/99

- Ley 42/1994, RD Ley 13/1996, Disposición Adicional 6ª.
- Ley 50/1998, Disposición Adicional 10ª, donde se regula el Contrato Temporal para Discapacitados.
- Sobre prestaciones
 - RD 383/1984. Que regula el sistema de prestaciones sociales y económicas del Título V de la LISMI.
- Sobre Centros Especiales de Empleo y autónomos
 - RD 2273/1985. Sobre Centros Especiales de Empleo.
 - RD 1368/1985. Que regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados en Centros Especiales de Empleo.
 - RD 427/1999. Que modifica el RD 1368/1985
 - Orden de 21-2-1986. Sobre ayudas a Centros Especiales de Empleo y Discapacitados Trabajadores autónomos. Desarrollado por Orden de 22-3-1994.
- Sobre Centros Ocupacionales
 - RD 2273/1985. Sobre Centros Ocupacionales.
- Sobre ayudas concretas y su cuantía
 - Orden de 26-3-1996. Que regula estas ayudas para el ejercicio de 1996.

- Sobre Propiedad Horizontal

- Ley 21-6-1990. Que modifica el art. 16 de la Ley 49/1960 de Propiedad Horizontal.
- Ley 30-5-1995. Que establece límites en relación con el dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a personas con discapacidad.

- Sobre accesibilidad

- RD 556/1989. Que establece las medidas mínimas de accesibilidad en edificios públicos y en aquellos de uso privado en que sea obligatoria la instalación de un ascensor.
- Orden de 3-3-1980. Sobre accesos, aparatos elevadores y acondicionamiento interior que deben cumplir las viviendas de protección oficial destinadas a discapacitados.

En lo que se refiere de modo específico al marco de contratación laboral, hay que mencionar, los contratos específicos que regulan la relación laboral con discapacitados:

- Contrato de trabajo indefinido para trabajadores discapacitados.
- Contrato de trabajo temporal para trabajadores discapacitados.
- Contrato para la formación para trabajadores discapacitados.
- Contrato en prácticas para trabajadores discapacitados.

Las características de los mencionados contratos se detallan seguidamente.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS	
Requisitos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador discapacitado y estar reconocido como tal por el organismo competente. • Estar inscrito en la Oficina de Empleo.
Requisitos del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • En empresas de nueva creación el número de discapacitados contratados no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en caso de que el trabajador discapacitado sea el único componente de la misma.
Obligaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores discapacitados. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. • El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas, el cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.
Duración:	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo indefinido.
Jornada:	<ul style="list-style-type: none"> • La jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
Formalización:	<ul style="list-style-type: none"> • La formalización se hará por escrito en modelo oficial.PE/147(II) • Se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. • Deberá ir acompañado por el Certificado de Minusvalía.

Otras características:	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 63/97 que será de 33 días de salario por año de servicio en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la mencionada Ley.
Normativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, (B.O.E de 4 de junio). • O.M. de 13 de abril de 1994 (B.O.E. de 28 de abril) • Apartado Quinto de la Disposición Final Segunda de la Ley 40/98, de 9 de diciembre (B.O.E. de 10 de diciembre). • Ley 63/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). • Real Decreto 4/1999 de 8 de enero (BOE de 26 de enero).

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS	
Objeto	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la contratación temporal de los trabajadores discapacitados, durante el año 1999
Requisitos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador discapacitado y estar reconocido como tal por el organismo competente. • No ser pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección en la empresa. • No haber sido contratado por la empresa con posterioridad al 1-1-1998.
Requisitos del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que, con posterioridad al 1-1-98, hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Real Decreto - ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (B.O.E. de 29 de marzo). • En el caso de que la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva del apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas a partir del momento en que se haya producido la amortización.
Obligaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna.

Duración:	<ul style="list-style-type: none"> • La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. • Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.
Jornada:	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se concertará a jornada completa.
Transformación del contrato en indefinido:	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, y en la Ley 63/97, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.
Formalización:	<ul style="list-style-type: none"> • La formalización se hará por escrito en modelo oficial PE-165
Otras características:	<ul style="list-style-type: none"> • A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica, equivalente a doce días de salario por año de servicio.
Normativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 13/1996, de 30 de diciembre, (B.O.E. de 31 de diciembre). • Artículo 44 de la Ley 42/94, de 30 de diciembre, (B.O.E de 31 de diciembre). • Ley 63/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). • Ley 64/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). • Ley 50/98 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. Disposición Adicional décima (B.O.E. de 31 de diciembre).

**CONTRATO PARA LA FORMACION PARA
TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

Objeto	<ul style="list-style-type: none"> • La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación que sea susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.
Requisitos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador discapacitado y estar reconocido como tal por el Organismo competente. • Al ser trabajador discapacitado no existe límite de edad. • No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. • No haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años. • No haber desempeñado el puesto de trabajo cuya cualificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses. • Si el trabajador hubiera tenido una contratación de aprendizaje con anterioridad, inferior a 2 años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.
Requisitos del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna.

Obligaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación al igual que las prórrogas de los mismos. • El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación. • El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función, ya sea designando como tutor a un trabajador de esta. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. • A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato y previas las pruebas de evaluación oportunas, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Duración:	<ul style="list-style-type: none"> • No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, que en ningún caso podrán ser inferiores a 6 meses ni superior a 4 años. • Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente. • Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. • Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 2 meses. • Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.
Número máximo de contratos para la formación:	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores discapacitados contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de contratados para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla

Jornada:	<ul style="list-style-type: none"> • La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).
Formalización:	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se formalizará en el modelo oficial PE/159(A) y se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. • El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, en modelo oficial referido, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. • Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.
Otras características:	<ul style="list-style-type: none"> • En los contratos para la formación con una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización. • Los contratos para la formación se presumirán celebrados por tiempo indefinido en los supuestos establecidos en el artículo 22 del R.D.488/98, de 27 de marzo. • El empresario podrá recabar por escrito, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado

	<p>contratado para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de 10 días.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, prevista en la Ley 26/90, de 20 de diciembre, que sean contratados para la formación, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su trabajo como contratados para la formación.
Normativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y Disposición Adicional Segunda del R. D. Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo). • Ley 65/97, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 (B.O.E. de 31 de diciembre). • Artículo 89, apartado 10 desarrollada por la O.M. de 26 de enero de 1998 (B.O.E. de 28 de enero). • R.D. 488/98, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril) por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. • Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio). • Resolución de 26 de octubre de 1998, de la Dirección

	<p>General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 8 de diciembre).</p>
Formación teórica:	<ul style="list-style-type: none"> • La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar. • El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y en ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto, de la jornada máxima legal. • Las acciones de formación podrán ser objeto de ayudas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo. • Cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación.
Retribución:	<ul style="list-style-type: none"> • La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario

	mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Cotización a la Seguridad Social:	<ul style="list-style-type: none"> • La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación, comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. • La prestación económica por incapacidad laboral se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo. • El empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social el 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social, previstas para los contratos para la formación.
Contratos para la formación en escuelas - taller y casas de oficios y programas de garantía social:	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos para la formación realizados en el marco de estos programas se ajustarán a lo dispuesto en el R.D. 488/98, de 27 de marzo con las particularidades expuestas en la Disposición Adicional Segunda del mencionado R.D.
Transformación del contrato para la formación en indefinido:	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, y en la Ley 63/97, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

**CONTRATO EN PRACTICAS PARA
TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

Objeto	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
Requisitos del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador discapacitado y estar reconocido como tal por el Organismo competente. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. • Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores discapacitados, podrán celebrarse dentro de los 6 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No haber sido contratado en prácticas en virtud de la misma titulación, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años.
Requisitos del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna.
Obligaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Duración:	<ul style="list-style-type: none"> • No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años, salvo dispuesto en Convenio Colectivo de ámbito sectorial. • Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente ni superior a la duración total del contrato. • El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. • Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
Jornada:	<ul style="list-style-type: none"> • A tiempo completo o a tiempo parcial.
Formalización:	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá formalizarse por escrito, en el modelo oficial PE/137(II) que se facilitará por las Oficinas de Empleo, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. • El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo. • El empresario estará obligado a comunicar a la

	<p>Oficina de Empleo la finalización del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.</p>
<p>Otras características:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En los contratos en prácticas con una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización. • Los contratos en prácticas se presumirán celebrados por tiempo indefinido en los supuestos establecidos en el artículo 22 del R.D. 488/98, de 27 de marzo. • El empresario podrá recabar por escrito, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de 10 días. • Quedan expresamente excluidas de la normativa de esta modalidad de contratación, las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional.

Normativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y Disposición Adicional Segunda del R. D. Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo). • R.D. 488/98, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
Retribución:	<ul style="list-style-type: none"> • Será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 ó 75 por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. • En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. • En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
Transformación del contrato en indefinido:	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, y en la Ley 63/97, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

6.2. Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)

El Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) es una organización sin ánimo de lucro, de ámbito nacional, cuyos objetivos prioritarios son:

- * Diseñar políticas para la integración global de las personas con discapacidad.
- * Constituir un foro común, a nivel nacional y europeo, para el debate de los intereses de las personas discapacitadas.
- * Representar al colectivo de discapacitados ante la Administración Pública española y ante las instituciones de la Unión Europea y del Consejo de Europa.
- * Analizar y adoptar soluciones en torno a los problemas que afectan a las personas con discapacidad.
- * Unificar los planteamientos y promover la adopción de posiciones comunes en el colectivo de personas discapacitadas.

Los estatutos del CERMI diferencian entre cuatro clases de organizaciones integrantes de dicho Comité:

- a) Miembros fundadores.
- b) Miembros ordinarios representantes de las personas con discapacidad.
- c) Miembros de apoyo para el desarrollo de actividades sectoriales.

- d) Comités regionales con representación de las organizaciones territoriales de las diferentes Comunidades Autónomas.

Por su relevancia en el sector de los discapacitados, se exponen a continuación cuales son los miembros fundadores del CERMI:

- a. Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE).
- b. Confederación Española de Federaciones y Asociaciones pro Personas Deficientes Mentales (FEAPS).
- c. Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).
- d. Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE).
- e. Federación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS).
- f. Federación Española de Asociaciones de Atención a Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE).

Las principales líneas de trabajo de dichas organizaciones son:

- a. Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE).

COCEMFE es una organización no gubernamental (ONG), sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y declarada de utilidad pública, que representa a las personas con discapacidades físicas. Está constituida por Confederaciones Autonómicas, Entidades estatales y Federaciones provinciales.

Su objetivo fundamental es lograr la plena integración social y laboral de las personas con discapacidades físicas, defendiendo sus derechos en las áreas de:

- * Educación.
- * Empleo.
- * Accesibilidad en su entorno físico, vivienda y transporte.
- * Sanidad.
- * Ayudas técnicas.
- * Prestaciones sociales, subsidios y pensiones.

b. Confederación Española de Federaciones y Asociaciones pro Personas Deficientes Mentales (FEAPS).

FEAPS es una organización no gubernamental (ONG), sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, que integra una Federación por cada una de las Comunidades Autónomas, más las Asociaciones de Ceuta y Melilla, como miembros numerarios, y otras entidades como miembros adheridos.

Esta organización representa a las personas con deficiencia mental y su objetivo fundamental es mejorar la calidad de vida de todas las personas con retraso mental y de sus familias, a través de:

- * La materialización de los apoyos a las personas con retraso mental y a sus familias, de acuerdo con los criterios de calidad FEAPS.

- * La promoción de acciones y servicios, de atención y estimulación a recién nacidos con discapacidad o en situación de riesgo.
- * La educación de los niños con deficiencia mental en centros especiales o en centros de integración social.
- * El desarrollo de servicios de día o de internado, tanto para niños como para adultos con deficiencia mental.
- * La creación y mantenimiento de empleos destinados a personas con deficiencia mental, mediante los cuales puedan realizar una labor social y recibir una remuneración que les ayude a alcanzar una pequeña independencia económica de su familia.
- * La organización de servicios de ocio y tiempo libre.
- * La creación de residencias y pisos tutelados, para que las personas con discapacidades mentales vivan en comunidad.
- * La gestión de programas de atención domiciliaria.
- * La defensa de los derechos de las personas con retraso mental.

c. Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

El objetivo prioritario de la Fundación ONCE, aunque representa a las personas con discapacidades visuales, es potenciar la formación y la inserción laboral de todas las personas con discapacidades, de modo que la integración social, de dichas personas, se convierta en una realidad.

La Fundación ONCE creó en 1989 la sociedad Fundosa Grupo, a través de la cual se gestionan los programas de formación y empleo para los discapacitados.

En la actualidad Fundosa Grupo, agrupa a más de treinta empresas, con cerca de 5.700 trabajadores, de los cuales 4.245 (74,5%) son discapacitados y 1.455 (25,5%) son no discapacitados. Los sectores en los que desempeñan su trabajo las personas discapacitadas son muy variados: lavandería industrial, venta detallista en hospitales, "marketing" telefónico, producción de alimentos, recursos humanos, tratamiento de datos, turismo rural, comunicación social, etc.

d. Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE).

CNSE es una organización no gubernamental (ONG), sin ánimo de lucro y declarada de utilidad social, que representa a las personas con discapacidades auditivas.

Esta organización se encuentra integrada por tres clases diferenciadas de afiliados:

- * Miembros Ordinarios: las Federaciones Territoriales y Asociaciones de personas sordas.
- * Miembros Colaboradores: las personas físicas y/o jurídicas que deseen colaborar con la CNSE.
- * Miembros de Honor: las personas físicas o jurídicas que, previa deliberación de la Asamblea General, sean merecedoras de tal distinción.

Su objetivo principal es lograr la integración social de las personas con discapacidades auditivas. De este modo, en el Manifiesto de la CNSE se reivindica la necesidad de:

- * El reconocimiento, por el Parlamento Español y mediante Ley Orgánica, de la Lengua de Signos Española (LSE) como lengua propia de las personas sordas, y su calificación como Lengua Oficial del Estado Español.
- * El reconocimiento del derecho de todos los miembros de la Comunidad Sorda a conocer y utilizar su lengua propia, no ya sólo por ser ésta su vehículo natural de integración social, sino, también y muy calificadamente, como presupuesto imprescindible para el cumplimiento del deber y ejercicio del derecho a conocer y utilizar el castellano como Lengua Oficial del Estado, tal como establece el art. 3 de la Constitución.
- * Incluir la Lengua de Signos Española en el Sistema Educativo, desde la Etapa de Educación Infantil, como disciplina idiomática complementaria, fomentándose así, en mayor medida, un bilingüismo favorecedor de la integración de la Comunidad Sorda en el resto de la Sociedad española.
- * Promover la investigación y la enseñanza de esta Lengua de Signos Española (LSE), a través de Centros especializados en ella, favoreciendo, con carácter general, su integración en las Universidades españolas.

- * Potenciar el derecho de todos, incluidas las personas sordas, a la no discriminación por razones de Lengua, consagrado en el art. 14 de la Constitución.
 - * Crear una Red, extendida en todo el territorio nacional y de carácter gratuito, de Servicios de Interpretación de LSE, con el fin de cubrir todas las necesidades de comunicación de las personas sordas con las demás personas e Instituciones, públicas y privadas, del Estado español.
 - * El reconocimiento del derecho de las personas sordas al acceso expedito a los medios de comunicación social, suprimiéndose al efecto las barreras y limitaciones existentes, para una adecuada y eficaz comunicación, creándose servicios de subtitulación en emisiones de televisión, Programas en Lengua de Signos Española y videoconferencias telefónicas, inspirados en el principio de igualdad de oportunidades socioeconómicas y culturales.
- e. Federación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS).

FIAPAS es una entidad de ámbito nacional, sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que representa a los padres y amigos de las personas con discapacidades auditivas.

El objetivo primordial de FIAPAS se desarrolla en el ámbito de la sanidad, la educación, el mundo laboral y la vida social, tanto de las personas con discapacidades como de sus familiares y amigos, mediante:

- * La promoción y asistencia al discapacitado auditivo y su familia.
- * La gestión de demandas y peticiones de este colectivo.
- * La potenciación y coordinación del movimiento asociativo de padres.
- * El fomento del diagnóstico precoz de la sordera.
- * El lograr una mayor calidad de vida en la educación del alumno sordo, fomentando su integración social.
- * El maximizar la inserción laboral de las personas con discapacidades auditivas.
- * El informar y sensibilizar al público en general.
- * El promover y divulgar investigaciones y estudios de interés educativo, médico, técnico, etc.

f. Federación Española de Asociaciones de Atención a Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE).

ASPACE es una asociación declarada de utilidad pública, de beneficencia privada y sin ánimo de lucro, que representa a las personas con parálisis cerebral.

Su objetivo principal es facilitar la integración de las personas con parálisis cerebral a través de los siguientes servicios que ofrece:

* Sección de Consulta Externa, para:

- ◆ Las visitas neurológicas, kinesiológicas, etc.,
- ◆ El control y revisión de niños integrados en colegios ordinarios, centros ocupacionales, etc.
- ◆ El consulting y orientación a instituciones que atienden directamente a niños con parálisis cerebral.

* Sección de Prevención y Tratamiento Precoz para:

- ◆ El control y seguimiento de niños con riesgo de tener parálisis cerebral.
- ◆ La orientación a los padres sobre la relación con su hijo y la importancia de la estimulación en el hogar.
- ◆ El estudio individualizado de cada caso y la organización del tratamiento específico para los niños que padecen parálisis cerebral.
- ◆ Controles continuados y adaptación de los programas terapéuticos.
- ◆ Tratamiento específico de los niños que presentan una parálisis cerebral.

- * Sección de Maduración y Terapéutica Integral que facilite:
 - ◆ La rehabilitación global directa de niños de 3 a 6 años que presentan una parálisis cerebral.
 - ◆ Las terapéuticas ortopédicas, medicamentosas, psicológicas, etc.
 - ◆ La orientación y asistencia a los padres.

- * Sección de Terapéutica a Media Pensión en la que principalmente se trabaja:
 - ◆ La rehabilitación global directa para niños de más de 6 años que presentan una parálisis cerebral, por medio de fisioterapia, terapia ocupacional, reeducación psicomotriz, reeducación de las dispraxias, logopedia, sistemas alternativos de comunicación, etc.

- * Rehabilitación en el Hogar, cuyo objetivo es cubrir las demandas de las personas con parálisis cerebral que no pueden desplazarse a una consulta externa como consecuencia de un postoperatorio, etc.

- * Centro de Ergoterapia e Integración Social destinado a la integración global de los jóvenes entre 18 y 23 años, mediante:
 - ◆ La estimulación de la independencia en todas las actividades de la vida diaria.
 - ◆ La continuación de sus estudios.

- * Servicio de Atención Laboral, tiene como objetivo principal la integración al mundo laboral de las personas afectadas de parálisis cerebral, a través de la realización de campañas de sensibilización empresarial y social.

6.3. Políticas de personal

Actualmente la oferta de empleo es muy escasa y fragmentada, debido a la incertidumbre de las empresas ante su futuro como consecuencia de la crisis económica que se atraviesa.

Cuando una empresa demanda la ocupación de un puesto de trabajo, los factores que inciden en el proceso de selección son diversos y complejos. En ocasiones, los requisitos necesarios para el desarrollo de las tareas que componen dicho puesto de trabajo, no son evaluados de modo objetivo, viéndose afectados por las actitudes y aptitudes de los responsables del proceso de selección.

La investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997) recoge las siguientes exigencias más frecuentes, por parte de las empresas contratantes, en los procesos de selección:

1. La formación es un bien en sí mismo y una necesidad en un mercado, cada vez más competitivo, donde el alto nivel de oferta existente eleva el listón a la hora de establecer los parámetros de selección.

Cuando el puesto necesita ser cubierto por trabajadores menos cualificados, se solicita la posesión del certificado de estudios primarios y, en el mejor de los casos, de estudios secundarios. En este sentido, se prefiere a un tipo de operario suficientemente cualificado como para comprender, con una mayor facilidad, el contexto en el que se va a mover durante el desempeño de su trabajo en la empresa.

Para el desempeño de puestos que implican un contacto directo con el público, y más específicamente en el caso de la Hostelería, además de la enseñanza genérica que proporciona el bachillerato / BUP / FP, se demanda el conocimiento de idiomas y una buena imagen.

En lo que se refiere a empleados que han de desarrollar un tipo de trabajo muy especializado, sofisticado, tanto si son operarios, encargados, maestros de taller, etc., como cuadros o técnicos, se exige, además de una formación académica superior, unos conocimientos específicos, obtenidos tanto a partir de la experiencia, como a partir de la participación en cursos de especialización.

2. La experiencia demostrable en puestos afines al que el candidato pretende ocupar.

La experiencia se percibe como un valor importante que el trabajador puede aportar a un puesto de trabajo, pero que, en algunos casos, supone igualmente un cierto handicap. De hecho, algunas empresas y para puestos sin una excesiva especialización (los niveles o categorías más bajos de la producción, administrativos, dependientes), las empresas prefieren trabajadores con poca o nula experiencia y formarles en la filosofía empresarial.

La valoración de la experiencia se sitúa en paralelo al tipo de puesto a desempeñar. Así, en los puestos menos cualificados, la importancia de la misma es baja; a medida que se asciende en el escalafón operativo, en donde se requieren conocimientos más especializados (informática, operarios de maquinaria en los sectores de transformación), y en los puestos de carácter comercial, la experiencia previa adquiere un mayor valor.

Por último, en los puestos intermedios de responsabilidad (encargados, jefes de tienda), aunque los candidatos a ocuparlos se suelen buscar en la propia empresa, y en los puestos de nivel ejecutivo, la demostración del “saber hacer” y el conocimiento previo de las características del puesto aportan un valor añadido a las capacidades del candidato.

3. La edad constituye un elemento que, si bien no es inicialmente excluyente, sí permite realizar una primera criba en los procesos de selección que evite la masificación de los mismos.

Al margen de los estereotipos previamente fijados, a los que cabe añadir la fijación de unos techos en la edad de los candidatos que se suelen situar entre los 45 y 50 años (en los casos más generosos), se pueden observar las tendencias a la contratación en función de esta variable:

- Personas jóvenes preferentemente en trabajos en los que se hace necesaria la fuerza (peones de almacén) o el atractivo personal (hostelería, comercio).
- En la treintena cuando en el puesto de trabajo ha de prevalecer la experiencia y preparación del aspirante.

4. El sexo es un aspecto que determina la aceptación-rechazo en puestos tradicionalmente desempeñados bien por varones o bien por mujeres.

En este sentido, parece haber un consenso en catalogar puestos preferentemente como “masculinos”, cuando prima la fuerza física y, en la mayor parte de los casos, la cualificación exigida es baja: peones, construcción, etc. Asimismo, en puestos intermedios (encargados de la construcción, jefes de tienda, etc.), donde prevalece el concepto de mando/poder, las preferencias se decantan también hacia personal masculino.

Por el contrario, se observa una serie de puestos predominantemente “femeninos”, centralizados en el sector de la confección textil, telefonistas, cajeras o diferentes secciones del comercio minorista.

Esta discriminación sexista viene, en un gran número de casos, derivada de una ausencia de candidaturas masculinas / femeninas al mismo, que mantienen la dinámica tradicional asignada a una serie de puestos.

5. La educación, entendida y valorada como las buenas maneras y el saber estar, que el candidato es capaz de mostrar en el momento de la elección es también una variable relevante que se tiene en cuenta para el desempeño de cualquier función en la que el contacto directo con el cliente es estrecho.
6. La imagen personal es una cualidad que se demanda en algunas empresas como un valor diferencial, sin excesiva importancia para el candidato, mientras que, como ocurre en los casos de la Hostelería y el Comercio minorista, se reconoce abiertamente que se puede llegar a convertir en un motivo central en la elección.

La apariencia – belleza de la persona que pretende acceder a un puesto en este tipo de negocios (sobre todo tratándose de la mujer) considerada en términos de corrección en la vestimenta, limpieza y cierto atractivo físico, es un aspecto que se tiene especialmente en cuenta a la hora de realizar una selección de personal, por ejemplo en un hotel.

La imagen social del candidato es un constructor teórico que afecta a todos los trabajadores. La valoración de dicha imagen, no se realiza en función de unos criterios precisos y estandarizados, a los que tienen que aproximarse los candidatos, sino que se establece de un modo confuso, dando lugar a una valoración totalmente subjetiva por parte del responsable de la selección o del empresario.

Para las personas con discapacidad, la imagen social del trabajador que demanda el mercado tiene un peso muy importante en la selección, al vincularse con las capacidades y habilidades del candidato. Cualquier desviación de “la normalidad”, por defecto o por exceso, se interpreta como una fuente de conflicto asociada a la menor eficiencia y productividad de la persona.

A modo de resumen, las exigencias que más frecuentemente surgen durante el proceso de selección son:

- * La formación o nivel académico.
- * La experiencia previa en puestos similares.
- * La edad.
- * El sexo.

- * La educación entendida como buenas maneras y saber estar.
- * La imagen personal.

A la hora de evaluar a los candidatos, el empresario define el retrato de su “trabajador ideal” con las siguientes características:

- Una imagen adaptable a la empresa.
- Flexible y polivalente.
- Experiencia laboral o con una formación elevada.
- Actitud positiva hacia la cooperación y el trabajo en grupo.

Este perfil del “trabajador ideal” dificulta enormemente la integración laboral de los discapacitados, debido a las desviaciones que presentan en relación a cada uno de los requisitos anteriormente señalados:

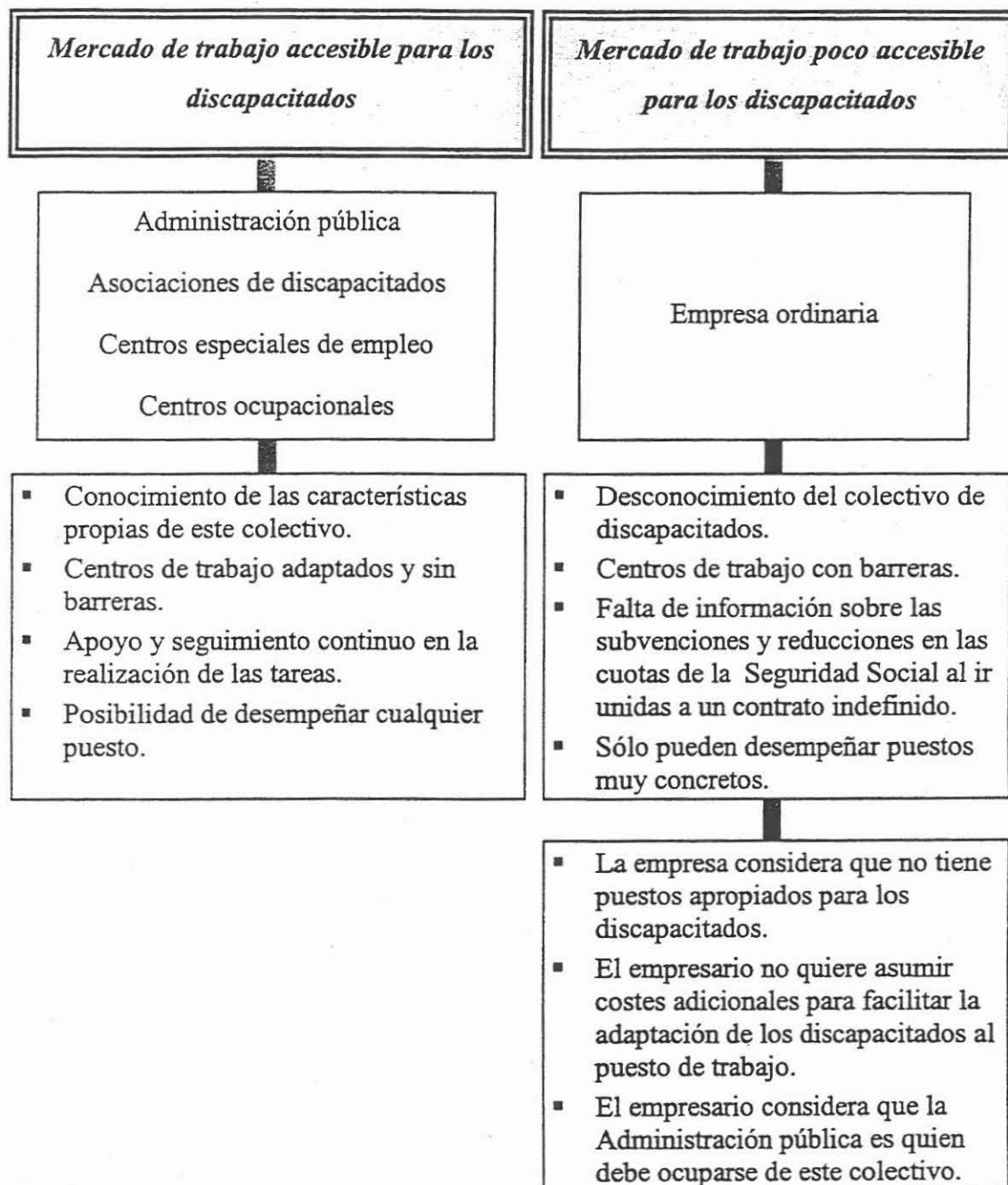
- Los candidatos que, por su apariencia, no concuerdan con la imagen “identificativa” de la empresa no se considerarían y serían rechazados.
- En ocasiones, la deficiencia que tiene una persona le impide realizar una gran diversidad de trabajos; o en empresas pequeñas, las tareas que demanda un puesto son demasiado variadas como para que todas las pueda desempeñar un discapacitado.
- No suele tener mucha experiencia en el mercado laboral ordinario, y a veces esto es debido a las propias dificultades que tienen para acceder en él.

- Suelen mantener una actitud pasiva que dificulta las relaciones con los compañeros, el trabajo en grupo, etc.

Otra dificultad adicional es la escasa información que poseen los empresarios en relación a las implicaciones de los diferentes tipos de discapacidades, lo que hace que las posibilidades de trabajo de los disminuidos se reduzcan a las Administraciones Publicas, asociaciones, centro especiales de empleo y centro ocupacionales, como se muestra en el gráfico nº 6:

Gráfico n° 6

Opciones para la integración laboral



Fuente: Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es). Estudio cualitativo. Caleidoscopia. Investigación Social S.L. 1997. Elaboración propia 1999.

Desde otro punto de vista, las personas discapacitadas a lo largo de la selección se han de enfrentar a handicaps muy importantes como:

- Un nivel de formación y cualificación más bajo, debido al sistema educativo discriminatorio.
- Los prejuicios sociales y la minusvaloración de las posibilidades del discapacitado por parte, tanto del entrevistador como del empresario que oferta el empleo.
- La imagen del trabajador ideal.
- La “etiqueta” social o intersubjetiva que conlleva la misnusvalía en sí misma.
- La valoración subjetiva del empresario en relación a las dificultades (económicas y sociales) implícitas que conllevará la adaptación del discapacitado a su puesto de trabajo.

El trabajador con discapacidad es consciente de que ante esta situación tiene que luchar en dos frentes:

1. Romper las barreras objetivas basadas en la rentabilidad, demostrando su capacidad para desempeñar un puesto de trabajo con normalidad.
2. Eliminar los estereotipos y prejuicios sociales, integrándose en el entorno social que conlleva el empleo.

Por otro lado, los trabajadores con discapacidad valoran muy positivamente la labor de intermediación que realizan las asociaciones y los servicios de integración para:

- * Superar los filtros previos que los discriminan y poder acceder a una entrevista de trabajo o a un empleo aunque sea por un período de prueba y así poder demostrar su “saber hacer”.
- * Proporcionar información a los empresarios de las ventajas fiscales y ayudas a las que pueden acceder por la contratación de personas discapacitadas.

El gráfico que se presenta a continuación recoge las ideas expuestas en cuanto a los factores que determinan la elección del candidato a un puesto de trabajo (gráfico nº 7)

Gráfico nº. 7
Factores que influyen en los procesos de selección



Fuente: Elaboración propia, Escuela de Organización Industrial (EOI) 1999.

Desde la perspectiva de la integración social y laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, hay que tener en cuenta que su acceso a un puesto de trabajo es esencial al posibilitar:

- Superar el estereotipo en torno a la discapacidad que tienen los empresarios y el resto de trabajadores dentro de las relaciones sociales que se producen en los centros de trabajo con compañeros y jefes.
- Cambiar la situación de valoración y dependencia económica en el ámbito de la familia.
- Modificar la percepción y relación con su entorno, al ampliarse el círculo de relaciones sociales y romper su aislamiento.
- Mejorar su autoestima y autoconfianza al demostrarse a sí mismo que es capaz de conseguir y mantener un empleo remunerado.
- Reordenar su tiempo vital, delimitando el tiempo de trabajo, el tiempo para la familia y el tiempo de ocio.

6.4. Minusvalía y empresa

La investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997), muestra cómo la realidad del mundo laboral de los discapacitados físicos y sensoriales se rige fundamentalmente sobre parámetros de:

- * Lejanía y desconocimiento del mundo de los discapacitados.
- * Escepticismo de sus posibilidades de integración laboral.
- * Discriminación real del colectivo, en todos los ámbitos de la sociedad: trabajo, ocio, formación, etc.

6.4.1. Actitudes ante la incorporación de los discapacitados al mercado laboral.

Las conclusiones que se presentan a continuación, han sido extraídas del análisis de los datos de dicha investigación, “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997).

En el escenario práctico del entorno empresarial, se pueden identificar tres tipos básicos de actitudes en el discurso con relación a la incorporación de los discapacitados al mundo del trabajo:

- a. Una actitud que enfatiza lo económico, o lo que es lo mismo, la capacidad que el propio discapacitado ha de tener como factor de rentabilidad para las empresas. El discapacitado tiene cabida en el mundo laboral en la medida en que pueda conseguir rendimientos similares o incluso superiores a los de los trabajadores sin minusvalías. Este pensamiento se refleja en verbalizaciones como las siguientes:
 - ◆ *“Si contrato a una persona con una discapacidad que no afecta a la realización del trabajo tengo derecho a exigir una productividad del 100%. El trabajador no puede escudarse en su discapacidad para producir menos”.*

◆ *“No tendríamos problemas en contratar discapacitados siempre que desempeñen el trabajo como una persona normal, porque esto tampoco es la beneficencia”.*

- b. Una posición mayoritaria que entiende la incorporación del discapacitado como una “posibilidad”, siempre y cuando éste no suponga el más mínimo problema para la empresa. En definitiva, siempre que sea tan rentable como cualquier otro trabajador y, además, sepa mantenerse en un segundo plano oculto.
- c. Finalmente, una actitud, que entiende la incorporación de los discapacitados a las empresas como una necesidad “moral” en la que deben participar todos los actores sociales: los empresarios, el Estado, los propios discapacitados, etc.

Es un conjunto de opiniones que entiende la creación y consolidación de una “concienciación social” frente al problema como el arma básica de cara a la incorporación de estas personas al ámbito del trabajo. Así en ocasiones se escucha:

◆ *“... el empresario, siempre y cuando le dijeran que va a obtener unos beneficios, y aparte de tener unos beneficios va a hacer una obra de caridad, como es que una persona (discapacitada) se meta en el mundo laboral. Se podría buscar alguna fórmula y algunos puestos”...*

Tanto los empresarios como los responsables de los procesos de selección, en un primer momento, consideran a todas las personas con los mismos derechos para optar a un puesto de trabajo. Es posteriormente cuando se detecta con bastante nitidez una diferente percepción del rol de los discapacitados como trabajadores en función del conocimiento que de ellos tienen los entrevistadores.

Los responsables de personal que adoptan una actitud más abierta respecto a una posible contratación de discapacitados, son aquellos que han mantenido o mantienen actualmente una relación con personas discapacitadas en algún grado en el ámbito laboral, y que consideran que el trabajo realizado por los mismos es plenamente satisfactorio. Aun así, siempre pensarán que la contratación de un discapacitado implicará un gasto adicional al tener que hacer modificaciones en el puesto o demandar una mayor atención de sus compañeros, etc.

Por el contrario, aquellos responsables que no han tenido contacto con este colectivo de trabajadores, por más que se declaren dispuestos a su contratación, son los que manifiestan menor proclividad a la misma, llegando a percibirse reticencias y profundos prejuicios.

Frente a un reducido grupo de empresas que constatan elementos ventajosos de las personas con minusvalías como trabajadores, la mayor parte expresa sus miedos y temores a la contratación de personas que padezcan alguna discapacidad. En este sentido, se constatan tres tendencias:

1. Un reducido grupo de entrevistados mantiene que los discapacitados pueden desarrollar correctamente, incluso con un grado de eficacia mayor que los trabajadores normales, tareas básicamente administrativas o de apoyo (jardinería, limpieza, etc.), por razón de la mayor concentración que este tipo de personas es capaz de aplicar al desarrollo de su trabajo.

Así mismo, en las entrevistas realizadas ha surgido una imagen idealizada de un discapacitado ligada a la sensibilidad, a la facilidad para adaptarse a las nuevas situaciones que se desarrollan en sus relaciones cotidianas, entre las cuales deben considerarse, lógicamente, las laborales.

2. Igualmente, otro reducido grupo de empresas creen que los discapacitados suelen tener una mayor implicación con la organización. Implicación que se conceptualiza más desde una perspectiva de “deuda” o “pago” del trabajador a la empresa por tenerle trabajando, que como la acepción más cercana de identificación con la empresa y sus objetivos.
3. Una línea argumental que postula la igualdad efectiva de los discapacitados como trabajadores. En este sentido, el sector de la Información y Comunicación muestra claras tendencias a ello, aportando, quizás basados en sus experiencias con este colectivo e incluso en sus relaciones profesionales con el mismo, una visión más integradora de este grupo social.

Lógicamente, los discapacitados deben luchar, como el resto de los trabajadores, para acceder a un puesto de trabajo. Sus capacidades, su formación, su experiencia o su motivación serán las claves, desde esta perspectiva, que primarán para su inclusión o exclusión del mercado laboral. Pero, ni más ni menos que el resto de los trabajadores.

Existe no obstante, una percepción de desigualdad, expresada por la mayor parte de las empresas, que coinciden en señalar, en mayor o menor medida, las limitaciones y desventajas que tienen las personas con minusvalía respecto al conjunto de la población considerada como “normal”.

En este punto debe hacerse notar que, las opiniones expuestas en esta línea, o dicho de otra manera, los frenos que tienen los empresarios para contratar a estas personas, están basados en una gran parte de los casos, en meras “suposiciones”. La tendencia general es basarse en imágenes y estereotipos no contrastados por la experiencia que afectan al trato directo con trabajadores discapacitados.

6.4.2. Aspectos que inciden en la resistencia del empresario a contratar a personas discapacitadas.

En el “*Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo*” dentro del “*Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos*” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997) se identificaron los siguientes factores como influyentes en las decisiones de los empresarios a la hora de contratar o no a una persona discapacitada.

Las resistencias de los empresarios a la contratación de personas con minusvalías se pueden encuadrar en los siguientes ámbitos:

- a. Físico, referido en términos de salud, englobando a todos aquellos aspectos derivados de las consecuencias que la discapacidad puede tener en el desarrollo efectivo y profesional del trabajo. A este respecto, aparecen como aspectos presentes a la hora de seleccionar a un discapacitado los siguientes:
 - Imposibilidad de realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.
 - Temor a una mayor morbilidad y tasas de absentismo superiores al del resto de la población.

- Mayor predisposición a accidentes de trabajo;
 - Miedo a procesos degenerativos derivados de la propia minusvalía, que puedan derivarse hacia nuevas enfermedades.
- b. Apariencia. Se evaluaría a través de una línea continua, en la que en un extremo se colocarían las discapacidades que se ven mucho y en el opuesto aquellas poco visibles, que pueden pasar desapercibidas, dando lugar a dos grupos de personas:
- Aquellos cuya discapacidad es visible y evidente tendrían graves problemas de integración laboral, al ser contratados solamente para desempeñar puesto concretos en los que no haya que mantener un trato directo con los clientes.
 - Y otro grupo, en el que se incluirían aquellos trabajadores con una discapacidad poco visible o “disimulable” (utilización de prótesis), por lo que sus aspectos o apariencias están próximas al patrón de la “normalidad” y sería mucho más sencillo su acceso a un empleo.
- c. Movilidad. Se suele asociar a todas las personas que padecen alguna discapacidad, aunque en realidad sólo afecta en principio a un grupo de ellos. Los problemas de movilidad afectan a la hora de:
- El acceso al centro de trabajo, al encontrarse estas personas con importantes barreras físicas para trasladarse en una ciudad (autobuses, metro, bordillos, etc.). Esto les lleva a pensar que será problemático que lleguen puntualmente a su trabajo.

- El desenvolvimiento en el propio centro de trabajo al haber también obstáculos físicos, no sólo del propio edificio, desniveles, escaleras, pasillos estrechos, etc., sino también en el puesto de trabajo concreto. Otro tipo de barreras son las sensoriales, para los discapacitados que requerirían la instalación de indicadores visuales y sonoros.
- d. Económico, medido en términos de productividad/rentabilidad. En tanto que el principio básico de toda empresa es “ganar dinero”, las políticas de personal y colocación de la empresa deben desarrollarse en tal sentido. Desde este planteamiento los argumentos para la incorporación al mundo laboral de trabajadores discapacitados son negativos al basarse en la creencia de que dichos trabajadores tendrán:
- Menor productividad.
 - Menor polivalencia en las distintas tareas.
 - Costes supletorios de adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones del discapacitado.
- e. Profesional; plano en el que se encuentran comprendidas las capacidades y habilidades requeridas para la correcta y eficiente realización de las tareas inherentes al puesto por el que optan. Los mayores handicaps se perciben en:
- Un grado de formación y cualificación profesional muy por debajo del que presentan las personas “normales”.

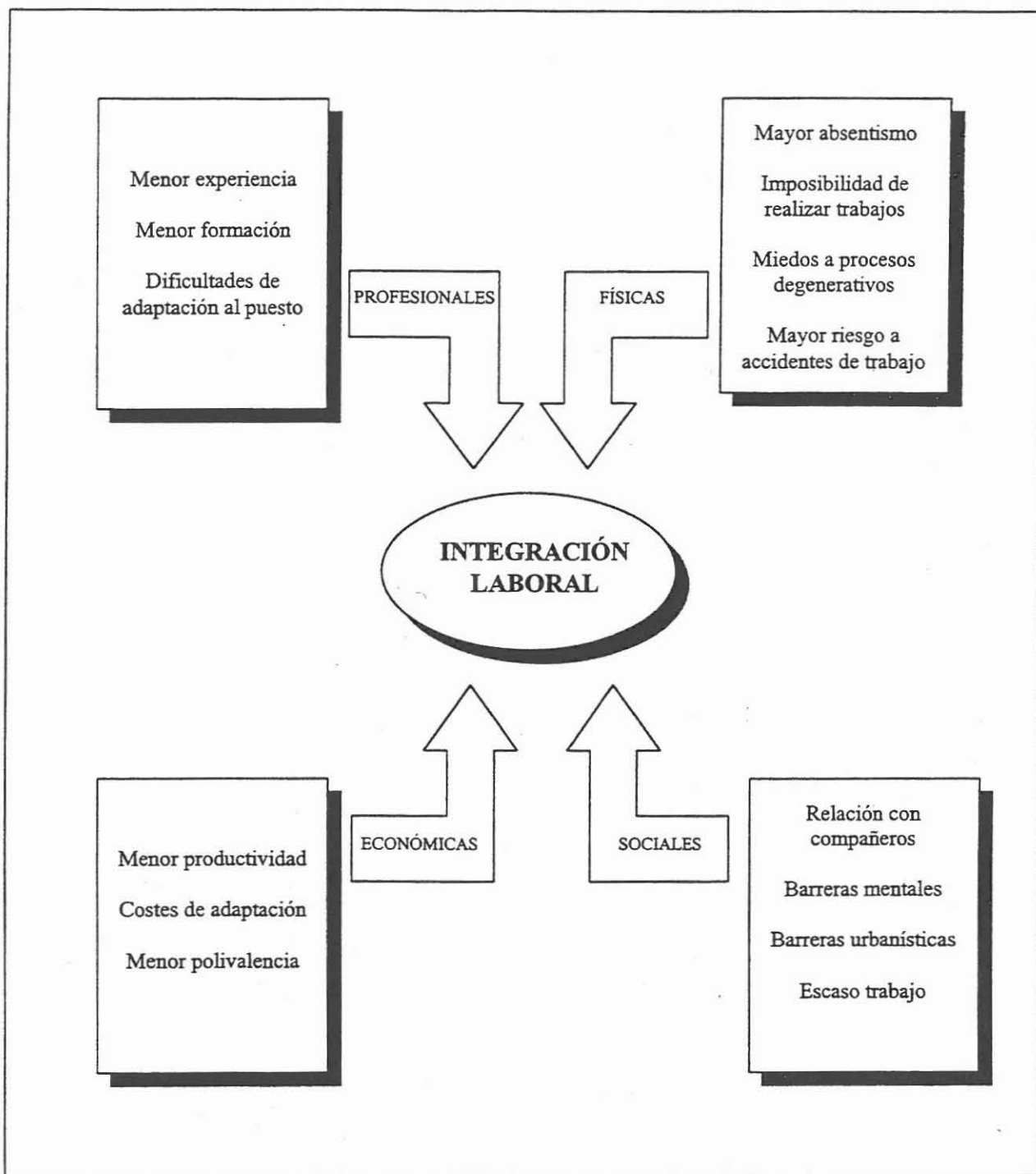
- Menor experiencia profesional derivada de las menores oportunidades de acceso al mundo laboral.
 - Mayores dificultades de adaptación al puesto de trabajo.
- f. Social, referente a las barreras físicas, mentales o estructurales que la sociedad establece con aquellos grupos más desfavorecidos, así como a la dinámica social existente:
- La desproporción existente entre oferta y demanda de empleo, que posibilita el encontrar candidatos perfectamente formados / preparados, máxime cuando existen hoy fórmulas de contratación de escaso coste para el empresario.
 - Las barreras mentales creadas en base a estereotipos cimentados sobre una tradición e imágenes en las que no se encuentran presentes las personas con minusvalía.

En línea con lo anterior, los problemas de aceptación por parte de los trabajadores/compañeros de personas que pueden distorsionar los niveles de producción de la empresa.

Por lo que, los factores que van a interaccionar a la hora de facilitar o dificultar la integración laboral de las personas discapacitadas son los siguientes (gráfico nº 8):

Gráfico n.º 8

Factores que influyen en la inserción laboral de los discapacitados



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997

Las recomendaciones que se producen en el discurso de los empresarios y responsables de contratación de los sectores de actividad investigados de cara a una total incorporación de los discapacitados en el mundo laboral son las siguientes:

- a. De un lado, un conjunto de alternativas, claramente cargadas de un paternalismo mal disimulado en muchas ocasiones, que enfatizan la idea de la protección hacia el discapacitado como la única base posible para la solución definitiva al problema de la integración. En esta línea se sugiere:
 - Mejorar la formación profesional de los discapacitados.
 - Adoptar políticas de acuerdos entre la Administración, las asociaciones de discapacitados y los empresarios, orientadas a la coordinación entre el mundo de la empresa y el de los discapacitados.
 - Incrementar todo tipo de beneficios fiscales, aunque sujetos a un control estricto, para aquellas empresas que decidan incorporar discapacitados en sus plantillas.
 - Adaptar aquellas infraestructuras, edificios, útiles de trabajo, que se muestren como un obstáculo para el desarrollo completo de las facultades de estas personas.
 - Realizar constantes acciones de promoción interna de los discapacitados, con una intensidad superior a la empleada con el resto de trabajadores.

- b. De otro lado, un tipo de actitudes “más liberales” creen que la solución al problema de la integración laboral pasa por la toma de conciencia, por parte de la sociedad civil, sobre una base de igualdad. Para ello se requiere la presencia de los propios discapacitados (y sus asociaciones) en todo tipo de decisiones que tengan alguna relación con sus intereses.

Este modelo de integración enfatiza en:

- La creación de unos cauces, en la adecuación, en las empresas, etc. lo suficientemente eficaces como para que los discapacitados consigan demostrar cuáles son sus capacidades, en definitiva, sus méritos.

Estos méritos, además, se han de encauzar, se han de potenciar, a través de organizaciones formadas por y para los propios discapacitados.

- La potenciación de un carácter lo suficientemente agresivo, algo parecido a la sensación de “orgullo” de ser discapacitado, como para que éste consiga romper definitivamente con el círculo de marginación laboral y profesional en el que vive.

En resumen y como conclusión, los factores que intervienen en la integración laboral (cuadro nº 19), según los empresarios son:

Cuadro n° 19

Factores que influyen en la integración laboral de los discapacitados desde la perspectiva de los empresarios

Factores	Menores posibilidades de integración laboral	Mayores posibilidades de integración laboral
FISICO	Enfermedad	Dificultad / carencia
APARIENCIA	“Muy visible”	“Poco visible”
MOVILIDAD	Mayor dificultad	Menor dificultad
ECONOMICO	Muchos problemas de adaptación al empleo	Pocos problemas de adaptación al empleo
PROFESIONAL	Escasa cualificación y experiencia	Elevada cualificación y experiencia
SOCIAL	Malas habilidades sociales	Buenas habilidades sociales

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Pero estas diferencias varían siempre en relación al tipo de discapacidad que posee el trabajador discapacitado. En este sentido, nos encontramos con las siguientes situaciones:

- Las personas con deficiencias psíquicas son totalmente descartadas como trabajadores del mercado laboral ordinario y se considera que solamente podrán realizar tareas muy sencillas y repetitivas después de un largo proceso de aprendizaje y entrenamiento.

- Los trabajadores con deficiencia grave en el sistema locomotor, necesitan permanentemente una “silla de ruedas” para poderse desplazarse, podrán desempeñar un puesto en cualquier centro de trabajo que no tenga barreras físicas, de modo que se puedan desplazar de un sitio a otro con total independencia.
- Los trabajadores con discapacidad “leve de movimientos” que apenas afecta a su capacidad para desarrollar un trabajo no son considerados por los empresarios como discapacitados en sentido estricto.
- Los trabajadores con discapacidad “interna, no visible”. En esta situación, el discapacitado puede comunicarle o no su deficiencia al empresario, ya que ésta no es detectable a simple vista. En el primer caso, la deficiencia no supondrá ninguna limitación para la persona, pudiendo está ocupar cualquier puesto. En el segundo caso, el empresario considerará que la persona discapacitada es un enfermo, de modo que su incorporación al puesto de trabajo será complicada.
- Los trabajadores con deficiencia visual, no suelen ser contemplados como posibles candidatos a un empleo ordinario, al considerar los empresarios que la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) se ha de ocupar de todas sus necesidades, incluyendo por supuesto las laborales.
- Los trabajadores con deficiencias auditivas es muy difícil su incorporación laboral, debido a los conflictos que pueden generar los problemas de comunicación con sus superiores y con los compañeros.

***7.-LOS HANDICAPS DE LOS DISCAPACITADOS
EN EL MUNDO EMPRESARIAL***

7. LOS HANDICAPS DE LOS DISCAPACITADOS EN EL MUNDO EMPRESARIAL

Existen una serie de factores o condicionantes que los discapacitados deben de superar para su total integración en el mercado laboral. A lo largo de este apartado se exponen, por un lado, las repercusiones que las discapacidades tienen en las actividades laborales y, por otro, los apoyos que necesitan para desempeñar adecuadamente dichas actividades laborales.

7.1. Repercusiones de la discapacidad en las actividades laborales

La ya mencionada investigación, "Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo" dentro del "Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos" contemplado en la Incitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997), muestra que, en líneas generales, los discapacitados entrevistados necesitan ayuda para la realización de las actividades cotidianas..

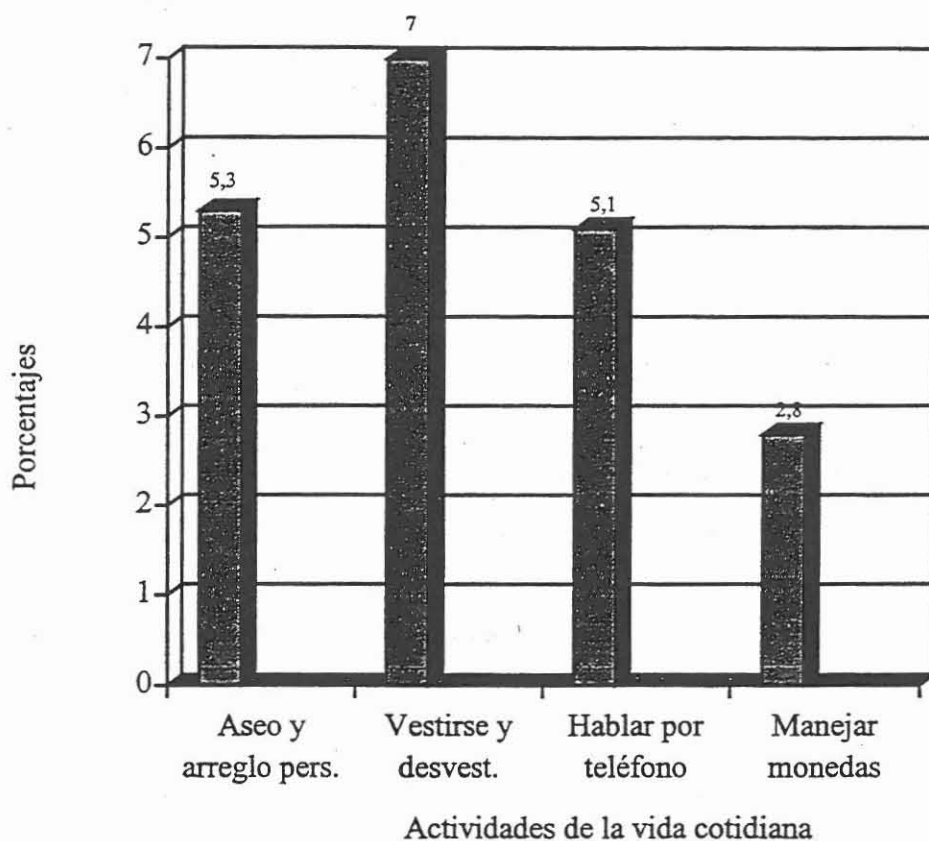
En general, y como se puede apreciar a continuación (gráfico nº 9):

- * El 5,3% de los entrevistados presentan dificultades para realizar su aseo y arreglo personal (un 0,2% no puede hacerlo solo).
- * Un 7,0% de los entrevistados tienen dificultades para vestirse y desvestirse (un 0,2% necesita ayuda).
- * Un 5,1% de los entrevistados no pueden hablar por teléfono (la mayor parte de los mismos el 3,7%, no pueden hacerlo).

- × Un 2,8% de los entrevistados tienen problemas para manejar monedas y billetes.

Gráfico n° 9

Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

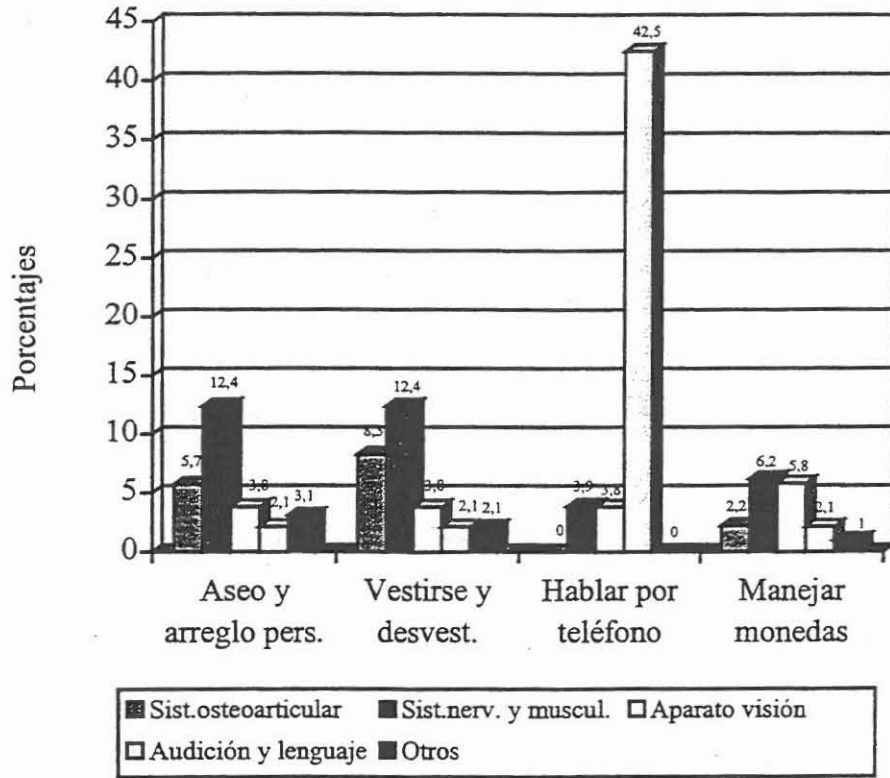
Lógicamente, el grado y tipo de discapacidad influye de forma notable en el nivel de independencia de los discapacitados. En concreto, se observa que las dificultades para realizar las actividades personales cotidianas aumentan en paralelo al incremento del grado de minusvalía que poseen.

En relación al tipo de discapacidad (gráfico n° 10 y n° 11), los resultados obtenidos, en la citada investigación, indican las mayores dificultades para la realización de las siguientes actividades:

- El aseo y arreglo personal, en los discapacitados que padecen deficiencias del sistema nervioso y muscular (el 12,4% manifiesta dificultades).
- El vestirse y desvestirse, entre los discapacitados afectados por el sistema nervioso y muscular (12,4%) y el sistema osteoarticular (8,1%).
- El hablar por teléfono, entre los que padecen problemas de audición y lenguaje: el 10,6% lo hace con dificultad y el 31,9% no puede hacerlos.
- El manejar monedas, en las personas con discapacidades del sistema nervioso y muscular (6,2%) y del aparato de la visión (5,8%).

Gráfico n.º 10

Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana en función del sistema afectado por la discapacidad

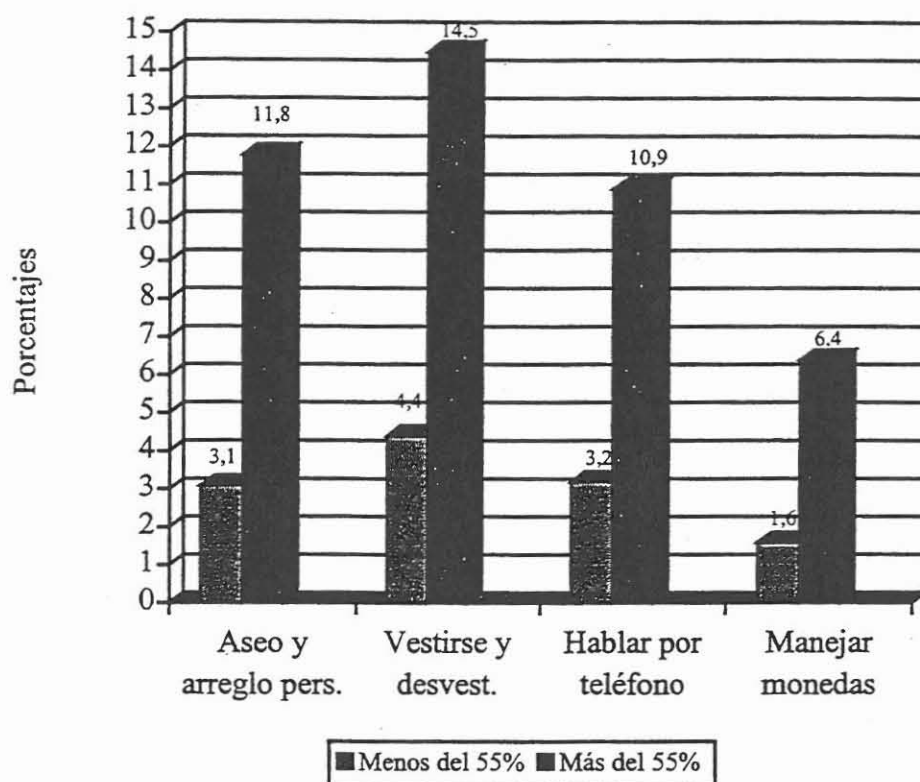


Actividades de la vida cotidiana

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Gráfico n.º 11

Porcentaje de encuestados con dificultades en las actividades de la vida diaria en función del grado de discapacidad



Actividades de la vida cotidiana

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Vistos estos datos, las repercusiones que la discapacidad tiene en la reducción del nivel de autonomía de la persona se va a reflejar también en el ámbito laboral. En este sentido, y para conocer la problemática de los demandantes de cada uno de los sectores analizados, a continuación se muestran los handicaps que tienen, y que indefectiblemente, les supone una pérdida de competitividad para su incorporación al mercado de trabajo.

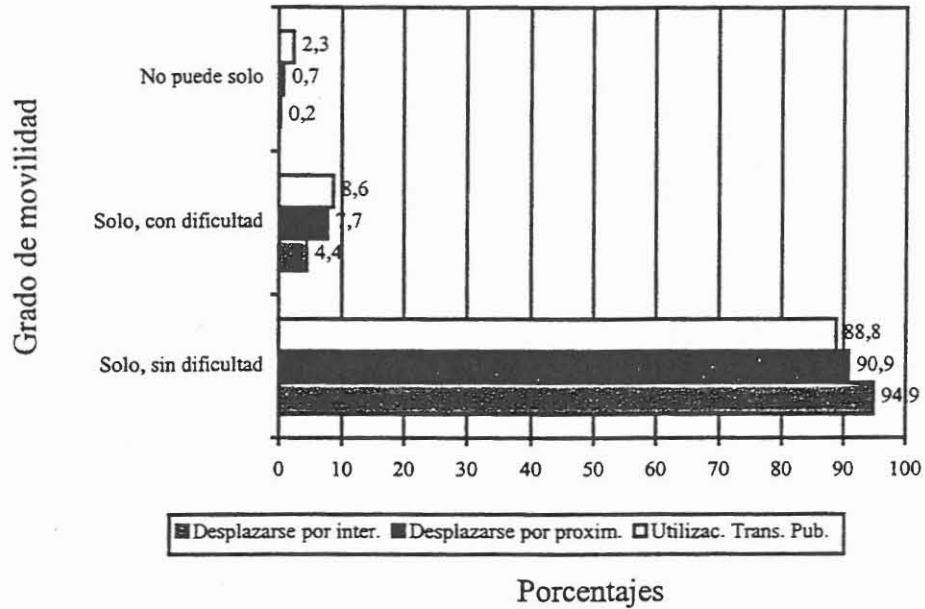
A primera vista, parece que la elección del sector demandado ha sido realizada de forma coherente con su discapacidad, por parte de los demandantes entrevistados. A modo de ejemplo, se observa que sólo el 1,8% de los que solicitan un puesto en el sector Comercio tienen dificultades para manejar monedas y billetes, habilidad necesaria en los puestos de trabajo que componen este sector.

Igualmente, la mayor parte de los demandantes de puestos relacionados con los servicios Administrativos (el 98,2%) pueden hablar perfectamente por teléfono, actividad claramente integrada en este tipo de puestos.

La práctica totalidad de los demandantes de empleo entrevistados pueden moverse, con mayores o menores dificultades, de forma autónoma (gráfico nº 12). En concreto, sólo el 0,2% no puede hacer desplazamientos dentro de espacios cerrados (hogar, centros de trabajo, etc.), un 0,7% no puede desplazarse solo por las proximidades de su domicilio y el 2,3% no puede utilizar los transportes públicos colectivos.

Gráfico n° 12

La movilidad de las personas con discapacidad demandantes de empleo



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

En términos de colectivos afectados, los que presentan mayores dificultades para desplazarse son (cuadro n° 20):

Cuadro n° 20
Colectivos que muestran mayores dificultades para desplazarse

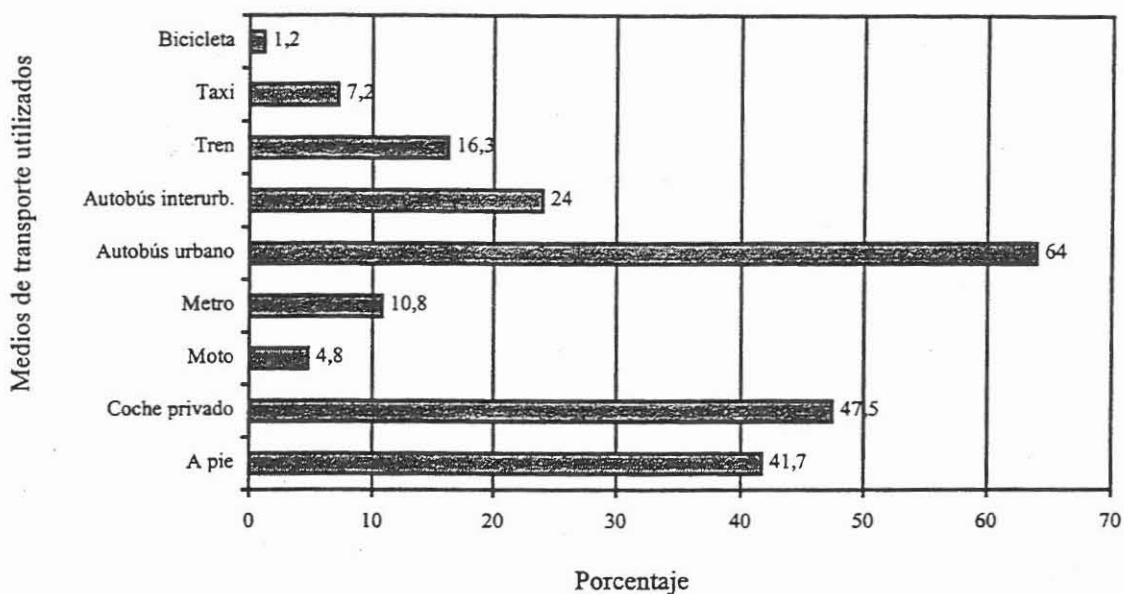
Limitaciones para...	Colectivos en los que se observa un mayor número de discapacitados que ...	
	... se desplazan solos con dificultad	... no pueden desplazarse solos
... desplazarse por interiores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayores de 44 años (6,5%) ▪ Status bajo (7,0%) ▪ Deficiencias en el sistema nervioso-muscular (10,0%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 24 años (1,4%) ▪ Las Palmas (3,3%) ▪ Grado de minusvalía superior al 55% (0,9%)
... desplazarse por las proximidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 24 años (9,9%) y mayores de 44 (9,7%) ▪ Estatus medio medio y alto (10,2%) ▪ Grado de minusvalía superior al 55% (10,9%) ▪ Deficiencias en el sistema nervioso-muscular (11,2%) ▪ Demandantes del sector de Servicios administrativos (10,0%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 24 años (2,8%) ▪ Las Palmas (6,7%) ▪ Grado de minusvalía superior al 55% (2,7%) ▪ Deficiencias en el aparato de la visión (1,9%) ▪ Demandantes del sector de Servicios administrativos (10,0%)
... utilizar el transporte público colectivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De 16 a 24 años (14,1%) y mayores de 44 (11,8%) ▪ Valencia (11,8%) ▪ Grado de minusvalía superior al 55% (15,5%) ▪ Deficiencias en el sistema nervioso-muscular (15,0%) ▪ Demandantes del sector de Servicios administrativos (12,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres (5,5%) ▪ Las Palmas (13,3%) ▪ Grado de minusvalía superior al 55% (7,3%) ▪ Deficiencias en el sistema nervioso-muscular (5,0%)

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.

Los medios que, los discapacitados utilizan habitualmente para desplazarse, son los siguientes (gráfico n° 13):

Gráfico n° 13

Medios empleados habitualmente, por las personas discapacitadas para desplazarse



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Como se puede apreciar, el transporte público es el medio más utilizado. El 64,0% de los entrevistados (71,1% en las ciudades de más de 100 mil habitantes) lo utilizan, frente al uso del coche privado (47,5%) y de la actividad peatonal (41,7%).

El análisis de los comportamientos en materia de movilidad de los discapacitados entrevistados, en cada una de las provincias, son los reflejados a continuación (cuadro n° 21):

Cuadro n° 21

**Los medios de transporte utilizados habitualmente por los
demandantes de empleo con minusvalía**

	Asturias	Murcia	Valencia	Las Palmas
Transporte público	69.0% ↑	48.5% ↓	69.6% ↑	40.0% ↓
Coche privado	45.8%	53.0% ↑	46.5%	50.0%
A pie	51.8% ↑	39.4%	37.1%	11.5% ↓

(↑) Por encima de la media (↓) Por debajo de la media

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.

Las dificultades de las personas discapacitadas para desplazarse van a incidir en su incorporación al mercado laboral, ya que diariamente se habrán de enfrentar a estos obstáculos para acceder al centro de trabajo.

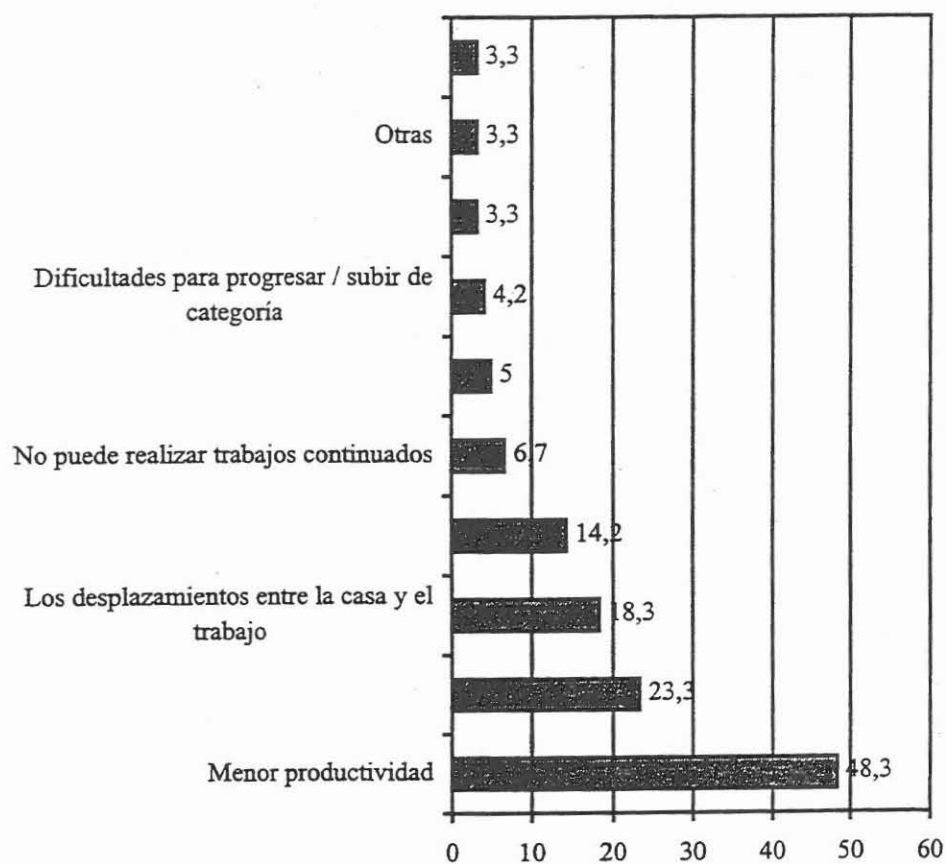
A un nivel más específico, los aspectos que los propios discapacitados consideran que podrían afectarles al desempeño del puesto demandado, se presentan seguidamente (cuadro n° 22):

Cuadro n° 22

*Aspectos en los que la discapacidad podría afectar al desempeño
de un puesto de trabajo*

	%
Menor productividad	48.3
Hay trabajos que no puede realizar	23.3
Los desplazamientos entre la casa y el trabajo	18.3
Las relaciones con los compañeros	14.2
No puede realizar trabajos continuados	6.7
Las empresas no contratan a discapacitados	5.0
Dificultades para progresar / subir de categoría	4.2
Posibles bajas / enfermedades continuadas	3.3
Otras	3.3
NS / NC	3.3

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.



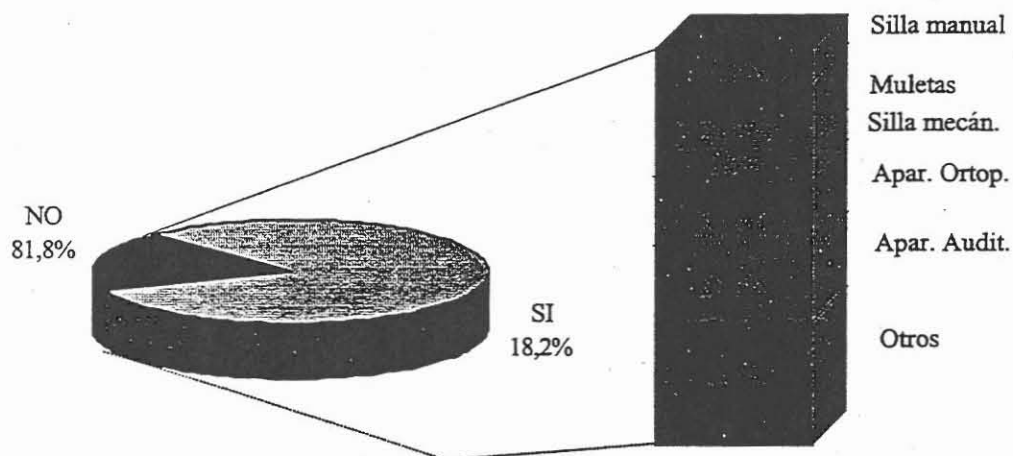
La menor productividad en el trabajo es el aspecto que los propios interesados consideran que supone el mayor handicap para una normalización es su trabajo. El 48,3% de las personas opinan que les afecta este aspecto a la hora de incorporarse a un puesto de trabajo (un 14,0% del total de las personas entrevistadas).

7.2. Necesidades de apoyo para las actividades laborales

Continuando con el análisis de los datos de la ya mencionada investigación realizada en el marco de la Iniciativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON, a la hora de contemplar la incidencia de las discapacidades en las actividades cotidianas y laborales de las personas discapacitadas, se obtuvieron los siguientes datos: el 18,2% de las personas entrevistadas necesita utilizar algún aparato como ayuda para realizar las actividades de la vida diaria. Entre aquellos que indican utilizar elementos de apoyo, los aparatos auditivos (24,4%), los aparatos ortopédicos (21,8%) y las muletas (21,8%) son los más habituales (gráfico n° 14).

Gráfico n° 14

Necesidades de uso de aparatos para realizar las actividades cotidianas



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

La utilización de aparatos de apoyo para lograr una “cierta” autonomía en la realización de las actividades cotidianas va a influir en las posibilidades de adaptación de la persona discapacitada a un puesto de trabajo, ya que, por ejemplo, la presencia de barreras físicas en los centros de trabajo va a ser un obstáculo muy importante para las discapacitados que necesitan una silla de ruedas para desplazarse.

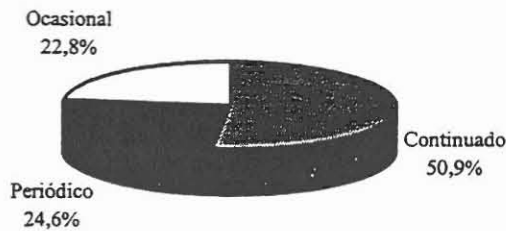
La necesidad de utilizar aparatos auxiliares para poder desenvolverse en la vida cotidiana y en el puesto de trabajo:

- * Aumenta considerablemente a medida que se incrementa el grado de la minusvalía.
- * Está en función del tipo de minusvalía que padecen, siendo más acusada entre los discapacitados con problemas de audición y lenguaje (44,7%).

Cuando se considera el sector en el que solicitan el trabajo, los demandantes de Servicios administrativos son los que tienen un mayor número de necesidades de apoyos externos (el 22,7%). Por el contrario, los que demandan empleo en el conjunto del resto de servicios, básicamente encuadrados en ámbitos industriales y de la construcción, donde los aspectos de movilidad física adquieren un mayor relieve, es donde el porcentaje de entrevistados que utiliza aparatos de ayuda es menor (11,0%).

Por otro lado, el 13,3% de la muestra entrevistada recibe actualmente algún tipo de rehabilitación médico-funcional, de los cuales, aproximadamente la mitad (50,9%) recibe un tratamiento continuado (lo que supone que un 6,8% de la población entrevistada se encuentra en esta situación), una cuarta parte periódico (24,6%) y un 22,8% ocasional (gráfico nº 15):

Gráfico n° 15
Periodicidad de la rehabilitación



Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.

Las necesidades de rehabilitación son más patentes en las personas mayores de 44 años (19,4%) y en aquellos que padecen deficiencias del aparato respiratorio (30,4%), del aparato genitourinario (27,3%) y del sistema endocrinometabólico (26,1%).

A modo de conclusión se puede decir que, parece observarse un mayor grado de necesidad de rehabilitación en los casos en los que las discapacidades son a causa de enfermedades comunes o profesionales, en tanto que los entrevistados cuya causa de discapacidad es un accidente manifiestan un menor grado de necesidad de rehabilitación.

Para superar estas dificultades, actualmente se ofrece a las empresas un nuevo servicio de apoyo a la persona con deficiencia en el puesto de trabajo.

Este servicio de apoyo proporciona, tanto al empresario como a la persona discapacitada contratada, una mayor "seguridad" de éxito en su incorporación al nuevo puesto de trabajo, al contar en todo momento con un punto de referencia para la solución de las posibles dificultades con que se pueda encontrar.

El único inconveniente que implica este servicio de apoyo, para el empresario, es su alto coste, al tener que dedicar una persona casi la totalidad de su tiempo a facilitar la adaptación del discapacitado a la empresa, durante el tiempo que dure dicha adaptación.