

## CONCLUSIONES IV ENCUENTRO NACIONAL DE PREPARADORES LABORALES

### *Políticas Activas e Incentivos a la contratación de personas con discapacidad*

- ❖ Se hace necesaria flexibilizar la contratación, bonificando contratos de 3 meses.
- ❖ En relación con los CEE que se acogieran a los Convenios nacionales del sector en el que operan (se evitaría brecha salarial entre trabajadores con y sin discapacidad que desarrollan el mismo trabajo)
- ❖ Reflexión de que los únicos contratos que utilizamos son los de fomento de empleo e indefinido y son del año 2006. (No se ha avanzado nada en los últimos 8 años)
- ❖ Bajar la obligatoriedad de contratar a las empresas de 50 a 30. Se ajustaría mucho más a la realidad y aumentaría el número de contrataciones.
- ❖ Ampliar la información sobre temas de jubilación.
- ❖ Hace falta unos servicios para promover el ECA permanentes, no se puede depender de subvenciones que dependen a su vez del cumplimiento de unos objetivos, sin tener en cuenta el itinerario de inserción que se ha trabajado con cada persona.
- ❖ Las Políticas Activas no tienen en cuenta a las personas con más necesidades para encontrar un empleo como pueden ser las personas con discapacidad intelectual y/o las personas con un trastorno mental.
- ❖ Dificultades del colectivo en el acceso a la Formación Profesional y la adquisición de Certificados Profesionales, que no están adaptados a ellos.
- ❖ Las bonificaciones en los contratos de trabajo no resultan muy útiles a la hora de asesorar y motivar al empresario, ya que el 80% de los contratos que se hacen actualmente son temporales y no llevan bonificación.



FUNDACIÓN MAPFRE

Coorganizador:



- ❖ En las evaluaciones de los resultados ¿quién mide qué es un empleo de calidad? ¿La administración? ¿La empresa? ¿la persona con discapacidad? ¿un contrato de 2 horas al día es calidad de vida? Hay que insistir en dar más voz a las personas con discapacidad en cuanto a este tema.
- ❖ Se hace necesario incentivar el tránsito de trabajadores con discapacidad del empleo protegido al empleo ordinario.
- ❖ Las medidas alternativas impiden la contratación y la creación de empleo ordinario en el colectivo.
- ❖ Acerca de las políticas activas se comenta que existir existen, pero que en el trabajo del día a día no se ven, y además van a unidas al cumplimiento de objetivos y como en muchas ocasiones estos objetivos no se cumplen, pues no se reciben.
- ❖ Respecto a la utilización del argumento de las bonificaciones a la hora de prospectar, surge debate. La mayoría opina que una empresa que contrata únicamente por las bonificaciones es una empresa que no interesa.
- ❖ Se piensa que los valores en las empresas tienen que ir cambiando y que la responsabilidad social corporativa tiene que avanzar, de manera que cada vez haya menos distancia entre el mercado laboral y la discapacidad.
- ❖ Respecto al tránsito del CEE al empleo ordinario se puede dar pero se comenta que es muy difícil. En general se transita poco.
- ❖ Se propone que haya un mayor control de las inserciones en empleo ordinario que vengan del CEE.
- ❖ Se ve la necesidad de elaborar una regulación nueva de los requisitos para la jubilación de las personas con discapacidad.
- ❖ Durante mucho tiempo se ha estado pensando en el durante y es momento de pensar en el después con el tema de las jubilaciones.
- ❖ Genera mucha preocupación que las políticas activas, vayan en dirección opuesta a las necesidades de los/as usuarios/as. Cada vez más las directrices europeas, que son las que marcan las pautas de la financiación en discapacidad y empleo, priorizan los resultados, es decir el número de inserciones, lo cuantitativo. Todo lo cualitativo se deja en un segundo plano. Curiosamente en los programas de empleo con apoyo, la parte cualitativa de orientación y apoyo es fundamental para

“Una Nueva Perspectiva para la Inclusión Social”



FUNDACIÓN MAPFRE

Coorganizador:



acortar la distancia al mercado de trabajo de los usuarios/as, independientemente del colectivo al que pertenezcan. Las financiaciones públicas que van surgiendo en las diferentes comunidades autónomas también van en la línea citada. Primando lo cuantitativo frente a lo cualitativo y sin dar respuesta a las verdaderas cuestiones.

- ❖ Los equipos de empleo con apoyo no tienen estabilidad en el empleo, fruto de la falta de cobertura en la financiación. En estas condiciones difícilmente se van a poder realizar unos apoyos en condiciones óptimas. Es urgente dar estabilidad a las unidades de apoyo. Las financiaciones de entidades privadas y fundaciones están dando mejores condiciones que las de las administraciones. Tendencia a la privatización.
- ❖ En referencia a las pensiones, la preocupación hasta el momento ha venido dada por el presente. Que el colectivo estuviera ocupado, con buenos hábitos, activo y cotizando en la medida de lo posible. El paso de los años ha puesto de manifiesto que las vidas laborales de las personas con discapacidad son mayoritariamente cortas, y con jornadas parciales que dificultan la posibilidad de jubilación. En algunos colectivos esto se agrava, existiendo un deterioro físico importante. Algunas personas acaban su vida laboral con una incapacidad absoluta o total. Pero no es una medida general ni la más acertada.
- ❖ Es necesario que de cara a evitar una discriminación real con estos colectivos implantar medidas correctoras con la cotización y contabilizar los años de otra manera.
- ❖ La compatibilidad con las ayudas es un tema importante y complejo que hay que valorar en cada caso.
- ❖ El paso del CEE a la Empresa Ordinaria afecta a todos los equipos. La estructura de cada unidad en cada provincia es diferente. Cuando en la misma empresa conviven CEE y C.O., el paso suele ser más sencillo. Se plantean permisos sin sueldo y excedencias con seguridad de puesto a la vuelta. Esto resulta muy útil cuando la persona lleva mucho tiempo en el CEE para generar tranquilidad.
- ❖ Las ayudas públicas en uno u otro caso son muy desiguales y deberían equipararse. Es necesario hacer una reivindicación. El empleo con apoyo sale perjudicado.
- ❖ Se están privatizando gran cantidad de servicios incluso en la administración (sobre todo niveles bajos). Nuestros usuarios se dirigen a puestos de bajo nivel, que son los que más se subcontratan, con lo que sus condiciones laborales una vez más tienden a empeorar.

“Una Nueva Perspectiva para la Inclusión Social”



FUNDACIÓN MAPFRE

Coorganizador:



- ❖ Importante trabajar con las familias para que entiendan las posibilidades de compatibilizar las pensiones/prestaciones y trabajo.  
En este sentido se plantea según cada caso posibilidad de revisión de grado para poder acceder a la prestación. Algunas experiencias son contrarias ya que al realizar la revisión no sólo no aumenta si no que en ocasiones incluso queda reducido.
- ❖ El tránsito de CEE al ECA es un derecho y por ello, se debería apoyar el proceso promoviendo bonificaciones de tránsito al Eca; así mismo se debería garantizar el retorno en caso de que el trabajo en empresa ordinaria se finalice, o no resulte positivo.  
Se recuerda que el ECA permite a personas con altas dificultades la inserción laboral, las mismas personas que en ocasiones no superan las pruebas de acceso al servicio de CEE.  
Aunque se valora que el servicio de CEE ya está suficientemente subvencionado se plantea una bonificación de tránsito compartida entre servicios CEE y ECA como única vía para poder promover acciones de este tipo que hoy día no son frecuentes.
- ❖ Hay que promover que las personas que están en Eca puedan mejorar sus condiciones laborales y en la medida de lo posible promocionar. La PCP es una herramienta muy útil en este sentido ya que nos da información sobre las posibilidades laborales, deseos....
- ❖ A la hora de prospectar e informar a las empresas, poner en primer plano y resaltar las bonificaciones puede ser peligroso. Deberíamos de poner en valor a las personas, lo que aportan y supone para la empresa la inclusión, la responsabilidad social corporativa. En definitiva hacer corresponsables a las empresas también del proceso de inserción. A veces se tiende a cuidar mucho a las empresas y se olvida que las empresas como elemento social también han de tener su parte de responsabilidad en la inclusión laboral adecuada.
- ❖ Se debería trabajar en mejorar las bonificaciones a las empresas pequeñas cuando contratan por poco tiempo ya que animaría a las mismas a la contratación. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las empresas en el estado son medianas y pequeñas empresas. Por ello, se les debería apoyar para que puedan incluir en sus plantillas personas con dificultades de inserción.

“Una Nueva Perspectiva para la Inclusión Social”



FUNDACIÓN MAPFRE

Coorganizador:



- ❖ Cuando se prospecta en las pequeñas y medianas empresas, la relación con RRHH es más directa que en las grandes empresas con lo que el trabajo de prospección se hace mucho más directo.
- ❖ Sería interesante contactar con los colegios de abogados, graduados sociales....ya que ellos pueden ser buenos aliados en temas legales y de aportar conocimiento...se debería colaborar con ellos.
- ❖ Se hace necesario ofrecer a pequeña y mediana empresa más facilidades para poder beneficiarse de forma ágil y sencilla.

En Madrid a 22 de Junio de 2015

“Una Nueva Perspectiva para la Inclusión Social”