

**SITUACIÓN REAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD RESPECTO AL EMPLEO**

Síntesis

Datlan

Ikerketa Aplikatua

Investigación Aplicada

0.	PRESENTACIÓN.....	3
1.	LA DISCAPACIDAD: CONCEPTOS.....	3
2.	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV	6
2.1.	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	6
2.2.	UNA BAJA TASA DE ACTIVIDAD	9
2.2.1.	Características de la población inactiva	11
2.2.2.	Perspectivas laborales de la población inactiva	11
2.3.	ELEVADAS TASAS DE DESEMPLEO	12
2.3.1.	Características de la población desempleada	15
2.4.	LA OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19
2.4.1.	Las características de la ocupación.....	21
2.4.2.	La adaptación de los puestos y las ayudas técnicas.....	25
2.4.3.	Los mecanismos de acceso al empleo.....	25
2.4.4.	La satisfacción con el trabajo	27
2.4.5.	Búsqueda de empleo de la población ocupada.....	28
3.	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN LA CAPV.....	30
3.1.	DATOS BÁSICOS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	30
3.2.	ITINERARIOS DE INSERCIÓN	32
3.3.	LA PLANTILLA EN LOS CEEs	33
3.4.	CONDICIONES LABORALES	36
3.5.	EL TRÁNSITO AL EMPLEO ORDINARIO.....	37
3.6.	MARCO COMPARATIVO DEL EMPLEO PROTEGIDO.....	38
3.7.	VALORACIÓN DE LA EFICACIA DE LOS CEEs	39
3.8.	RETOS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS CEE.....	40
4.	INTEGRACIÓN POR LO ECONÓMICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV....	42
4.1.	ADECUACIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES OFERTADOS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEMANDADOS POR EL MERCADO ORDINARIO	42
4.2.	DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS E INICIATIVAS PRIVADAS.....	45
4.3.	APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS COSTE-BENEFICIOS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	53
5.	CONCLUSIONES: MIRANDO AL FUTURO	54

0. PRESENTACIÓN

El estudio de la situación real de las personas con discapacidad con respecto al empleo aborda cuatro grandes aspectos que, a su vez, son los cuatro objetivos específicos de las bases del estudio y que conforman su índice:

- Conceptualizar el colectivo de discapacidad.
- Actualizar los datos de la población con discapacidad en edad laboral, en la CAPV.
- Elaborar el censo actualizado de centros especiales de empleo de la CAPV.
- Analizar la integración por lo económico de las personas con discapacidad en el País Vasco.

1. LA DISCAPACIDAD: CONCEPTOS

El hecho de enfocar la discapacidad desde su relación con el mundo laboral, en sí mismo, es coherente con un enfoque actual y comprometido con el aumento del funcionamiento de las personas con discapacidad.

La última definición de 2001 de la Organización Mundial de la Salud implica, precisamente, que el abordaje de las necesidades de las personas con discapacidad debe hacerse no sólo desde diferentes ámbitos, sino desde diferentes perspectivas: biológica, psicológica y social. Además de actuar en los factores de salud de las personas, ha de actuarse sobre el entorno en el que se integran, con el objetivo de hacerlo más accesible y solidario.

La CIDDM, Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, es la clasificación que la ley utiliza para conceder el grado de discapacidad y minusvalía a una persona. Así, el grado de minusvalía es la suma de su grado de discapacidad (meramente médico) y de los factores sociales complementarios (un indicador que trata de medir la desventaja social).

Completando esta clasificación CIDDM, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud de 2001 (CIF), da la importancia al funcionamiento de las personas. Según este modelo, existe un proceso complejo, interactivo y evolutivo entre las condiciones de salud y

La
discapacidad
es una
situación

los factores contextuales cuyo resultado es el funcionamiento y la discapacidad. Ese proceso, y no la persona “propietaria” del mismo, es el objeto de la clasificación.

Como síntesis de terminología básica recogida en la última clasificación de discapacidad, CIF OMS 2001, se presenta un cuadro con algunos términos y definiciones esenciales.

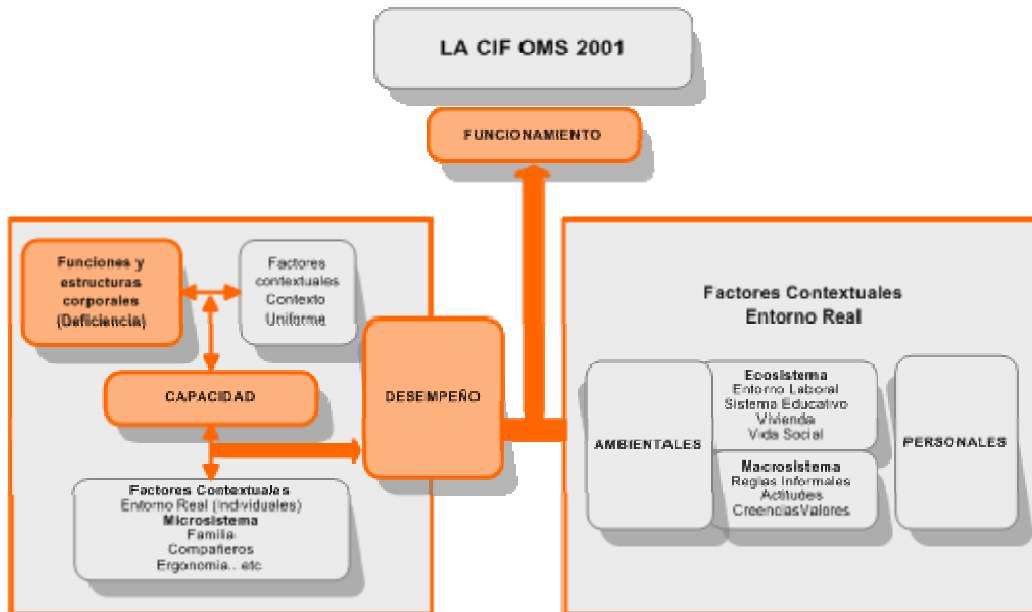
Tabla 1. Terminología de la última clasificación de discapacidad, CIF OMS 2001

Funciones corporales	Las funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas). Las deficiencias son problemas en la función o estructura corporal, tales como una desviación o una pérdida significativa.
Estructuras corporales	Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes. Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida.
Actividades y participación	Actividad es la realización de una tarea o acción por una persona. Participación es el acto de involucrarse en una situación vital. Limitaciones en la actividad son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades. Restricciones en la participación son problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales
Factores ambientales	Los factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Fuente: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: “CIF. Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud”. Edita el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid 2001.

A continuación, se muestra un gráfico en el que se organizan las intervenciones, líneas de actuación de la Administración, a partir de la clasificación de la OMS y del modelo ecológico.

Gráfico 1. Organización de las intervenciones a partir del modelo ecológico y de la CIF OMS 2001



CIF, de 2001: la discapacidad es el resultado de factores personales y ambientales.

Fuente: Datlan y Ararteko (2003). La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad en la CAPV. Ararteko. Vitoria-Gasteiz.

Para el presente trabajo, el concepto de discapacidad que se asume es el que ofrece la Organización Mundial de la Salud. Coherentemente con la definición de la OMS, este estudio es uno de los esfuerzos del Gobierno Vasco que tienen como objetivo aumentar el funcionamiento de las personas con discapacidad. Precisamente el I Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario promovido por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en un marco interinstitucional, parte de este marco conceptual, y plantea intervenciones, fundamentalmente:

- A través de acciones que intenten lograr mayor grado de capacidad de las personas con discapacidad, como la formación.
- Facilitando apoyos para mitigar la situación de discapacidad en la acción más inmediata de la persona con el entorno, como las ayudas técnicas o la adaptación del puesto de trabajo.
- Involucrando al entorno físico y social de las personas con discapacidad promoviendo, por ejemplo, políticas efectivas que hagan del mercado laboral ordinario un espacio accesible.
- Colaborando activamente en la accesibilidad universal y en el diseño para todos y haciendo efectivas las propuestas de organismos internacionales relacionadas con la discapacidad.
- Influyendo en el sistema de ideas como, por ejemplo, explicando que la discapacidad es una situación y que las personas con discapacidad tienen su hueco en el mercado laboral.

2. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV

2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

La población con discapacidad (con 33% de minusvalía o más) en la Comunidad Autónoma vasca en edad potencialmente activa (entre 16 y 64 años) está compuesta por 51.840 personas, el 3,4% de la población vasca de esa edad. Está conformada por 31.612 varones y 20.228 mujeres.

Se trata de una población que cabe calificar como muy envejecida: el 46,7% es mayor de 50 años, proporción que sube al 81,7% si tenemos en cuenta a los mayores de 35 años. La edad media de esta población es de 47 años.

Tabla 2. Prevalencia de la discapacidad por sexo y edad (en %)

Edad	Sexo		
	Varón	Mujer	Total
16-24	1,6	0,8	1,2
25-34	2,5	2,0	2,2
35-49	4,3	2,9	3,6
50-64	7,2	4,3	5,8
Total	4,4	2,9	3,6

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

La mayoría son hombres (61%). La mitad de las personas con discapacidad son varones mayores de 35 años (50,3%). La posición de cabeza de familia o cónyuge es mayoritaria (64,2%), mientras que hijos e hijas conforman el 31,5%.

Si bien la discapacidad física afecta a más de la mitad de las personas con discapacidad, la variable edad tiene un efecto notable en esta distribución. Así, entre las personas de menos de 35 años destaca el importante peso de la discapacidad intelectual (31,3%) y de la enfermedad mental (18,8%). Frente al perfil anterior, la discapacidad física es mayoritaria en las personas con más de 35 años (60,2%).

Tabla 3. Prevalencia de la discapacidad por sexo y edad (en %)

Tipo de discapacidad	Prevalencia			Distribución porcentual		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Discap. intelectual	6,1	4,9	5,5	13,9	17,0	15,1
Enferm. mental	6,2	4,0	5,1	14,2	13,9	14,1
Discap. visual	3,2	2,7	2,9	7,2	9,4	8,1
Discap. auditiva	2,8	2,0	2,4	6,4	7,0	6,6
Discap. física	25,6	15,1	20,4	58,4	52,7	56,2
Total	43,8	28,6	36,3	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

La mayoría de las personas con discapacidad tiene un porcentaje de minusvalía inferior al 65% (56,3%). Mientras esta proporción se sitúa en torno al 42-46% en los menores de 35 años, sube a cifras de 54-62% en los mayores de 35 años. Las situaciones más graves de minusvalía descienden notablemente con la edad, pasando de un 28,2% en los menores de 25 años a un 13,4% en los mayores de 50.

En un 74,3% de los casos la discapacidad es sobrevenida, apareciendo en la mayoría a partir de los 25 años (62,7%), no observándose diferencias significativas en función del sexo.

Tabla 4. Origen de la discapacidad según tipo de discapacidad (% horizontales)

Discapacidad principal	Origen de la discapacidad		
	Congénita	Sobrevenida	Total
Discap. intelectual	80,1	19,9	100,0
Enferm. mental	13,5	86,5	100,0
Discap. visual	35,8	64,2	100,0
Discap. auditiva	25,8	74,2	100,0
Discap. física	12,7	87,3	100,0
Total	25,7	74,3	3,6

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

La mayor parte de las personas con discapacidad en edad potencialmente activa cuentan con algún tipo ingreso personal (87%). La proporción de personas sin ingresos propios es más elevada entre las mujeres (24,5% frente al 5,6% de los varones). También lo es en las personas menores de 25 años (29,1%)

En Gipuzkoa es donde más puestos en CEEs hay por persona

Mientras la principal fuente de ingresos de las personas entre 25 y 49 años son los salarios o ingresos como autónomo, la mayoría de quienes cuentan con más de 50 años son pensionistas (56,7%), resultando el ingreso mayoritario entre los menores de 25 años las prestaciones institucionales por minusvalía, fundamentalmente LISMI.

El peso de este último tipo de prestaciones es particularmente elevado en el caso de la discapacidad intelectual (50,4%) o enfermedad mental (26,5%). Los ingresos salariales resultan mayoritarios en el caso de discapacidades auditivas y visuales. En personas con discapacidad física los principales ingresos proceden de las pensiones de la Seguridad Social.

El origen de los ingresos está muy determinado por el grado de minusvalía. Así, más del 45% de los que tienen menos del 65% tienen ingresos por trabajo frente al 15-18% de los que tienen más del 65%. En este caso, resultan determinantes las prestaciones institucionales por minusvalía.

Tabla 5. Fuente de ingresos personales según porcentaje de minusvalía (% verticales)

Tipo de Ingresos personales	% minusvalía			
	33-64%	65-74%	Más del 74%	Total
Sin ingresos propios	15,1	9,8	10,8	13,0
Derivados del trabajo	45,4	17,3	15,5	32,8
Subsidio de desempleo	2,6	1,1	1,7	2,0
Pensión de invalidez	28,1	34,3	24,6	29,2
Pensión de jubilación	4,8	3,0	2,2	3,9
Otras pensiones SS	3,2	7,6	10,0	5,5
LISMI/ PNC	6,2	31,4	45,9	19,6
Renta Básica	2,1	4,2	1,7	2,6
Pensión alimenticia	0,9	0,7	1,4	0,9
Otro tipo	4,8	9,6	6,7	6,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

Las situaciones de independencia económica tienen un fuerte componente de género. Así mientras apenas un 36,2% de los varones dependen total o parcialmente de terceros, la proporción es del 63,2% entre las mujeres.

Por otra parte, el nivel formativo de la población con discapacidad es más bajo que el de la población total de la CAPV. Si un 52% de la población total de 16 a 64 años cuenta con estudios superiores a la enseñanza obligatoria, la proporción se reduce al 40,4% en la población con discapacidad. La distancia educativa es particularmente llamativa entre las personas de 25 a

49 años. El colectivo con menor nivel de estudios es el de personas con discapacidad intelectual.

Tabla 6. Nivel formativo alcanzado según tipo de discapacidad (% horizontales)

Tipo de discapacidad	Nivel de estudios						
	Analfabetos	Sin estudios	Primarios	Form. Profesional	Secund. no profesional	Superiores	Total
Disc. intelectual	42,6	5,1	43,5	3,0	5,8	0,0	100,0
Enferm. mental	2,3	2,0	50,4	19,1	16,0	10,1	100,0
Discap. visual	2,1	2,9	51,7	15,3	14,6	13,5	100,0
Discap. auditiva	1,5	1,9	53,2	18,4	11,0	14,0	100,0
Discap. física	1,9	2,0	49,3	19,6	13,0	14,1	100,0
Total	8,1	2,5	49,0	16,6	12,4	11,4	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

2.2. UNA BAJA TASA DE ACTIVIDAD

La tasa de actividad de la población con discapacidad es muy baja y se sitúa en el 47,1%, más de 22 puntos porcentuales por debajo de la registrada para el conjunto de la Comunidad Autónoma en 2003. La mayor parte de la población con discapacidad vasca es, por tanto, inactiva: 27.439 personas, el 52,9%.

Respecto a la población total, la menor tasa de actividad se asocia a los siguientes factores:

→ La menor tasa de actividad femenina

La tasa de actividad resulta aún más baja en el caso de las mujeres (43% frente a 49,7% de los varones). Esto se asocia a las muy bajas tasas de actividad femeninas entre las menores de 25 años y en las mayores de 50 años. También es llamativa la baja tasa de actividad femenina en Álava (38,1% por 40,5% en Gipuzkoa y 45,7% en Bizkaia).

Por tipo de discapacidad, las mayores diferencias se advierten en las personas con discapacidad intelectual y con discapacidad visual. En estos grupos la actividad femenina se sitúa entre 12 y 14 puntos por debajo de la masculina.

→ La menor tasa de actividad de las personas mayores y de las más jóvenes

La tasa de actividad resulta también muy baja en los mayores de 50 años y en los menores de 25 (33,2% y 38,5% respectivamente frente a cifras superiores al 59% en las personas de 25 a 49 años).

Esta situación se asocia, además de a la menor tasa de actividad femenina a estas edades, a la fuerte caída de los niveles de actividad a partir de los 50 años en personas con discapacidad física, auditiva y visual.

→ La menor tasa de actividad de Álava

Las tasas de actividad son más altas en Bizkaia (47,9%) y en Gipuzkoa (47,3%) que en Álava (43,7%). Las tasas de actividad más bajas corresponden a la discapacidad intelectual (32,2%) y la enfermedad mental (40,4%). Las personas con discapacidad auditiva y visual tienen, en cambio, mayores tasas de actividad, siempre superiores al 59%. En una posición intermedia, con una tasa de actividad del 48,7% se sitúan las personas con discapacidad física.

Llama especialmente la atención las muy inferiores tasas de actividad de las personas con problemas mentales. En términos comparativos esto aparece en el caso de la discapacidad intelectual a partir de los 26 años y en la enfermedad mental a partir de los 35 años.

→ Menor tasa de actividad conforme aumenta el grado de minusvalía

El aumento del porcentaje de minusvalía acarrea una caída considerable de la tasa de actividad, pasando del 60,9% en las personas con un porcentaje de minusvalía entre el 33% y el 64% al 31,8% de las personas con un porcentaje entre el 65 y el 74% y al 25,3% de las personas con un porcentaje igual o superior al 75%.

El aumento del porcentaje de minusvalía se asocia a una caída de la actividad en todos los tipos de discapacidad. Esta caída es

particularmente elevada en el caso de la discapacidad intelectual, que pasa del 64,7% en personas con un grado de minusvalía inferior al 65% al 24,6% en la 65 a 74% para caer al 4,1% en personas con más del 75% de minusvalía.

2.2.1. Características de la población inactiva

La población inactiva con discapacidad es una población en la que más de la mitad de las personas (58,9%) han superado los 50 años y el 85,7% son mayores de 35 años.

La mayor parte de la población inactiva está compuesta por personas retiradas o pensionistas (48,1%), incapacitadas para el trabajo (17,1%) y dedicadas a las labores del hogar (14,9%). El 13,5% son usuarias de centro ocupacional y el 3,8% son estudiantes. La mayor parte de los inactivos jóvenes son estudiantes (47,9% de los menores de 25 años).

La mayoría de las personas inactivas cuentan con ingresos, sólo el 15,8% no cuenta con ningún ingreso personal. La proporción de personas sin ingresos sólo es significativa en estudiantes (40,17%) y, sobre todo, en personas que se dedican a las labores del hogar (60,2%).

Los ingresos más importantes son los derivados de una pensión de invalidez (48,2%) y las prestaciones institucionales por minusvalía, que percibe el 27,5%.

2.2.2. Perspectivas laborales de la población inactiva

Una de cada tres personas inactivas no ha realizado nunca una actividad laboral. Esta proporción se eleva al 38,4% de las dedicadas a las labores del hogar y llega al 76% entre estudiantes y al 85,7% en personas usuarias de centros ocupacionales (66,7% entre los que se definen como incapacitados para el trabajo). Por su parte, un 45,8% de la población inactiva actual perdió su empleo por causa de la deficiencia o por otras enfermedades. Esto refleja que tres de cada cuatro inactivos con discapacidad ven relacionada dicha discapacidad con la salida o no-entrada en el empleo.

Tabla 7. Causas de la situación de inactividad según sexo y edad (% verticales)

Causas de la situación de inactividad	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
Imposibilidad realizar cualquier act. laboral	67,7	64,6	47,7	60,6	67,6	68,1	66,4
Falta capacidad para realizar act. laboral	41,7	39,4	43,4	51,3	48,6	35,3	40,7
Desánimo para encontrar empleo	12,3	15,8	4,3	17,8	18,1	11,9	13,8
Preferencia acabar formación	2,8	1,7	29,1	7,6	0,8	0,2	2,3
Por tener recursos económicos suficientes	1,7	4,4	0,0	0,4	4,6	2,6	2,8
No tener edad para trabajar	7,2	7,1	0,0	0,0	0,0	12,1	7,2
Otras razones	12,2	12,7	10,7	9,0	13,2	12,7	12,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

Los motivos de la inactividad se asocian fundamentalmente a la imposibilidad o falta de capacidad para realizar una actividad laboral. Únicamente un 13,8% de las personas inactivas señalan el desánimo para encontrar empleo como el principal motivo para no trabajar.

Una de cada cinco personas inactivas con discapacidad desearía trabajar. Aunque no se observan diferencias significativas en función del sexo, la edad o el tipo de discapacidad, sí conviene mencionar la fuerte caída del deseo de trabajar en el caso de la discapacidad intelectual (9,9%) y de los mayores de 50 años (15,8%).

A más del 40% de las personas que desearían trabajar (41,3%) les gustaría hacerlo en un centro especial de empleo frente al 33,5% que lo haría en un empleo ordinario. El 19,2% desearía utilizar otra fórmula.

2.3. ELEVADAS TASAS DE DESEMPLEO

Las personas desempleadas ascienden a 6.789 personas, el 13,1% del conjunto de personas con discapacidad. La incidencia del desempleo afecta al 27,8% de la población activa con discapacidad en la comunidad autónoma, una proporción muy elevada si la comparamos con la población general, con tasas que se sitúan por debajo del 10%.

Los rasgos más importantes a destacar en este punto son los siguientes:

→ **Mayor tasa de paro entre los más jóvenes, pero mayor número de personas en desempleo en la franja de más edad**

Los más jóvenes son los más afectados por el desempleo. La tasa de paro de los menores de 25 años es del 35,6%, baja al 30,3% en las personas entre 25 y 34 años, CAPV al 27,6% en las de 35 a 49 años y se sitúa en el 25,9% en los mayores de 50 años, todavía, sin embargo, en cifras muy importantes.

A pesar de que las tasas de paro más elevadas se registran entre los más jóvenes, al ser la población con discapacidad una población envejecida y con tasa de paro todavía muy elevada en las personas de mayor edad, se constata que la mayoría de las personas con discapacidad paradas son mayores de 35 años (74,6%), con apenas un 4,4% de desempleadas menores de 25 años.

→ **Mayor tasa de paro femenina**

Si la tasa de paro se sitúa en el 25,5% en los varones, en el caso de las mujeres se eleva hasta el 32,1%. Las tasas femeninas son siempre más elevadas que las masculinas a excepción de los grupos más jóvenes, precisamente los menos numerosos y los que registran las tasas de paro más elevadas. En términos relativos, el diferencial de desempleo de las mujeres no hace sino crecer con la edad, llegando la tasa de paro femenina a superar en un 60% a la masculina en los mayores de 50 años (34,7% frente a 21,6%).

Las mujeres representan un 41,1% del total de personas con discapacidad desempleadas, cifra por encima de la proporción de mujeres activas (35,6%) y de mujeres con discapacidad (39%).

Las tasas femeninas sólo son superiores a las masculinas en personas con discapacidad intelectual y con enfermedad mental, dos de los grupos en los que la tasa de desempleo es más baja. Sin embargo, las diferencias se hacen más evidentes en el caso de las personas con discapacidad auditiva y visual. En el caso de la discapacidad visual la

probabilidad de desempleo es 1,9 veces superior en las mujeres y 1,8 en la discapacidad auditiva.

→ Mayor tasa de desempleo en Bizkaia

La tasa de paro más elevada se registra en Bizkaia donde casi la tercera parte de la población activa está parada (30,9%), mientras en Gipuzkoa la tasa se sitúa en el 28,9% y cae al 17,1% en Álava.

La mayor tasa de paro de Bizkaia se vincula tanto a una mayor tasa de paro femenina (36,4% frente a 27,8% de Gipuzkoa y al 22,9% de Álava) como a sus más elevadas tasas de desempleo entre los mayores de 35 años, superiores al 30%.

→ Mayores tasas de paro en personas con enfermedad mental

La incidencia del desempleo es muy alta en personas con enfermedad mental (41,9%). Por el contrario, las personas con discapacidad intelectual y discapacidad auditiva son las que menores tasas de desempleo registran (22,7% y 23,1% respectivamente). En una situación intermedia se sitúan las personas con discapacidad física (26,8%) y visual (26,7%).

Las mayores diferencias por edad se observan en personas con discapacidad intelectual y con discapacidad auditiva. En el primer caso, la probabilidad de desempleo es 2,7 veces superior en los menores de 25 años respecto a los mayores de 50; la probabilidad de desempleo en personas jóvenes con discapacidad auditiva es 2,5 veces superior a la de las de más de 50 años.

→ Mayores tasas de paro conforme aumenta el grado de minusvalía

La incidencia del desempleo crece conforme aumenta el grado de minusvalía, pasando del 23% de los que tienen un porcentaje entre el 33 y el 64% al 41,5% para las personas con un porcentaje entre el 65 y el 74%. La tasa de paro de quienes tienen un porcentaje de minusvalía superior al 75% es del 38,6%, todavía por encima de la media del colectivo general situada en el 27,8%.

2.3.1. Características de la población desempleada

Las personas con discapacidad desempleadas tienen una elevada experiencia laboral: sólo el 11,3% no ha trabajado antes. En quienes buscan su primer empleo, es muy importante el peso de las personas con discapacidad física y con discapacidad intelectual, que representan el 85% de los parados sin experiencia laboral.

La mayor parte de los desempleados son trabajadores cualificados y operadores de maquinaria (43,9%); los trabajadores no cualificados suponen otro 29,7%, mientras los directivos y técnicos suponen el 13,5% y el personal administrativo el 12,8%.

Tabla 8. Población desempleada según profesión y experiencia laboral (% verticales)

Profesión	Situación ocupacional actual		
	Parado, ha trabajado antes	Parado, busca primer empleo	Total
Directivos	2,3	0,0	2,2
Técnicos	12,2	1,2	11,3
Emp.administrativos	10,9	36,7	12,9
TC servicios	15,3	19,3	15,6
TC agr.-pesca	4,4	10,1	4,8
TC cons-industria	16,3	2,4	15,2
Oper.maquinaria.	8,9	1,1	8,3
TNC servicios	12,8	28,1	14,0
TNC agr.-pesca	1,0	0,0	,9
TNC cons-industria	13,9	1,1	12,9
TNC transp.-descarga	2,1	0,0	1,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El **nivel formativo de la población desempleada con discapacidad es elevado** si lo comparamos con el de la población con discapacidad general: si en ésta la tasa de analfabetismo se sitúa en el 8,1% y el 59,6% ha finalizado en el mejor de los casos los estudios obligatorios básicos, en la población parada estas proporciones caen al 0,9% en lo relativo a la tasas de analfabetismo y al 52,6% la proporción de personas que han superado como máximo la enseñanza obligatoria. Por el contrario la proporción de personas con estudios profesionales (23,3%) y secundarios no profesionales (16,8%) es más elevada. El nivel de estudios en secundaria y FP de la población desempleada con discapacidad, es similar a la de la población general, aún cuando se trate de una población más joven. Este hecho es más claro, sobre todo, en las personas con discapacidad sobrevenida (el 18,7% tiene secundaria).

Tabla 9. Comparación del nivel formativo de la población con discapacidad desempleada con otras poblaciones

Profesión	Población con discapacidad en paro	Población con discapacidad	Población CAPV	Población CAPV en paro
Analfabetos	0,9	8,1	0,5	0,0
Sin estudios	0,2	2,5	19	0,4
Primarios	51,5	49	28,5	30,8
FP	23,3	16,6	19,3	27,2
Secundaria no profesional	16,8	12,4	13	15,2
Medios y superiores	7,3	11,4	19,7	25,5
Total	100	100	100	99,1

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El nivel de estudios de las mujeres desempleadas es superior al de los varones. Comprobamos así que el 9,1% cuenta con estudios medios o superiores frente al 6% de los varones. Incluso la proporción de personas con estudios profesionales es superior entre las mujeres (28,1% frente al 19,8%), circunstancia que no se observa en la población con discapacidad general.

Casi toda la población con discapacidad desempleada ha tenido algún contacto con el empleo en el último año (88,7%), aunque este contacto ha sido muy reducido en el tiempo: el 81,4% ha trabajado entre 1 y 3 meses y sólo el 7,4% ha trabajado más de 6 meses.

La mayor parte de los empleos se han producido como trabajadores de la industria y de la construcción (30%). Los trabajadores, cualificados o no, de los servicios suponen otro 27,9%. Como operarios de máquina ha estado empleado otro 8,8%.

El tiempo en el último empleo es también limitado, prácticamente la mitad de las personas han trabajado durante menos de un año (45,8%) y sólo una de cada tres ha trabajado en su última profesión más de 3 años (34,9%).

Los principales motivos de la pérdida del último empleo son el despido o la finalización del contrato (36,4%) y la discapacidad (33,2%). En conjunto dos de cada tres personas perdieron su empleo por uno de estos dos motivos. En 11,9% dejó voluntariamente su empleo.

Tabla 10. Causas de la situación de inactividad según sexo y edad (% verticales)

Motivo pérdida empleo	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
Por voluntad propia	8,7	16,7	0,0	22,3	9,1	11,2	11,9
Regulación empleo, cierre	9,5	9,3	0,0	2,0	9,1	14,3	9,4
Despido, fin de contrato	38,2	33,7	79,5	59,2	33,6	25,4	36,4
Por voluntad de su familia	0,0	0,6	0,0	0,0	0,3	0,4	0,3
Por la deficiencia	37,4	26,9	0,0	13,3	34,6	43,8	33,2
Por otras enfermedades	1,9	2,4	0,0	1,4	2,6	1,9	2,1
Otros motivos	4,2	10,4	20,5	1,8	10,7	3,0	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El peso de la discapacidad se incrementa progresivamente con el aumento de la edad, pasando de representar el 13,3% en las personas de 25 a 34 años al 43,8% en las mayores de 50 años. Tiene también una incidencia mayor entre los hombres (37,4% frente al 26,9% de las mujeres).

Dos de cada tres personas paradas buscan empleo (67,2%), mientras la tercera parte de las personas que se auto definen como desempleadas no lo hace (32,8%). La búsqueda de empleo es mayor en las mujeres (70,3%), y las personas más jóvenes (81-87% de los menores de 35 años).

Entre las personas con discapacidad desempleadas, la búsqueda de empleo no siempre coincide con la creencia de que será posible conseguirlo. De hecho el 42% de las personas que buscan empleo creen que no lo encontrarán en los próximos 12 meses. Esta proporción es mayor cuando las razones de la búsqueda de empleo no se vinculan estrictamente a razones económicas sino a sentirse útil (48,4%) o a adquirir independencia personal (45,8).

El rechazo a la discapacidad y la falta de trabajo en general son los principales motivos alegados para la situación de desempleo. La tercera causa que justifica la situación de desempleo de las personas con discapacidad es el incumplimiento de la legislación por parte de las empresas (12,4%).

Tabla 11. Motivo de la situación de desempleo según sexo y edad (% verticales)

Motivo situación desempleo	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
No hay puestos adecuados a su formación	7,6	4,6	,0	6,0	2,5	13,1	6,4
Poca formación y experiencia laboral	12,0	11,2	43,1	18,2	10,6	4,3	11,7
Falta de trabajo en general	13,6	15,0	3,5	13,0	13,6	17,3	14,2
Existe rechazo a su deficiencia	25,7	25,1	12,0	25,4	26,4	26,0	25,5
Las empresas incumplen la legislación	12,9	11,7	22,9	12,6	14,9	7,2	12,4
Tiene contrato eventuales	5,6	8,3	4,4	8,0	6,5	6,5	6,7
Otros	15,1	20,3	2,1	13,0	17,8	21,5	17,2
Ns/Nc	7,4	3,7	12,0	3,8	7,7	4,0	5,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

La inscripción en el INEM es la principal actividad de búsqueda de empleo, dos de cada tres personas desempleadas está inscrita en alguno de los registros o en ambos. El Servicio Vasco de Empleo-Lanbide, asociaciones y centros especiales de empleo son los organismos en los que con más frecuencia se registran las personas con discapacidad, 44,1%, 22,9% y 20,5% respectivamente. Por otra parte el 13,1% de las personas desempleadas está inscrita en una ETT, proporción similar a la inscripción en ayuntamientos, 11,8%.

Sólo el 19,2% de la población desempleada no está inscrito en ningún registro de búsqueda de empleo, proporción similar a la de quienes se inscriben sólo en el INEM (19,1%). Prácticamente la mitad de las personas desempleadas (48,8%) está inscrita tanto en el INEM como en otros organismos.

A la hora de concretar el tipo de actividad que desearía, aquella en la que cree que se encontraría mejor, sólo el 14,9% de las personas que buscan empleo señalan que esta circunstancia les sería indiferente. La mayoría se encontraría mejor trabajando en la administración pública (42,8%) y el 28,6% en la empresa privada. El trabajo en un centro especial de empleo (12,1%) o en un empleo reservado (1,6%) sólo es citado por el 13,7% de las personas en desempleo.

A la hora de señalar el tipo de contrato, la mayoría, el 51,9% señala su preferencia por un contrato específico para personas con discapacidad, más

en la Administración Pública que en la empresa privada (35,7% y 16,2% respectivamente). La proporción de las que se encontrarían mejor con un contrato ordinario es también importante, 19,5%, proporción a la que cabe añadir el 14,9% de los que no tienen preferencia por ninguna situación específica.

Casi una de cada cinco personas desempleadas necesitaría utilizar ayudas técnicas en su trabajo. Esta proporción es mas elevada entre los menores de 35 años (24-32%), aunque la mayor parte de las personas que necesitarían ayudas técnicas son mayores de 35 años (56%)

Las personas con discapacidad visual y auditiva (27,3% y 27,2% respectivamente) son las que señalan con mayor frecuencia esta circunstancia. Ambos grupos suponen el 26,1% de las personas que necesitarían ayudas técnicas.

2.4. LA OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La población con discapacidad ocupada en la Comunidad Autónoma asciende a 17.613 personas, lo que sitúa el coeficiente de ocupación de la población con discapacidad vasca en el 34%, cifra muy baja si la comparamos con la de la población total de la Comunidad Autónoma, el 52,7%. Todo ello como consecuencia de la menor tasa de actividad y de la mayor tasa de desempleo.

Se observa, no obstante, un aumento significativo de la ocupación en la población con discapacidad en el último quinquenio. Si comparamos estos datos con el estudio del Ararteko de 2000, observamos que desde entonces el volumen de personas ocupadas con discapacidad ha experimentado un crecimiento del 43%. Este hecho, que se enmarca en el crecimiento general del nivel de ocupación de la población vasca (el número de ocupados crecido el 11,7% respecto a 2001), se asocia también al aumento del empleo en centros especiales de empleo, que ha experimentado un crecimiento del 51,4% respecto a 2000 y, cabe suponer, también a la eficacia de las políticas de integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

Los colectivos con menor coeficiente de ocupación son los siguientes:

→ Las mujeres

El coeficiente de ocupación femenino es del 29,2%, muy por debajo del 37,1% de los varones. Sólo una de cada tres personas ocupadas es mujer (33,5%).

Los coeficientes de ocupación femeninos no alcanzan en ningún caso el 50%, únicamente en las mujeres de 35 a 49 años supera ligeramente el 45%. Los grupos más jóvenes y de más edad no consiguen llegar al 25% de mujeres ocupadas.

Destaca el muy inferior coeficiente de ocupación femenino en el caso de la discapacidad visual (32,3% frente al 53,3% de los varones).

→ Las personas más jóvenes y las de más edad

Los coeficientes de ocupación más elevados se observan entre la población de 25 a 49 años: 45% en las personas de 25 a 34 años, 43,1% en las de 35 a 49 años. En cambio, sólo la cuarta parte de las personas más jóvenes (24,8%) y de las de más edad (24,6% de los mayores de 50 años) están ocupadas.

→ Menor ocupación en los territorios más poblados

En Gipuzkoa y Bizkaia sólo una tercera parte de las personas con discapacidad está ocupada, en Álava, por el contrario, el coeficiente de ocupación se sitúa en el 36,3%.

Esta tendencia se observa tanto en varones como en mujeres y está asociada fundamentalmente al colectivo mayoritario, las personas mayores de 35 años.

→ Las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental

Apenas un 23,5% de las personas con enfermedad mental están ocupadas, proporción similar a la que registran las personas con discapacidad intelectual, 24,9%. Por el contrario, los mayores niveles de ocupación los encontramos en las personas con deficiencia auditiva (50,9%) y con deficiencia visual (43,7%).

→ Las personas con altos grados de minusvalía

El aumento del nivel de minusvalía supone un descenso drástico del nivel de ocupación: mientras entre un 46,9% de las personas con discapacidad con menos del 65% de minusvalía están ocupadas, la proporción es del 10-17% en los que tienen un grado superior al 65%. La caída es particularmente fuerte en el caso de la discapacidad intelectual, de la enfermedad mental, y de la discapacidad visual.

2.4.1. Las características de la ocupación

Más de la mitad de las personas con discapacidad ocupadas (58,9%) lo están en el sector servicios. La industria ocupa a una de cada tres personas (34,6%). La agricultura y la construcción, por el contrario, ocupan conjuntamente a menos del 7%. La industria es el principal sector de ocupación de las personas con discapacidad intelectual (53%). Para el resto de tipos de discapacidad, la ocupación en el sector servicios es mayoritaria, en especial en personas con discapacidad visual (70,4%), y con enfermedad mental (66,4%).

La mayor parte de la ocupación se concentra en algunas ramas o grupos de actividad: el 17,5% en los servicios a las empresas, el 14% en la Administración y grandes servicios públicos (Sanidad, Educación y Servicios sociales), un 13,6% en industrias manufactureras, otro 11,9% está ocupada en el sector del metal (metalurgia, construcción de maquinaria y de materiales), el 7,8% en el comercio y un 8,2% en otros servicios comerciales. En conjunto, el 73% de la ocupación de la población con discapacidad se concentra en estas ramas de actividad.

Se detecta un fuerte componente de género en la rama de actividad en la que se ocupan las personas con discapacidad: más de la mitad de las mujeres están ocupadas en la administración y los grandes servicios públicos (20,6%), en el comercio y otros servicios comerciales, (18,9%) y en los servicios a las empresas (18,3%). Por el contrario, entre los hombres cobra importancia la ocupación en la metalurgia, la construcción y transportes y comunicaciones (23,5% por apenas 8,8% de la ocupación femenina).

Tabla 12. Personas ocupadas según profesión (resumida) y tipo de discapacidad (% verticales)

Profesión	Discap. intelectual	Enfermedad mental	Discap. visual	Discap. auditiva	Discap. física
Directivos	0,0	2,4	4,2	3,2	5,4
Técnicos	0,1	4,5	17,7	16,1	22,9
Emp. admvos.	0,4	14,2	15,6	8,3	15,7
Tr. cualificados	33,5	24,7	29,1	29,4	26,9
Op. maquinaria	8,6	6,1	4,1	15,1	8,8
Tr. no cualificados	57,4	48,1	29,3	27,9	20,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

Las profesiones en las que se ocupan las personas con discapacidad se tienden a situarse en la zona baja del ranking profesional, si bien desarrollan sus funciones en todas las categorías profesionales. Así un 28,7% desarrollan una labor como trabajadores no cualificados, un 8,6% como operarios de maquinaria y otro 27,9% como trabajadores cualificados. El 13,1% son empleados administrativos y el 21,6% directivos o técnicos.

El trabajo no cualificado o como operarios de maquinaria es el que caracteriza la ocupación de las personas con discapacidad intelectual (66%) y con enfermedad mental (54,2%). Aunque este tipo de ocupación sigue siendo mayoritario en personas con discapacidad visual, auditiva y física (33,4%, 43% y 29,1% respectivamente), en estos grupos el empleo como administrativos, técnicos y directivos cobra más relevancia.

El empleo de la población con discapacidad es principalmente empleo por cuenta ajena (91,4%), bien en la empresa privada (66,6%) o en la administración pública (21,6%). Un 7,2% son empresarios o autónomos. La proporción de cooperativistas se sitúa en el 1,3%. La principal diferencia en relación al colectivo general de ocupados es el peso del trabajo asalariado (91,4% frente al 82,3% de la CAPV), especialmente de las personas asalariadas de la Administración o de la empresa pública (21,6% frente al 12,9% de la CAPV).

La mayoría de los asalariados trabajan con un contrato de duración indefinida, 68,8%, una proporción similar a la registrada para el conjunto de la población (71%). La proporción de contratos no indefinidos se sitúa por tanto en el 31,2%. Se trata en su mayor parte de empleos con contrato temporal (20%) y, en menor medida, por obra o servicio (9,2%). El peso del trabajo sin contrato es muy reducido (1,4%).

Tabla 13. Relación laboral de las personas asalariadas según sexo y edad (% verticales)

Tipo de relación laboral	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
De duración indefinida	71,1	64,4	24,2	54,2	71,4	78,3	68,8
Temporal	19,0	21,8	59,6	25,9	21,1	11,0	20,0
Por obra o servicio	8,4	10,9	16,2	16,0	6,0	9,0	9,2
Sin contrato	0,8	2,5	0,0	3,9	0,2	1,7	1,4
Otro tipo	0,6	0,5	0,0	0,0	1,3	0,0	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El peso del trabajo con contrato no indefinido es mayor en las mujeres (35,7% frente al 28,9% de los varones) y, especialmente entre las personas más jóvenes. La mayor proporción de empleo no indefinido se registra entre personas con enfermedad mental (53,1%), colectivo en el que más de la mitad de los asalariados tienen un contrato temporal (41,2%) o por obra o servicio (11,9%).

El empleo ordinario y el empleo en centros especiales de empleo suponen más del 95% del empleo de las personas asalariadas con discapacidad: el 55,4% tiene un empleo ordinario y el 40,1% trabaja en un centro especial de empleo. Las modalidades de empleo con apoyo y empleo en enclave suponen un escaso 4,5% del empleo asalariado.

Tabla 14. Modalidad de empleo asalariado según sexo y edad (% verticales)

Modalidad de empleo	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
Empleo con apoyo	2,0	1,7	,0	1,3	3,2	,4	1,9
Empleo en enclave	2,6	2,4	,2	2,6	2,8	2,3	2,6
CEE	41,6	37,1	28,5	50,5	45,1	25,1	40,1
Ordinario	53,7	58,8	71,3	45,6	48,8	72,2	55,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El empleo ordinario es más frecuente entre las mujeres (58,8% frente a 53,7% de los varones) y en personas con discapacidad auditiva (65,5%), visual (64,1%) y física (62%).

La ocupación en centros especiales de empleo tiene mayor importancia relativa, en cambio, entre los varones (41,6% frente al 37,1% de las mujeres) y entre las personas entre 25 y 34 años (50,5%). Este tipo de empleo experimenta una pronunciada caída con la edad, CAPV el 45,1% en el siguiente tramo de edad (35-49 años) para llegar al 25,1% entre los más mayores.

El empleo en enclave tiene especial incidencia en personas con enfermedad mental (6,4%) y con discapacidad auditiva (6,2%). Entre ambos agrupan el 45,6% de las personas con empleo en enclave.

El empleo en centros especiales de empleo registra una proporción muy elevada de empleo público (21,6%), proporción que es mucho más elevada en Álava (64,8%) debido a las peculiaridades del modelo alavés muy centrado en la creación de mantenimiento por parte de la administración foral de centros especiales de empleo. Tanto en Gipuzkoa como en Bizkaia el sector privado lidera este tipo de centros de trabajo. Aunque a mayor distancia, el peso del sector público tiene también importancia en el empleo con apoyo (42,4%) y en el empleo en enclave (24,1%).

Más de la mitad de las personas contratadas lo están a través de un contrato ordinario (52,2%) y el 47,3% está contratada a través de un contrato de fomento de empleo. Incluso el 28,3% de las personas ocupadas en un empleo ordinario tienen un contrato de fomento de empleo para personas con minusvalías.

La mayoría de los ocupados (78,6%) trabajan entre 35 y 40 horas. Sólo una pequeña parte trabaja menos de 35 horas (13,5%) y una proporción algo menor (7,9%) trabaja más de 40 horas semanales. El trabajo a tiempo parcial, por tanto, tampoco está extendido entre la población con discapacidad.

Tabla 15. Antigüedad en el empleo (% verticales)

Antigüedad empleo	Personas ocupadas	Porcentaje vertical
Menos de 6 meses	1.866	10,6
De 6 meses a un año	1.381	7,8
Más de 1 año hasta 3 años	2.406	13,7
Más de 3 años	11.960	67,9
Total	17.613	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

Las dos terceras partes de la población ocupada llevan más de 3 años en el empleo actual (67,9%). Además, la mayor parte de las personas ocupadas han trabajado los últimos 12 meses completos (61,6%); otro 24,3% ha trabajado entre 7 y 11 meses, el 7,9% ha trabajado entre 4 y 6 meses y el 6,2% ha trabajado hasta 3 meses.

Las personas con discapacidad intelectual y con discapacidad visual y auditiva son las que han trabajado durante más tiempo en el último año (más del 63% ha trabajado más de 6 meses).

2.4.2. La adaptación de los puestos y las ayudas técnicas

El 42,7% de los trabajos actuales están adaptados, 32,4% en su totalidad y el 10,3% parcialmente. El 41,4% no necesita adaptaciones y el 15,9% no está adaptado aunque sería necesario.

Sólo una de cada diez personas con discapacidad ocupadas (9,9%) utiliza ayudas técnicas en su trabajo. Personas con discapacidad visual y auditiva son las que más utilizan estas ayudas, el 22,9% y 18,6% respectivamente. Ambos grupos reúnen el 42,5% de las personas que utilizan ayudas técnicas en su trabajo. Las personas con discapacidad física componen el colectivo mayoritario, prácticamente la mitad de las personas que utilizan ayudas técnicas en su trabajo tienen una discapacidad física (48,9%).

Un 10,5% de la población ocupada necesita ayudas técnicas, ayudas de las que ahora no dispone. La necesidad aumenta, en función de la edad, pasa del 5,4% de los menores de 35 años al 10-14% de los mayores de esa edad.

2.4.3. Los mecanismos de acceso al empleo

La búsqueda personal de empleo es el principal mecanismo de acceso a un puesto de trabajo entre la población con discapacidad ocupada: prácticamente la mitad de esta población (47,1%) ha conseguido el empleo que ocupa “por su cuenta”, proporción que podría elevarse al 64,9% si tenemos en cuenta a los que han recurrido a la ayuda de familiares o amistades. Las medidas de fomento de empleo han proporcionado el 8,9% de los empleos actuales y una proporción similar (8,4%) se han conseguido

a través de una asociación. La mediación institucional ha proporcionado el 6,7% de las ocupaciones, proporción que duplica la de empleos conseguidos a través del INEM (3%).

Tabla 16. Mecanismos de acceso al empleo según el momento en que lo consiguió (% verticales)

Cómo consiguió el empleo	Cuándo consiguió el empleo		
	Antes de la discapacidad	Después de la discapacidad	Total
A través del INEM	1,4	3,4	3,0
Por medio de asociación	1,5	9,8	8,4
Ayuda de familiares	11,2	19,1	17,8
Mediación institucional	2,3	7,6	6,7
Por mi cuenta	78,0	40,7	47,1
Por medida de fomento de empleo	,0	10,7	8,9
Otras	5,6	6,7	6,5
CEE	,0	2,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

Cuando se ha accedido al empleo tras estar en situación de discapacidad, la búsqueda personal sigue siendo la fórmula más frecuente, pero solo ha proporcionado 4 de cada 10 empleos, 6 de cada 10 si contabilizamos el apoyo de amigos o familiares. En estos casos, las medidas de fomento de empleo han proporcionado el 10,7% de los empleos, proporción similar a los empleos conseguidos a través de una asociación (9,8%).

El papel del INEM en la consecución de empleos sigue siendo residual: sólo el 3,4% de las ocupaciones actuales se han conseguido a través de este organismo.

En realidad, el peso de la mediación institucional y de las asociaciones y de las medidas de fomento de empleo así como del INEM, se vincula notablemente a los puestos menos cualificados, teniendo una incidencia mucho más reducida en personal cualificado.

En general, la mayoría de los empleos se consiguen por vía personal en todo tipo de discapacidad, salvo en el caso de discapacidad intelectual o enfermedad mental. En estos casos, resulta decisivo el papel de las asociaciones y la mediación institucional (el 37,6% del empleo de personas con discapacidad intelectual y el 22,6% de las personas con enfermedad mental).

2.4.4. La satisfacción con el trabajo

La mayor parte de la población ocupada está satisfecha con cada uno de los aspectos del trabajo que realiza. Los más satisfactorios son el contenido del trabajo (84,5%), las relaciones con los jefes (78,6%) y las condiciones de trabajo (78,6%). En el extremo opuesto, las posibilidades de promoción (34,5%) y la remuneración (45,3%) son los aspectos menos satisfactorios.

La presión psicológica, la identificación con la empresa, la información recibida por parte de la empresa y los espacios no laborales son aspectos que sólo satisfacen a aproximadamente un 51-55% de las personas ocupadas.

Tabla 17. Grado de satisfacción con el trabajo según sexo y edad (en %)

Satisfechos	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
Contenido	84,3	85,0	95,5	83,8	86,1	81,9	84,5
Posibilidades promoción	37,4	28,7	29,4	39,8	36,9	28,8	34,5
Horario	77,0	74,4	65,3	74,4	76,2	78,0	76,2
Relaciones con jefes	78,6	78,5	67,5	81,1	76,3	81,1	78,6
Ritmo de trabajo	72,7	65,8	80,4	72,0	69,1	70,3	70,4
Condiciones materiales	78,5	78,8	67,1	82,1	79,2	77,0	78,6
Dureza del trabajo	60,2	59,9	43,3	61,9	59,1	62,0	60,1
Riesgos	61,3	60,8	62,1	66,7	58,7	61,2	61,1
Presión psicológica	50,4	53,1	51,4	63,6	49,3	47,0	51,3
Remuneración	47,2	41,6	44,6	37,8	40,2	56,3	45,3
Relaciones sociales,	69,5	67,0	86,1	69,1	65,1	71,5	68,6
Espacios no laborales	55,8	52,5	67,4	57,2	50,1	58,4	54,7
Información recibida	57,7	44,4	51,9	59,1	50,7	53,5	53,2
Identificación empresa	55,5	47,7	64,6	51,4	53,7	51,7	52,9
No Satisfechos	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	Total
Contenido	15,6	15,0	4,5	16,2	13,8	18,1	15,4
Posibilidades promoción	52,8	63,1	54,3	56,0	52,3	61,7	56,2
Horario	22,9	25,5	34,7	25,6	23,7	21,9	23,8
Relaciones con jefes	15,5	19,2	32,5	17,2	17,5	14,1	16,7
Ritmo de trabajo	27,3	33,9	19,6	28,0	30,6	29,7	29,5
Condiciones materiales	21,2	20,9	32,9	17,6	20,6	22,7	21,1
Dureza del trabajo	39,1	40,1	56,7	38,0	40,2	37,7	39,4
Riesgos	38,2	38,7	37,7	33,1	40,4	38,7	38,4
Presión psicológica	49,3	45,6	48,2	36,3	49,9	52,2	48,1
Remuneración	51,7	57,5	54,5	62,2	58,4	42,6	53,7
Relaciones sociales,	12,9	16,8	3,4	18,0	18,6	7,3	14,2
Espacios no laborales	22,3	28,2	22,2	29,3	27,0	17,9	24,2
Información recibida	20,4	37,0	34,8	26,8	28,1	21,8	26,0
Identificación empresa	24,2	34,8	22,2	34,0	27,4	25,3	27,8

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

En relación a la población ocupada de la Comunidad Autónoma, se detecta menor satisfacción en relación a los riesgos del trabajo (61,1% frente a

83,6%), a la dureza del trabajo (60,1% frente al 81,1% general), a la presión psicológica (51,3% frente a 71,9%), a las posibilidades de promoción en la empresa (34,5% frente al 54,6% de la CAPV), y el ritmo de trabajo (70,4% frente al 83,9%).

Pueden definirse perfiles algo diferenciados en cuanto a la insatisfacción con el trabajo en función de las características de este. En cuanto al empleo ordinario destaca la alta insatisfacción en lo relativo a los riesgos, la dureza, las condiciones y el ritmo de trabajo. La remuneración, por el contrario, es uno de los aspectos menos críticos, al menos la mitad de las personas en un empleo ordinario están satisfechas con la remuneración.

El empleo con apoyo comparte muchos rasgos de insatisfacción con el empleo ordinario, particularmente los riesgos y la presión psicológica. Pero es en las posibilidades de promoción donde las personas ocupadas en un empleo con apoyo se encuentran menos satisfechas: sólo una de cada cinco se encuentran satisfechas mientras el 63,7% se muestran poco o nada satisfechas.

En el empleo en enclave y centros especiales de empleo se reducen notablemente los riesgos, la presión y la dureza del trabajo. En cambio se generaliza la insatisfacción con la cuantía de remuneración.

Únicamente la remuneración y, en menor medida, las dificultades de promoción tienden a presentarse como rasgo de insatisfacción dominante claramente compartido por todos.

2.4.5. Búsqueda de empleo de la población ocupada

El 17,6% de las personas ocupadas en la actualidad busca empleo. La proporción de las personas que buscan empleo es mayor entre las mujeres (20,6%) y entre las personas más jóvenes (54,1% de los menores de 25 años, 22,6% de los de 25 a 34 años) y en las personas con Enfermedad mental (35,3%).

La mejora del empleo actual y las razones económicas constituyen las dos motivaciones principales en la búsqueda de empleo. Una de cada cinco mujeres busca otro empleo para adquirir independencia personal.

Sólo el 11,4% de la población ocupada está apuntada en el Registro de mejora de empleo del INEM. El recurso a otras instituciones en la búsqueda de empleo es más frecuente: el 70% de las personas ocupadas buscando empleo está inscrita en, al menos, otro organismo: más de la mitad en Lanbide (51,7%), el 22,9% está en un centro especial de empleo, el 20,6% en los ayuntamientos, el 18,4% en asociaciones y el 17,6% en una ETT.

Las actividades de búsqueda de empleo más frecuentes son el recurso a los medios de comunicación, a través del cual busca empleo el 79,3% de las personas ocupadas y a personas cercanas (69,9%). Más de la mitad envía currículos a las empresas (53,7%).

3. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN LA CAPV.

3.1. DATOS BÁSICOS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los CEEs del País Vasco generan, al menos, 6.483 puestos de trabajo, que en su inmensa mayoría son ocupados por personas con discapacidad. Destaca la importancia de estos centros en el Territorio de Gipuzkoa, donde radican aproximadamente la mitad del total de empleos generados.

Tabla 18. Puestos de trabajo que generan los CEEs en la CAPV

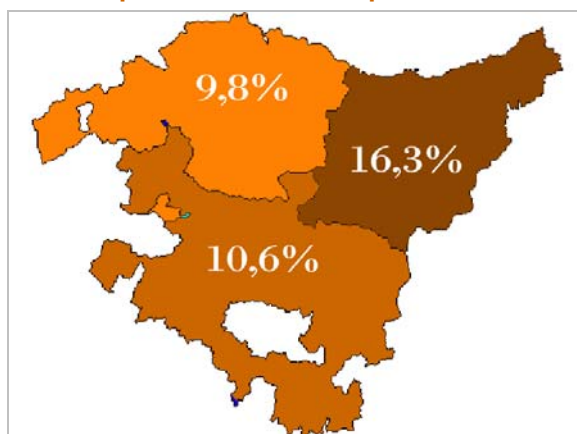
	Puestos de trabajo
Álava	859
Bizkaia	2.312
Gipuzkoa	3.312
CAPV	6.483

Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

Nota: no se dispone de los datos de algún Centro.

Esta situación supone una mayor cobertura de los centros especiales de empleo en Gipuzkoa, que queda reflejada en el siguiente mapa.

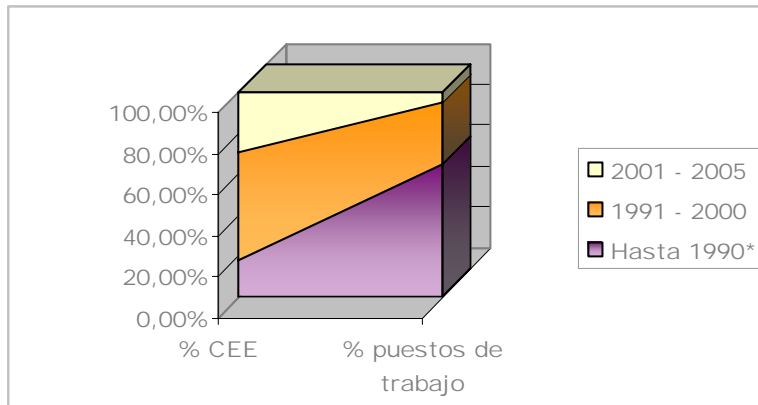
Gráfico 2. Puestos de trabajo en CEEs en relación con número de personas con discapacidad



Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006 y Datlan: "Necesidades y accesibilidad de las personas con discapacidad en la CAPV", Gobierno Vasco 2004.

Considerando la antigüedad de los CEEs y el número de puestos de trabajo que generan, destaca la importancia de los centros creados hace más de una década: casi dos tercios de los puestos de trabajo se concentran en las entidades creadas antes de 1990, que representan tan sólo el 18% del total.

Gráfico 3. Año apertura de los CEEs y puestos de trabajo que generan



Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

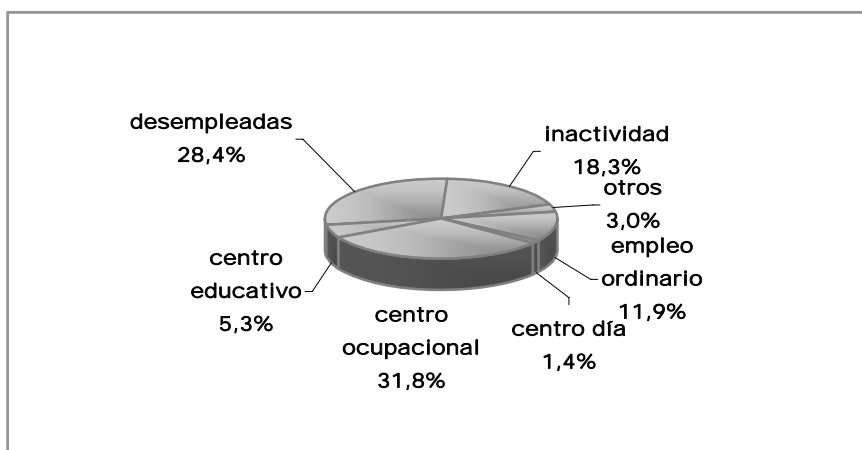
Las actividades desarrolladas más frecuentemente en estos centros tienden a estar relacionadas con la industria (piezas de aparatos, fabricación de equipos de control, montajes de piezas...) y con los servicios (limpieza, servicio doméstico...), en áreas que generalmente se consideran de escaso valor añadido, si bien se observa también la existencia de otras actividades en principio más cualificadas (asesoramiento a empresas, etc.).

Cuanto más antiguos los CEEs, más empleo generan

3.2. ITINERARIOS DE INSERCIÓN

Uno de los objetivos del estudio es conocer cómo se desarrollan los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad en los CEEs. La primera conclusión obtenida del análisis es que no existe un itinerario típico, y que este depende, en gran medida, de la procedencia de las y los trabajadores del centro.

Gráfico 4. Procedencia laboral de las personas que trabajan en los CEEs



Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

La mitad de las personas proviene del desempleo o la inactividad.

En principio, cabe apuntar que el tipo de discapacidad define en buena medida el itinerario previo al acceso al CEE. Así, buena parte de las personas con **discapacidad intelectual** se integran desde un centro ocupacional (gestionado a veces por la misma entidad que el CEE). También suelen proceder de la inactividad o el desempleo, y en estos casos presentan escasos niveles formativos o de cualificación, lo que dificulta el diseño de un itinerario profesional.

Las personas que acceden desde un empleo ordinario son generalmente personas con **discapacidad física**, originada en accidentes de trabajo. Suelen requerir adaptación de puestos y formación en nuevas ocupaciones, ya que no pueden desempeñar aquellas actividades que les incapacitaron laboralmente (en este caso el acceso suele ser a través de Lanbide).

Asimismo, cabe señalar que cada entidad/centro, crea sus propios lazos con determinadas **asociaciones**. En las entrevistas de grupo mantenidas, tanto los centros cuya misión es la discapacidad intelectual como aquellos más

dirigidos a personas discapacidad física, cuentan con sus propias redes de asociaciones.

3.3. LA PLANTILLA EN LOS CEEs

Las plantillas de los CEEs reflejan una presencia mayoritaria de hombres (62,8%). Este dato indica una presencia femenina en este tipo de empleo solo ligeramente más favorable que la del conjunto del mercado laboral (37,2% frente al 33,5% de la población con discapacidad ocupada).

A pesar de que el segmento más numeroso de trabajadores/as en CEE lo constituyen las personas con discapacidad física, la prevalencia de los distintos tipos de discapacidad en el conjunto de la población ocupada supone que, en realidad, su presencia relativa en este tipo de empleo es muy inferior, al igual que ocurre con las discapacidades sensoriales. Por el contrario, la discapacidad intelectual se encuentra “sobrerrepresentada” en estos centros, en relación con su incidencia en el conjunto en la población con discapacidad ocupada.

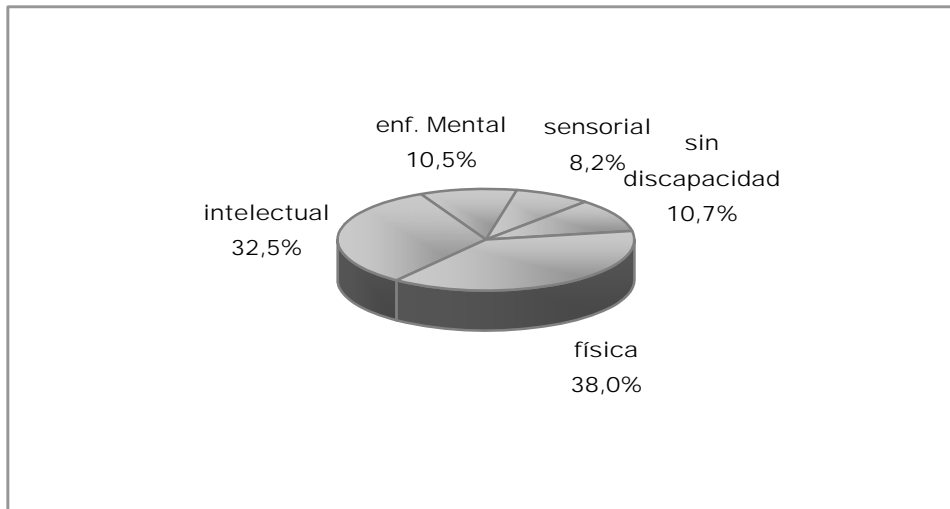
Tabla 19. Representación de los diferentes tipos de discapacidad en el conjunto del empleo y en el empleo en los CEEs

	Ocupación	Empleo en CEE
Discapacidad física	58,9	42,6
Discapacidad intelectual	11,0	36,4
Enfermedad mental	9,7	11,8
Discapacidad sensorial	20,3	9,2

Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

Las personas con grados de minusvalía inferiores son quienes más frecuentemente se encuentran trabajando en los CEE, siguiendo en este caso pautas similares a las del conjunto de la población con discapacidad empleada.

Gráfico 5. Tipo de discapacidad de los/as trabajadores/as de CEEs



Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

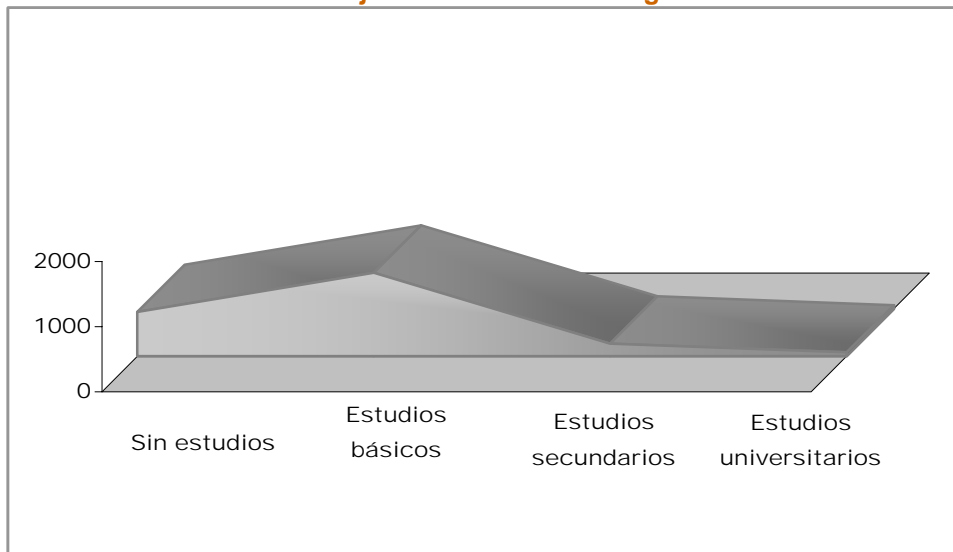
Discapacidad física e intelectual: mayoritarias en los CEEs

Cuando se analiza la **categoría profesional** de los trabajadores y trabajadoras en los CEE, se observa que más de ocho de cada diez se encuadran en la categoría de trabajadores no cualificados, siendo muy limitada su presencia como trabajadores cualificados (5,4%), directivos y mandos intermedios (5,6%), técnicos de apoyo, etc.

Esta diversidad de categorías es más evidente entre las personas con discapacidad física (los trabajadores cualificados constituyen el 8,8% del total, y uno de cada diez ocupa un cargo de directivo o mando intermedio), mientras que todos los trabajadores con discapacidad intelectual se encuentran asimilados a la categoría de trabajadores no cualificados.

El **nivel educativo** alcanzado por el personal con discapacidad empleado en los CEEs es también bajo, aunque nuevamente se aprecian diferencias. Una de cada diez personas trabajadoras con discapacidad física cuenta con estudios secundarios o superiores, proporción que es ligeramente más elevada entre las personas con discapacidad sensorial, presentando las personas con enfermedad mental valores mucho más elevados: tres de cada diez ha finalizado la enseñanza secundaria o cuenta con estudios universitarios.

Gráfico 6. Trabajadores/as en CEEs según estudios



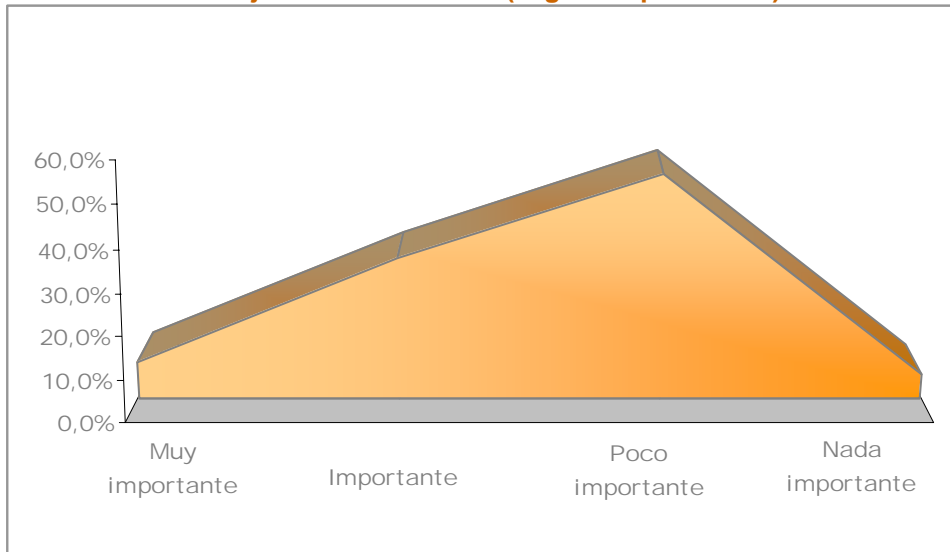
Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

La formación reglada es muy básica entre quienes trabajan en los CEEs

En el marco de este análisis sobre las características de las personas con discapacidad surge un elemento que se ha considerado importante destacar en esta síntesis, porque así lo han manifestado algunos responsables de estos centros.

El avance continuo de la esperanza de vida, sobre todo la de las personas con discapacidad intelectual, hace que se presenten nuevos retos de atención. Para algunas entidades el envejecimiento de los/as trabajadores/as supone un deterioro prematuro de las capacidades de trabajo. Ante este problema, destacan la inadaptación de los modelos actuales de atención a las características de estas personas que se van haciendo mayores.

Gráfico 7. Grado de importancia del envejecimiento de los/as trabajadores/as de CEEs (según responsables)



Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

Para los responsables de los CEEs, el envejecimiento de la plantilla no es un gran problema en su conjunto, aunque algunos lo consideran relevante

3.4. CONDICIONES LABORALES

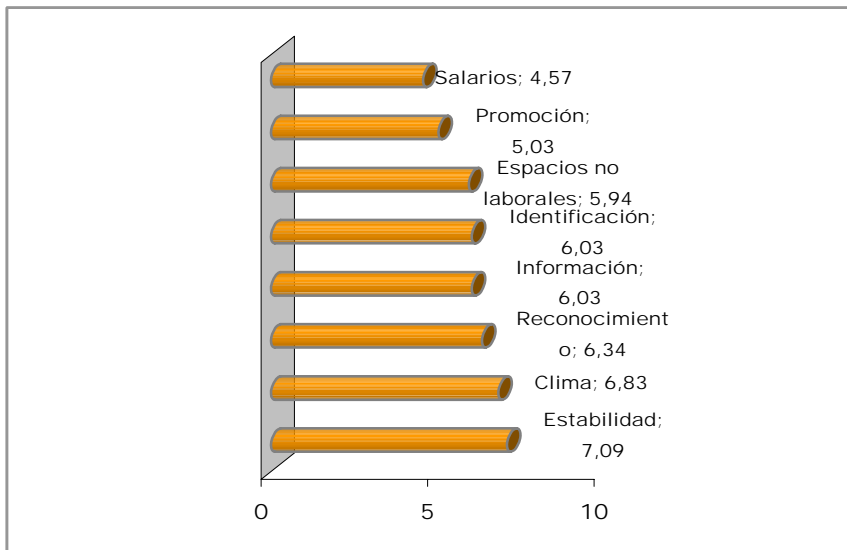
Se ha señalado ya que el cuestionario realizado a las personas con discapacidad ha permitido conocer, para el conjunto de la población ocupada, sus valoraciones sobre las condiciones laborales, tanto de aquellas que trabajan en el mercado ordinario como de quienes desarrollan su actividad laboral en centros especiales de empleo.

También desde el análisis específico de los CEE se han valorado las cuestiones relacionadas con la satisfacción de los y las trabajadoras de estos centros, habiéndose obtenido información tanto de los y las responsables de los centros como de los propios trabajadores (grupos de trabajo).

En ambos análisis, la conclusión es coincidente: la mayoría de las y los trabajadores de los CEE se encuentran satisfechos con su empleo, excepto en el ámbito de la **remuneración**, que destaca claramente como la condición menos satisfactoria.

Así, las personas responsables de los CEE consideran que sus empleados se encuentran bastante satisfechos en relación con la estabilidad, el clima, el reconocimiento... pero creen que la remuneración se encuentra por debajo de sus expectativas.

Gráfico 8. Media de satisfacción* en varias cuestiones



*Nota: 0 Nada satisfecho, 10 totalmente satisfecho.

Fuente: Encuesta realizada a los CEEs de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006.

Lo mejor:
estabilidad y
clima.
Lo peor:
salarios y
promoción.

Esta apreciación es compartida por quienes han representado a los/as trabajadores/as en la investigación, quienes entienden que, en general, están por debajo de las condiciones que corresponderían a la misma la labor y funciones en el empleo ordinario.

Sobre este aspecto, sin embargo, los responsables de las entidades entienden que las personas que trabajan en los centros especiales de empleo pueden equipararse perfectamente, en relación con el salario, con las que trabajan en el empleo ordinario, teniendo en cuenta la cualificación de las personas y su capacidad productiva.

3.5. EL TRÁNSITO AL EMPLEO ORDINARIO

Una de las cuestiones básicas que se plantean en la investigación es conocer en qué medida los CEE están facilitando el acceso al empleo ordinario de sus trabajadores y trabajadoras.

La encuesta realizada a los/as responsables de los centros especiales de empleo indica que **muy pocos de ellos cuentan con medidas para el tránsito** al empleo ordinario. Alrededor de un 15% cuentan con preparadores laborales y menos del 5% realizan un seguimiento a las personas que han accedido al empleo ordinario.

Los CEEs
grandes tienen
más medios
que los
pequeños para
la integración
en el empleo
ordinario

En general, puede decirse que los CEEs de **gran dimensión**, con más de 50 trabajadores, cuentan más frecuentemente con este tipo de medidas de tránsito.

Se encuentra, sin embargo, muy extendida la valoración, asumida por responsables y trabajadores/as, de que **hay personas con discapacidad que no pueden optar** a un empleo ordinario porque no reúnen las capacidades que, hoy por hoy, exige el mercado laboral.

Si se hiciera un perfil tipo de las personas con más probabilidad de **éxito** a la hora de incorporarse al mercado laboral ordinario, sería una persona con discapacidad física, con una alta cualificación, con experiencia de dos o tres años en el centro especial de empleo.

Así pues, se produce una doble realidad: por un lado, hay personas con discapacidad que trabajan en los CEE que no quieren incorporarse al mercado laboral ordinario. Por otra parte, los/as trabajadores/as de estos centros perciben que este tránsito se facilita desde el CEE, pero que no se trata de una prioridad.

3.6. MARCO COMPARATIVO DEL EMPLEO PROTEGIDO

La importancia que el empleo protegido tiene en nuestra comunidad autónoma se refleja **en el número de contratos en CEEs** que se realizan, muy superiores a otras Comunidad Autónoma, no sólo en valores absolutos sino también en términos relativos.

Tabla 20. Contratos de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo por Comunidad Autónoma en 2001.

CC.AA.	Total	
	Abs	%
Andalucía	2.291	13,5%
Aragón	803	4,7%
Asturias	837	4,9%
Baleares	210	1,2%
Canarias	218	1,3%
Cantabria	329	1,9%
Castilla la Mancha	648	3,8%
Castilla y León	1.007	6,0%
Cataluña	2.545	15,0%
Ceuta	47	0,3%

Perfil del éxito: discapacidad física, con alta cualificación, con experiencia de dos o tres años en CEE

Otro perfil de éxito: disponer de los apoyos necesarios

La CAPV está a la cabeza de contratos en CEEs en el Estado.

CC.AA.	Total	
	Abs	%
Comunidad Valenciana	1.373	8,1%
Extremadura	275	1,6%
Galicia	451	2,7%
La Rioja	129	0,8%
Madrid	1.899	11,2%
Murcia	305	1,8%
Navarra	311	1,8%
CAPV	3.242	19,2%
Total	16.920	100,0%

Fuente: Alfonso Alba, Fernando Moreno: "Discapacidad y Mercado de Trabajo", Gente Interactiva S.L. Madrid 2004.

3.7. VALORACIÓN DE LA EFICACIA DE LOS CEEs

Atendiendo exclusivamente a los aspectos económicos, en una aproximación a los resultados de los CEEs, lo primero que ha de tenerse en cuenta es que no pueden financiarse exclusivamente a través de su actividad, sino que el INEM, como institución competente, sostiene a estos centros a través de subvenciones.

Los datos económicos de los CEEs son buenos

En Ehlabe, entidad que agrupa a la casi totalidad de CEE en nuestra Comunidad, tomando como referencia 2002, fecha de la última información disponible, se observa una evolución creciente de las ventas, paralela a una reducción en la proporción de las subvenciones. El incremento de las ventas también se traduce en que la facturación también aumenta por persona con discapacidad ocupada.

Tabla 21. Resumen resultados de los centros en miles de euros

Concepto	1994	1996	19 97	2001	2002
Ventas	29.034	38.422	45.049	87.108	95.040
Ventas / personas discapacidad	8,258	9,682	10,560	14,166	14,929
Subvención / ventas	62%	55%	55%	41,99%	41,68%

Fuente: EHLABE: Análisis económico del apoyo que presta la administración a las organizaciones de trabajo protegido en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2002

Este análisis económico (completado posteriormente con la reversión que, a través de impuestos y cuotas a la SS realizan los centros a la Administración) no puede ocultar que hay más de 6.000 personas con discapacidad trabajando en CEEs, produciendo y viendo sus necesidades

básicas -sociales y económicas- satisfechas, lo cual, en sí mismo, puede considerarse un logro.

3.8. RETOS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS CEE

En la investigación realizada se ha solicitado a los y las responsables de los CEE que identifiquen los principales puntos críticos en relación con la actividad que desarrollan, al tiempo que se ha abierto un espacio para la presentación de propuestas. De forma resumida cabe apuntar los siguientes elementos clave, tal y como han sido señalados por estos responsables.

Problemas básicos con los que se encuentran los/as responsables de los CEEs:

Problemas en el funcionamiento interno:

- Dificultad de encontrar trabajadores cualificados
- Dificultad para encontrar personal con discapacidad disponible
- Excesiva facilidad en el acceso a las bajas por parte de las personas con discapacidad
- Carencias de autoestima en los/as trabajadores/as con discapacidad.
- Dificultades de formación interna

Problemas en el sector:

- Falta de información entre el empresariado
- Falta especialización producto
- Mano de obra a precios excesivamente bajos
- Intrusismo de entidades con ánimo de lucro
- Competencia desleal entre los CEEs
- Estancamiento de los CEE (mundo cerrado en el que se mueve la misma gente en los mismos sitios)
- El sector se está devaluando en términos de imagen por el empresario que utiliza la calificación para reducir sus costes.
- El modelo de los CEEs no es sostenible

Mejoras y soluciones propuestas:

Fortalecimiento de los Centros y su actividad:

- Medidas relacionadas con la gestión, mediante el apoyo de consultores externos especializados en distintas áreas, desarrollo de labores comerciales, etc.
- Canales específicos para la financiación de proyectos productivos
- Mejoras relacionadas con las instalaciones (ubicación, tamaño...)
- Ayudas al desarrollo de la actividad en general: mayor apoyo al desarrollo de actividades de mayor valor añadido, la utilización de convenios con la administración, incremento del control de la cuota del 2% y del cumplimiento de las medidas alternativas...

Problemas:
falta de personal competitivo y proliferación de CEEs al amparo de las medidas alternativas

Medidas de Apoyo al Empleo de las Personas con Discapacidad:

- Incremento y mejora de las ayudas para el personal con discapacidad
- Planes de formación específica para personas con discapacidad y más acceso a cursos de formación subvencionada
- Facilitar el transporte, favoreciendo la accesibilidad del puesto de trabajo
- Incremento en el personal de apoyo en el taller y apoyo psicosocial en general, ampliación de las unidades de apoyo y estructura

Genéricas

- Implicación y compromiso institucional
- Más apoyos institucionales y profesionales
- Estabilidad y reconocimiento institucional del servicio realizado

Además de estas propuestas, se realizan dos de carácter más concreto: la posibilidad de incorporar otros colectivos a los CEE (personas con especiales dificultades para acceder al empleo ordinario) y poder mejorar las condiciones laborales respecto a lo que ofrece la empresa convencional.

4. INTEGRACIÓN POR LO ECONÓMICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV.

4.1. ADECUACIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES OFERTADOS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEMANDADOS POR EL MERCADO ORDINARIO

Es habitual señalar una falta de adecuación de los perfiles profesionales de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, en el que tanto la cualificación “técnica” como otras competencias transversales –adaptación al cambio, asunción de riesgos y responsabilidades, trabajo en equipo...- exigidas se encontrarían claramente por encima de las competencias de las personas con discapacidad.

El análisis de la información secundaria sobre el mercado de trabajo, así como los resultados de la encuesta realizada, apoyan la hipótesis de diferencias de cualificación entre la población en general y la población con discapacidad, pero introduce importantes matizaciones.

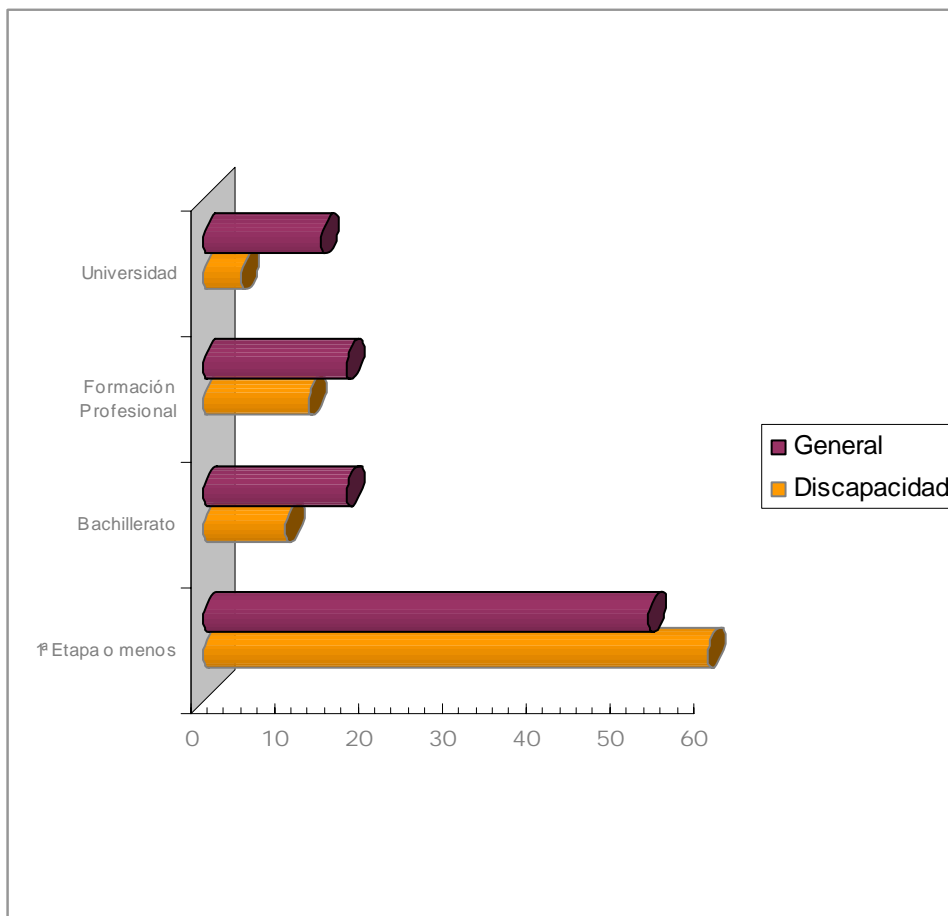
En primer lugar, la información disponible sobre el mercado ordinario induce a pensar que los empleos con mejor relación entre oferta y demanda son aquellos con un perfil comercial o de cara al público, en principio sin unos requisitos educativos especialmente altos, y en general de los considerados “duros” y con retribuciones escasas.

Si se atiende a las ofertas de empleo realizadas por las empresas (inscritas en Lanbide), el nivel formativo más solicitado es el de Formación Profesional. Sin embargo, en un 70% de los casos no se señala ningún nivel educativo, lo que apunta a un mercado laboral bastante activo en las ocupaciones con menor cualificación.

En la misma dirección apuntan los datos de Egailan, que señalan que en el País Vasco la mitad de los contratos realizados en 2006 se realizaron con personas con estudios primarios o inferiores. Esta situación no se corresponde con las cifras del conjunto de la población ocupada (según la PRA 2005, entre la población con actividad laboral en el País Vasco

únicamente el 15,6% contaba con estudios primarios o inferiores, mientras que casi tres de cada diez había realizado estudios superiores), reflejando tanto la mayor precariedad de las contrataciones en niveles de formación inferior como la reducción del desempleo de las personas con cualificaciones más elevadas. En este punto debe considerarse el sesgo que suponen los contratos realizados en los CEE a personas con bajo perfil, sobre todo, con discapacidad intelectual.

Gráfico 9. Personas con discapacidad contratadas por nivel de estudios en 2004 (%)



Fuente: INEM, elaboración Egailan S.S. Observatorio del Mercado de Trabajo 2006.

Si se realiza una comparación de los niveles educativos de la población desempleada –general y personas con discapacidad- se observa, sin embargo, que las diferencias son mucho más reducidas que para el conjunto de la población con discapacidad.

El primer rasgo característico de la población con discapacidad desempleada es que el grado de analfabetismo es similar al de la población en su conjunto, y el porcentaje de personas sin estudios claramente inferior.

Por ello, si bien la proporción de personas con estudios primarios se mantiene más elevada (la mitad del colectivo contaría con este grado de estudios), el porcentaje de personas con FP y otros estudios secundarios es también más elevado. Es decir, se registran diferencias notables respecto a la población en su conjunto, pero existe un segmento importante de personas desempleadas con niveles formativos medios y altos.

Las personas con discapacidad desempleadas presentan, en su conjunto, un “déficit” formativo respecto al conjunto de la población. Sin embargo, si esta comparativa se realiza con el total de la población vasca desempleada (en este caso, según datos del INEM), se observa que entre la población con discapacidad en paro la proporción de personas con Formación Profesional y Enseñanza secundaria es superior, y únicamente es inferior en la enseñanza universitaria.

Tabla 22. Personas desempleadas con discapacidad y general CAPV por tipo de discapacidad y estudios

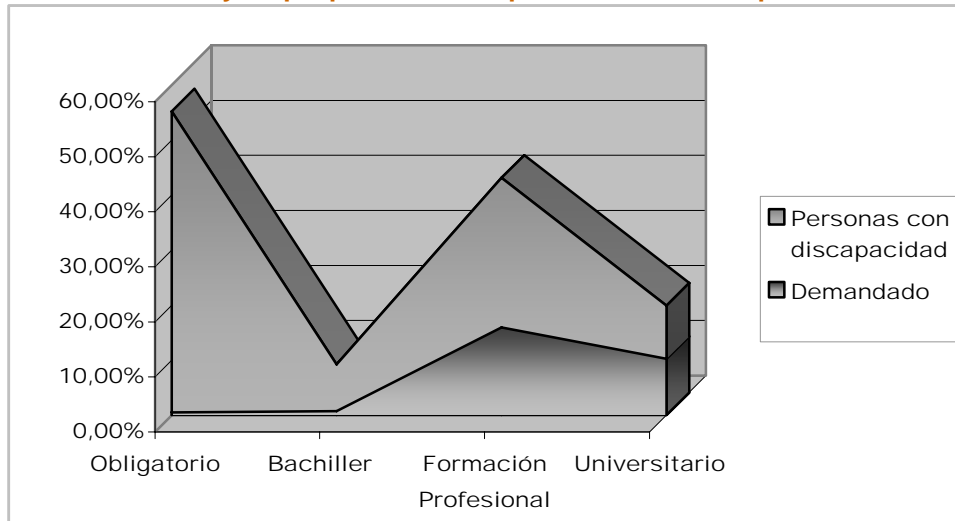
Nivel de Estudios	Desempleadas con discapacidad	Desempleadas CAPV
Igual o menos que Primaria	52,6%	48%
Bachiller	16,8%	13,0%
Formación Profesional	23,3%	19,3%
Universidad	7,3%	19,7%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEM, elaboración Egailan S.S. Observatorio del Mercado de Trabajo 2006. y Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad.

Por ello, las conclusiones que cabe extraer de este análisis son complejas y mantienen cierta ambigüedad. Si bien es cierto el menor grado formativo general de las personas desempleadas con discapacidad, quienes han seguido Formación Profesional constituyen un núcleo relevante, siendo esta cualificación la más demandada por las empresas. **Es decir, las personas desempleadas con discapacidad tendrían un nivel de cualificación en principio ajustado a la demanda de las empresas, particularmente las industriales.**

No parece que el mercado reclame más perfil que el presentado por las personas con discapacidad

Gráfico 10. Nivel académico demandado por las empresas en Lanbide y el que presentan las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de Lanbide 2006 e INEM, elaboración Egailan S.S. Observatorio del Mercado de Trabajo 2006.

A pesar de que este análisis se circunscribe al nivel educativo, y no es este el único elemento que conforma las competencias de las personas, otros ámbitos relacionados, como la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, no muestran un comportamiento diferente en las personas con discapacidad.

4.2. DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS E INICIATIVAS PRIVADAS

En primer lugar, cabe avanzar la dificultad de analizar de forma comparativa una serie de políticas públicas europeas que definen el objeto de manera diferente.

Tabla 23. Definición de enfermedad y discapacidad para medidas de empleo

Países	Definición
Alemania	Diferenciación física, mental o psicológica que afecta adversamente a la participación en la vida social.
Austria	Deficiencia funcional causada por un estado anormal físico, mental o psicológico.
Bélgica	Limitación duradera y sustancial de las posibilidades de integración social por una reducción de la capacidad intelectual, psicológica, física o sensorial.
Dinamarca	Preferencia (para el empleo público) de personas que, por una discapacidad, tienen dificultades en lograr un empleo en el mercado laboral ordinario.
España	Pocas oportunidades en educación, desarrollo profesional o integración social debido a una deficiencia permanente, congénita o no, de las capacidades físicas, mentales o sensoriales.
Finlandia	Perspectivas de asegurar, garantizar y avanzar en el logro de empleo substancialmente reducidas debido a una deficiencia física o mental
Francia	Posibilidad reducida de lograr o mantener un empleo por pérdida o insuficiencia de la capacidad física o mental.
Grecia	Capacidades limitadas para una ocupación profesional debido a una lesión o enfermedad física, intelectual, o psicológica.

Países	Definición
Irlanda	Deficiencias corporales y mentales. Enfermedad crónica. Desfiguración, diferente aprendizaje o comportamiento.
Italia	Desventaja física, mental o sensorial que causa dificultades en el aprendizaje, en las relaciones sociales, en la integración en el mercado laboral y lo que pueda conducir a una exclusión o desventaja social.
Países bajos	Desventaja para el trabajo.
Portugal	Dificultades en asegurar, mantener y avanzar en el empleo, adecuado a la edad, capacidad y experiencia profesional, debido a deficiencia física o mental.
Reino unido	Deficiencia física o mental con la que se tiene un notable y prologado efecto adverso sobre la capacidad de realizar las actividades normales de la vida diaria, pero solo si esta discapacidad afecta al trabajo.
Suecia	Persona que, debido a una limitación funcional cuenta con una menor capacidad para trabajar y dificultades en el logro o mantenimiento de un empleo.

Fuente: Grammenos, Stefanos: "Illness, disability and social inclusion" pág. 92. Centre for European Social and Economic Policy (CESEP), Brussels. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburgo 2003.

En cualquier caso, es posible extraer algunas líneas comunes que responden a situaciones similares.

El primer dato que debe considerarse, al hacer una aproximación sobre las políticas públicas, es que las personas con discapacidad presentan una tasa de actividad significativamente menor que la población general en todos los países que han sido estudiados.

La tasa de actividad es uno de los indicadores que más revelan las expectativas de logro o fracaso en el mercado laboral. Común a los países estudiados es que las personas con discapacidad presentan menos expectativas en el mercado laboral que la población en su conjunto. Por tanto, el primer objetivo de las políticas públicas de los gobiernos debe y suele ser aumentar la tasa de actividad de estas personas.

En todo el mundo, es muy baja la tasa de actividad de las personas con discapacidad, y muy alta su tasa de paro

Tabla 24. Situación de actividad de las personas con discapacidad en algunos países del mundo

Países	Situación
Australia	La tasa de participación de los hombres con discapacidades era alrededor de 60 por ciento en 1998, comparada al 90 por ciento de las personas sin discapacidades. Las cifras correspondientes para mujeres eran de 46 por ciento y 71 por ciento, respectivamente.
Canadá	La disponibilidad del mercado laboral para las personas con discapacidad era de 6,5 por ciento en el 2001, pero alcanzaban solo al 2,4 por ciento de la fuerza de trabajo regulada federalmente..
Francia	La tasa de desempleo para los/as trabajadores/as con discapacidad en 1996 era tres veces más alta que la de la población activa total.
Alemania	En 1997, la tasa de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad severa era 37 por ciento, comparada con la de las personas sin discapacidad de 80 por ciento para los hombres y 63 por ciento para las mujeres.
Suecia	De la población entre 16 y 24 años de edad con discapacidad en 1998, el 60 por ciento estaban empleados comparado con el 72 por ciento de la población general.
Reino Unido	Las personas con discapacidades representan el 29 por ciento de la población en edad de trabajar, pero solo alrededor del 12 por ciento del total de empleados. Se estima que el 75 por ciento de aquellos en edad de trabajar con enfermedades mentales están desempleados.

Fuente: Elaboración propia a partir de O'Reilly, Arthur: "El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades", Organización Internacional del Trabajo 2003.

El segundo objetivo es reducir el paro entre las personas que están activas. Y es que las personas que se encuentran en activo acceden en menor medida a un puesto de trabajo que la población en general. Es decir, que sufren más el desempleo.

Tabla 25. Tasa de desempleo 20 a 64 años, por grado de minusvalía

	TOTAL	Personas con discapacidad			Sin discap.
		Total	Severa	Moderada	
Alemania	9,3	20,5	35,6	16,9	7,4
Australia	7,1	10,2	10,1	11,8	6,8
Austria	5,6	13,0	22,0	11,2	4,9
Bélgica	14,4	22,8	35,9	18,2	13,9
Corea	14,9	47,4	84,0	41,5	13,7
Dinamarca	9,4	15,7	29,3	13,7	8,5
EE.UU.	3,7	5,3	5,7	5,2	3,6
España	20,4	27,0	31,1	25,4	20,2
Francia	13,2	17,5	20,8	16,0	12,6
Holanda	12,5	26,8	39,6	22,3	10,1
Italia	13,2	14,5	23,1	12,2	13,1
México	3,6	1,8	3,7
Polonia	13,6	19,7	13,2
Portugal	8,8	12,7	17,9	10,8	8,2
Reino Unido	6,9	12,1	18,9	10,9	6,3
Suecia	10,2	18,0	21,4	16,4	11,9
Suiza	3,7	6,8	3,3
UE (11)	11,3	18,2	26,9	15,8	10,6

Fuente: Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people. OCDE, 2003 en Alfonso Alba, Fernando Moreno: "Discapacidad y Mercado de Trabajo", Gente Interactiva S.L. Madrid 2004.

La calidad del empleo de las personas con discapacidad en el empleo ordinario es asimismo inferior que la del resto. Cuentan con más empleos a



tiempo parcial y con temporalidad más corta. El tercer objetivo de las políticas públicas, por tanto, es aumentar la calidad en el empleo.

Para lograr estos objetivos, se plantean una serie de iniciativas. Una de las principales medidas desarrolladas por las administraciones europeas en este campo se relaciona con el **cupo de reserva** para personas con discapacidad, tanto en la empresa privada como en la Administración. La normativa estatal coincide en este campo con la de otros países europeos. En todos estos países existe la obligatoriedad de establecer reserva de cupo, pero con diferencias. Por ejemplo, el porcentaje de puestos reservados a las personas con discapacidad varía, desde el 8% en Grecia hasta el 2% en Luxemburgo, dependiendo el porcentaje de cuota en este último país, como en Italia, del tamaño de la empresa.

Tabla 26. Reserva de puestos de trabajo en países de la Unión Europea

País	Reserva en cuota (%)	Nº de trabajadores/as
Alemania	5	16
Austria	4	25
Francia	6	20
Grecia	8	50
Italia	6,6	15
	5,5	35
	7	50
Luxemburgo	4	25
	2	50
	4	300
Reino Unido	3	15

Fuente: Sotelo, Helena: La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación en la Unión Europea. SIIIS Centro de Documentación y Estudios 2002.

Además, existen otra serie de iniciativas, de las que se destacan aquellas que están incidiendo en la situación de empleo de las personas con discapacidad en el País Vasco.

Por un lado, la normativa fiscal de las tres Diputaciones Forales. Como beneficio fiscal más destacado cabe señalar la deducción por creación de empleo para trabajadores/as con discapacidad (se ha constatado en los últimos años un aumento de las deducciones, de carácter general, en el supuesto de contratación de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, tales como las personas con discapacidad).

Tabla 27. Resumen de ayudas a la contratación de personas con discapacidad en la CAPV

Ayudas	Cuantificación
Contrato de Fomento de Empleo	Cuando el contrato tiene una duración de entre 12 meses y 3 años, las ayudas incluyen bonificaciones a la Seguridad Social y subvenciones del Gobierno Vasco – mínimo 18 meses-.
Contrato Indefinido	Incluye bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social y subvenciones a fondo perdido, proporcionadas por el INEM. También contempla subvenciones para formación profesional y para la adaptación de puesto, así como una deducción del Impuesto de Sociedades del año en el que se realiza la contratación.
Contrato de Formación	Dirigido a contratos durante un mínimo de 18 meses, las ayudas consisten en una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social y una subvención.
Contrato en prácticas	La contratación en prácticas de 6 meses a 2 años, recibe una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social así como una subvención (Gobierno Vasco). Permite una cierta reducción del salario establecido (en ningún caso inferior al SMI).
Contratación indefinida de trabajadores/as de un enclave laboral	La contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad del enclave laboral (desplazados de los centros especiales de empleo a las empresas para el desarrollo de la actividad subcontratada), recibe igualmente apoyos, que pueden ser superiores a los generales de contratación a personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad del trabajador o trabajadora.
Apoyos especializados para la incorporación de personas con discapacidad	Ayudas para formación con compromiso de contratación que financian el 100% de los costos directos de formación siempre que haya un compromiso de contratación del 60% de las personas que finalicen el proceso formativo.
Bonificaciones a las Cuotas de Seguridad Social	Entre el 50%(contrato de formación) y el 100% (indefinido, mujeres >45 años)
Subvenciones del Gobierno Vasco	55% del SMI, máximo 60% de la retribución anual bruta
Subvenciones generales INEM	Entre 3.907€ (contratación indefinida) y 9.015€ (incorporación a cooperativas y sociedades laborales)
Subvenciones adaptación de puesto	Hasta 902€
Deducciones Impuesto sobre Sociedades	Hasta 6.611€(en Bizkaia)

Además, el Gobierno Vasco ha puesto en marcha una serie de subvenciones y apoyos a la contratación, que complementan las medidas establecidas en el ámbito estatal, pudiendo destacarse asimismo la adaptación del sistema de orientación y formación de modo que el acceso, diseño e impartición de la formación ocupacional se realice de acuerdo con las diferentes características de las personas, incluyendo situaciones de discapacidad.

En el ámbito de la **iniciativa privada**, se pueden destacar algunas consideraciones¹ respecto a las políticas sobre empresa y discapacidad realizadas por la Fundación Empresa y Sociedad, conformada por algunas de las empresas más potentes del Estado.

La ciudadanía prefiere que la acción social de las empresas se oriente hacia la discapacidad

¹ Fundación Empresa y Sociedad: "Propuestas sobre empresa y discapacidad para las políticas públicas". Noviembre 2005.

El informe destacaba que las personas con discapacidad son el grupo de personas al que la ciudadanía prefiere que se dedique la acción social de las empresas). Tal vez debido a esta preferencia social, según el Informe 2005 del Observatorio de la acción social de la empresa, los beneficiarios más habituales de la acción social de las grandes empresas son las personas con discapacidad, sobre todo en los ámbitos de la inserción laboral, la educación y la formación profesional. Es decir, la responsabilidad social corporativa de muchas entidades privadas, por la razón que fuera, adopta preferentemente una orientación dirigida a las personas con discapacidad.

Otro factor importante en el desarrollo de nuevas políticas privadas es la flexibilización legislativa. Tras Ley de Integración Social y Laboral del Minusválido LISMI, que imponía la cuota de reserva, el Real Decreto 27/2000 proporcionó a las empresas medidas sustitutivas para el cumplimiento en cualquier circunstancia de la obligación social. Estas medidas eran: la compra de bienes o servicios a un Centro Especial de Empleo; o la donación o patrocinio de actividades tendentes a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En este contexto, la propia Fundación Empresa y Sociedad expone los resultados conjuntos más significativos durante 2005²:

- En accesibilidad de entornos y servicios:
 - Adaptación de puestos de trabajo en más de 190 centros de trabajo de 11 empresas (rampas, anchos de puertas, cuartos de baño, etc.).
 - 15 páginas web accesibles.
 - Crear una oficina bancaria piloto, modelo de accesibilidad.
 - Auditoría de accesibilidad en las instalaciones de tres empresas, en más de 400 centros de trabajo.
- En diseño de productos a medida:
 - Crear seguros de salud adaptados para personas con discapacidad visual y lesionados medulares.
 - Diseñar productos de telefonía accesible.
 - Diseñar productos de banca accesible.
- En empleo directo y sus alternativas:
 - Crear 232 nuevos empleos directos para personas con discapacidad en 19 empresas, que ha permitido que la plantilla de las empresas asociadas pase de tener 1.294 a tener 1.526 personas con discapacidad durante 1.088 empleos indirectos equivalentes a través de medidas alternativas, 546 más que en 2004, acometidas por 18 empresas. Su importe fue de 19,2 millones de euros, 8,5 millones más que en 2004.

² Fundación Empresa y Sociedad: "Resultados del primer año de trabajo del Programa Empresa y Discapacidad" 2006.

- 4.939 empleos intermediados para personas con discapacidad, 891 más que el año pasado, por empresas especializadas en intermediación.
- Creación de un centro especial de empleo con 20 personas con discapacidad en plantilla, para prestar servicios de logística y limpieza.

La iniciativa privada orienta, pues, muchos de sus pasos hacia la integración por lo laboral a través de la acción social. Esto no quiere decir que no quede camino por recorrer. Desde el ámbito empresarial, en general, deben desarrollarse políticas efectivas de integración en el mercado laboral. El tejido privado, capaz y con recursos, que se está constituyendo por la extensión de la responsabilidad social corporativa, debe ser aprovechado y encauzado por la Administración pública. El fin es obtener un aprovechamiento mejor y más acorde con las políticas públicas y el concepto de discapacidad que hoy se acepta desde los ámbitos más implicados: no debe mantenerse un concepto médico-asistencialista, sino desarrollar un concepto que comprenda que incidir en los factores contextuales, hacer más accesible el mercado laboral, paliar situaciones de desventaja, como lo es la discapacidad.

Con la responsabilidad social corporativa, hay que incidir en los aspectos contextuales de la discapacidad

En políticas privadas que busquen la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, la referencia en el Estado español es la Fundación ONCE, por ser en el mundo de la discapacidad el más importante agente socioeconómico y de empleo. Concretamente, la creación de puestos de trabajo en el área de esta fundación se realiza a través de las siguientes vías³:

- Empresas del Grupo Fundosa, que es la sociedad instrumental de la Fundación ONCE.
- Apoyo económico a proyectos de terceros.
- Transiciones externas de centros especiales de empleo al mercado ordinario.
- Intermediación laboral en el mercado ordinario a través de la actividad de Fundosa Social Consulting.
- Plazas ocupacionales.
- Autoempleo.

La política privada seguida por la Fundación ONCE ha cristalizado en una serie de planes calificados por los propios promotores de exitosos. En la actualidad, el Plan 8.000/16.000 para 2.004-2.011 pretende crear en el conjunto del Estado: 4.680 puestos de trabajo, 2.800 plazas ocupacionales y 8.000 beneficiarios de formación.

³ Web de la Fundación ONCE para la cooperación e integración social de personas con discapacidad. Marzo 2006.

En la CAPV la referencia es Ehlabe, no solo por aglutinar la inmensa mayoría de centros, sino por el desarrollo de políticas privadas en el ámbito de la prospección laboral. En 2005, el equipo de prospectores laborales visitaron 720 empresas, analizaron 125 puestos de trabajo e insertaron en el mercado ordinario de trabajo a 94 personas, en su mayoría con una discapacidad intelectual.

Entre las iniciativas desarrolladas tanto por la iniciativa privada como por las administraciones se sitúa el fomento **del teletrabajo**, como oportunidad laboral para las personas con discapacidad.

En este punto cabe señalar que, al margen de iniciativas específicas, las intervenciones relacionadas con el teletrabajo y las personas con discapacidad no han tenido un gran desarrollo.

Según las personas expertas consultadas, para entender esta realidad hay que considerar, en primer lugar, que esta modalidad de trabajo tampoco está extendida entre la población en general. La penetración del teletrabajo en el mercado laboral ha sido muy inferior a la que se previó hace unos años.

Otro obstáculo es que el teletrabajo exige un cambio de hábitos en la cultura y en la organización laboral y social. La maquinaria social camina muy lenta para aceptar el teletrabajo como opción. Para las empresas y los/as trabajadores/as no es fácil adaptarse a las nuevas formas ni desarrollar hábitos de trabajo distintos.

Los aspectos positivos derivados de una implantación del teletrabajo se centran en que, al permitir trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora, se rompen barreras para personas con un determinado tipo de discapacidad y una determinada cualificación profesional. Este caso resulta especialmente ventajoso para la discapacidad física (entre los expertos consultados se considera que el teletrabajo entre las personas con discapacidad intelectual sería sumamente difícil).

Ventajas inherentes de modo general a esta modalidad son una mayor autonomía, mayor libertad para organizarse, reducción de desplazamientos, mayores posibilidades de empleo, posibilidad de trabajo por objetivos, mayor adecuación a su ritmo vital.

Las posibilidades del teletrabajo básicamente se ciñen a la discapacidad física y a una alta cualificación

Además de eliminar los problemas de accesibilidad fundamentalmente física, el teletrabajo puede ayudar a superar las barreras mentales, como los recelos iniciales que a veces existen en una relación laboral ordinaria.

Como aspectos negativos, se refrendan los regularmente asociados a esta cuestión: el teletrabajo conlleva el riesgo de aislar a la persona que se ocupa en esta modalidad. La falta de relación directa y personal con otros individuos puede conllevar a que la persona que teletrabaja deje de ser parte de un grupo.

4.3. APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS COSTE-BENEFICIOS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Respecto a la **reversión económica a la Administración**, un análisis de Ehlabe concluye que los ingresos que recibe la Administración han aumentado más que la subvención proporcionada. De este modo, el porcentaje de reversión, la cantidad que la Administración “recupera” sobre la dada, ha aumentado año a año. De este dato, podría deducirse que los costes decrecen y que aumenta la eficacia empresarial del conjunto de centros ocupacionales y centros especiales de empleo.

Tabla 28. Pagos e ingresos entre administración y centros (miles de euros)

Concepto/año	1996	1998	2000	2001	2002
Pagos	21.256	26.042	32.833	36.158	37.713
Subvención Diputaciones	6.406	6.411	7.574	8.170	8.589
Subvención y bonificación INEM	13.427	17.669	22.125	24.996	26.684
	1.423	1.962	3.134	2.923	2.439
Ingresos	14.729	19.282	25.028	28.942	31.148
Impuestos	2.820	3.845	4.702	5.825	6.378
I.R.P.F.	2.307	2.657	2.892	3.195	3.588
S. Social trabajador	1.558	1.996	2.874	3.287	3.582
S. Social empresa	8.044	10.784	14.560	16.636	17.597
Diferencia	6.527	6.761	7.805	7.217	6.565
Reversión a Administración	69%	74%	76%	80%	82%

Fuente: EHLABE: Análisis económico del apoyo que presta la administración a las organizaciones de trabajo protegido en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2002

5. CONCLUSIONES: MIRANDO AL FUTURO

En estas valoraciones finales a modo de conclusión debe destacarse la importancia del estudio realizado. Si bien es seguro que hay aspectos que pueden necesitar una mayor profundización o un análisis más matizado, supone un primer paso imprescindible para conocer la realidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral vasco para, a partir de este conocimiento, establecer las bases de futuras intervenciones.

Es cierto que algunas informaciones procedentes de fuentes secundarias o de otros entornos apuntaban ya algunos de los rasgos principales destacados en el estudio, pero la investigación ha permitido poner de manifiesto otros aspectos que son menos conocidos, y establecer informaciones tan relevantes como el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la CAPV, y la relación entre empleo ordinario y empleo protegido.

La tasa de actividad, como señalaban estudios anteriores e informaciones de otras fuentes, es baja. El estudio ha identificado, además, cuáles son a juicio de las personas con discapacidad, los obstáculos para su incremento: la desmotivación y la consideración de que no hay oportunidades de empleo, aunque afecta a un segmento relativamente menor de las personas inactivas, presupone la existencia de un espacio para trabajar en este campo.

También la tasa de ocupación es reducida, estando desempleadas tres de cada diez personas con discapacidad en la CAPV (más de veinte puntos porcentuales por encima del paro registrado en el conjunto de la población). Debe destacarse que esta elevada tasa de desempleo se produce incluso en una época de fuerte reducción del mismo, y que afecta también a personas con cualificación medio-alta, destacando el dato paradójico de que entre las personas desempleadas con discapacidad la formación profesional es más frecuente que en el conjunto de la población desempleada.

Las ocupaciones en las que desarrollan su actividad las personas con discapacidad, pese a encontrarse más frecuentemente en categorías de menor cualificación, presentan un abanico lo suficientemente amplio, y con

segmentos representativos en los niveles superiores como para demostrar que las personas con discapacidad (lógicamente, como en el conjunto de la población, no todas ellas), pueden desempeñar actividades de alto contenido y responsabilidad.

El estudio también ha permitido conocer la importancia de los centros especiales de empleo en el País Vasco: en torno a cuatro de cada diez personas con discapacidad empleadas se encuentran desarrollando su actividad en un centro de este tipo.

Este fuerte desarrollo de los CEE tiene una vertiente claramente positiva: supone, por un lado, la cristalización de un esfuerzo significativo de muchas entidades y organizaciones de la iniciativa social por facilitar la integración de las personas con discapacidad; y además, las personas que trabajan en estos centros los valoran, en general, positivamente.

Presenta, sin embargo, una vertiente menos favorable, con una reducida satisfacción de los trabajadores y trabajadoras respecto a la remuneración, así como a las posibilidades de promoción y, particularmente, con la identificación de ciertas dificultades para conjugar el desarrollo normal de su actividad, como centros productivos, con su labor facilitadora de transición al mercado laboral ordinario.

Todo ello se produce en un contexto en el que, a pesar de que el término “discapacidad” abarca realidades muy diferentes, de formación, de motivación, de posibilidades y expectativas en relación al desarrollo profesional, se tiende a presentar datos generales y valoraciones globales, corriéndose así el riesgo de hacer invisible en el mercado laboral a personas capacitadas y motivadas, y descargando en “la falta de formación” la responsabilidad de su elevado desempleo.

Esta situación requiere esfuerzos combinados en diferentes ámbitos para abordar sus múltiples vertientes. Sin ánimo de presentar soluciones para cada obstáculo identificado, cabe apuntar algunas de las estrategias de intervención que el estudio destaca como más necesarias:

- Fomentar el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad. Para motivar y eliminar los temores de las personas con discapacidad serán necesarias diferentes actuaciones: desde las

dirigidas a las propias personas inactivas (y en este ámbito será básico la intervención conjunta con las asociaciones y organizaciones de personas con discapacidad) hasta proporcionar oportunidades reales de empleo para estas personas (que, según se ha constatado en las entrevistas realizadas, consideran los centros especiales de empleo como una opción satisfactoria en buena medida).

- Continuar desarrollando la formación y cualificación de las personas con discapacidad. Esta estrategia que resulta clave para todas las personas, incluso las empleadas debido a los rápidos cambios organizativos y técnicos que se suceden en el mercado laboral, resulta particularmente necesaria para aquellas personas que se encuentran en niveles formativos inferiores –situación más frecuente en las personas con discapacidad- o con cualificaciones desactualizadas o poco demandadas por el mercado laboral.
- Reforzar las intervenciones de intermediación, mejorando las posibilidades de “conocimiento mutuo” entre empresas y trabajadores/as con discapacidad. Además de la población desempleada, más del 15% de las personas ocupadas desean cambiar de empleo. En una línea paralela, resulta también necesario reforzar los apoyos que requieran los centros especiales de empleo para continuar desarrollando su función de tránsito al mercado ordinario.
- Difundir, entre el empresariado y el conjunto de la sociedad, la existencia de una fuerza laboral motivada y cualificada, que puede adaptarse, en su caso con las ayudas necesarias, a las exigencias del mercado laboral.