

# Discapacidad y Actividad Sindical

*Documento*

*FORMACIÓN CONTINUA*



Mayo, 2003

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Introducción.....  | 5  |
| <i>Capítulo 1. Ámbito Sindical</i>   |    |
| 1.1.- Acuerdo de negociación colectiva 2.003 y discapacidad.....   | 7  |
| 1.1.1.- Propuestas de intervención sindical para la integración de las personas con discapacidad.....                                | 10 |
| <i>Recomendaciones a incluir en las plataformas de negociación colectiva.....</i>  | 10 |
| <i>Recomendaciones para facilitar el acceso al empleo público a las personas con discapacidad.....</i>                               | 14 |
| 1.2.- La Confederación Sindical de CC.OO. ante los Centros Especiales de Empleo.....   | 19 |
| 1.2.1.- El Centro Especial de Empleo como forma de inserción laboral en el empleo protegido.....                                     | 19 |
| 1.2.2.- Estrategia desarrollada desde la C.S.-CC.OO. ante los Centros Especiales de Empleo.....                                      | 21 |
| 1.3.- Análisis estadístico de los Convenios Colectivos .....   | 29 |
| <i>Capítulo 2. Ámbito Nacional</i>   |    |
| 2.1.- Nueva clasificación internacional y funcional sobre minusvalías: Su relación con la acción sindical y el derecho laboral.....  | 31 |
| 2.1.2.- La CIF y su relación con el ámbito laboral y la acción sindical.....   | 33 |
| 2.2.- La nueva encuesta de Deficiencia, Discapacidad y Salud: Datos laborales.....   | 38 |
| 2.2.1.- Aproximación descriptiva a los datos laborales según la última encuesta.....   | 39 |
| 2.3.- Acuerdo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-CERMI.....  | 47 |
| 2.3.1.- Las agencias de colocación.....  | 48 |
| 2.3.2.- Discapacidad y mujer.....  | 49 |
| 2.3.3.- Formación e inserción laboral.....   | 50 |
| 2.3.4.- Contratación e inserción laboral.....  | 51 |
| 2.4.- Sugerencias de la Confederación Sindical de CC.OO. con respecto al acuerdo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-CERMI..... | 55 |
| 2.4.1.- Preámbulo general.....   | 55 |
| 2.4.2.- Propuestas Sindicales de mejora.....   | 57 |

**Capítulo 3. *Ámbito Internacional***

|   |    |
|---|----|
| 3.1.- "Educación y Formación Continua a lo largo de toda la vida".....  | 70 |
| 3.2.- Contribución de la C.S.-CC.OO. al Año Europeo de las personas con discapacidad.....   | 73 |
| 3.2.1.- Seminario de Barcelona.....   | 73 |
| 3.2.2.- La contribución de la C.S.-CC.OO. ....  | 75 |
| 3.3.- Participación de la C.S.-CC.OO. en foros y organismos internacionales con relación a los trabajadores con discapacidad..... | 76 |

**Capítulo 4. *Conclusiones***

|   |    |
|---|----|
| 4.1.- Conclusiones de prioridades sindicales con relación a las personas con discapacidad ..... | 89 |
|---|----|

**ANEXOS**

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).

Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

Propuestas de la C.S.- C.C.O.O. en relación al segundo plan de empleo rectificado entre el ministerio de asuntos sociales y el comité español de representantes de minusválidos (CERMI).

Pruebas selectivas, participación en las mismas de personas con discapacidad y establecimiento de las puntuaciones de corte para la superación de los ejercicios y de las propias pruebas.

Determinación del punto de corte en los ejercicios de pruebas selectivas para ingreso en cuerpos y escalas de las diversas administraciones públicas con funciones preponderantemente burocráticas.

Resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras sobre el año europeo de las personas con discapacidad.

Declaración conjunta de la Confederación Europea de Sindicatos y el Foro Europeo de Personas con Discapacidad.

All for one and one for all. A European Year for Equal Rights. for People with Disabilities.

## **Agradecimientos**

Un estudio de estas características –documental- no sería posible sin la participación de un número importante de personas e instituciones. Queremos agradecer su aportación y sus conocimientos a cada uno de ellos y ellas:

- **Carlos Egea García** (Jefe de Área de Programas y Actividades Real Patronato sobre Discapacidad).
- **Luis Cayo** (Director Técnico del Comité Español de Representantes de Minusválidos CERMI).
- **Alberto Astarloa Gómez** (Coordinador General/Sector de la ONCE de CC.OO.).
- **Cristina Faciabén Lacorte** (Secretaria de Política de Acción Social de CONC).
- **Pilar Morales** (Secretaria de Política Social, Mujer y Cooperación de la URSM-CC.OO.)

Este documento ha sido coordinado por **José María Fernández de Villalta** (Adjunto Confederal-Confederación Sindical de CC.OO.) y con la colaboración y participación de la Secretaria de Acción Sindical y la Secretaria de Empleo. Por último, agradecer su trabajo al Centro de Documentación de la C.S.-CC.OO.

Gracias a todos y todas las que han participado, porque en esta ocasión han hecho posible el que se pudiera realizar el presente Documento. Es un instrumento para la reflexión, que permitirá avanzar y ayudar a reconducir e implantar los recursos y estrategias necesarias dentro de CC.OO., para lograr un objetivo común: *que las trabajadoras y trabajadores con discapacidad adquieran los mismos derechos que el resto de compañeros y compañeras dentro del mercado laboral.*

## **Introducción**

Es oportuno señalar el contexto social en el que surge este Documento, el **Año Europeo de las personas con discapacidad**, en el que se espera sea un gran momento de Acción Sindical a favor de las personas con discapacidad, así como de cooperación con organizaciones y asociaciones de estos colectivos.

En segundo lugar, mostrar el interés y sensibilización que desde la **Federación de Servicios y Administraciones Públicas** de CC.OO. y la **Fundación 1º de Mayo**, tienen hacia la defensa de los derechos constitucionales de estas personas, apoyando y contribuyendo con todas aquellas medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de acceso al empleo para estos colectivos, en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos.

Durante la edición de este Documento se elevó al Consejo de Ministro del día 16 de mayo de 2003 el Proyecto de Ley de **Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad**. Esperamos en un posterior Documento de la FSAP analizar tanto la futura Ley como su aplicación práctica para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La C.S.-CC.OO. quiere dejar claro que tanto desde la elaboración del Proyecto de la Ley como en su posterior desarrollo final (*aprobación y publicación*), **no se ha querido contar con la participación de los agentes sociales (empresarios y sindicatos), pese a las reiteradas peticiones de apoyo y colaboración.**

En tercer lugar, y con mayor detenimiento se describirán las medidas adoptadas en **tres ámbitos: el sindical, nacional e internacional.**

En el **capítulo primero**, se analizan los acuerdos de negociación colectiva para 2.003 en materia de empleo para personas con discapacidad y de negociación colectiva. Otro punto profundiza en las propuestas de intervención sindical para la inserción laboral de este colectivo, así como las recomendaciones y propuestas desde la C.S.-CC.OO. Dentro de este capítulo, se analiza la situación actual del mercado protegido, y por ende, de los Centros Especiales de Empleo. Por último, se adelantan datos estadísticos con relación a los Convenios Colectivos que incluyen *Cláusulas Especiales*.

El **capítulo segundo**, está dedicado al **ámbito nacional**. En primer lugar, se analiza la Nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), como

un documento que debe servir de referencia a todo tipo de profesional, incluido los representantes sindicales. En segundo lugar, se hace un repaso estadístico de los datos de la última encuesta sobre Deficiencia, Discapacidad y Salud del INE-ONCE, en materia laboral, como una forma de saber la situación laboral del colectivo. En tercer lugar, se analiza el Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, en aquellos puntos importantes para el presente documento: *las agencias de colocación, discapacidad y mujer, formación e inserción laboral, contratación laboral*. Así mismo, y en otro punto, se explican las sugerencias que la Confederación Sindical de CC.OO. hace al respecto del Acuerdo y las propuestas elevadas al mismo.

En el **capítulo tercero**, se analiza el **ámbito internacional**. Otro eje muy importante dentro de la labor que desarrolla la C.S.-CC.OO. en su participación en los foros y organismos internacionales en los que está presente. En estos puntos, se analiza la contribución de la Confederación Sindical tanto al Año Europeo de las personas con discapacidad, como su actividad e implicación internacional.

Por último, en el **capítulo cuarto** se expone el **decálogo de prioridades sindicales** con relación a las personas con discapacidad en la acción sindical y en la negociación colectiva.

## **Capítulo 1. *Ámbito Sindical***

Durante el año 2003 se están celebrando diversos eventos, en los que participa CC.OO., tanto a nivel nacional como internacional. También se han elaborado diversos documentos, resoluciones y propuestas bajo el paraguas del “*Año Europeo de las personas con discapacidad*”.

Dado que se trata de un documento de formación continua de ámbito nacional, se recogen únicamente las **actividades, datos y resoluciones** relativas a este ámbito; intentando aglutinar las iniciativas más relevantes, con el fin de paliar la dispersión que se puede producir desde los diferentes órganos del Sindicato, disculpando la posible ausencia de acciones o documentos que se hayan llevado a cabo en Territorios y Federaciones.

### **1.1.- Acuerdo de Negociación Colectiva 2.003 y Discapacidad**

La **negociación colectiva** es un **trabajo esencial y básico** de las organizaciones sindicales para **ampliar los derechos** de las trabajadoras y trabajadores, para **influir directamente** en la mejora de **sus condiciones de trabajo**.

Es el **marco de regulación colectiva** donde se **garantizan los derechos** de los y las trabajadoras, frente a quienes pretenden implantar negociaciones individuales (tendencia que hay que evitar). Y es asimismo, la **base de la organización colectiva**.

La Confederación Sindical de CC.OO. y las organizaciones que en ella se integran, están firmemente comprometidas con la defensa y el desarrollo del derecho a la negociación colectiva, con la defensa de la regulación colectiva y frente a la negociación individual. También está a favor de que se reconozca la necesidad de un reequilibrio entre partes desiguales frente a la consideración de partes iguales. En especial, para aquellos colectivos que tropiezan con mayores dificultades en su desarrollo.

Lo primero que hay que hacer es **balance**, dado que el actual ANC 2003, tiene su antecesor en el ANC 2002 y como figura en el Acuerdo vigente:

*“La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002), por parte de las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME, y Sindicales, UGT y CC.OO., supuso una novedad respecto a los acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los*

*diferentes niveles de negociación colectiva. Negociado y firmado en un momento de incertidumbre económica, el reto planteado era utilizar el diálogo social para paliar los efectos que este cambio de ciclo pudiera tener sobre la economía española, particularmente sobre el mantenimiento y la generación de empleo”<sup>1</sup>.*

Por tanto era un momento importante de unión de las fuerzas sindicales en España, para poder negociar tanto con los agentes económicos (empresarios) como con las Administraciones. Y por esta razón:

*“Esas características nuevas y específicas respondían a la convicción sobre la pertinencia tanto del contenido como del carácter obligacional del acuerdo, ya que nuestra voluntad era incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva para conseguir afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo. Dicho de otro modo, el objetivo principal era orientar la dirección que debía prevalecer en la negociación de los convenios colectivos del año 2002, reconociendo la madurez alcanzada por las negociaciones en los ámbitos sectoriales y en las empresas, la complejidad a la que tiene que dar respuesta la negociación colectiva, y la necesidad de adaptación de empresas y trabajadores a un marco cambiante”.*

Precisamente estos elementos, así como otros que a continuación se ponen de manifiesto, junto a la persistencia de la situación económica, justifican la conveniencia de suscribir un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el año 2003.

Los elementos de respuesta a los requerimientos del cambio y que deben ser tenidos en cuenta en toda negociación colectiva, son: *el mantenimiento y la creación de empleo, así como la estabilidad del mismo; el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones; el uso adecuado de la contratación; la información y consulta a la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades.*

La C.S.-CC.OO considera que a través de la **negociación colectiva** y el **diálogo social** se puede contribuir a modificar el **actual escenario** y **avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres**, y entre colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Más que analizar el propio ANC-2003 lo que pretendemos es, extraer aquella información que tiene que ver con el colectivo de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

---

<sup>1</sup> Reproducción literal del ANC-2003, para ampliar información mirar ANEXOS.

*COMISIÓN DE SEGUIMIENTO*

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las siguientes tareas:

En materia de empleo de las personas con discapacidad:

- **Analizar** aquellos **factores externos al lugar de trabajo** (entorno físico y cultural) que **influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo**, así como el **estudio de medidas** que podrían **contribuir a eliminar los obstáculos** identificados.
- **Instar al Gobierno** para que **impulse el diálogo en esta materia con las Organizaciones Empresariales y Sindicales** por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.
- **Recopilar y difundir las buenas prácticas** ya existentes.
- Analizar y, en su caso, **formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva** para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

*Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo*

*Criterios generales*

De otra parte, la C.S.-CC.OO. **comparte los contenidos de la Declaración Europea sobre el empleo de las personas con discapacidad.**<sup>2</sup> En el contexto de este Acuerdo el sindicato muestra su deseo de contribuir a la **promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad**, a través de las **posibilidades que otorga la negociación colectiva**.

---

<sup>2</sup> Suscrita en Bruselas, el 19 de Mayo de 1.999 por UNICE, CES y CEEP.

Tal contribución puede resultar especialmente interesante este año al haber sido declarado por el por el Consejo de la Unión Europea “*Año Europeo de las personas con discapacidad*”.

### ***La igualdad de trato en el empleo***

Estas actuaciones pueden verse materializadas, con carácter general en algunos colectivos, como es el caso de las mujeres, mediante su acceso al empleo y su diversificación y promoción profesional; en el supuesto de los jóvenes, mediante la promoción de su estabilidad laboral; en el caso de los trabajadores inmigrantes mediante la aplicación de las mismas condiciones que al resto de los trabajadores; y respecto a los trabajadores con discapacidad, favoreciendo su incorporación al empleo.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras **contratados a tiempo parcial y con contratos temporales** *deberán tener los mismos derechos que quienes son contratados a jornada completa o con contratos indefinidos*, respectivamente, sin perjuicio de que cuando corresponda y en atención a su naturaleza, tales derechos sean reconocidos según lo legalmente previsto.

#### **1.1.1- Propuesta de intervención sindical para la integración de personas con discapacidad**

Desde la C.S.-CC.OO. se proponen unas recomendaciones para ser incluidas en la Negociación Colectiva sobre las medidas más importantes que establece la legislación vigente, para facilitar la incorporación al mercado de trabajo de personas con discapacidad y algunas propuestas sobre los objetivos que se han de tener presentes en la **Acción Sindical** para hacer efectivo su derecho a un empleo y facilitar la adaptación al puesto de trabajo.

#### ***Recomendaciones a incluir en las plataformas de negociación colectiva***

El **trabajo de las personas con discapacidad** en el empleo ordinario es, especialmente complicado. Existen hoy en España una amplia gama de normas legales (Constitución, Ley de Integración Social del Minusválido y sus disposiciones de desarrollo) dirigidas a favorecer su plena integración social y laboral. Pero, pese a ello es de sobra conocido el **bajo porcentaje de ocupación de este colectivo**. Esta escasa presencia dentro de las empresas, ha ocasionado

que sus demandas y reivindicaciones no hayan estado presentes dentro de las actuaciones llevadas a cabo por los sindicatos.

RECOMENDACIONES DESDE LA C.S.-CC.OO.:

- **Obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla de emplear un 2% de trabajadores discapacitados** en relación al total de la misma (Art. 38.1 de la Ley de Integración Social del Minusválido, modificado por la Disposición Adicional 39ª de la Ley 66/97 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social)<sup>3</sup>.

La C.S.- CC.OO. **informó negativamente** sobre el R.D. 27/2000, por entender que lo que **se necesita es establecer medidas que hagan efectivo dicho cumplimiento**, o establecer como Medida Alternativa la creación de un Fondo de Reserva, que revierta en la promoción del empleo del colectivo de personas con discapacidad, especialmente en el empleo normalizado, con la participación de los interlocutores sociales. Pero, además del contenido de las medidas alternativas aprobadas, nos interesa resaltar en primer lugar que las mismas son de aplicación en **dos supuestos**:

- a) Las empresas públicas y privadas que tienen la obligación de contratar a personas discapacitadas (con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores) podrán, **excepcionalmente, quedar exentas de esta obligación total o parcialmente, si así se acuerda en los convenios colectivos de ámbito sectorial Estatal o en su defecto de ámbito inferior.**
- b) En caso de no existir acuerdo en los convenios colectivos, el empresario también podrá tomar la iniciativa.

En ambos casos las empresas, antes de optar por la aplicación de las nuevas medidas que a continuación se señalan, deberán demostrar que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación no han podido atender las ofertas de empleo solicitadas con personas con discapacidad, según los mecanismos de solicitud y comprobación establecidos en el Real Decreto.

---

<sup>3</sup> El 26 de Enero de 2000 se publicó en el B.O.E. el R.D. 27/2000, de 14 de Enero por el que se establecen medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva para la contratación de trabajadores discapacitados (2%) en empresas públicas y privadas.

Las **Medidas Alternativas** se pueden resumir en dos:

1.- **Realizar contratos civiles o mercantiles** entre la empresa pública o privada con obligación de contratar a trabajadores con discapacidad y un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro a aquellas de bienes o servicios por un importe anual equivalente a tres veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, por cada trabajador con discapacidad que se deja de contratar respecto a la cuota legal de reserva (2%).

2.- **Realizar**, por parte de la empresa pública o privada con obligación de contratar a trabajadores con discapacidad, **donaciones o acciones de patrocinio en favor de fundaciones o asociaciones reconocidas de "utilidad pública"**, cuyo objeto social sea la del fomento de la formación y en empleo de personas con discapacidad, por un importe mínimo equivalente a 1,5 veces el SMI en cómputo anual, por cada trabajador discapacitado que se deja de contratar respecto a la cuota legal de reserva (2%).

Los **criterios** que la C.S.-CC.OO. **debería seguir** respecto a estas nuevas medidas y la actuación a realizar en la negociación colectiva son los siguientes:

- Se entiende que la mejor manera de garantizar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en el empleo normalizado, es la contratación directa por parte de las empresas, por tanto, como criterio general no deberíamos pactar en los convenios colectivos las nuevas medidas alternativas.

- No obstante, como el R.D. dice que el empresario unilateralmente, y en ausencia de pacto específico en los convenios colectivos sectoriales, podrá optar por las Medidas Alternativas, para asegurar que éstos no se produce **deberemos incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas que comprometan a la empresa en el cumplimiento de la cuota de reserva** como las que se indican seguidamente, y sólo en casos muy excepcionales, podríamos contemplar la posibilidad de recurrir a la primera alternativa señalada anteriormente.

- En los sectores o empresas muy específicos donde por razón de su actividad principal (seguridad, minería, etcétera) sea difícil pactar la cuota de reserva con carácter general en el convenio, **se podrá efectuar una reserva de puestos superior en aquellas categorías que sí pueden ser desempeñadas por estos trabajadores** (administración, informáticos, etcétera).

- También se deberían **incluir cláusulas que comprometan al empresario a realizar la paulatina adaptación de instalaciones para hacerlas accesibles a las personas con discapacidad que trabajen en la empresa** (*indicaciones luminosas, sonoras o teléfonos adaptados, rampas, anchura de puertas, adaptación de servicios higiénicos, etcétera*). Para estos fines existen ayudas económicas públicas, y en la mayoría de las Comunidades Autónomas hay aprobadas legislación y códigos sobre accesibilidad.

- El **grado de cumplimiento de las medidas acordadas en los convenios colectivos** en relación con los trabajadores con discapacidad, **deberá formar parte de los temas a evaluar en las Comisiones de Contratación o Comisiones paritarias de dichos convenios.**

- **Obligatoriedad de las empresas a asumir la reincorporación de trabajadores que queden en situación de discapacidad** con la oportuna adaptación del puesto de trabajo sin que se produzca merma salarial (Art. 1 del Real Decreto 1.451/83 de 11 de mayo, en el que se regula el empleo selectivo).
- **Cumplimiento de las normas vigentes sobre accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación** en espacios y lugares de trabajo de uso públicos y muy especialmente las de nueva construcción.
- **Establecer en los Convenios Colectivos los puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad.** (Art. 6.1 del Real Decreto 1.451/83 de 11 de Mayo, en el que se regula el empleo selectivo).
- Hacer **efectiva la obligatoriedad** de las empresas que empleen *a más de 50 trabajadoras y trabajadores* de **enviar a las Oficinas de Empleo la relación de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad** y los que queden reservados a los mismos.
- **Eliminar la discriminación salarial**, aplicando remuneraciones conforme al puesto de trabajo que desempeñen.

***Recomendaciones para facilitar el acceso al empleo público a las personas con discapacidad***

Supone un reto para la C.S.-CC.OO., el tomar un papel más activo en este sentido y poner en marcha acciones dirigidas a la reivindicación y defensa de estos trabajadores desde todos los espacios en los que como sindicato estamos implicados, tanto espacios laborales como sociales. Planteamos a continuación una serie de cuestiones importantes a tener en cuenta para conseguir la integración laboral de personas con discapacidad dentro de la Administración Pública:

- Exigir la **eliminación progresiva de las barreras arquitectónicas y de comunicación** ubicadas en los centros de trabajo, cumpliendo con la normativa vigente sobre accesibilidad.

***Con respecto a las convocatorias:***

Si se quiere tener un análisis completo de las convocatorias, se tiene que utilizar el documento: **trabajadores/as con discapacidad. Accesibilidad y mercado laboral**, editado por la Federación de Servicios y Administraciones Públicas, en junio de 2001, ya que el actual documento, es una continuación del mismo.

- Descripción de los puestos de trabajo correspondientes a las plazas convocadas.
- Distinción entre las plazas convocadas por los distintos sistemas: promoción interna, acceso libre y establecimiento del cupo de reserva en cada uno de los sistemas señalados ya sea en convocatorias conjuntas o independientes.
- Acumulación al sistema de acceso libre de las plazas no cubiertas en las convocatorias de promoción interna.
- Negociar en cada oferta las plazas que van dirigidas a personas con discapacidad.

***Respecto a la cobertura y reservas de plazas:***

- **Especificar los puestos concretos de la reserva y establecer la cuota mínima** del 3% de reserva en todas las categorías y ampliar a 5% en aquellas que ofrecen mayores posibilidades de acceso para las personas con discapacidad, atendiendo al número de solicitudes en determinadas categorías según convocatorias anteriores.
- **Extensión de la reserva a todo tipo de contrataciones:** temporales, promoción interna, bolsas de contratación, planes de ocupación, así como todo tipo de cuerpos y escalas, sean de carácter técnico o administrativo.
- **Flexibilizar las bases de cálculo del cupo de reserva en el caso de Corporaciones Locales y todas aquellas convocatorias que se prevé que el número de plazas no será suficiente para establecer cuota de reserva.** Posibles alternativas serían la acumulación de convocatorias anuales o tomar como referencia la plantilla en el caso de las Corporaciones Locales.

***Respecto a las adaptaciones:***

- **Adaptar las pruebas selectivas a las tareas y funciones del puesto de trabajo** y alas capacidades y perfiles necesarios para el desempeño del mismo.
- **Flexibilizar y adaptar las pruebas a las distintas discapacidades.**
- **Evaluación individualizada y cualificada** para la concesión de adaptaciones.

***Respecto al proceso de selección:***

- **Presencia y asesoramiento de profesionales del sector de la discapacidad** a los órganos de selección.

- **Garantizar la separación de turnos (libre y de reserva), a lo largo de todo el proceso.**

Dentro de este punto, hay que hacer referencia a las **pruebas selectivas** y a la participación en las mismas de personas con discapacidad y cuál es el establecimiento de las **puntuaciones de corte para la superación de los ejercicios** y de las propias pruebas. Para ello utilizaremos un documento de **Fernández Cuervo por su interés y crítica** al modelo de acceso actual.

El sistema de acceso a la Función Pública, y por tanto, a sus convocatorias de pruebas selectivas son:

- Libre* (con su cupo de reserva).
- Promoción interna* (con su cupo de reserva),
- Simultáneamente*, confluyen ambos sistemas de acceso (libre y promoción interna cada uno con su cupo de reserva).

El Estado y las Comunidades Autónomas han venido optando en el pasado por uno u otro sistema. Pero fue a partir de 1995, con el nuevo *Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado*<sup>4</sup>, a la vista de la congelación de la oferta de empleo público, contempla la celebración de convocatorias independientes para promoción interna. Así mismo, a partir de 1995, el Ministerio de Administraciones Públicas, cambia su imperante y manera de actuar hasta ese momento, introduciendo en sus convocatorias para acceso a la Función Pública por el **sistema de promoción interna, la reserva de plazas para personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100**.

Mientras que en el ámbito autonómico, hay que destacar que existen Comunidades Autónomas cuya normativa propia ha avanzado un paso más que la estatal y contemplan la posibilidad de celebración de convocatorias de acceso a su Función Pública dirigidas exclusivamente al colectivo de personas con el indicado grado de discapacidad.

Por otro lado, Fernández Cuervo analiza lo que ha ocurrido hasta hace poco en las convocatorias:

*“Cuando, en el reciente próximo pasado, se han realizado convocatorias para cubrir, de modo simultáneo, plazas de Cuerpos o Escalas de funcionarios por los sistemas de acceso libre y de promoción interna -sin reserva de plazas, por no haber sido establecido todavía dicho cupo por Ley-, nadie se ha extrañado (y, menos aún, rasgado las vestiduras), por el hecho, constatado y constatable, de que la puntuación de corte necesaria para superar un ejercicio o las pruebas selectivas fuese diferente en cada sistema de acceso. Es más, en muchas ocasiones, además de una puntuación de corte inferior, a los participantes en las pruebas por el sistema de promoción interna se les ha eximido, total o parcialmente, de una materia o de un ejercicio o prueba.*

*Lo anterior, lleva a preguntarse cómo, en relación con las convocatorias de pruebas selectivas en las que se establecen cupos de plazas reservadas para personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, puede honradamente pretenderse que el punto de corte (o puntuación mínima para superar un ejercicio o prueba) sea igual para todos los sistemas de acceso, si ni siquiera se ha aplicado con carácter general en las convocatorias conjuntas para la cobertura de plazas por los sistemas de acceso libre y de promoción interna.*

*De otro lado, aplicar tan erróneo criterio a rajatabla no sólo implicaría no llevar a cabo la tarea de remoción de obstáculos implícita en el texto constitucional y en la ley, sino que haría prácticamente inservible el establecimiento del cupo de plazas reservadas<sup>5</sup>.*

*Máxime si se toma en consideración la doctrina consolidada del Tribunal Constitucional, según la cual por discriminación debe entenderse la distinción arbitraria, la diferencia de tratamiento jurídico cuando carezca de una justificación objetiva y razonable, siendo procedente y no discriminatoria la desigualdad de trato para situaciones desiguales<sup>6</sup>.”*

Con el actual sistema de acceso a la Función Pública y con sus puntuaciones de corte, como dice de forma crítica Fernández Cuervo: *“De esta suerte, las Administración*

---

<sup>4</sup> Aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

<sup>5</sup> Véase atentamente al respecto la **STC 269/1984, de 3 de octubre** (BOE de 8 de noviembre), sumamente relevante a los efectos que nos ocupan. La misma resuelve el recurso de amparo nº 3170/1993, que afecta a los arts. de la Constitución 9.2 (Libertad e igualdad efectivas), 14 (Principio de igualdad), 23.2 (Acceso a cargos y funciones Públicas), 49 (Protección de disminuidos), 103.1 (Eficacia administrativa) y 103.3 (Acceso a la Función Pública), **en relación con el turno restringido de ingreso en función pública para minusválidos.**

<sup>6</sup> Véanse las **SSTC 197/1987**, de 11 de diciembre, **207/1987**, de 22 de diciembre, que señalan respectivamente que *“Existe una discriminación cuando dos casos sustancialmente iguales son tratados de manera diferente sin razón bastante que justifique esa diferencia de trato”* y que *“...la vulneración del principio de igualdad requiere la presencia de dos presupuestos esenciales, la aportación de un término válido de comparación que acredite la igualdad de supuestos y la de que se trate de un cambio de criterio inmotivado o con motivación irrazonable o arbitraria”*. Por último, la **STC 1/1984**, de 16 de enero, aclara que *“No queda lesionado (el principio de igualdad) si se da un tratamiento diferente a situaciones que también lo son”*.

*Públicas, en sus distintas vertientes (estatal, autonómica y local), quedarían privadas de la aportación de competentes profesionales para realizar las tareas idóneas, asignadas a la hora de adjudicar los puestos de trabajo”.*

Por tanto, hay que insistir en la necesidad de avanzar por el camino de **conseguir que los diversos ejercicios de pruebas selectivas se conviertan en pruebas objetivas**, con opciones de respuesta alternativa y sólo una válida, basadas, cuando ello sea posible, en el Derecho positivo y susceptibles de ser corregidas por procedimientos informáticos.

La Confederación Sindical de CC.OO. es consciente de que **en algunos casos existen dificultades para negociar la reserva y que en la mayoría de las Administraciones no existe disponibilidad** de puestos adaptados para la incorporación de personal afectado por alguna discapacidad.

Pero **hemos de tener presente que detrás de esto se encierran criterios economicistas, actitudes de rechazo, falta de respeto y reconocimiento a lo diferente**. Por ello, se insiste desde la C.S.-CC.OO., **que no se puede contribuir a consolidar estas situaciones y que inhabilita para el ejercicio de un trabajo ya que pueden desempeñarse eficazmente las tareas derivadas del mismo**, si éstas son compatibles con las capacidades de la persona que las va a realizar y/o se cuenta con las adaptaciones de puesto necesarias para que así sea.

## **1.2.- La Confederación Sindical de CC.OO. ante los Centros Especiales de Empleo**

Para ampliar información sobre este punto, y conocer la situación actual y poder diseñar estrategias y políticas dirigidas a mejorar la calidad laboral y de vida del colectivo de personas con discapacidad, sería interesante acudir al **estudio cualitativo** que ha sido realizado por la *Secretaría de Política Social, Mujer y Cooperación* de la *Unión Sindical de Madrid Regional de CC.OO.* para la Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, y que se titula: “*aproximación sociolaboral al empleo protegido: el Centro Especial de Empleo*”<sup>7</sup>.

Ambas entidades son conscientes de la problemática que padece este amplio colectivo de trabajadoras y trabajadores, tanto desde problemas sociales, como desde su inserción laboral. Existe una **gran desinformación social** sobre el mundo laboral de las personas con discapacidad, pero más profunda es la que se tiene hacia el empleo protegido y los Centros Especiales de Empleo.

### **1.2.1.- El Centro Especial de Empleo como forma de inserción laboral en el empleo protegido**

Las medidas de accesibilidad reguladas a través de las diferentes normativas, sirven para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad y su participación en cualquier esfera de la vida social.

La Ley española que regula la inserción laboral y social de las personas minusválidas, es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

En el artículo 37 de la LISMI, se describen dos opciones para que las personas con discapacidad puedan entrar en el mercado laboral. Por un lado, el **empleo ordinario** (estableciendo la cuota de reserva -*Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. Y la Orden Ministerial de 24 de Julio de 2000-*); por otro, el **empleo protegido** (mediante la regulación de los Centros Especiales de Empleo –artículo 41-).

---

<sup>7</sup> (2003) **RUBIO ARRIBAS**, Francisco Javier. *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: el Centro Especial de Empleo*. Editado Unión Sindical de Madrid Regional de CC.OO.

Los *Centros Especiales de Empleo* (CEE) son organizaciones enmarcadas dentro del trabajo protegido. Se regularon a través de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI); con Real Decreto 1.368/1985, de 17 de julio (B.O.E. 08-08-1985 –*por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo*-); el Real Decreto 2.273/1985, de 4 de Diciembre; Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo<sup>8</sup>, por el que se modifica el Real Decreto 1.368/1985.

Habiendo actuado como marco jurídico que ha posibilitado el importante desarrollo que el empleo protegido ha alcanzado en nuestros días, constituyendo dicho ámbito el medio en el que aquellos minusválidos que por su discapacidad no pueden acceder al mercado ordinario de trabajo realizan una actividad productiva al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

La LISMI considera que los *Centros Especiales de Empleo* son aquellos cuyo objetivo principal es el de **realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado** y teniendo como finalidad el **asegurar un empleo a trabajadores con discapacidad(es)** y, para algunas de estas personas, un **apoyo a su promoción al régimen** de trabajo ordinario. Sin embargo, en la mayoría de casos esta premisa no se cumple (probablemente porque la legislación no regula los procesos de transición de estos centros al mercado laboral ordinario).

Ha resultado ser una fórmula de empleo, con perspectivas claramente empresariales, y que está generando puestos de trabajo para las personas con discapacidad (por ejemplo, por los datos recibidos en CC.OO., sobre los C.E.E. de diez Comunidades Autónomas, tenemos un total de 658 centros y 7.715 trabajadores. Si hacemos una estimación de los datos que nos faltan en relación y comparación con los que ya tenemos, calculamos que actualmente hay cerca de **1.200 Centros** en los que trabajan **más de 30.000 trabajadores y trabajadoras**, el 95% de éstos y éstas, con alguna discapacidad.

---

<sup>8</sup> Publicado en el B.O.E., de 26 de marzo de 1999. El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, dictado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, procedió a regular la relación laboral especial de los minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo a la que se refiere expresamente el artículo 2.1 g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

*Centros Especiales de Empleo. Serie histórica 1991-2001 a nivel nacional*

|           | 1991  | 1992  | 1993  | 1994   | 1995   | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   |
|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Centros   | 289   | 305   | 351   | 403    | 497    | 562    | 605    | 693    | 796    | 1.007  | 1.125  |
| Plantilla | 7.793 | 8.393 | 9.249 | 11.130 | 13.525 | 15.469 | 17.786 | 21.284 | 24.796 | 28.463 | 30.833 |

Fuente: INEM.

Por ultimo, hay que hacer constar **la falta de información centralizada** sobre la evolución de estos Centros de Trabajo, **al no existir un Registro centralizado** de los mismos, como aconsejó en 1.995 un Informe del Consejo Económico y la propia LISMI.

Una vez **realizadas las transferencias del INEM** a las diferentes Comunidades Autónomas, **se dejó de centralizar la información**, lo que impide a todos (sindicatos, organizaciones de personas con discapacidad, investigadores, etcétera) tener acceso a ella.

Aunque **lo más grave** de todo, es que el borrador de la nueva Ley que regulará los servicios de empleo, no contempla en su proyecto la habilitación de un Registro Central.

### 1.2.2.- Estrategia desarrollada desde la C.S.-CC.OO. ante los Centros Especiales de Empleo

#### Premisa

- Los Centros Especiales de Empleo **no cumplen**, en la mayoría de los casos, el objetivo normativo ni práctico por el que fueron creados:
  - Deberían ser **Centros de trabajo transitorios para promover la inserción social y laboral en Mercado Abierto y normalizado.**
  - Se han convertido en **empresas cuyo objetivo prioritario es la productividad y competitividad** en condiciones laborales precarias y sin sindicación.

#### Derechos laborales

- Bajo el paraguas de “*especial*” se **olvidan de aplicar convenios colectivos del sector productivo o rama al que pertenecen.** Salvo aquellos Centros Especiales de Empleo que se adscriban al *X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico,*

*Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad*<sup>9</sup>, que entró en vigor el 1 de enero de 2002 y finalizará el 31 de diciembre de 2003. De esta forma no se les aplicarán convenios sectoriales.

- Existe un **déficit en el conocimiento** –por parte de las trabajadoras y de los trabajadores con discapacidad- **sobre el catálogo de derechos y obligaciones** que tiene nuestro ordenamiento jurídico y que regula las relaciones laborales.
- **No se informa a los trabajadores de derechos básicos ni de reglamentación** como pueda ser: *seguridad e higiene, prevención de riesgos laborales o el Estatuto de los trabajadores*, etcétera.
- Se realizan **contratos** de “*bajo rendimiento*” con los que la C.S.-CC.OO. no está nada de acuerdo.
- El **abuso de horario** es generalizado.

#### Formación

- Los planes de formación, cuando existen, **atienden a prioridades de Mercado** lo que impide:
  - √ La **adecuación de los puestos de trabajo al desarrollo personal** de los trabajadores.
  - √ **Nula o escasa promoción a cargos de gestión y dirección** de trabajadores con discapacidad.
- Contratos de formación y practicas cuasi indefinidos realizando tareas fijas y continuas y básicas para el funcionamiento.

#### Relación con sindicatos

- Mayoritariamente no existe representación sindical porque por ley no lo considera necesario, ya que se trata de “*Centros Especiales*”. Ahora bien, el problema de la falta de representación sindical en estos Centros de trabajo, no es otro que la ausencia de una

---

<sup>9</sup> Convenio Colectivo de aplicación en todo el territorio del Estado Español, habiendo sido firmado por

participación activa de los sindicatos en los mismos. En aquellos **en los que se han convocado elecciones y existe representación sindical**, las relaciones laborales están **mucho más normalizadas**.

- La **ausencia de convenios** -salvo los que los tengan- en los Centros Especiales de Empleo genera:
  - √ En los gerentes y directores: *“incertidumbre e inseguridad”*.
  - √ Entre los trabajadores y trabajadoras: *“indefensión”* y dificultad en la defensa y uso de sus derechos laborales.

Por el contrario, **la presencia de convenios de referencia elimina o reduce esa incertidumbre e inseguridad** en aquellos Centros de trabajo (como un instrumento que posibilitará la organización y el funcionamiento interno), y de esta manera las trabajadoras y trabajadores obtendrán mejoras en el entorno y en las relaciones laborales.

En el **artículo 10** sobre la **Calidad**, del *X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad*, se dice:

*“Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los Centros y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los Centros esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad”*.

- **Dificultades en establecer acuerdos y vigilancia de las condiciones laborales**, porque:
  - √ La titularidad suele recaer en Asociaciones u ONG que pese a no tener ánimo de lucro, pueden llegar a facturar altas cantidades.

### Confusión intencionada

- Se **intenta confundir y aglutinar el papel de patronal, sindical y labor social** en un único agente **el empleador**.

---

la Federación de Enseñanza de CC.OO.

- Los trabajadores piensan que por tener discapacidad han de estar representados laboralmente por Asociaciones de afectados. Mientras que la participación sindical de las personas con discapacidad, es un avance en su inserción sociolaboral.
- Ahora bien, y haciendo **autocrítica sindical**, hay que poner de manifiesto que **los sindicatos han estado al margen de lo que ocurría en los Centros Especiales de Empleo**, por lo que se intenta actualmente una mayor aproximación a estos Centros de trabajo. Es **necesario que exista una proclividad en conocer su especialidad e idiosincrasia laboral**, sobre todo **para poder transformarla**.

La C.S.-CC.OO. ha diseñado una campaña a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

### ***Prioridades de la acción sindical***

La **Campaña** se apoyó en los **siguientes ejes**:

- Derecho al Empleo
- Derecho a la Educación y Formación
- Derecho a la dignidad

A continuación se profundiza en estos ejes:

#### *Derecho al empleo*

Dentro de la premisa sindical, será prioridad **la integración laboral en el entorno ordinario y la equiparación con los trabajadores sin discapacidad en materia de derechos salariales y condiciones laborales de acuerdo con la actividad que se realiza con independencia de la entidad jurídica o carácter del Centro de trabajo donde se realiza**.

En cuanto a las **acciones en el ámbito general**:

- √ Hacer un **derecho efectivo de los derechos de representación y actuación sindical de los trabajadores con discapacidad**, con independencia del carácter de “protegido” del empleo o “especial” de la empresa.

- √ **Adaptar los criterios de selección para asegurar** tanto la igualdad de acceso como el conocimiento y evaluación de las capacidades del candidato, tanto en Empleo público como privado.
- √ **Denunciar la discriminación salarial** que sufren los trabajadores con discapacidad, frente a otros trabajadores, ya que estos contratos se encuentran bonificados con el fin de evitar esta disminución salarial.
- √ **Adecuación de los puestos de trabajo** para asegurar la Seguridad e Higiene del trabajador con discapacidad y la Prevención de enfermedades.
- √ **Crear oficinas especializadas en personas con discapacidad de carácter público y dependientes del INEM.**

Empleo Público:

- Exigir un **mayor conocimiento a los tribunales sobre la discapacidad y las posibilidades de adaptación de pruebas**, para que respondan al criterio de conocer capacidades y no al de falta de medios o recursos por parte de la Administración, para valorar estos candidatos convenientemente.
- **Informar a los Delegados Sindicales** de las características funcionales de las plazas ofertadas **para que las adaptaciones se exijan en tiempo y medios.**
- **Exigir a las Administraciones Públicas un balance real y por sectores productivos del cumplimiento de la cuota de reserva.** Promover que la inspección de trabajo vigile su cumplimiento. Defender la correcta ejecución del turno de reserva en los procesos selectivos, como procesos separados del general a lo largo del mismo, para conseguir su efectividad en la incorporación de personas con discapacidad a las Administraciones Públicas. Priorizar esta norma sobre las "*medidas alternativas*".
- **Dentro del cupo de reserva promover tanto legalmente como operativamente plazas para personas con discapacidad intelectual o gravemente afectadas**, ya que actualmente tienen prácticamente vetado el trabajo.
- **Reclamar la habilitación** por las Administraciones de partidas presupuestarias destinadas a la financiación de programas formativos de los agentes intervinientes en el empleo

(empresarios y sindicatos), para el conocimiento de las peculiaridades del colectivos y sus derechos.

- **Exigir que las medidas alternativas supongan un incremento de plantilla en los Centros con los que subcontrate y/o vigilar que las entidades sin ánimo de lucro dedican el dinero donado para el cumplimiento de medidas alternativas revierta en trabajadores/as con discapacidad concretos.**
- **Pedir que se promuevan y se cumpla la normativa sobre accesibilidad tanto arquitectónica como de comunicación en el ámbito autonómico y local.**
- **La reinserción y el mantenimiento del empleo ante accidentes laborales u otros siempre que el trabajador pueda realizar su actividad, aunque precise ayudas técnicas para realizarlo.**
- Hacer hincapié en **que las Administraciones utilicen como norma sistemas alternativos a la comunicación: Braille, Lengua de Signos, accesibilidad en la Web, etcétera**, para que las personas con discapacidad puedan disfrutar del derecho a obtener la información y poder ejercer los derechos de usuario de la Administración en igualdad.

#### Empleo Privado

- **Exigir a las Administraciones Publicas un balance real y por sectores productivos del cumplimiento del 2%.** Promover que la Inspección de Trabajo vigile su cumplimiento. Prioridad esta norma sobre las “medidas alternativas”.
- **Exigir que las medidas alternativas supongan un incremento de plantilla en los Centros con los que se subcontrate y/o vigilar que las entidades sin animo de lucro, dedican el dinero donado para el cumplimiento de medidas alternativas** entre los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad, y que se haga de forma óptima y eficiente.
- **No permitir “contratos de bajo rendimiento”** sin que estén legalmente motivados por un órgano publico competente.
- **Hacer de la promoción laboral** de los trabajadores con discapacidad, **una realidad efectiva.**

- **Flexibilizar las condiciones de trabajo a la realidad personal y social de las personas con discapacidad.** Sin que suponga ni una vulneración de sus derechos ni incumplimiento de sus obligaciones. Evitando en lo posible el agravio comparativo con el resto de los compañeros y compañeras.
- **La reinserción y el mantenimiento del empleo ante accidentes laborales u otros,** siempre que el trabajador pueda realizar su actividad, aunque precise ayudas técnicas para realizarlo.

*Derecho a la educación y Formación Profesional*

- **Creación y reserva de plazas para personas con discapacidad,** tanto en el Sistema Educativo como en procesos y planes de formación en la empresa.
- **Garantizar que se tienen en cuenta únicamente las aptitudes y capacidades laborales del trabajador para promocionar en las empresas,** y no se tiene en cuenta prejuicios como: *la imagen física, las dificultades de comunicación o la dependencia de sillas de ruedas, muletas, etcétera.*
- **Formación y sensibilización** de todos los agentes que intervienen en el proceso educativo y formativo.
- **Promover el acceso a la Formación Superior** con medidas similares a las existentes en la educación obligatoria: *profesores de apoyo, interpretes, adaptación de exámenes y pruebas.*
- **Promover la exención de tasas o matriculas para las personas con discapacidad que tengan bajos ingresos con independencia** de los de la unidad familiar.

*Derecho a la dignidad*

- **Garantizar la autonomía** de las personas con discapacidad y **promover la vida independiente y la participación ciudadana.**

- **Garantizar viviendas accesibles y entornos adaptados** tanto en ámbitos rurales como urbanos **sin construir “entornos especiales”**. El **artículo 8**, de la Propuesta de Resolución elaborada por la *Confederación Europea de Sindicatos* (CES) con el fin de que se convierta en una futura Directiva Europea sobre empleo y personas con discapacidad, dice:

*“Se entiende la accesibilidad desde una visión amplia. La accesibilidad comprende tanto el acceso a servicios, productos, eventos y entornos como su uso bajo las mismas condiciones de autonomía e independencia y libre circulación, que el resto de la población.*

*Los Estados deben proveer y promover el diseño para todos y la inclusión de las adaptaciones y soluciones técnicas, humanas, organizacionales y de comunicación necesarias que permitan a las personas con discapacidad acceder mantener y promocionarse tanto en el ámbito laboral, formativo, personal y social. En especial en lo que se refiere al transporte, empleo, vivienda y la sociedad de la información.*

*Estas medidas deber evitar especialmente las actuales situaciones de discriminación y aislamiento de las personas con discapacidad permitiendo tanto la igualdad de oportunidades como una efectiva participación en cualquier ámbito de la vida sea cual sea su tipo de deficiencia u origen de la misma.”*

- **Garantizar las condiciones de salud y jubilación digna** sin que suponga una merma en las condiciones de vida cuando se trate de personas dependientes.

### 1.3.- Análisis estadístico de los Convenios Colectivos

A la vista de los datos de la **Tabla-1**, se observa que el **número total de Convenios Colectivos** afectados por *Cláusulas Especiales*, dentro del tipo de Cláusula de **Otros temas objeto de negociación** y que tienen como *destino preferente de puestos a trabajadores con minusvalía*, es de **228 convenios**, tan sólo el **4,34%** del total de los **Convenios**. Afectando a un total de **653.311 trabajadores y trabajadoras** (representa el **7,08%** del total de las *compañeras y compañeros*).

Lo que indica que este tipo de Cláusulas están presentes en los **Convenios Colectivos**.

Distribuidos los **228 convenios** según el **ámbito funcional**, obtenemos los siguientes datos:

- √ en primer lugar, **180** representan **Convenios de Empresa** (el **4,68%** del total de los Convenios), afectando a **133.307 trabajadoras y trabajadores** (el **12,31%** del total);
- √ en segundo lugar, tan sólo **48** son **Convenios de Otro Ámbito** (el **3,42%** del total de Convenios), aunque afectan a más trabajadores, en concreto a **520.004** (el **6,38%** del total).

**Tabla-1:**

*Convenios y trabajadores afectados por Cláusulas Especiales, según ámbito funcional, por tipo de Cláusula. Datos de Enero 2.000 – Mayo 2.002*

| CLÁUSULAS<br>ESPECIALES   | CONVENIOS            |             | TRABAJADORES         |              |
|---|----------------------|-------------|----------------------|--------------|
|   | Valores<br>Absolutos | Porcentaje  | Valores<br>Absolutos | Porcentaje   |
| <b>Total Convenios</b><br>Otros temas Objeto negociación<br><i>Destino preferente de puestos a<br/>trabajadores con minusvalía</i>          | 5.252                | 100         | 9.230.366            | 100          |
| <b>Convenios de Empresa</b><br>Otros temas Objeto negociación<br><i>Destino preferente de puestos a<br/>trabajadores con minusvalía</i>     | <b>228</b>           | <b>4,34</b> | <b>653.311</b>       | <b>7,08</b>  |
| <b>Convenios de Otro Ámbito</b><br>Otros temas Objeto negociación<br><i>Destino preferente de puestos a<br/>trabajadores con minusvalía</i> | 3.849                | 100         | 1.083.274            | 100          |
|   | <b>180</b>           | <b>4,68</b> | <b>133.307</b>       | <b>12,31</b> |
|   | 1.403                | 100         | 8.147.092            | 100          |
|   | <b>48</b>            | <b>3,42</b> | <b>520.004</b>       | <b>6,38</b>  |

*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance de Resultados. Madrid, 2002.

Observando la cantidad de Convenios que reflejan **Cláusulas Especiales** en relación a las personas con discapacidad, sería interesante e imprescindible realizar un Documento de Formación Continua con un **análisis exhaustivo** del *contenido de estas Cláusulas*, así como *los motivos o razones por las que se introdujeron y las dificultades encontradas* en la Negociación Colectiva para tratar estos temas.

Aunque esta es una preocupación tradicional tanto de la FSAP como de la Secretaria Institucional y de la Secretaria de Política Social de la Confederación Sindical de CC.OO., se considera más oportuno realizar este estudio a lo largo del año 2.004, con el fin de **incluir las Cláusulas que puedan surgir como resultado de una mayor sensibilización sindical** durante el *“Año Europeo de las personas con discapacidad-2003”*.

## *Capítulo 2. Ámbito Nacional*

### **2.1.- Nueva Clasificación Internacional y funcional sobre minusvalías: Su relación con la acción sindical y el derecho laboral**

La nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, conocida como CIF, viene a sustituir a la anterior clasificación la CIDDM<sup>10</sup> de 1.980, año de su publicación por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este organismo internacional realiza una revisión de estas Clasificaciones cada diez años.

*<sup>11</sup>“En 1993 ya se toma la decisión de que sí, que hay que revisarla, eso como todas estas cosas que son así tan grandes van bastante despacio ya es en el Washington en el 95 cuando ya se formalizan los grupos de trabajo para comenzar la revisión, realmente se podría decir que aunque es en el 90 cuando empieza a tomarse conciencia es en el 95 realmente cuando se abre el periodo con la pretensión de que para el año 97 pudiera estar un borrador elaborado.*

*Se hacen los grupos de trabajo hay grupos de trabajo y a parte los centros colaboradores habituales, los fijos en materia de discapacidades de la OMS se consulta con diferentes tipos de grupos incluso se crean grupos específicos como por ejemplo La Red de Habla Hispana en Discapacidad que se constituye a tal efecto como un grupo de presión digamos grupo de interés ¿no?*

*Y teóricamente ese proceso debía haber llevado a un borrador en el 97 que fuera una cosa definitiva, esta revisión se alarga muchísimo, llegan a haber hasta 7 borradores distintos hasta que en el 2001, en mayo del 2001 en la Asamblea de Holanda de Ámsterdam se acuerda ya el aprobarlo.”<sup>12</sup>*

En cuanto a **los motivos principales** por los que se decide revisar y crear una nueva clasificación, destacan dos:

1.- Porque la terminología que se aplicaba hasta la aparición de la CIF era percibida como negativa. Es decir, la CIDDM se fijaba más en la limitación y en la deficiencia. Ha existido una demanda clara de los colectivos de personas con discapacidades y de los profesionales para positivizar los conceptos y la terminología.

---

<sup>10</sup> La CIF es una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), que fue publicada inicialmente por la OMS con carácter experimental en 1980.

<sup>11</sup> **Nota metodológica:** Se ha considerado interesante incluir la transcripción literal de las entrevistas y cuyo formato se puede ver entre comillas y en cursiva.

<sup>12</sup> Se ha decidido no diferenciar ni identificar las entrevistas, evitando de este modo las posibles identificaciones de las personas por sus opiniones. El Código Internacional CCI/ESOMAR para la práctica de la investigación social y de mercados obliga a sus asociados a garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes en los estudios.

2.- Existía un creciente interés en que el **sistema lineal** de la CIDDM (la **enfermedad produce deficiencia, la deficiencia produce discapacidad, la discapacidad produce minusvalía** de una manera lineal) no era así. Es decir, las consecuencias de la enfermedad en el sujeto no son lineales. Con lo cual, había que ir a un **esquema multidimensional** (en donde se incluyeran nuevos factores, tanto personales como ambientales, como factores contextuales), donde los factores del propio sujeto y su entorno son muy importantes. Pasando de un esquema psicobiológico a uno biopsicosocial, incluyendo la parte social.

La CIF ha pasado a ser una clasificación de “*consecuencias de enfermedades*” (versión de 1980) a una clasificación de “*componentes de salud*”. Donde los “*componentes de la salud*” identifican los constituyentes de la salud, mientras que las “*consecuencias de enfermedades*” se referían al efecto debido o como consecuencia de las enfermedades u otras condiciones de salud. De esta manera la CIF adopta posiciones más neutrales en relación con la etiología, dejando en la mano de los investigadores el desarrollar las relaciones causales, siempre y cuando utilicen métodos científicos apropiados.

Esta nueva Clasificación está diseñada con un propósito múltiple, el ser utilizada por diversas disciplinas y diferentes sectores. Sus objetivos específicos –según la OMS- son:

- Proporcionar una **base científica** para la *comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella*, los resultados y determinantes.
- Establecer un **lenguaje común** para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de políticas sanitarias y la población en general, incluyendo a las personas con discapacidades.
- Permitir la **comparación de datos entre países**, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios y en diferentes momentos a lo largo del tiempo.
- Proporcionar un **esquema de codificación sistematizado** para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

Objetivos relacionados entre sí. La necesidad y el uso de la CIF requiere de la construcción de un sistema relevante y útil que pueda ser aplicado en diversos ámbitos: *política sanitaria*, en *evaluación de la calidad asistencial* y, para la *evaluación de consecuencias* en diferentes culturas.

*“Lo bueno que tiene la CIF y eso lo he dicho muchas veces y que no le gusta a nadie, no le gusta a los médicos, no les gusta a los psicólogos, a los pedagogos, no les gusta a los trabajadores sociales pero sin embargo sirve a todos y todos le ven una utilidad que si dijéramos, es que la CIF ha venido fenomenal para los sociólogos pues seguro que en el resto vendría muy mal.*

*Entonces es muy difícil una clasificación que no va a ser usada por un grupo determinado de profesionales. Al final la van a utilizar los médicos y además cualquier clase de médicos, neurólogos, pediatras pasando por generalistas quien sea ¿no?, rehabilitadores, etcétera. y otro tipo de sanitarios como fisioterapeutas, etcétera. La parte psicológica, psicólogos, logopedas, pedagogos, trabajadores sociales, sociólogos, politólogos, o sea que es una clasificación que los profesionales que la deban de manejar, otra cosa es que luego se maneje o no se maneje, es muy amplia entonces no es fácil.”*

La CIF tiene un amplio rango de aplicaciones. Ofrece un marco de referencia conceptual para la información que es aplicable a la atención médica personal, incluyendo la prevención, la promoción de la salud y la mejora de la participación, eliminando o mitigando los obstáculos sociales y promoviendo el desarrollo de soportes sociolaborales y elementos facilitadores en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidades.

### **2.1.2.- La CIF y su relación con el ámbito laboral y la acción sindical**

En primer lugar se apunta un cambio radical en cuanto al enfoque que se le da a la discapacidad en el ámbito laboral. El problema ya no lo tiene la persona con discapacidad (antes era la persona tiene una serie de capacidades y unas necesidades laborales sobre las que hay que incidir y proveer recursos) sino su entorno físico y social (desde que su casa no esté adaptada, ni las aceras, ni los medios de transporte públicos, ni los centros ni los puestos de trabajo) que impiden (por las múltiples barreras existentes) que una persona con discapacidad pueda trabajar (la persona puede trabajar en tanto en cuanto el entorno físico y social esté adaptado).

*“En definitiva lo que nos sucede a todos, todos tenemos unas capacidades para desarrollar una actividad laboral si nos equivocamos y nos metemos en un sitio donde no tenemos capacidades pues fracasaremos antes o después mas bien antes que después pero si nos metemos en un trabajo que sí coincide con nuestras capacidades laborales y cuanto más coincida mas nos desarrollaremos mejor estaremos en nuestro puesto de trabajo y mas evolucionaremos luego ya están los factores ambientales que interfieren y que no sé qué y que.....*

*Pero está claro que por principios que si tus capacidades coinciden con las demandas del puesto de trabajo evidentemente hay un ajuste mejor y hay una evolución mejor en todos los sentidos.”*

Actualmente, debemos percibir al sujeto como un todo multifactorial, desde una visión multidimensional, en la que tienen que ver sus **factores**: *anatómico-fisiológico, personal, social y de contexto.*

Los sindicatos deben preocuparse no sólo de la adaptación de los puestos de trabajo y de las condiciones laborales de los trabajadores en general, sino también de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

*“Y hay unas preocupaciones por parte de los sindicatos en que los que los puestos de trabajos estén adecuados en cuanto a eso o que se disponga de ordenadores que estén a una altura, que se disponga de mesa que no sé qué, tal. Pues igual que hay una preocupación general porque el puesto de trabajo sea realmente digno y tal, sea adecuado, etc., etc., en el caso de las personas con discapacidad igual o sea el hablar de ayudas técnicas o adaptación del puesto de trabajo es una prolongación en la escala digámoslo entre comillas de lo normal o sea de.....”*

No se deben tomar medidas “excepcionales” o discriminantes que señalen al trabajador o a la trabajadora con discapacidad, simplemente se deben tomar aquellas medidas correctoras y que se adapten a las necesidades de las empleadas y empleados en los Centros de trabajo.

*“Si yo estoy incómodo en una silla estaré peleando porque oye que me cambies la silla esta porque me deja las cervicales fatal los riñones no sé que y tal, lo mismo es en definitiva, eso está situado en la misma escala y así se tiene que ver, no se tiene que ver como una medida excepcional y eso es fundamental, no es que claro cuando viene una persona de estas hay que tomar medidas excepcionales, no, hay que tomar medidas adaptadas a sus necesidades. Lo que pasa es que claro normalmente suelen ser más costosas no sé qué, pero bueno ahora mismo por ejemplo que se dota a todo el mundo de ordenadores y tal el equipamiento para una persona con discapacidad no es mucho ni siquiera mas desde luego, hay una serie de medidas que si se construyera ya directamente pues cuando se planifica un centro o un servicio directamente se hiciera eliminando completamente las medidas arquitectónicas desde su diseño no tendrían luego que hacerse. Es que claro viene una persona con discapacidad, tengo que adaptarle el baño, ponerle una rampa, no sé qué, pues haberlo diseñado bien desde el principio.”*

Conocer la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) servirá para diseñar adaptaciones optimas a los puestos de trabajo, “*espacios laborales accesibles pero con seguridad*” (teniendo en cuenta no sólo la entrada si no la evacuación urgente de los entornos laborales), la prevención de riesgos laborales, etc. **Conocer e informarse es romper estereotipos.**

*“Hay mucha ceguera socialmente de cara a reconocer determinado tipo de necesidades, a lo mejor tu pasas por ellas y la gente en general no, ese enfoque va cambiando evidentemente no es el mismo enfoque en el que se vive ahora mismo, siglo XXI, año 2003.”*

Ahora bien, no todo representante sindical de las trabajadoras y trabajadores debería ser un experto en discapacidad, pero sí debería **conocer los esquemas de codificación de la CIF como marco de referencia conceptual**, como información y que se debería aplicar en el ámbito laboral, incluyéndolo en: la *negociación colectiva*, la *prevención de riesgos laborales*, el *diseño de las promociones internas* de los trabajadores y trabajadoras, la *mejora de las condiciones laborales* de los empleados y empleadas con y sin discapacidad, *favorecer las adaptaciones, eliminando los obstáculos y las barreras* (físicas y psicológicas), *promoviendo actitudes de normalización y aceptación* de estas y estos trabajadores desde el punto de vista sociolaboral, etcétera.

*“No vamos a pedir que todo sindicalista sea un especialista en discapacidad pero sí hay que exigirle que cualquier persona incluyendo a las personas con discapacidad son sujetos en cuanto a trabajadores son sujetos en defensa de sus intereses y tal y que deben de conocer por lo menos deben de conocer los recursos para conocer como son esas personas y cuales son sus necesidades y sus intereses.”*

La presencia sindical en los diferentes ámbitos laborales, otorga **seguridad** a los trabajadores y trabajadoras en su relación con los empresarios. Por lo que es fundamental que esta presencia tenga en cuenta a todas las empleadas y empleados, sin excepción alguna. El tener **representación sindical** en los Centros de trabajo evita se produzcan **conductas y prácticas empresariales que traspasen los límites de las leyes** y por tanto, que vayan en detrimento de los derechos individuales y colectivos de las personas en estos ámbitos.

*“Lo que pasa es que si la cuestión es esa, o sea hay que normalizar el hecho de que en la rama del metal, en construcción o en harinas y derivados sepan que dentro de la gente que tienen que representar hay una gente que tiene unas necesidades y unos intereses y una peculiaridades que le son propias y que también son trabajadores como el resto, punto. Y entonces tienen que tener una información sobre ellos igual que se tienen o se hace hincapié en determinado tipo de información de los derechos de la mujer, de que no haya trabajo de menores, de no sé qué, pues una más es el tema de la discapacidad porque si eres representante sindical además un sindicato como tal también debe pronunciarse como sindicato y como línea sindical desde luego claramente y especificar claramente que es que hay un grupo de trabajadores que tienen estas circunstancias y hay que incluirlos porque hay que incluirlos.”*

En las siguientes tablas se muestra en la columna de la izquierda, las definiciones, conceptos básicos y las clases del CIDD. Mientras que en la columna de la derecha aparecen las definiciones, conceptos básicos y clases de la CIF.

| <b>CIDDM</b>  | <b>CIF</b>   |
|---|--|
| <p data-bbox="485 415 667 445" style="text-align: center;"><b>DEFICIENCIA</b></p> <p data-bbox="269 477 883 569"><i>“Dentro de la experiencia de la salud una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.</i></p> <p data-bbox="539 599 616 629" style="text-align: center;"><b>Clases</b></p> <ol data-bbox="269 661 792 932" style="list-style-type: none"> <li>1.- Deficiencias intelectuales</li> <li>2.- Otras deficiencias psicológicas</li> <li>3.- Deficiencias del lenguaje</li> <li>4.- Deficiencias del órgano de la audición</li> <li>5.- Deficiencias del órgano de la visión</li> <li>6.- Deficiencias viscerales</li> <li>7.- Deficiencias músculo-esqueléticas</li> <li>8.- Deficiencias desfiguradas</li> <li>9.- Deficiencias generalizadas, sensitivas y otras</li> </ol> | <p data-bbox="1086 415 1269 445" style="text-align: center;"><b>DEFICIENCIA</b></p> <p data-bbox="896 477 1462 569"><i>“Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida”.</i></p> <p data-bbox="1052 599 1308 629" style="text-align: center;"><b>Funciones Corporales</b></p> <ol data-bbox="896 661 1462 994" style="list-style-type: none"> <li>1.- Funciones mentales</li> <li>2.- Funciones sensoriales y dolor</li> <li>3.- Funciones de la voz el habla</li> <li>4.- Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio</li> <li>5.- Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino</li> <li>6.- Funciones genitourinarias y reproductoras</li> <li>7.- Funciones neuromusculares y relacionadas con el movimiento</li> <li>8.- Funciones de la piel y estructuras relacionadas</li> </ol> <p data-bbox="1043 1024 1321 1053" style="text-align: center;"><b>Estructuras Corporales</b></p> <ol data-bbox="896 1086 1462 1418" style="list-style-type: none"> <li>1.- Estructuras del sistema nervioso</li> <li>2.- El ojo, el oído y estructuras relacionadas</li> <li>3.- Estructuras involucradas en la voz y el habla</li> <li>4.- Estructuras de los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio</li> <li>5.- Estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endocrino</li> <li>6.- Estructuras relacionadas con el sistema genitourinario y el sistema reproductor</li> <li>7.- Estructuras relacionadas con el movimiento</li> <li>8.- Piel y estructuras relacionadas</li> </ol> |

En la nueva Clasificación los conceptos de discapacidad y minusvalía se corresponden – aproximadamente-, a los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

| <b>CIDDM</b>   | <b>CIF</b>  |
|--|---|
| <b>DISCAPACIDAD</b>  | <b>LIMITACIÓN EN LA ACTIVIDAD</b>   |
| <i>“Dentro de la experiencia de la salud una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.</i>   | <i>“Son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades”.</i>  |
| <b>Clases</b>  | <b>RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÓN</b>  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Discapacidades de la conducta</li> <li>2.- Discapacidades de la comunicación</li> <li>3.- Discapacidades del cuidado personal</li> <li>4.- Discapacidades de la locomoción</li> <li>5.- Discapacidades de la disposición del cuerpo</li> <li>6.- Discapacidades de la destreza</li> <li>7.- Discapacidades de la situación</li> <li>8.- Discapacidades de una determinada aptitud</li> <li>9.- Otras restricciones de la actividad</li> </ol> | <i>“Son dificultades que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales”.</i>   |
| <b>MINUSVALÍA</b>  | <b>Actividades y Participación</b>  |
| <i>“Dentro de la experiencia de la salud una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, género y factores sociales y culturales)”</i>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Aprendizaje y aplicación del conocimiento</li> <li>2.- Tareas y demandas generales</li> <li>3.- Comunicación</li> <li>4.- Movilidad</li> <li>5.- Autocuidado</li> <li>6.- Vida doméstica</li> <li>7.- Interacciones y relaciones interpersonales</li> <li>8.- Áreas principales de la vida</li> <li>9.- Vida comunitaria, social y cívica</li> </ol> |
| <b>Clases</b>  | <b>Factores Ambientales</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Minusvalía de orientación</li> <li>2.- Minusvalía de independencia física</li> <li>3.- Minusvalía de movilidad</li> <li>4.- Minusvalía ocupacional</li> <li>5.- Minusvalía de integración social</li> <li>6.- Minusvalía de autosuficiencia económica</li> <li>7.- Otra minusvalía</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Productos y tecnología</li> <li>2.- Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana</li> <li>3.- Apoyo y relaciones</li> <li>4.- Actitudes</li> <li>5.- Servicios, sistemas y políticas</li> </ol>  |

## 2.2- La nueva encuesta de Deficiencia, Discapacidad y Salud: Datos laborales

En la historia reciente de España, la década de los 80 supuso una etapa de inflexión importante en el campo de las discapacidades. En lo político, se aprobó la *Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI, 1982)*, que incardinó al colectivo en las coordenadas de derechos universales proclamados para todos los españoles por la Constitución democrática de 1978 (artículo 49<sup>13</sup>). En años sucesivos fueron apareciendo Reales Decretos (Real Decreto 1.368/1985, de 17 de julio -B.O.E. 08-08-1985-<sup>14</sup>; el Real Decreto 2.273/1985, de 4 de Diciembre; Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo<sup>15</sup>, por el que se modifica el Real Decreto 1.368/1985) que se implicaron en favorecer la *dignidad*, la *autoestima* y la *igualdad de derechos*<sup>16</sup> (entre el que está el *derecho* y el *deber* al trabajo) de las personas con discapacidad, que deseaban insertarse activamente en la vida de la Comunidad.

Por otra parte, la **percepción social** del tema de las discapacidades, tanto *desde el punto de vista conceptual* como de su *conocimiento empírico*, experimentó notables avances gracias a la introducción del sistema clasificatorio de la Organización Mundial de la Salud (CIDDDM - 1980- y CIF -2001-) y su aplicación a través de la *Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (INE, 1986) y de la encuesta sobre *Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* (realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) con la colaboración del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y de la Fundación ONCE en 1999).

<sup>13</sup> El artículo 49 de la Constitución Española dice: “*Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos*”. *Constitución Española*. Editorial Cívitas. Segunda Edición y reimpresión. Madrid, 1999. Página 24.

<sup>14</sup> Se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

<sup>15</sup> Publicado en el B.O.E. de 26 de marzo de 1999. El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, dictado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, procedió a regular la relación laboral especial de los minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo a la que se refiere expresamente el artículo 2.1 g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo habiendo actuado como marco jurídico que ha posibilitado el importante desarrollo que el empleo protegido ha alcanzado en nuestros días, constituyendo dicho ámbito el medio en el que aquellos minusválidos que por su discapacidad no pueden acceder al mercado ordinario de trabajo realizan una actividad productiva al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

<sup>16</sup> La LISMI en su artículo 37 dice: “*Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de empleo de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.*”. Ley 13/1982 de 7 de abril (BOE de 30-4-1982).

### 2.2.1.- Aproximación descriptiva a los datos laborales de la última encuesta

Uno de los problemas, a la hora de conocer el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, es la falta de incorporación de esta variable en muchas de las encuestas y estadísticas rutinarias de carácter general, particularmente en la EPA, a pesar de ser una de las recomendaciones del Consejo Económico y Social, en su Informe sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad y Medidas para su Reactivación de octubre de 1995.

Motivo por el que es difícil realizar un seguimiento y una evaluación del impacto de las políticas públicas en el empleo de este colectivo, problema que existe también en la Unión Europea sin que el Servicio de Estadísticas de la U.E., ni la Oficina de EUROSTAT hayan conseguido sistematizar datos por la falta de homogeneidad de éstos en los diferentes estados, cuya carencia de indicadores fiables fue constatada en una resolución del Consejo de la Unión celebrado en Lisboa en junio de 2.000.

Los resultados de esta última magna encuesta<sup>17</sup> (79.000 viviendas y 220.000 personas entrevistadas) permitieron conocer con precisión muchos aspectos básicos sobre los que antes no había acuerdo y eran objeto de polémica o simplemente se desconocían. Uno de ellos, quizás el más importante, fue conocer con notable fiabilidad la amplitud o prevalencia que tenían las discapacidades en España.

El colectivo afectado por discapacidades o con limitaciones que han causado o pueden llegar a causar discapacidades<sup>18</sup>, asciende a **3,5 millones** de personas, siendo el **9%** de la población del país.

---

<sup>17</sup> Viene a sustituir a la que se realizó en 1986. Han tenido que transcurrir trece años para que se pudieran manejar datos actualmente. La última Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, es de 1999 y la realizó el Instituto Nacional de Estadística (INE), por encargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la colaboración de la Fundación ONCE.

<sup>18</sup> En los menores de 6 años no se han estudiado las discapacidades, sino las limitaciones que las han causado o pueden llegar a causarlas. El número de niños y niñas con estas limitaciones asciende según la Encuesta a 49.577.

Cuadro-1:

Población total, estimación del número de personas con discapacidad y de la prevalencia de las situaciones de discapacidad. España, 1986 y 1999.

|                  | POBLACIÓN TOTAL | POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD |                                  |
|------------------|-----------------|----------------------------|----------------------------------|
|                  |                 | Número                     | Porcentaje sobre población total |
| Encuesta de 1986 | 38.341.126      | 5.743.291                  | 14,98%                           |
| Encuesta de 1999 | 39.247.019      | 3.528.221                  | 8,99%                            |

Fuentes:

- Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías* 1986. Madrid. INE, 1987.
- Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* 1999. Resultados detallados. Madrid, INE, 2002.

Otro resultado sorprendente de esta última encuesta, es que **1.337.708** (el 37,91%) está en edad laboral, al tener entre 16 y 64 años de edad, y 2.072.652 (el 58,74%) son mayores de 64 años. Ello significa que **uno de cada veinte españoles en edad de trabajar está afectada por alguna discapacidad.**

El 32,3% (-32,2 puntos porcentuales que la población total) de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en **situación activa**, elevándose esta cifra hasta el 64,5% en la población en general. El **paro** entre las personas con discapacidad es del 26,1% (+9.5 puntos porcentuales que la población total), frente al 16,6% entre la población en general. En número absolutos se encuentran trabajando 319.185 personas con algún tipo de discapacidad.

Cuadro-2:

Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años según su relación con la actividad y el género (Números absolutos y tasas de actividad y paro, comparadas y referidas a la población total). España, 1.999

|              | NÚMEROS ABSOLUTOS |                |                |                |                | TASAS                     |              |                 |              |
|--------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------------------|--------------|-----------------|--------------|
|              | Total             | Activos        |                |                | Inactivos      | Personas con discapacidad |              | Población total |              |
|              |                   | Total          | Trabajando     | Parados        |                | Actividad                 | Paro         | Actividad       | Paro         |
| <b>Total</b> | <b>1.337.708</b>  | <b>431.841</b> | <b>319.185</b> | <b>112.657</b> | <b>905.866</b> | <b>32,3%</b>              | <b>26,1%</b> | <b>64,5%</b>    | <b>16,6%</b> |
| Varones      | 678.378           | 275.512        | 214.616        | 60.896         | 402.865        | 40,6%                     | 22,1%        | 79,3%           | 12,1%        |
| Mujeres      | 659.330           | 156.329        | 104.569        | 51.760         | 503.001        | 23,7%                     | 33,1%        | 49,6%           | 23,6%        |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud* 1999.

La **situación laboral** de las personas con discapacidad es **negativa** si se compara con la población en general, muestran **bajas tasas de actividad y altas tasas de desempleo**. Una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está ocupada. Por lo que existe un alto déficit en su inserción laboral.

La **tasa de actividad es superior entre los varones** con discapacidad que entre las mujeres, este dato es muy semejante a lo que se refleja entre la población en general.

Cuando se observan las **tasas de paro** de las personas con discapacidad *desagregadas por edad*, el 54,2% (+17,4 puntos porcentuales que entre población total) tiene entre 16 y 19 años y el 39,2% (+18 puntos porcentuales que entre población total) entre 25 y 29 años.

Se percibe una tendencia positiva (a pesar de las altas tasas de paro) entre los jóvenes en materia de empleo, al ser cada vez más los que buscan activamente empleo para entrar en el mercado laboral, en lugar de permanecer inactivos, como venía ocurriendo tradicionalmente.

Cuadro-3:

Tasa de actividad y de paro en personas con discapacidad y en la población total entre 16 y 64 años, según edad y género. España, 1999.

| GRUPO DE EDAD             | PERSONAS CON DISCAPACIDAD |              |              | POBLACIÓN TOTAL |              |              |
|---------------------------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|
|                           | Total                     | Varones      | Mujeres      | Total           | Varones      | Mujeres      |
| <b>Tasas de actividad</b> |                           |              |              |                 |              |              |
| De 16 a 19                | 19,4%                     | 21,5%        | 15,6%        | 23,1%           | 27,1%        | 18,8%        |
| De 20 a 24                | 42,7%                     | 48,2%        | 34,0%        | 56,1%           | 61,2%        | 50,8%        |
| De 25 a 29                | 45,9%                     | 45,9%        | 45,9%        | 81,4%           | 88,0%        | 74,5%        |
| De 30 a 34                | 48,1%                     | 50,6%        | 44,3%        | 82,9%           | 96,1%        | 69,3%        |
| De 35 a 39                | 49,4%                     | 57,7%        | 40,4%        | 80,1%           | 96,7%        | 63,5%        |
| De 40 a 44                | 43,9%                     | 51,8%        | 34,9%        | 77,0%           | 95,4%        | 58,5%        |
| De 45 a 49                | 35,7%                     | 43,6%        | 28,0%        | 70,7%           | 93,3%        | 48,3%        |
| De 50 a 54                | 31,3%                     | 47,2%        | 18,9%        | 63,3%           | 90,5%        | 36,9%        |
| De 55 a 59                | 27,5%                     | 39,2%        | 17,6%        | 52,9%           | 79,4%        | 27,6%        |
| De 60 a 64                | 14,3%                     | 20,1%        | 9,2%         | 30,8%           | 46,3%        | 16,8%        |
| <b>Total</b>              | <b>32,3%</b>              | <b>40,6%</b> | <b>23,7%</b> | <b>64,5%</b>    | <b>79,3%</b> | <b>49,6%</b> |
| <b>Tasas de paro</b>      |                           |              |              |                 |              |              |
| De 16 a 19                | 54,2%                     | 53,5%        | 55,9%        | 36,8%           | 32,8%        | 42,9%        |
| De 20 a 24                | 33,0%                     | 29,1%        | 41,9%        | 26,1%           | 21,5%        | 32,0%        |
| De 25 a 29                | 39,2%                     | 35,2%        | 45,7%        | 21,2%           | 15,5%        | 28,1%        |
| De 30 a 34                | 33,5%                     | 30,0%        | 39,5%        | 17,1%           | 10,8%        | 25,9%        |
| De 35 a 39                | 26,3%                     | 17,4%        | 40,2%        | 14,2%           | 9,6%         | 21,3%        |
| De 40 a 44                | 21,1%                     | 14,9%        | 31,6%        | 11,4%           | 7,6%         | 17,6%        |
| De 45 a 49                | 21,0%                     | 17,8%        | 25,7%        | 10,3%           | 7,2%         | 16,2%        |
| De 50 a 54                | 19,2%                     | 18,0%        | 21,4%        | 10,1%           | 8,2%         | 14,5%        |
| De 55 a 59                | 20,5%                     | 18,2%        | 24,9%        | 13,5%           | 12,6%        | 16,0%        |
| De 60 a 64                | 23,8%                     | 20,0%        | 31,1%        | 13,9%           | 12,6%        | 17,2%        |
| <b>Total</b>              | <b>26,1%</b>              | <b>22,1%</b> | <b>33,1%</b> | <b>16,6%</b>    | <b>12,1%</b> | <b>23,6%</b> |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

Observando el **género y la discapacidad**, son las mujeres las que mayores **tasas de paro** registran (el 33,1%), frente a los hombres (el 22,1%).

Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, aquellas personas que tienen discapacidades para oír (el 45,4%) y para ver (el 39,6%) son las que presentan mayores niveles de inserción laboral.

Ahora bien, cuando lo que se tienen en cuenta es la deficiencia, se observa que las personas con **deficiencia mental** son las *más desfavorecidas* en materia de empleo (el 44,9%). Y las que *menos paro* registran son las **deficiencias del lenguaje, habla y voz** (el 19,4%).

**Cuadro-4:**

*Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años, según su relación con la actividad laboral y el género, por tipo de Discapacidad. España, 1.999*

| tipo de discapacidad                                 | NÚMEROS ABSOLUTOS |                |                |                |                | TASAS        |              |
|--|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
|  | Total             | Activos        |                |                | Inactivos      | Actividad    | Paro         |
|  |                   | Total          | Trabajando     | Parados        |                |              |              |
| <b>Ambos géneros</b>                                 |                   |                |                |                |                |              |              |
| Ver  | 291.193           | 115.360        | 89.193         | 26.166         | 175.833        | 39,6%        | 22,7%        |
| Oír  | 283.055           | 128.550        | 103.150        | 25.400         | 154.505        | 45,4%        | 19,8%        |
| Comunicarse  | 213.706           | 32.909         | 22.674         | 10.235         | 180.797        | 15,4%        | 31,1%        |
| Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas | 211.361           | 30.814         | 18.678         | 12.136         | 180.547        | 14,6%        | 39,4%        |
| Desplazarse  | 402.042           | 97.434         | 64.239         | 33.195         | 304.608        | 24,2%        | 34,1%        |
| Utilizar brazos y manos                              | 431.486           | 97.193         | 69.742         | 27.450         | 334.293        | 22,5%        | 28,2%        |
| Desplazarse fuera del hogar                          | 708.443           | 160.398        | 110.415        | 49.982         | 548.045        | 22,6%        | 31,2%        |
| Cuidar de sí mismo                                   | 194.444           | 21.489         | 16.900         | 4.590          | 172.955        | 11,1%        | 21,4%        |
| Realizar tarea del hogar                             | 491.609           | 77.821         | 50.630         | 27.191         | 413.788        | 15,8%        | 34,9%        |
| Relacionarse con otras personas                      | 208.036           | 32.215         | 18.277         | 13.939         | 175.821        | 15,5%        | 43,3%        |
| <b>Total (*)</b>                                     | <b>1.337.708</b>  | <b>431.841</b> | <b>319.185</b> | <b>112.657</b> | <b>905.867</b> | <b>32,3%</b> | <b>26,1%</b> |
| <b>Varones</b>                                       |                   |                |                |                |                |              |              |
| Ver  | 146.152           | 74.728         | 60.107         | 14.622         | 71.424         | 51,1%        | 19,6%        |
| Oír  | 146.367           | 83.709         | 71.157         | 12.552         | 62.658         | 57,2%        | 15,0%        |
| Comunicarse  | 131.022           | 24.744         | 17.420         | 7.324          | 106.278        | 18,9%        | 29,6%        |
| Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas | 120.093           | 21.043         | 12.560         | 8.483          | 99.050         | 17,5%        | 40,3%        |
| Desplazarse  | 184.602           | 55.222         | 40.609         | 14.613         | 129.380        | 29,9%        | 26,5%        |
| Utilizar brazos y manos                              | 201.930           | 56.993         | 44.853         | 12.140         | 144.937        | 28,2%        | 21,3%        |
| Desplazarse fuera del hogar                          | 364.208           | 101.605        | 74.879         | 26.726         | 262.603        | 27,9%        | 26,3%        |
| Cuidar de sí mismo                                   | 105.458           | 14.239         | 11.783         | 2.456          | 91.219         | 13,5%        | 17,2%        |
| Realizar tarea del hogar                             | 204.178           | 36.584         | 24.934         | 11.650         | 167.594        | 17,9%        | 31,8%        |
| Relacionarse con otras personas                      | 121.107           | 21.768         | 11.661         | 10.107         | 99.339         | 18,0%        | 46,4%        |
| <b>Total (*)</b>                                     | <b>678.378</b>    | <b>275.512</b> | <b>214.616</b> | <b>60.896</b>  | <b>402.866</b> | <b>40,6%</b> | <b>22,1%</b> |
| <b>Mujeres</b>                                       |                   |                |                |                |                |              |              |
| Ver  | 145.041           | 40.632         | 29.087         | 11.545         | 104.409        | 28,0%        | 28,4%        |
| Oír  | 136.689           | 44.841         | 31.994         | 12.848         | 91.848         | 32,8%        | 28,7%        |
| Comunicarse  | 82.683            | 8.165          | 5.254          | 2.911          | 74.518         | 9,9%         | 35,7%        |
| Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas | 91.268            | 9.771          | 6.118          | 3.653          | 81.497         | 10,7%        | 37,4%        |
| Desplazarse  | 217.440           | 42.212         | 23.629         | 18.582         | 175.228        | 19,4%        | 44,0%        |
| Utilizar brazos y manos                              | 229.556           | 40.200         | 24.889         | 15.311         | 189.356        | 17,5%        | 38,1%        |
| Desplazarse fuera del hogar                          | 344.234           | 58.793         | 35.537         | 23.257         | 285.441        | 17,1%        | 39,6%        |
| Cuidar de sí mismo                                   | 88.986            | 7.250          | 5.117          | 2.134          | 81.736         | 8,1%         | 29,4%        |
| Realizar tarea del hogar                             | 287.431           | 41.237         | 25.697         | 15.541         | 246.194        | 14,3%        | 37,7%        |
| Relacionarse con otras personas                      | 86.929            | 10.448         | 6.616          | 3.832          | 76.481         | 12,0%        | 36,7%        |
| <b>Total (*)</b>                                     | <b>659.330</b>    | <b>156.329</b> | <b>104.569</b> | <b>51.760</b>  | <b>503.001</b> | <b>23,7%</b> | <b>33,1%</b> |

(\*) Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

Cuadro-5:

Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años, según su relación con la actividad y el género, por tipo de Deficiencia. España, 1.999

| Tipo de deficiencia                    | NÚMEROS ABSOLUTOS |                |                |                |                | TASAS        |              |
|--|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
|  | Total             | Activos        |                |                | Inactivos      | Actividad    | Paro         |
|  |                   | Total          | Trabajando     | Parados        |                |              |              |
| <b>Ambos géneros</b>                   |                   |                |                |                |                |              |              |
| Deficiencias mentales                  | 257.465           | 39.666         | 21.855         | 17.811         | 217.799        | 15,4%        | 44,9%        |
| Deficiencias visuales                  | 253.188           | 107.660        | 84.002         | 23.658         | 145.528        | 42,5%        | 22,0%        |
| Deficiencias del oído                  | 268.415           | 122.675        | 98.916         | 23.760         | 145.740        | 45,7%        | 19,4%        |
| Deficiencias del lenguaje, habla y voz | 16.060            | 4.542          | 3.656          | 886            | 11.518         | 28,3%        | 19,5%        |
| Deficiencias osteoarticulares          | 490.446           | 147.011        | 102.834        | 44.177         | 343.435        | 30,0%        | 30,1%        |
| Deficiencias del sistema nervioso      | 123.395           | 19.958         | 13.049         | 6.907          | 103.437        | 16,2%        | 34,1%        |
| Deficiencias viscerales                | 115.065           | 19.000         | 13.290         | 5.711          | 96.065         | 16,5%        | 30,1%        |
| Otras deficiencias                     | 44.433            | 10.595         | 8.884          | 1.710          | 33.838         | 23,8%        | 16,1%        |
| No consta                              | 27.887            | 9.519          | 6.341          | 3.177          | 18.368         | 34,1%        | 33,4%        |
| <b>Total (*)</b>                       | <b>1.337.708</b>  | <b>431.841</b> | <b>319.185</b> | <b>112.657</b> | <b>905.867</b> | <b>32,3%</b> | <b>26,1%</b> |
| <b>Varones</b>                         |                   |                |                |                |                |              |              |
| Deficiencias mentales                  | 153.314           | 28.326         | 15.094         | 13.231         | 124.988        | 18,5%        | 46,7%        |
| Deficiencias visuales                  | 126.285           | 70.252         | 56.456         | 13.797         | 56.033         | 55,6%        | 19,6%        |
| Deficiencias del oído                  | 136.680           | 79.292         | 67.901         | 11.391         | 57.388         | 58,0%        | 14,4%        |
| Deficiencias del lenguaje, habla y voz | 10.630            | 3.519          | 2.912          | 607            | 7.111          | 33,1%        | 17,2%        |
| Deficiencias osteoarticulares          | 213.680           | 88.509         | 66.122         | 22.387         | 125.171        | 41,4%        | 25,3%        |
| Deficiencias del sistema nervioso      | 65.955            | 11.943         | 9.051          | 2.891          | 54.012         | 18,1%        | 24,2%        |
| Deficiencias viscerales                | 57.562            | 10.577         | 8.127          | 2.450          | 46.985         | 18,4%        | 23,2%        |
| Otras deficiencias                     | 17.424            | 5.177          | 4.975          | 202            | 12.247         | 29,7%        | 3,9%         |
| No consta                              | 16.667            | 6.777          | 4.950          | 1.826          | 9.890          | 40,7%        | 26,9%        |
| <b>Total (*)</b>                       | <b>678.378</b>    | <b>275.512</b> | <b>214.616</b> | <b>60.896</b>  | <b>402.866</b> | <b>40,6%</b> | <b>22,1%</b> |
| <b>Mujeres</b>                         |                   |                |                |                |                |              |              |
| Deficiencias mentales                  | 104.150           | 11.340         | 6.761          | 4.580          | 92.810         | 10,9%        | 40,4%        |
| Deficiencias visuales                  | 126.903           | 37.408         | 27.546         | 9.861          | 89.495         | 29,5%        | 26,4%        |
| Deficiencias del oído                  | 131.735           | 43.384         | 31.015         | 12.369         | 88.351         | 32,9%        | 28,5%        |
| Deficiencias del lenguaje, habla y voz | 5.431             | 1.023          | 744            | 279            | 4.408          | 18,8%        | 27,3%        |
| Deficiencias osteoarticulares          | 276.765           | 58.502         | 36.713         | 21.789         | 218.263        | 21,1%        | 37,2%        |
| Deficiencias del sistema nervioso      | 57.440            | 8.015          | 3.998          | 4.016          | 49.425         | 14,0%        | 50,1%        |
| Deficiencias viscerales                | 57.502            | 8.424          | 5.163          | 3.261          | 49.078         | 14,6%        | 38,7%        |
| Otras deficiencias                     | 27.009            | 5.417          | 3.909          | 1.509          | 21.592         | 20,1%        | 27,9%        |
| No consta                              | 11.200            | 2.742          | 1.391          | 1.351          | 8.478          | 24,4%        | 49,3%        |
| <b>Total (*)</b>                       | <b>659.330</b>    | <b>156.329</b> | <b>104.569</b> | <b>51.760</b>  | <b>503.001</b> | <b>23,7%</b> | <b>33,1%</b> |

(\*) Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

La Comunidad Autónoma que **más paro** registra entre las personas con discapacidad es *Extremadura* (el 42,3%) y la que **menor tasa de paro** tiene, es *Canarias* (el 8,7%). Mientras que la **tasa de actividad más alta** la tiene *Cantabria* (el 41,4%), le siguen *Cataluña* y *Navarra* (el 37,2% respectivamente).

Cuadro-6:

Tasas de actividad y paro de las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años. España, 1999. Distribución por Comunidad Autónoma.

| COMUNIDAD AUTÓNOMA           | TASAS DE ACTIVIDAD |              |              | TASAS DE PARO |              |              |
|------------------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
|                              | Total              | Varones      | Mujeres      | Total         | Varones      | Mujeres      |
| Andalucía                    | 29,9%              | 37,2%        | 22,5%        | 36,9%         | 28,4%        | 51,1%        |
| Aragón                       | 34,6%              | 51,0%        | 13,8%        | 16,2%         | 16,4%        | 15,1%        |
| Asturias (Principado de)     | 25,9%              | 33,2%        | 15,0%        | 26,0%         | 18,3%        | 51,2%        |
| Baleares (Islas)             | 33,0%              | 37,5%        | 28,5%        | 8,7%          | 9,9%         | 7,2%         |
| Canarias                     | 22,1%              | 26,7%        | 16,7%        | 16,0%         | 15,2%        | 17,5%        |
| Cantabria                    | 41,4%              | 53,7%        | 28,3%        | 16,3%         | 19,6%        | 9,6%         |
| Castilla y León              | 35,6%              | 48,5%        | 21,0%        | 15,8%         | 13,3%        | 22,3%        |
| Castilla-La Mancha           | 26,4%              | 37,1%        | 14,9%        | 19,0%         | 18,9%        | 19,3%        |
| Cataluña                     | 37,2%              | 44,1%        | 30,3%        | 23,5%         | 20,9%        | 27,3%        |
| Comunidad Valenciana         | 35,8%              | 49,6%        | 23,2%        | 21,1%         | 22,2%        | 19,1%        |
| Extremadura                  | 27,4%              | 38,4%        | 18,3%        | 42,3%         | 48,7%        | 31,2%        |
| Galicia                      | 29,8%              | 35,8%        | 22,6%        | 21,0%         | 21,8%        | 19,5%        |
| Madrid (Comunidad de)        | 34,5%              | 38,6%        | 30,8%        | 29,6%         | 15,1%        | 46,3%        |
| Murcia (Región de)           | 33,3%              | 46,7%        | 20,2%        | 22,7%         | 21,0%        | 26,6%        |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 37,2%              | 45,3%        | 24,2%        | 31,9%         | 27,2%        | 46,2%        |
| País Vasco                   | 30,9%              | 41,2%        | 21,4%        | 33,3%         | 33,8%        | 32,6%        |
| Rioja (La)                   | 16,0%              | 20,6%        | 11,3%        | 16,0%         | 24,3%        | 0,0%         |
| Ceuta y Melilla              | 25,2%              | 37,3%        | 13,8%        | 17,8%         | 15,4%        | 23,7%        |
| <b>Total</b>                 | <b>32,3%</b>       | <b>40,6%</b> | <b>23,7%</b> | <b>26,1%</b>  | <b>22,1%</b> | <b>33,1%</b> |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

Por nivel de estudios, los que tienen *estudios universitarios* son los que tienen **tasas de actividad más altas** (el 62,4%) y los que muestran **tasas de actividad más bajas**, son aquellas personas cuyo nivel de estudio es *analfabeto* (el 7,7%).

Cuadro-7:

Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años, según su relación con la actividad laboral y el género, por nivel de estudios terminados. España, 1999.

| NIVEL DE ESTUDIOS       | NÚMEROS ABSOLUTOS |                |                |                |                | TASAS        |              |
|-------------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
|                         | Total             | Activos        |                |                | Inactivos      | Actividad    | Paro         |
|                         |                   | Total          | Trabajando     | Parados        |                |              |              |
| <b>Ambos géneros</b>    |                   |                |                |                |                |              |              |
| Analfabeto              | 143.307           | 11.095         | 7.921          | 3.174          | 132.212        | 7,7%         | 28,6%        |
| Sin estudios            | 320.488           | 66.931         | 47.296         | 19.635         | 253.557        | 20,9%        | 29,3%        |
| Estudios primarios      | 496.832           | 160.302        | 122.292        | 38.010         | 336.530        | 32,3%        | 23,7%        |
| Enseñanza secundaria    | 258.920           | 123.719        | 87.502         | 36.217         | 135.201        | 47,8%        | 29,3%        |
| Formación Profesional   | 68.760            | 38.968         | 29.141         | 9.828          | 29.792         | 56,7%        | 25,2%        |
| Estudios Universitarios | 49.401            | 30.825         | 25.033         | 5.792          | 18.575         | 62,4%        | 18,8%        |
| <b>Total</b>            | <b>1.337.708</b>  | <b>431.841</b> | <b>319.185</b> | <b>112.657</b> | <b>905.866</b> | <b>32,3%</b> | <b>26,1%</b> |
| <b>Varones</b>          |                   |                |                |                |                |              |              |
| Analfabeto              | 66.907            | 6.226          | 4.643          | 1.583          | 60.681         | 9,3%         | 25,4%        |
| Sin estudios            | 152.977           | 43.888         | 32.708         | 11.180         | 109.089        | 28,7%        | 25,5%        |
| Estudios primarios      | 247.902           | 108.909        | 86.398         | 22.511         | 138.993        | 43,9%        | 20,7%        |
| Enseñanza secundaria    | 145.148           | 77.643         | 58.798         | 18.846         | 67.504         | 53,5%        | 24,3%        |
| Formación Profesional   | 41.021            | 23.232         | 17.630         | 5.602          | 17.789         | 56,6%        | 24,1%        |
| Estudios Universitarios | 24.423            | 15.614         | 14.440         | 1.175          | 8.809          | 63,9%        | 7,5%         |
| <b>Total</b>            | <b>678.978</b>    | <b>275.512</b> | <b>214.616</b> | <b>60.896</b>  | <b>402.865</b> | <b>40,6%</b> | <b>22,1%</b> |
| <b>Mujeres</b>          |                   |                |                |                |                |              |              |
| Analfabeto              | 76.400            | 4.869          | 3.278          | 1.591          | 71.531         | 6,4%         | 32,7%        |
| Sin estudios            | 167.510           | 23.043         | 14.588         | 8.455          | 144.467        | 13,8%        | 36,7%        |
| Estudios primarios      | 248.930           | 51.393         | 35.894         | 15.499         | 197.537        | 20,6%        | 30,2%        |
| Enseñanza secundaria    | 113.772           | 46.076         | 28.705         | 17.372         | 67.696         | 40,5%        | 37,7%        |
| Formación Profesional   | 27.739            | 15.739         | 11.510         | 4.226          | 12.003         | 56,7%        | 26,9%        |
| Estudios Universitarios | 24.978            | 15.211         | 10.594         | 4.618          | 9.766          | 60,9%        | 30,4%        |
| <b>Total</b>            | <b>659.330</b>    | <b>156.329</b> | <b>104.569</b> | <b>51.760</b>  | <b>503.001</b> | <b>23,7%</b> | <b>33,1%</b> |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

El 15,9% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en empresas de más de 500 empleados y el 23,7% en aquellas que tienen menos de 10 empleados.

Cuadro-8:

Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años que trabajan, por número de empleados de la empresa, según género. España, 1999.

| NÚMERO DE EMPLEADOS | NÚMEROS ABSOLUTOS |                |                | PORCENTAJES  |               |               |
|---------------------|-------------------|----------------|----------------|--------------|---------------|---------------|
|                     | Total             | Varones        | Mujeres        | Total        | Varones       | Mujeres       |
| Ninguno             | 57.175            | 33.168         | 24.007         | 17,9         | 15,5%         | 23,0%         |
| Menos de 10         | 74.568            | 53.249         | 21.319         | 23,4         | 24,5%         | 20,4%         |
| De 10 a 19          | 26.926            | 19.050         | 7.876          | 8,4          | 8,9%          | 7,5%          |
| De 20 a 49          | 30.494            | 22.439         | 8.056          | 9,6          | 10,5%         | 7,7%          |
| De 50 a 100         | 20.577            | 10.372         | 10.205         | 6,4          | 4,8%          | 9,8%          |
| De 101 a 250        | 12.013            | 9.134          | 2.879          | 3,8          | 4,3%          | 2,8%          |
| De 251 a 500        | 11.287            | 8.864          | 2.423          | 3,5          | 4,1%          | 2,3%          |
| Más de 500          | 50.675            | 34.156         | 16.519         | 15,9         | 15,9%         | 15,8%         |
| No consta           | 35.469            | 24.184         | 11.286         | 11,1         | 11,3%         | 10,8%         |
| <b>Total</b>        | <b>319.185</b>    | <b>214.616</b> | <b>104.569</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

### **2.3.- Acuerdo MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES-CERMI**

El actual Acuerdo tiene su antecesor en 1997 cuando se firmo el *I Plan de Empleo MTAS-CERMI* y que marcó un hito muy importante en las relaciones entre el Gobierno y las personas con discapacidad. Aquel I Acuerdo actualizó y mejoró las medidas de política de empleo y tuvo por objeto favorecer el crecimiento de la tasa de empleo de estas personas, en la línea recomendada por el movimiento asociativo, las instituciones públicas y los agentes sociales.

Con fecha 3 de diciembre de 2002, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y el Presidente del CERMI, firmaron el “*acuerdo sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad por el que se aprueba el II Plan de Empleo MTAS-CERMI*”, que recoge las medidas más urgentes de entre las planteadas en el *Plan de Empleo para las personas con discapacidad en el Siglo XXI* del CERMI.

Dentro de la voluntad del actual Acuerdo se manifiesta que pretenden: “*contribuir responsablemente a la consecución del pleno empleo de la población en general y que a dicho objetivo, coadyuve la incorporación al mercado de trabajo ordinario o, cuando no sea posible, al protegido, del mayor número posible de personas con discapacidad. Al tiempo tienen entre sus objetivos mejorar la calidad y estabilidad en el empleo de estas personas, disminuir su grado de dependencia de las familias y de las instituciones y aumentar sus ingresos a través del trabajo, favoreciendo unas condiciones de vida dignas e independientes*”<sup>19</sup>.

Por otro lado, está el “*afrentar nuevos retos, entre otros la adaptación de las personas con discapacidad a los cambios sociales derivados de la sociedad de la información, los producidos en la forma y modo de trabajar, la necesidad de un reciclaje y formación permanente, la aparición de nuevos empleos y nuevas cualificaciones, y la flexibilidad y adaptación permanente que requiere el mercado de trabajo*”.

Así mismo, “*luchar contra la discriminación de las personas con discapacidad*”. Para ello cuentan con una normativa europea la *Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000*, donde se establece el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuya transposición a la legislación nacional deberá realizarse antes del día 2 de diciembre de 2003.

Como se puede observar es un Acuerdo cargado de buenas intenciones, que trata de crear un estatus de normalización social para las personas con discapacidad, con derechos y obligaciones reconocidos, entre el que destaca: “*el derecho al trabajo*”. Por esta razón el MTAS y el CERMI (como representante mayoritario del movimiento asociativo de las personas con discapacidad) crean y establecen nuevos marcos y líneas de actuación, así como medidas concretas que posibiliten cada vez más, la igualdad de oportunidades en materia de empleo.

El actual Acuerdo -al igual que el que se firmó en 1997- **no ha contado con la participación de los agentes sociales en su elaboración**, motivo por lo que **no existe una vinculación directa de éstos al Acuerdo**.

A continuación aparecen los datos más significativos del Acuerdo, para este Documento.

### **2.3.1.- Las agencias de colocación**

El presente Acuerdo entre el MTAS y el CERMI pretende:

- Crear un Convenio de Colaboración entre el CERMI y el INEM, impulsado por el MTAS.
- Que la *Asociación Discapacidad FSC* sea el más importante agente de intermediación laboral a nivel estatal (el MTAS así lo autoriza y reconoce), y actuará sobre todo, en aquellas Comunidades Autónomas aún no transferidas.
- Unificar en una sola figura la intermediación laboral, dejando al margen del Acuerdo a otros agentes con capacidad para desarrollar esta labor.
- Diseñar políticas activas de empleo.

*“El MTAS impulsará la suscripción en el 2003 de un Convenio de colaboración del INEM con el CERMI con el fin de apoyar la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad autorizada a CERMI-Asociación Discapacidad FSC, de ámbito estatal, integral y especializada, para el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas.*”

---

<sup>19</sup> **Nota metodológica:** Aquello que va entre comillas y en cursiva es **texto original** del Acuerdo.

*El CERMI se compromete a impulsar la colaboración de la Agencia de Colocación con el INEM, en los términos establecidos en la Ley Básica de Empleo y en la normativa reguladora de los distintos programas y medidas de políticas activas de empleo, en la realización de acciones tales como:*

- *Diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.*
- *Desarrollo de técnicas de ayuda a la búsqueda de empleo (orientación, asesoramiento, "club de empleo"...).*
- *Formación para el empleo.*<sup>20</sup>

### **2.3.2.- Discapacidad y mujer**

Este punto expresa las consideraciones del Acuerdo con respecto a las medidas de promoción de empleo de las mujeres con discapacidad, en todas las etapas del proceso de inserción laboral: *orientación, asesoramiento, formación, empleo de interés social y la evaluación de resultados*. Medias encaminadas a formar, orientar, asesorar e integrar laboralmente al colectivo de mujeres con discapacidad (el 33,1% se encuentra en paro; frente al 23,1% de las mujeres sin discapacidad) que muestra altas tasas de desempleo.

El Acuerdo no hace referencia en este punto: *ni a la equiparación salarial ni a las condiciones laborales* entre género dentro del colectivo de personas con discapacidad. Tan sólo señala las acciones formativas y su financiación.

*"En el marco general de la Estrategia Europea por el Empleo de fomentar actuaciones de mejora de la capacidad de inserción de la mujer en situación de desempleo, en el 2003 se priorizará la incorporación de mujeres con discapacidad a los diferentes programas que contemplen todas las etapas de inserción: orientación, asesoramiento, formación, empleo de interés social y la evaluación de resultados. Las acciones de formación en nuevas tecnologías de la sociedad de la información son esenciales para tratar de incorporar al mundo laboral a muchas mujeres con discapacidad. Dichos programas se podrán desarrollar dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas por:*

- *El Instituto Nacional de Empleo*
- *CERMI-Asociación FSC Discapacidad y servicios especializados pertenecientes a entidades del movimiento asociativo.*

---

<sup>20</sup> **Nota metodológica:** Los lectores podrán comparar el texto original de este apartado, con las sugerencias realizadas por la Confederación Sindical de CC.OO. al Acuerdo, desarrolladas en el siguiente punto. El documento completo del Acuerdo se incluye en los Anexos.

*La financiación del programa en su caso, correrá a cargo conjuntamente, del INEM y del Programa Operativo de la Fundación ONCE.”*

### **2.3.3.- Formación e inserción laboral**

En este apartado el Acuerdo se ocupa de dos aspectos formativos: la *formación profesional ocupacional* y las *escuelas taller; casas de oficio; talleres de empleo*.

#### *“Formación Profesional Ocupacional*

*El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a:*

- *Revisar el Fichero de Especialidades Formativas con el fin de determinar cuáles serían las adaptaciones precisas para la plena participación de las personas con distintos tipos de discapacidad en aquellas especialidades formativas con potencialidad de inserción laboral de las mismas.*
- *Para la realización de prácticas no laborales de alumnos con alguna discapacidad en empresas, se facilitarán las adaptaciones de puesto de trabajo que se consideren necesarias para hacer posible el desempeño de las tareas inherentes al mismo.*
- *Los programas formativos de prácticas en empresas que se desarrollen establecerán tratamientos diferenciados y beneficios o compensaciones suplementarias que animen a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad.*
- *Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final.*

*En los convenios de colaboración, suscritos entre el Instituto Nacional de Empleo y las empresas en materia de formación con compromiso de contratación final, se podrá establecer un porcentaje de inserción menor cuando los alumnos beneficiarios de los cursos formativos sean personas con discapacidad.*

- *Atención a las personas con discapacidad en los programas experimentales de ámbito estatal.*

*En los programas experimentales referidos a cuestiones formativas que con carácter anual convoque el INEM, se tendrán en cuenta especialmente a las personas con discapacidad, para proporcionar alternativas de mejora de las condiciones de su empleabilidad y para enriquecer la normativa y las acciones específicas que en política de empleo y formación afecten a este grupo de población.*

- *Se mantendrá, en desarrollo de la FOFP y C, una prioridad a favor de las personas con discapacidad, así como la adaptación de los cursos programados a las necesidades y peculiaridades de las personas con discapacidad, las especificidades de las acciones formativas, como son un mayor número de horas lectivas, una ratio menor de alumnos por módulo y una atención a las necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (por ejemplo, adaptar las acciones formativas en el caso de las personas sordas incorporando la lengua de signos, adaptación del material curricular, exigir dotación presupuestaria específica para Intérpretes de Lengua de Signos; adaptar las acciones en el caso de las*

*personas con deficiencias visuales, mediante la adaptación curricular y utilización del lenguaje Braille, adaptar los contenidos y metodología a las capacidades de personas con discapacidades psíquicas, personas con autismo, personas con enfermedad mental...).* En el caso de personas con enfermedad mental se entrenarán una serie de hábitos básicos de trabajo que son indispensables para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Se tendrán en cuenta las peculiaridades del colectivo ofreciendo un contexto práctico y flexible para entrenar y desarrollar estos hábitos básicos. Así, se podrán adecuar la duración de los cursos, el tamaño de los grupos, la disposición de horarios y la atención personalizada al alumno en todos aquellos casos que se considere oportuno.

- *En las próximas convocatorias efectuadas al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua figurarán criterios que prioricen o favorezcan la participación de personas con discapacidad.*

#### Escuelas Taller; Casas de Oficio; Talleres de Empleo

*El INEM mantendrá en la normativa de aplicación de los programas de Escuelas Taller; Casas de Oficio y Talleres de Empleo una prioridad en el acceso a los mismos de las personas con discapacidad.”*

### **2.3.4.- Contratación e inserción laboral**

En este punto, el Acuerdo aborda los siguientes aspectos: los contratos formativos para personas con discapacidad; los que facilitan el tránsito al empleo ordinario (“ los *enclaves laborales*” y las unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo y por último, la modernización de los servicios de ajuste personal y social.

A continuación se muestra aquellos aspectos más destacados de cada uno de ellos.

#### Contratos formativos

*“La obligación de que en los contratos de formación al menos un 15% de la jornada se destine a formación teórica no siempre se adapta a la realidad de personas con discapacidad en proceso de aprendizaje. En ocasiones, por ejemplo, las personas con discapacidad psíquica, como es el caso de las personas con enfermedad mental con un contrato de formación, más que formación teórica lo que necesitan es apoyo psico-social por especialistas que fomenten la madurez personal del trabajador. En el caso de otros tipos de discapacidades este apoyo debe ir dirigido, por ejemplo, a reforzar el lenguaje o a la rehabilitación médico-funcional.*

*Consciente de esta realidad, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante el último trimestre de 2002 las modificaciones normativas necesarias para permitir que determinadas categorías de discapacitados contratados para la formación puedan dedicar, total o parcialmente y previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, el 15% de la jornada que como mínimo ha de destinarse a la*

*formación teórica a seguir procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social y/o de rehabilitación funcional en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.*

*Dicha posibilidad se aplicará exclusivamente a los siguientes colectivos de minusválidos: minusválidos con retraso mental, minusválidos con enfermedad mental y minusválidos con problemas de conducta social.”*

### Facilitar el tránsito al empleo ordinario

*“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, apuestan por el empleo ordinario como el mejor instrumento de integración social de los minusválidos*

*En este sentido, se hace necesario buscar nuevos mecanismos que favorezcan el tránsito desde el empleo “protegido” hacia el ordinario.*

*Además se hace necesario abrir a la reflexión, el análisis y el debate sobre estos nuevos mecanismos a los Interlocutores Sociales, que deberán aportar sus opiniones y propuestas.*

*Con la finalidad de actualizar el marco jurídico que permita la creación de empleo de las personas con discapacidad, lograr su mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación para las empresas, el MTAS se compromete a plantear durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para regular:*

#### A) Enclaves laborales

*Los enclaves laborales, consistirán en la prestación de servicios de un colectivo de trabajadores minusválidos de un Centro Especial de Empleo (CEE) en una empresa ordinaria, a la que se desplazan temporalmente en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios entre el CEE y la referida empresa.*

*Los enclaves laborales pueden suponer una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo “protegido” al ordinario, y su regulación deberá dar una respuesta adecuada a los siguientes objetivos:*

*1º. Favorecer el tránsito del empleo “protegido” al ordinario, con asunción de compromisos de contratación, en su caso, de trabajadores pertenecientes al CEE, por la empresa que los recibe. Este objetivo se adecuará a la duración del enclave y al grado de discapacidad que concurra en cada caso.*

*2º. Permitir a los trabajadores con discapacidad de un CEE que desarrollen su actividad laboral en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo, pero con el mantenimiento de determinadas garantías, completando, en todo caso, su práctica profesional.*

*3º. Conseguir que la empresa en la que se realiza el enclave tenga un mejor conocimiento de las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa, y, en su caso, facilitar con ello el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva del 2% con la contratación de trabajadores. Entre tanto, si la empresa no tuviera el número de trabajadores discapacitados necesarios para cumplir*

*dicha cuota, el enclave se podrá tener en cuenta temporalmente para dar por cumplida excepcionalmente dicha obligación.*

*4º. Posibilitar el crecimiento de la actividad productiva desarrollada por los Centros Especiales de Empleo y, por tanto la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, que normalmente provienen de la inactividad, para suplir a los trabajadores desplazados al enclave.*

*La regulación de los enclaves laborales se podrá introducir en el marco de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento. La resolución administrativa de los expedientes de autorización inicial o de prórroga de esta figura se producirá, bien de forma expresa o por silencio administrativo positivo.*

### **B) Unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo**

*El empleo con apoyo consiste en la orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral.*

*Deberá servir como mecanismo que facilite el tránsito al empleo ordinario de trabajadores discapacitados de Centros Especiales de Empleo que requieran, bien por las características específicas de su discapacidad y/o bien por su situación psicosocial, un apoyo de personal especializado.*

*El empleo con apoyo implica la utilización de personal especializado para facilitar la inserción individualizada o en muy reducidos grupos de personas con un grado de discapacidad superior al 65%; con retraso o enfermedad mental, parálisis cerebral o con discapacidad física superior al 65%. Estos tutores laborales procederán del servicio de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo. Su función será la orientación y el acompañamiento individualizado de las personas con discapacidad con especial dificultad de inserción.*

*La financiación de los costes del acompañamiento de este programa se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.”*

### **Modernización de los servicios de ajuste personal y social**

*El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para apoyar la financiación de los costes laborales y de seguridad social de los trabajadores de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo en los que trabajen personas con un grado de discapacidad superior al 65%; con retraso o enfermedad mental, parálisis cerebral o con discapacidad física superior al 65%, con las siguientes características:*

*Este personal de ajuste realizará un trabajo de intervención y orientación para hacer frente y superar las dificultades que aparecen en el proceso de incorporación plena a un puesto de trabajo y de permanencia y constancia en el mismo.*

*Las funciones de este personal serán, además de las establecidas con carácter general en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, las siguientes:*

- *Detectar y trabajar sobre todas aquellas necesidades de apoyo que surjan en los trabajadores en el desarrollo de la actividad productiva.*
- *Desarrollar los entornos adecuados para que el trabajador desarrolle su actividad profesional según parámetros de calidad.*
- *Desarrollar e implantar los procesos en los que el trabajador sea más competente y más competitivo.*
- *Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para adecuar al trabajador a nuevas tecnologías o a nuevos procesos productivos.*
- *Establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad.*
- *Favorecer la incorporación de nuevos trabajadores a los centros especiales de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.*
- *Establecer apoyos individualizados para cada puesto de trabajo y para cada trabajador.*
- *Desarrollar e implantar procesos de promoción al ámbito de la empresa ordinaria a todos aquellos trabajadores que muestren aptitudes y actitudes para ello.*
- *Orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral en su proceso de incorporación a una empresa ordinaria (empleo con apoyo).*
- *Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo.*
- *Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.*
- *Establecer las relaciones con el entorno más cercano al trabajador para que este sea un apoyo en la incorporación al puesto de trabajo y en la estabilidad del mismo.*

*La financiación de los costes del mantenimiento de estos servicios se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.”*

## **2.4.- Sugerencias de la Confederación Sindical de CC.OO: con respecto al acuerdo MTAS–CERMI**

### **2.4.1.- Preámbulo general**

En este apartado, lo que se pretende mostrar es la preocupación de la C.S.-CC.OO. ante el presente Acuerdo, y lo hace teniendo en cuenta que:

1.- Este Acuerdo así como los anteriores suscritos entre el MTAS y la política general con relación a las personas con discapacidad, muestra un interés por parte de las Administraciones Públicas y el CERMI, por poner en marcha una política que reactive el empleo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, la C.S.-CC.OO. **considera necesario advertir que se está generando una legislación y una normativa paralela con relación a las personas con discapacidad.** Con ello no quiere decir, que no sería necesario modificar la normativa vigente con respecto al ámbito laboral, introduciendo cláusulas específicas que ayuden y apoyen a la inserción laboral de este colectivo.

2.- La existencia de esta legislación específica y especial puede generar **dos consecuencias negativas** con respecto a la inserción social de los trabajadores y trabajadoras:

- En el menor de los casos, la legislación relativa a las personas con discapacidad es redundante y por lo tanto, innecesaria con respecto a lo expresado en la normativa referida a la población en general.
- En la mayor parte de los supuestos, la legislación laboral que atañe a este colectivo vulnera y se contradice con algunos derechos y deberes que asisten a cualquier trabajador, bajo una supuesta necesidad de proteger a este colectivo y favorecer su incorporación laboral, pudiéndose verse transgredidos **elementos como la representación sindical, la igualdad salarial o la no discriminación por género.**

Esta doble legislación puede llevar a la creencia de la población en general, que las personas con discapacidad son excesivamente especiales y por lo tanto, no se pueden encontrar suscritas dentro del paraguas normativo del resto de la población.

La sociedad suele hacer extensiva esta sensación a las posibilidades reales de productividad de este colectivo:

*"Si no se pueden regir y comportar como los demás es porque son menos productivos y generan mayores dificultades en el entorno laboral"*

Esta vulneración se observa tanto en el mercado ordinario como en el mercado protegido.

Por último, la C.S.-CC.OO. manifestó en su día la dificultad que tuvo para participar en los trabajos de redacción y seguimiento del presente Acuerdo laboral. Este hecho puede traer aparejadas **consecuencias negativas**, como son:

- Por un lado, se ha creado **una indefensión real de las trabajadoras y de los trabajadores con discapacidad** porque, aunque el CERMI puede ostentar su representación por lo que se refiere a aspectos sociales, de accesibilidad o nuevas tecnologías, etc., mientras que constitucionalmente los interlocutores por parte de los trabajadores son los agentes sociales, tanto la patronal como los sindicatos.
- Desde el punto de vista práctico resulta evidente **la dificultad expresada por los agentes sociales** para incorporar propuestas a la mejora de dicho plan, debería de haberse producido una participación efectiva de los empresarios y los sindicatos en la elaboración del mismo, sin que esto suponga la exclusión de los comités que se dedican al colectivo de las personas con discapacidad.

En los últimos años, la mayor parte del empleo que se ha generado en el Estado español ha sido debido a la iniciativa privada y al fruto de la Negociación Colectiva, por lo tanto, intentar soslayar estos factores con respecto a las personas con discapacidad, supone incorporar un obstáculo grave a su inserción laboral, sobre todo en el mercado ordinario.

Desde la C.S.-CC.OO. se espera que **esta dificultad de interlocución disminuya y exista una participación efectiva tanto de empresarios como sindicatos**. Este hecho favorecería, por un lado, la **construcción de una imagen de normalidad y una mayor involucración de los empresarios en la resolución** del alto paro de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad. Por otro lado, **los sindicatos incorporarían a sus órganos de representación y ámbitos de trabajo** como son los Comités de Empresa o Comités Consultivos, los **derechos a favor de las personas con discapacidad** dentro de la acción sindical cotidiana.

Con relación al contenido del Acuerdo, la C.S.-CC.OO. manifestó que trata temas necesarios, pero excesivamente específicos como son: el teletrabajo y la creación y certificación de una agencia de colocación para personas con discapacidad.

Desde la C.S.-CC.OO. se apuesta por una revisión de la LISMI en su globalidad para adecuarla a las necesidades reales de las personas con discapacidad y establecer un análisis riguroso de sus dificultades a través de una evaluación.

Sin embargo, la C.S.-CC.OO. muestra preocupación de que el actual Acuerdo deje en el olvido la revisión y el cumplimiento paulatino de lo expresado en la LISMI, ciñendo el problema del empleo de las personas con discapacidad a una cuestión numérica (según el número de trabajadores que se incorporan al empleo) y olvidando aspectos cualitativos como son: el *acondicionamiento de su entorno físico* o la *mejora de la calidad de vida*, su *autonomía* y el *disfrute en igualdad de condiciones de bienes y servicios*, etcétera.

A continuación se señalan las **propuestas sindicales**, que mejorarían los puntos del Acuerdo anteriormente citados en el apartado anterior (punto 3 de este mismo capítulo).

#### **2.4.2.- Propuestas Sindicales de mejora**

##### ***Respecto a la creación de una Agencia de Colocación***

- La C.S.-CC.OO. cree **necesaria la existencia de organismos o entidades que se ocupen de la colocación de las personas con discapacidad en el mercado**, así mismo, considera que **es necesario que estas Agencias se encuentren reguladas y fiscalizadas para evaluar su eficacia y conocer la naturaleza de las mismas**.
- Sin embargo, el presente acuerdo entre el MTAS y el CERMI pretende:
  - √ Por un lado, **adscribirse un carácter global de validez** y en el terreno práctico se limita a proponer el Ministerio **la certificación en exclusiva** de la labor a la Asociación Discapacidad FSC, como único agente de intermediación laboral.
  - √ Olvidarse de el papel que ha jugado y que debería seguir jugando el INEM, así como las CC.AA. y las Corporaciones Locales en el ámbito del empleo para personas con discapacidad, como responsables públicos de políticas activas de empleo.

- En el ámbito privado, la FSC no es el único agente de intermediación existente. Existen empresas, fundaciones y organismos de carácter privado a las que también habría que reconocerles esta labor y dejarlas fuera de este Acuerdo y de posteriores convenios puede producirles una indefensión y alteración de las reglas de libre mercado y de competencia desleal.

Se tendría que haber tenido en cuenta, que ya han existido problemas de Jurisprudencia Europea con respecto a los Centros Especiales de Empleo y la empresa ordinaria a este respecto, por lo que tanto el MTAS como el CERMI deberían de haber cuidado, que no se provocaran "sospechas" que puedan afectar al futuro del empleo de las personas con discapacidad

- El Acuerdo debería haber recogido dentro de la intermediación laboral, a las nuevas Bolsas de Empleo (on-line) a través de INTERNET y que podrían ser y son una herramienta útil para que las personas con discapacidad gravemente afectadas.

La C.S.-CC.OO. cree que estas Bolsas de Empleo deben de ir acompañadas de un asesoramiento presencial tanto para el ofertante de empleo (el empresario) como para el demandante de empleo (las personas con discapacidad) ya que existen una serie de habilidades sociales y formativas, así como prejuicios generados tanto desde los empresarios como de los demandantes de empleo que es necesario limar antes de proceder a la incorporación de las personas con discapacidad al empleo.

- Las TIC son únicamente una herramienta, pero no pueden sustituir la labor humana. La imagen que tiene la C.S.-CC.OO. de estos servicios, sería equivalente a la atención al usuario que realizan los bancos que han incorporado tecnología, sin dejar de realizar una labor presencial de atención al cliente.

### ***Respecto a medidas de promoción de empleo de las mujeres con discapacidad***

- En primer lugar, la C.S.-CC.OO. se muestra de acuerdo con las consideraciones que expresa el Acuerdo MTAS-CERMI con respecto a las medidas de promoción de empleo de las mujeres con discapacidad.
- En segundo lugar, estas medidas en favor de las mujeres con discapacidad, no deben de desvincularse ni entrar en contradicción con las medidas referidas a la incorporación laboral de las mujeres en general.

- En tercer lugar, **no deben existir medidas discriminatorias ni negativas, ni positivas que produzcan un obstáculo para cualquier mujer ante el empleo**, ya que la discriminación de las personas con discapacidad tienen su origen en la variable género y no en la deficiencia, no existen unos grupos más excluidos que otros entre los colectivos excluidos.
- En cuarto lugar, la *Secretaría de Política Social e Institucional de la Confederación Sindical de CC.OO.* considera **que se ha de trabajar estrechamente con las diferentes Secretarías de la Mujer asumiendo sus reivindicaciones y sencillamente incorporando a las mujeres con discapacidad dentro de las mismas.**
- Por último, la C.S.-CC.OO. **señala dos propuestas** que no han sido recogidas en el actual Acuerdo y que considera deberían haber sido incluidas, son:
  - √ La **equiparación salarial y de condiciones laborales** entre hombres y mujeres con discapacidad.
  - √ La **incorporación de la mujer a sectores y funciones de gestión** que en la actualidad se encuentran muy masculinizados las TIC deben favorecer la salida de las mujeres con discapacidad del sector servicios o de tareas manipulativas ya que es donde la discapacidad se hace más evidente. Mientras que las tareas de carácter intelectual o de oficina -que dan más prestigio social y más nivel laboral- les permitiría una mayor incorporación social.

### ***Respecto a la Formación para la inserción laboral***

- La C.S.-CC.OO. **asume como propias las necesidades expuestas** en el II Plan de Empleo MTAS-CERMI, como por ejemplo: *revisar el fichero de especialidades formativas; realización de prácticas no laborales de alumnos con alguna discapacidad en empresas, adaptaciones del puesto de trabajo; priorizar planes desde la Fundación Tripartita-FORCEM, etcétera.*
- Ahora bien, la C.S.-CC.OO. propone que **la Formación se realice siempre que sea posible en los mismos espacios formativos donde se realiza para el resto de los trabajadores** y trabajadoras, habilitando puestos de formación y las adaptaciones necesarias, así como facilitando la accesibilidad a los mismos. Porque tan importante es el

que los alumnos y alumnas adquirieran conocimientos como la interacción formativa y social con otras trabajadoras y trabajadores sin discapacidad.

- El **diseño de accesibilidad funcional y arquitectónica** ha de realizarse en **cumplimiento de la normativa vigente** sin tener en cuenta si va a existir una incorporación o no de personas con discapacidad a los Planes de Formación, elevándose al máximo la normalización en la Formación.
- Por último, **esta forma de actuar reduciría costes** ya que las adaptaciones se incorporarían previamente en los gastos globales del curso y no con posterioridad. En todo caso siempre sería más barato para la Administración Pública subvencione la adaptación de un puesto formativo, que no cree un curso paralelo para personas con discapacidad aunque tuviera los mismos contenidos.

Los sistemas de formación paralelos no dejan de ser espacios ficticios y segregadores.

### ***Respecto a la contratación e inserción laboral***

#### *Contratos formativos*

- La C.S.-CC.OO. **comparte** con el CERMI, la **necesidad de incorporar los aspectos rehabilitadores funcionales y asistenciales a la formación profesional** de las personas con discapacidad.
- Lo que **no comparte** la C.S.-CC.OO., es que **si se detrae un 15% de la formación** que reciben los trabajadores y se dedica a estos aspectos (*rehabilitadores funcionales y asistenciales*), estamos abandonando otro criterio clásico en relación a las necesidades de las personas con discapacidad, que es que **necesitan la misma formación técnica y profesional que el resto de las trabajadoras y trabajadores** en el ámbito laboral.
- Por lo que la C.S.-CC.OO. **propone** que la **formación rehabilitadora se debe añadir como una cláusula social en el tiempo formativo** que dediquen a este colectivo, pero **no dejar de lado la otra formación**, ya que estaríamos produciendo a medio y largo plazo la **analfabetización tecnológica -por ejemplo-**, y una **discriminación para las posibilidades de promoción y mejora laboral** de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Tránsito al empleo ordinario

- Es el único apartado de todo el Plan de Empleo, en donde se menciona expresamente la **necesidad de contar con los agentes sociales** (interlocutores sociales).
- La C.S.-CC.OO. **considera muy necesario que se cuente** tanto con los sindicatos como con los empresarios **el diseño de las políticas de empleo**, al igual que en la **evaluación, seguimiento y creación de medidas en materia de formación**. En definitiva, los agentes sociales deberían contribuir y participar en el diseño de las normativas de carácter laboral.
- El actual **Acuerdo no establece cuáles deben ser los procedimientos, ni el momento en el que se establecerá la participación de los agentes sociales**.
- En cualquier caso, la C.S.-CC.OO. cree que existen suficientes órganos de representación donde participan las Administraciones Públicas, los agentes sociales y el CERMI, para que se hubiera establecido o se establezcan en el futuro una participación plena y efectiva de los mismos.
- Así mismo, la C.S.-CC.OO. entiende que **la participación ha de ser durante la fase de borrador y negociación de los documentos y no como en este caso posterior a la ratificación de los acuerdos**.
- La C.S.-CC.OO. **considera un derecho y un deber** de los trabajadores y trabajadoras que ésta **representación sindical no se circunscriba tan solo al entorno del empleo abierto y a su nivel institucional**, si no que vaya más allá.
- A pesar del anuncio de voluntad de inserción en el mercado ordinario, **ni siquiera se cita la posibilidad de implementar medidas para obligar a las empresas ordinarias a cumplir la reserva establecida en la LISMI**.
- La C.S.-CC.OO. propone **no obviar la representación sindical dentro del empleo protegido** (los Centros Especiales de Empleo), al considerar a estas empresas competitivas y normalizadas desde el punto de vista de sus necesidades empresariales.
- **No se debe olvidar** que existen numerosas empresas de empleo protegido que son cuantitativa y cualitativamente mayores que muchas pequeñas y medianas empresas de este país por lo tanto no tiene ningún sentido exigir una representación sindical para las

PYMES y obviarlo dentro del mercado protegido aduciendo el carácter especial de las personas con discapacidad o las teóricas dificultades que la actuación sindical pueden representar para el empresario del empleo protegido.

Los enclaves laborales

Se establecen como **objetos de los enclaves**:

- √ **Proporcionar aprendizaje práctico** mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en la empresa ordinaria colaboradora.
- √ **Crear y consolidar hábitos, habilidades y aptitudes laborales, profesionales y sociales normalizadas**, en orden a facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
- √ **Promover y desarrollar la capacidad de adaptación** a los sistemas laborales ordinarios.
- √ **Conocer la empresa ordinaria las capacidades y aptitudes laborales** del trabajador con discapacidad.

Sin embargo, el entorno físico y organización del trabajo de la figura del enclave son los siguientes:

- La empresa le encargará al CEE, mediante el contrato mercantil correspondiente, la realización de un servicio concreto, por ejemplo, el desarrollo de una línea de producción determinada que constituya una unidad organizativa autónoma en las instalaciones de la misma. Los locales e instalaciones para poder desarrollar el contrato deben mantener las condiciones adecuadas para realizar una actividad productiva y laboral.
- La dirección y organización del trabajo, así como la facultad disciplinaria corresponden al Centro Especial de Empleo en exclusiva. Para ello este Centro contará en el enclave con encargados de apoyo a la producción.
- El horario de trabajo y las normas de funcionamiento, aún cuando serán los aplicables en el Centro Especial de Empleo, procurarán aproximarse a los de la empresa o entidad colaboradora para conseguir la mayor integración de los trabajadores con discapacidad.
- La ropa de trabajo será la que utilice el Centro Especial de Empleo y será proporcionada por éste, diferenciándose así de la de la empresa contratante.

En consecuencia, no parece que se puedan cumplir los objetivos que se dicen perseguir si:

- El **espacio físico de la actividad laboral puede ser distinto del de la propia empresa** o, aún estando en esta, no estar integrado en el espacio que los trabajadores sin discapacidad. Realizando las mismas tareas funcionales o distintas, lo que impedirá el contacto entre ambos colectivos y el aprendizaje recíproco que parece ser el objetivo.
- La **dirección y organización del trabajo corresponde al CEE**, para lo que pondrá un Encargado de Apoyo a la Producción, por tanto, se está hablando no de un “*preparador laboral*” sino de un “*encargado de producción*”, **no pareciendo que los empresarios vayan a adquirir hábitos de dirección de personas con discapacidad**, ni éstos se aproximarán a los métodos organizativos de la empresa ordinaria si incluso el horario de trabajo y las normas de funcionamiento serán los de los CEE (aunque se manifieste una voluntad de aproximación a los de la empresa).
- Como ejemplo de separación de colectivos de trabajadores (con y sin discapacidad), **se mantendrá la ropa de trabajo del CEE**, lo que visual y psicológicamente mantiene una diferenciación respecto de los restantes trabajadores, no pareciendo que ello sea positivo para la normalización que se pretende conseguir.
- Las **condiciones laborales son una puesta a disposición similar a la de una ETT, pero sin las garantías legales** de esta figura.

En la **propuesta de regulación** se manifiesta que:

- 1.- Dado que este es uno de los objetivos del enclave, se permitirá y facilitará que el trabajador con discapacidad pase a formar parte de la plantilla de la empresa ordinaria.
- 2.- La eventual contratación de la persona con discapacidad por la empresa ordinaria, tras pasar por el enclave, permitirá su sustitución en el CEE por otra persona con discapacidad, por lo que se promoverá una creación más intensa de empleo.
- 3.- Una vez finalizado el convenio de enclave todas las personas con discapacidad que formaban el mismo y no hubieran sido contratadas en la empresa ordinaria continuarán perteneciendo al Centro Especial de Empleo, salvo que estuvieran contratados bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

En consecuencia, si tenemos en cuenta que **los salarios no se homologan con los de la Empresa Colaboradora**, la propia redacción transmite ambigüedad al manifestar que:

*“Se permitirá y facilitará que el trabajador con discapacidad pase a formar parte de la plantilla de la empresa ordinaria” o “la eventual contratación de la persona con discapacidad”*, unido a que excluye los trabajadores contratados bajo la modalidad de *“obra y servicio”* de la reincorporación al CEE, cuando esta modalidad de contratación es la más usual, no parece que exista credibilidad en el tránsito a la empresa privada y el CEE no parece que quiera garantizar el reingreso, retrocediendo respecto del borrador que planteó el propio CERMI hace unos años, que reclamaba la incorporación de, al menos, un 10% de los trabajadores del enclave, y aseguraba el reingreso en el CEE.

### ***Propuestas sindicales en relación a los “enclaves laborales”.***

A continuación se señalan una serie de mejoras de gran interés para la consecución de los objetivos planteados en el Acuerdo MTAS-CERMI, propuestas por la C.S.-CC.OO.:

- √ Se debe **contemplar que los trabajadores con discapacidad del enclave deberán desarrollar su actividad en el entorno físico de la Empresa Colaboradora, dependiendo funcionalmente del empresario receptor**, sin perjuicio de que el CEE designe un Preparador Laboral de apoyo e intermediación particularmente en el caso de discapacidades sensoriales o intelectuales.
- √ La **contratación deberá ser, al menos, temporal por el tiempo de duración del convenio, en ningún caso por obra o servicio**, no pudiendo superar el Convenio los tres años de duración.
- √ La **Empresa Colaboradora deberá asumir el compromiso de contratación indefinida de, al menos, un 25% de los trabajadores incluidos en el enclave, o en su defecto devolver las subvenciones recibidas.**
- √ El **CEE reingresará en sus plantillas a los trabajadores no contratados por la Empresa Colaboradora, en las mismas condiciones** en que se encontraban al inicio del Convenio.

Las Unidades de apoyo en el entorno laboral

- √ La C.S.-CC.OO. ha venido tradicionalmente manteniendo **la necesidad de que se configuren y funcionen tanto a nivel genérico, autonómico y local los equipos de valoración en su vertiente de reajuste personal, laboral y social.** Es en estos términos como consideramos **la necesidad de las unidades de apoyo.**
- √ El Acuerdo MTAS-CERMI **pretende circunscribirlo solo a los Centros Especiales de Empleo** resultando evidente que los Centros Especiales de Empleo sobre todo en el caso de personas con discapacidad intelectual o mental se hacen imprescindibles estas unidades de apoyo. Aunque no resulta menos cierto que **esta filosofía debería de trasladarse a cualquier modalidad de empleo y entorno donde fuera necesario.**
- √ Las **unidades de apoyo podrían ser más beneficiosas en las empresas privadas,** ya que tendrían como **misión informar y asesorar tanto al empresario como al trabajador** y en la medida de lo posible, y siguiendo las mismas condiciones que afectan a cualquier proceso de incorporación laboral estas unidades de apoyo aseguraran la ejecución de las tareas asignadas al trabajador con discapacidad.
- √ **No se trata en ningún caso de establecer una excesiva protección en el entorno del trabajador con discapacidad** que impida su incorporación laboral plena.
- √ Por otro lado, **tanto el empresario como el grupo de pertenencia** (colectivos de trabajadores de un departamento o sección) **han de seguir asumiendo los "riesgos y ventajas" que puede suponer incorporar un trabajador nuevo a la empresa.** El empleo con apoyo y el papel del preparador laboral deben de ceñirse a aquellos aspectos de desconocimiento, prejuicio con relación a la discapacidad de las personas, pero nunca asegurar que *"una persona con discapacidad vale por dos"* que *"una persona con discapacidad no le va a crear problemas"* o *"que una persona con discapacidad si no le sirve en un puesto se puede cambiar por otra"*.
- √ La **incorporación a la empresa debe seguir los parámetros y condicionamientos generales que se asumen con cualquier trabajador:** *"que las personas con discapacidad ostenten la representación sindical o quieran defender sus derechos no supone en ningún caso convertirse en trabajadores conflictivos o desagradecidos"*, si una persona con discapacidad *"no supera el periodo de prueba nadie asegura que la siguiente persona lo pueda superar"*. Y por último las personas con discapacidad tienen derecho a

*"causar bajas temporales en la empresa y a participar en las actividades sociales de las mismas, sin que esto pueda ser achacable a su discapacidad ni usado como motivo de despido".*

- √ **La necesidad de la fórmula del empleo con apoyo y del preparador laboral no puede justificarse únicamente por el grado de deficiencia o naturaleza de la misma** como parece desprenderse del Acuerdo del Ministerio-CERMI.
  
- √ **Por ejemplo**, es posible que una persona con parálisis cerebral no requiera empleo con apoyo y que sin embargo, atendiendo a los condicionantes sociales y laborales, una persona con una deficiencia menor pueda necesitar apoyo para acudir al servicio, reuniones u otras tareas que requiera su puesto de trabajo y que deban ser realizadas por una persona especializada en dicha actividad, como: *transcripciones, manejo de documentos o labores de correo postal, etcétera.*

### ***Propuestas sindicales en relación a las unidades de apoyo***

Desde la C.S.-CC.OO. se cree imprescindible que existan a nivel nacional y autonómico unos equipos de carácter público que certifiquen los siguientes elementos:

- Que el preparador laboral tenga los conocimientos necesarios y las habilidades pertinentes con respecto a la persona con discapacidad que se le asigne.
  
- Que la empresa u organización que requiera de ese empleo con apoyo, no utilice a este profesional en otras actividades ajenas a las necesidades expresadas por la persona con discapacidad.
  
- Se hace imprescindible la participación con voz y toma de decisión del trabajador con discapacidad a la hora de asignarle una experiencia con empleo con apoyo, debiendo tener un mismo valor lo expresado por la persona con discapacidad o el empresario que conocen el entorno laboral, que los documentos escritos que se pudieran presentar.
  
- La subvención de dicha fórmula debería correr a cargo en mayor proporción de las Administraciones Públicas pudiendo existir una coparticipación del empresario pero dicho coste no podría ser exigido al trabajador con discapacidad ni detráido de otras subvenciones a la que este tuviese derecho.

### *Capítulo 3. Ámbito Internacional*

Desde todos los ámbitos (*institucionales, sindicales, de las organizaciones, etcétera*), se reconoce **la necesidad de que la relación entre el empleo y las personas con discapacidad sea contemplada como un itinerario personalizado e integrado**. Este itinerario ha de **comenzar antes de acceder al puesto de trabajo** (con procesos de orientación y consejo profesional, formación, etc.), **continuar con el acompañamiento en el puesto** (*adaptación del puesto, supresión de barreras, incluidas las de la comunicación, etcétera*) y **persistir con la formación continua**, a lo largo de toda la vida, y **el reciclaje** para progresar en la carrera profesional.

Otro factor importante es el acceso y utilización de las **nuevas tecnologías** ya que las mismas pueden brindar **la oportunidad de eliminar barreras y de facilitar el acceso a un empleo digno y de calidad**. No obstante, hay que avisar de un **potencial peligro**, que se puedan **levantar nuevas barreras**, es decir, que **generen nuevas discriminaciones o contribuyan a fomentar nuevos guetos si no se toman las medidas apropiadas**.

La **accesibilidad** no sea identificada únicamente como **acceso al entorno construido** sino **también a la información y a la comunicación** (partes integrantes de la formación).

En este sentido el concepto clave es el llamado "**diseño para todos**" que permite que **los bienes y servicios sean diseñados pensando en las necesidades de todo el mundo**, incluidos los discapacitados. Ello redundará en beneficio de todos, personas con y sin discapacidad. Un ejemplo del diseño para todos es la WAI ("Web Accessibility Initiative") que permite que si siguen una serie de criterios técnicos y de diseño las páginas web sean accesibles para personas con discapacidad (ya sean auditivas o de visión), esto facilitará el acceso a la Formación Profesional.

Por otro lado, es importante hacer referencia a la **sensibilización sociolaboral**. **Para mucha gente la discriminación y las barreras a las que las personas con discapacidad se enfrentan en su vida diaria es desconocida**. Es por tanto necesaria la sensibilización pública. En primer lugar, sensibilizar sobre el tema a los grupos sociales más influyentes, como pueden ser políticos, sindicalistas, periodistas, abogados, etcétera, que son los que, por una parte, toman decisiones y, por la otra, ejercen una mayor influencia sobre la población en general. De poco servirán todas las medidas legislativas que se puedan adoptar si las mismas no están cimentadas en una verdadera concienciación social.

Hay que tener muy en cuenta, que las **personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos**. Ello supone **reconocer que la capacidad del individuo para desenvolverse en la sociedad y trabajar** depende de la flexibilidad de la Sociedad para acomodar a las personas con sus diferencias respectivas como de las limitaciones funcionales específicas que identifican a una personas como "*discapacitada*".

A su vez, esto implica reconocer que las **barreras ambientales** suponen un impedimento mayor para la participación en la sociedad que las limitaciones funcionales y que la eliminación de las barreras a través de la legislación, el diseño universal, la provisión de vivienda y otras medidas, es la clave para situar a las personas con discapacidad en pie de igualdad en relación a las personas sin discapacidad.

El **Año Europeo** ofrece una oportunidad histórica para dar un primer paso definitivo en dirección a **lograr una eficiente y eficaz inserción sociolaboral en igualdad de derechos que el resto da las personas**.

Ahora bien, se constata que las personas con discapacidad, lejos de estar en una situación óptima **se encuentran discriminadas negativamente en el mercado del trabajo**, aún cuando el empleo es el nexo necesario para lograr la integración social de estas personas.

Las personas con discapacidad en edad laboral experimentan tasas de ocupación inferiores a las de la población en general, la duración de su desempleo es más larga que la del resto de la población y además, los trabajos que ocupan suelen ser de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

El Parlamento Europeo aprobó el 4 de abril de 2001 por unanimidad el Informe: "*Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad*", reiterando la necesidad de **eliminar las barreras para las personas con discapacidad**, y cuyos objetivos hacen referencia a la atención que las personas con discapacidad necesitan en la Sociedad y a las barreras con las que se encuentran y que hay que eliminar, sobre todo en los ámbitos de educación, formación profesional y empleo, transporte, sociedad de la información y política de protección al consumidor, por lo que destacan la necesidad de difundir y promocionar la "*cultura de la no-discriminación*".

El Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que aplaude la comunicación del Ejecutivo comunitario "*Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad*",

cuyo objetivo es tener en cuenta a este colectivo de personas en las actividades comunitarias relativas al empleo, la educación y la formación profesional, el transporte, la sociedad de la información y la política de protección del consumidor.

No obstante, el Parlamento resaltó en su día, la necesidad de que el nuevo programa de acción contra la discriminación reconociera la realidad de la discapacidad y sus distintos tipos, e insistió en la importancia de garantizar la financiación de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que actúan en este ámbito.

En su resolución, los parlamentarios solicitaron a la Comisión que presentara una propuesta de acción específica relativa a la discapacidad, aplicable a partir de 2004, que mejore la coordinación entre los Estados miembros e incluya medidas de acciones positivas. Asimismo, reclamaron la presentación de una directiva, basada en el artículo 13 del Tratado, para hacer realidad la igualdad de trato de las personas con discapacidad sin dejar de reconocer sus especificidades.

La C.S.-CC.OO. como parte integrante de la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** participa a **nivel internacional** en *eventos, congresos y reuniones* en la **promoción y defensa** de los **Derechos Sociolaborales** de las personas con discapacidad, para que sean tratadas de manera transversal dentro de todos sus derechos políticos de la Unión Europea.

### **3.1.- “Educación y Formación Continua a lo largo de toda la vida”**

La acción positiva en el mercado de trabajo debe contemplar, entre otros aspectos, la educación y la formación profesional como instrumentos para mejorar el empleo.

Las personas con discapacidad **deberán contar** con *orientación laboral y aprovechar las oportunidades de empleo* que suponen para ellas el crecimiento del sector servicios y el desarrollo de la sociedad de la información. Por otra parte, **es necesario el fomento de otras vías de generación de empleo** a través de la *economía social, las iniciativas de ámbito local y las nuevas actividades relacionadas con las necesidades* aún no satisfechas por el mercado y de la *integración en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad*.

Asimismo, habrá que **incentivar a empresas** para que *contraten o mantengan a trabajadores con discapacidad en sus plantillas* y **a los propios trabajadores** para *crear una empresa o para adquirir un instrumental que permita la mejora de su movilidad*. También hay que **mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido**.

En este punto se hace referencia a la **Declaración conjunta** de la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** y el **Foro Europeo de Personas con Discapacidad (FED)** y que tiene que ver con la **igualdad de tratamiento en el acceso a la educación y a la formación en materia de empleo y en el desarrollo de una carrera profesional**. Y que se celebró en Thessalonique<sup>21</sup>, Grecia el 3 marzo de 2003.

En este acto, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y el FED (Foro Europeo de la Discapacidad) reiteraron su compromiso *a favor de la igualdad de oportunidades en el seno del mercado de empleo y el acceso a la formación de las personas con discapacidad*. Estas dos organizaciones se comprometieron a desarrollar su cooperación a nivel europeo y nacional. De esta alianza se han obtenido ya resultados significativos dentro de la sensibilización de los agentes sociales; e importantes progresos en materia de legislación europea.

Los **agentes sociales** entienden que **se ha de combatir la discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea en todos los ámbitos de la vida social y económica**. Es más, todas las decisiones tanto a nivel nacional como europea, y que atañen a los países candidatos a la adhesión, deben de tomarse de forma activa y asociada, de tal

manera que el *Año Europeo de las Personas con discapacidad* marque un proceso de cambio, a través del cuál tiene que existir una inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Los **dos factores fundamentales** para la **inserción laboral y social** de las personas con discapacidad son: la **educación** y la **formación**. Según la declaración, *“la obtención de un empleo da calidad y condicionado por un acceso a las estructuras educativas y de formación, permitirán la adquisición de conocimientos y la mejora y el desarrollo de competencias profesionales.”*<sup>22</sup>

Por todo ello, es importante que los países tanto de la Unión Europea, realicen una *“educación inclusiva”* con material de apoyo educativo y mediante un acompañamiento individualizado. Mientras que *“las personas con discapacidad que buscan empleo o aquellos que trabajan actualmente, deben poderse beneficiar de medidas de formación permanente con el fin de asegurarse la inclusión en el mercado de trabajo y mejorar las perspectivas de su carrera profesional.”* Con el fin de que las personas con discapacidad jóvenes o adultos tengan una verdadera igualdad de derechos y de oportunidades al resto de la Sociedad. Y que dentro de los estados miembros se creen las medidas de acceso necesarias y relativas a la educación y a la formación de las personas con discapacidad.

En materia de educación, los estados miembros han de poner en práctica iniciativas con el fin de facilitar el acceso para todos a los sistemas de educación y formación, mejorando su calidad y su eficacia. Tiene que haber una atención particular al acceso a las nuevas tecnologías por parte de las personas con discapacidad.

La **Confederación Europea de Sindicatos** a contribuido y participado en Europa al **diálogo** a propósito de la **formación, la educación** y como no, al **diálogo social**.

Otro de los puntos tratado en esta Declaración conjunta entre la CES y *el FED es la “igualdad de tratamiento en las condiciones de empleo y en el desarrollo profesional”*. Las personas con discapacidad se encuentran demasiadas veces enfrentadas o se encuentran delante de numerosas barreras para acceder al empleo. Así mismo, la falta de legislación europea, hace que las personas con discapacidad no tengan en la práctica los mismos derechos de libre circulación de personas y de trabajadores.

---

<sup>21</sup> Ciudad donde tuvo lugar el Congreso de Formación y Educación a lo largo de toda la vida, en el que participó la C.S.-CC.OO.

<sup>22</sup> El texto que aparece en cursiva, es traducción del texto original y que se puede ver en los ANEXOS.

Se reclaman espacios y entornos laborales accesibles, y como dice la Declaración:

*“Esto implica la necesidad de tomar medidas y de comprometerse tanto en materia de organización de trabajo que condiciona de una manera irrenunciable la igualdad de tratamiento de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo. Es esencial que las personas con discapacidad sean reconocidas por su diversidad y dentro de sus diferentes necesidades de adaptación tanto física, como tecnológica, social, educativa y de comportamiento”.*

Por otro lado, los estados miembros deben adoptar medidas que favorezcan el empleo y la participación de las personas con discapacidad, para que se consiga una remuneración salarial completa y se asegure la garantía de recursos y derechos de protección social.

Por último, y dentro de las **Conclusiones** de la Declaración conjunta CES-FED, destacan tres puntos:

*“ 1.- Que exista una transposición rápida en las legislaciones nacionales, de la Directiva de noviembre de 2000, relativa a la lucha contra la discriminación en materia de empleo, para no aceptar ningún informe que suponga el retraso de esta transposición. Las dos organizaciones se comprometen a estar asociadas, para la puesta en marcha de esta Directiva.*

*2.- Existe una iniciativa de concertación con las organizaciones que representan los agentes sociales a lo largo de 2003, una nueva Directiva, siempre en base al artículo 13 del Tratado contra toda forma de discriminación a personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida, no cubiertos por la Directiva de Empleo y de Educación, Formación y Protección Social, acceso a bienes y servicios, etcétera.*

*3.- El desarrollo de un método abierto de coordinación en materia de discapacidad, con el fin de facilitar buenas prácticas y ejemplos a partir de indicadores de elaboración común y de medidas que se acompañen para conseguir mayor progreso y un mayor éxito.”*

Así mismo, se lanza un llamamiento de compromiso a las organizaciones empresariales europeas, para que *“asuman sus obligaciones sociales en lo relativo a la igualdad en el tratamiento al empleo, la formación y el desarrollo de Formación Profesional de las personas con discapacidad”*. Todo ello **dentro del marco** de las **negociaciones colectivas**.

### **3.2.- Contribución de la C.S.-CC.OO. al Año Europeo de las personas con discapacidad**

Este punto trata de analizar básicamente la participación y la contribución de la C.S.-CC.OO. con sus propuestas sindicales a favor de la igualdad de derechos laborales y sociales de las personas con discapacidad.

#### **3.2.1.- Seminario de Barcelona**

Los días 12, 13 y 14 de septiembre de 2002 tuvo lugar en Barcelona un Seminario<sup>23</sup> organizado por la **CES-ETUC** (Confederación Europea de Sindicatos - European Trade Unions Confederation) con la finalidad de acordar *propuestas sindicales ante el Año Europeo de las Personas con discapacidad, el 2003, decidido por la Comisión Europea.*

Este Seminario fue concebido como una Mesa de Trabajo para concretar propuestas y coordinar las acciones que los sindicatos, afiliados a la CES-ETUC, deberían llevar a cabo de forma conjunta, y coordinada, durante 2003.

El **contenido** de este Seminario fue el siguiente:

- **Puesta en común de la situación actual de los Sindicatos con respecto a las personas con discapacidad, sus estructuras y acciones sindicales** que se llevan a cabo con respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad.
  
- **Acordar y determinar los contenidos para un Proyecto de Directiva Europea**, específica sobre las Personas Discapacitadas, siempre desde el punto de vista sindical, en el marco del Artículo 13 del Tratado de la Unión y relacionada con las dos directivas promulgadas recientemente, sobre empleo y racismo, donde ya se incluyen mandatos de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Esta propuesta de Directiva establece, entre otros derechos, el del Acceso al Empleo, el derecho a la Formación, a la Educación y a la Dignidad, considerando discriminatoria su

---

<sup>23</sup> A este Seminario acudieron medio centenar de sindicalistas, de un total de 23 Sindicatos de 17 países. La mayoría de ellos de la Unión Europea, 4 personas de la CES, entre ellas el Sub-Secretario General de dicha Confederación y, como invitado, un representante del EDF (Foro Europeo de la Discapacidad) que aglutina a los Consejos Nacionales de la discapacidad y las asociaciones del sector).

vulneración por los entes públicos o privados, y finalmente, la puesta en práctica de dicha directiva y su posterior seguimiento.

Si bien existe una directiva de Noviembre del 2000 que establece un marco general de trato en el Empleo y la Ocupación y aunque el Consejo Europeo, en las mismas fechas, estableció un Programa de Acción Comunitaria contra la Discriminación, sin olvidar la Carta de la UE sobre derechos fundamentales, se cree absolutamente necesaria la existencia de una nueva Directiva Europea que contemple medidas específicas sobre la integración laboral de las personas con discapacidad e iniciar así una nueva etapa en el camino de la integración.

- En este Congreso se propusieron realizar acciones y el diseño de la campaña de la CES-ETUC sobre el Año 2003, consensuando un “*Slogan*” para el Cartel-Póster de la Campaña que se llevaría a cabo durante el citado año, así como los contenidos de un tríptico para la campaña.

A este respecto, se acordó habilitar una Página específica e interactiva en la Web (*un sitio Web interactivo*) de la CES-ETUC, con el fin de permitir a las organizaciones hacer conocer sus iniciativas o las que son puestas en practica en su propio país e invitar a otras organizaciones de otros países a asociarse (*reuniones, conferencias u otras iniciativas adoptadas por los Estados miembros en las cuales son parte integrante*).

- Igualmente se acordó el “Slogan“ de la campaña y es el siguiente: “**¡UNO PARA TODOS, TODOS PARA UNO!**. *El Sindicalismo por la Igualdad de Derechos.*” El póster de la Campaña y los folletos se remitirán a todos los sindicatos para su posterior distribución durante 2003.

- En resumen, el año 2003 deberá ser un **gran momento de Acción Sindical en favor de las personas discapacitadas pero también de cooperación con las ONGS y todas las iniciativas nacionales.**

### **3.2.2.- La contribución de la Confederación Sindical de CC.OO.**

#### **Objetivo General**

Esta Campaña tiene como **finalidad reforzar las actividades** que se vienen realizando en los diferentes Territorios y Federaciones **a favor de la igualdad de derechos laborales y sociales de las personas con discapacidad.**

La campaña de la Confederación Sindical de CC.OO. **ante el año europeo de las personas con discapacidad 2003**, se enmarca dentro de las dos directivas promulgadas recientemente, sobre empleo y racismo, donde ya se incluyen mandatos de no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y con el artículo 13 del Tratado de la UE referido a la no Discriminación por razón de discapacidad. Así mismo la C.S.-CC.OO. muestra su acuerdo con LA DECLARACIÓN DE MADRID "*NO DISCRIMINACIÓN, MÁS ACCIÓN POSITIVA ES IGUAL A INCLUSIÓN SOCIAL*" promulgada durante el Congreso Europeo de las personas con discapacidad celebrado en marzo del 2002.

En el ámbito sindical las acciones que la C.S.-CC.OO. realizará **ante el año europeo de las personas con discapacidad 2003**, se encuentran dentro de la campaña de la CES-ETUC en la que **CC.OO.** participa y elabora propuestas e ideas, sobre una nueva propuesta de Directiva Europea que contempla las medidas específicas sobre la integración laboral de las personas con discapacidad e iniciar así, una nueva etapa en el camino de la integración de este colectivo.

El slogan de CC.OO. ante el año Europeo de las personas con discapacidad es: "*POR LA INTEGRACIÓN, CON TRABAJO Y SIN BARRERAS*".

La **Campaña** internacional se basa en estos **tres pilares**:

- Derecho al Empleo
- Derecho a la Educación y Formación
- Derecho a la dignidad

### **3.3.- Participación de la C.S.-CC.OO. en foros y organismos internacionales con relación a los trabajadores con discapacidad**

#### *Antecedentes*

Los antecedentes en el **ámbito internacional** de la C.S.-CC.OO. se circunscriben básicamente al trabajo dentro de la CES y gracias a que se inició desde hace un año un impulso de la Política Social dentro de la Confederación Europea de Sindicatos, anteriormente la Política Social estaba dentro de otra secretaría.

El gran promotor del impulso de las Políticas relacionadas con las personas con discapacidad es Jean Lepierre que junto con Henry Lourdelle responsable técnico de la CES promueven una reunión en Oxford donde se empezó a plantear el hacer algo concreto sobre discapacidad y agente sociales aunque hay un grupo de trabajo que estaba configurado básicamente por el sindicato italiano, el sindicato francés y la CES que si venía trabajando en temas de discapacidad desde hace 10 años pero muy puntuales.

Dentro de los sindicatos europeos hay **dos tipos de formas** de abordar el tema de la discapacidad:

- Uno, es crear estructuras específicas sobre discapacidad como es el caso de Italia por ejemplo y el caso de Malta y me parece que en Inglaterra también es similar pero no estoy muy seguro.
- Y otro, es dentro de la política social del sindicato dedicarse a colectivos desfavorecidos que es el caso de España o el caso de Alemania o como en el caso de los países nórdicos.

Existen unos niveles muy diferentes en cuanto a lo que es hacer actividades o llevar hecho una serie de políticas o una serie de acciones en favor de la discapacidad, es decir hay una serie de países que venían ya trabajando como pueden ser Italia, Francia, España aunque externamente no se conozca el trabajo que se lleva a cabo pero internacionalmente se conoce más. Hay otra serie de países que han aprovechado el año internacional para crear estructuras como pueden ser Bélgica, Luxemburgo, etc.

Luxemburgo es un caso muy interesante porque realmente lo lleva una persona con discapacidad y tiene muy pocos recursos y muy pocos medios pero se le han ocurrido una serie de iniciativas como es hacer un autobús sindical, y se está trabajando mucho en las escuelas en los institutos de formación profesional, en definitiva depende del empuje de la persona que dentro del sindicato trabaje éste área.

En el contexto europeo hay varios niveles partiendo de un eje común que en ningún sindicato está teniendo una participación activa en los diferentes comités del año europeo de las personas con discapacidad, al igual que en España, salvo en el caso de Inglaterra que se forma parte activa y se han promulgado varios documentos y diversos actos de claro carácter sindical dentro del Programa Europeo para Personas con Discapacidad en el resto de los países o tiene representación tardía como es el caso de España o Italia o ni siquiera forman parte del grupo de trabajo del Año Europeo de las Personas con Discapacidad.

Básicamente es una clave dependiendo del tipo de gobierno que hay en los estados, cuando se trata de gobiernos ya liberales o de derechas es mucho más difícil la participación de los sindicatos en las actividades del año europeo y cuando se trata de gobiernos socialistas o de izquierdas, por lo menos a nivel de representación institucional se acepta mucho mejor a los sindicatos aunque hay que señalar también que hay muchos gobiernos de izquierdas socialistas practicando una política social no liberal y de derechas en lo que se refiere a personas con discapacidad.

*¿En qué se plasma esta política?* Pues en una progresiva privatización de los servicios y de la atención de las personas con discapacidad y en una pérdida de, digamos derechos de servicios públicos *¿no?*, de servicios y derechos mantenidos por entidades públicas o gubernamentales.

Otro dato importante entre las **diferencias a nivel europeo y a nivel nacional** sería, que en el resto de los países está yendo "*en pro*" del mercado ordinario, y con respecto al caso español es que no se hace tanta relevancia en el sistema de cuotas, es decir, el sistema de cuotas es del 2% o el 3% para personas con discapacidad en ámbitos públicos o privados de acceso al empleo porque por ejemplo en el caso de Dinamarca no existen sistemas de cuotas es decir no existe una defensa básica o primordial a nivel sindical de defender un sistema de cuotas como un sistema de integración laboral y la otra diferencia básica y fundamental es que en la mayor parte de los países se va hacia empresas ordinarias o sistemas mixtos como es el empleo con apoyo o la formación o el acceso individualizado o los programas de orientación

individualizada a las personas con discapacidad como es el caso de los países nórdicos o de Francia o incluso de Italia, esto es importante decirlo porque siempre se dice que estos son los países, Francia e Italia que pertenecen nuestro mismo contexto económico y socio - laboral o sea que en el caso de España se está haciendo cada vez mas patente una vuelta a la promoción y a la protección del mercado protegido, esto ha llevado a nivel europeo a que exista una llamada de atención por parte de la UE con respecto a los sistemas de mercados protegidos y de empresas protegidas en relación a las personas con discapacidad y los colectivos excluidos porque podría estar inculcando los derechos a la libre competencia y al libre mercado de las empresas.

Fundamentalmente la diferencia en el **ámbito internacional** radica en que **las ONGS no apoyan el mercado protegido sino que apoyan sistemas de mercado ordinario** pues resulta que a nivel europeo no se van a dar digamos estos problemas jurídicos y laborales de libre competencia, de conflictos de competencias tanto como en España.

A raíz del Congreso en Oxford se empezó a preparar lo que es el Año Europeo de las personas con discapacidad y el tipo de actividades que se iban a realizar. Era necesario redactar a nivel europeo una **resolución en favor de las personas con discapacidad que hiciera hincapié en el ámbito formativo y laboral** porque en el único lugar que en la UE se menciona a las personas con discapacidad es en el artículo 13 de la declaración antidiscriminación.

Donde las responsabilidades quedan englobadas dentro de un colectivo más amplio pues se pueden perder los objetivos, entonces creemos que hay que hacer una directiva concreta relativa a personas con discapacidad redactada únicamente por la confederación europea de sindicatos.

Por parte de la U.E. básicamente hay una negativa rotunda y aquí tenemos que ser claros, a sacar una directiva específica de personas con discapacidad porque dicen que una directiva específica supondría mucho trabajo y habría que justificarla con respecto a otros colectivos una directiva concreta a nivel legislativo y a nivel normativo y entonces dicen que no y no van a optar ni aceptar una directiva específica y basada en la declaración de Madrid, que ha servido de base para hacer la campaña también sindical europea y el documento conjunto con el Foro Europeo de Personas con Discapacidad, que representa socialmente y eso es importante decirlo socialmente no sindicalmente a los trabajadores con discapacidad.

El otro documento que se va a tratar en este apartado internacional es una declaración conjunta con motivo del año europeo de la discapacidad del Foro Europeo de Personas con Discapacidad y de la confederación europea de sindicatos.

JEAN LAPIERRE ha sido el gran impulsor, y en la confederación europea de sindicatos no solo se ocupaba de la discapacidad sino que se preocupaba de que hubiera una interlocución válida con el Foro Europeo de personas con discapacidad y con otros interlocutores.

A partir de ahora como habrá una nueva junta y un nuevo director encargado del área de política social, aún no se sabe como serán las líneas básicas de este nuevo director que saldrá a partir del congreso que se celebrará los días 25 y 26 de mayo en Praga.

JEAN LAPIERRE ha dejado convocadas incluso una serie de reuniones para el 2004 porque se ha decidido crear un grupo de trabajo permanente con un seminario en el 2004 sobre empleo y discapacidad.

El año europeo de las personas con discapacidad ha servido para que a nivel europeo se tome conciencia y que a nivel sindical se empezara a trabajar en favor de las personas con discapacidad con una serie de directrices comunes. Anteriormente cada país hacía actividades puntuales sin que hubiera realmente una interconexión común.

Por otro lado se puede correr el riesgo de que el año europeo quede limitado y no tenga realmente un calado sindical y social para años posteriores. Con el congreso europeo de sindicatos se ha conseguido que a nivel europeo haya una serie de resoluciones de la CES y del comité ejecutivo en torno al año europeo de la discapacidad que decide cuales son los temas que van a los congresos y que van dictando resoluciones confederales a nivel europeo para el resto de los países.

Desde el principio se vio en el seno de la CES que eran necesarias una acción interna y otra externa. La acción interna requería saber cuantas personas con discapacidad había dentro del sindicato y a que nivel de representación.

Era también recomendable saber el número de afiliados con discapacidad a nivel europeo aunque el problema existe en el ámbito nacional, porque no se sabe para cuántos afiliados estamos trabajando ni el grado de representatividad dentro del sindicato de las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta la relevancia institucional hay que decir que España y la C.S.-CC.OO. es el único país que tiene una persona con discapacidad a nivel Confederal en Política Social y desde luego que CCOO ha tenido un papel muy importante tanto en la redacción de la campaña europea de personas con discapacidad como en la redacción de la resolución sindical europea como en el acuerdo entre el Foro Europeo de Personas con Discapacidad y la Confederación Europea de Sindicatos.

Se aprecia que gran parte de las personas que están dentro del sindicato dedicadas a discapacidad no son personas con deficiencias y tienen un conocimiento indirecto en este ámbito con lo cual suelen caer en los mismos tópicos y prejuicios que el resto de la sociedad.

### ***Campaña Sindical Europea***

Como se gesta la campaña no se refleja en los documentos. Partió de un tratamiento muy gubernamental con grandes esloganes y acciones en favor de las personas con discapacidad pero sin objetivos concretos que deberían ser responsabilidad de los agentes sociales

Por otro lado el eje fundamental de la campaña en un principio apelaba a la solidaridad y a las contribuciones voluntarias de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad para apoyarlas. De hecho el principio del eslogan era por una Europa solidaria básicamente y gracias a la contribución del sindicato italiano del CGIL (NINA DAITA junto a FRANCO SALVATORE) y del otro sindicato italiano el CISL y en particular de FLAVIO COCANARI. Por parte de CC.OO., José M<sup>a</sup> Fernández de Villalta y de Alberto Estarloa de la ONCE que vienen trabajando temas de discapacidad durante muchos años junto con la Confederación Nacional de Cataluña y en particular con la responsable de política social Cristina Faciabén.

Se produjo un cambio de la mentalidad en la campaña ya que en un principio se iba a basar en el trabajo, la formación y los derechos de las personas con discapacidad como un acto voluntarioso y solidario.

El cambio se plantea al incluir dentro de la campaña los mismos eslóganes que existen para el resto de los trabajadores en el eslogan actual que es "*UNO PARA TODOS Y TODOS PARA UNO POR LOS MISMOS DERECHOS AL TRABAJO Y A LA FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*".

En un principio no aparecía ni la palabra trabajo ni la palabra formación dentro de la campaña, es decir ni se hablaba del mismo nivel salarial ni de aspectos específicos que eran responsabilidad de los agentes sociales.

Después hubo una segunda etapa en la que ya sí se incluyó viendo que el eje fundamental era luchar por los mismos salarios porque los trabajadores tuvieran derecho a la misma formación y a una representación sindical que era un tema que tampoco aparecía inicialmente al igual que las personas con discapacidad no solo a nivel español sino a nivel sindical tienen muy poca representación sobre todo en el empleo protegido que tiene carácter cerrado tanto en la representación como en la información sindical.

Donde los países tanto de la adhesión europea como los de la U.E. participan conjuntamente en un seminario en Barcelona organizado por U.G.T. para empezar a plasmar lo que es la campaña es decir aquí se ha practicado realmente el método europeo abierto de coordinación donde todo el mundo participa en las decisiones.

Entonces la reunión de Barcelona dio como resultado un documento donde participó un total de 100 personas aproximadamente y fuimos capaces de sacar un eslogan y una serie de puntos sobre los que tendría que girar la campaña europea.

A partir de este documento (resolución del 14 de octubre) se creó un grupo de trabajo más pequeño que era el que iba a pulir la resolución y dar forma a la campaña.

En un principio la imagen de la campaña iba a ser por ejemplo una persona con discapacidad o una persona en silla de ruedas y se produjo un importante debate que giró en torno a que no se deben señalar las diferencias o la diversidad sino lo que tienen de iguales las personas, los trabajadores con discapacidad con respecto a los otros.

La imagen refleja con un puño que tiene el pulgar hacia arriba y quiere dar la sensación de que las personas con discapacidad luchan y son diferentes entre ellos por lo que tienen el puño de distintos colores con lo cual quiere remarcar la diversidad de las deficiencias y discapacidades, por otro lado el símbolo del pulgar hacia arriba intenta dar la imagen de buscar siempre lo positivo y las capacidades, no necesariamente las diferencias o las deficiencias, así fue como se fue gestando el grupo de trabajo y la campaña.

### ***Alianzas***

El Foro Europeo de Personas con Discapacidad está ahora a nivel directivo representado por Grecia que es el presidente del Foro con lo cual eso nos ha permitido que en este semestre europeo donde Grecia tenía la presidencia.

El Foro Europeo de la Discapacidad está **compuesto por las diferentes organizaciones no gubernamentales a nivel nacional que representan a las personas con discapacidad mas algunas organizaciones de profesionales** dedicadas a personas con discapacidad mas algunas personas relevantes que están dentro del Foro.

La principal conclusión, sería que siempre se han tenido que suavizar las pretensiones para que estén en concordancia tanto con el Foro Europeo de las Personas con Discapacidad sin que eso suponga que cada uno halla perdido el rol o el papel.

A nivel internacional el Foro Europeo de las Personas con Discapacidad tiene muy claro que representa los aspectos sociales de las personas con discapacidad pero no en aspectos formativos ni de formación profesional, ni laborales y que como mucho como se dijo en la reunión de Thessaloniki el Foro Europeo de Personas con Discapacidad a lo máximo que podría aspirar a nivel europeo es a tener como aliado natural a los agentes sociales y hacerles

llegar las reivindicaciones en materia laboral para que ellos lo mantengan en la Negociación Colectiva de cada uno de los países pero nunca restar representación ni restar papel. Acción sindical que a nivel español como todos sabemos sí que se hace.

### *Perspectivas futuras*

Desde la C.S.-CC.OO. básicamente se señalan **las siguientes perspectivas futuras:**

El Año Europeo de las personas con discapacidad va a servir para que **en la Formación y en las actividades sindicales internas vayan teniendo un mayor protagonismo las personas con discapacidad** o por lo menos una preocupación porque aunque sea un colectivo menor en número de afiliados se ha de hacer cosas por ellos.

Esto está claro también que va a dar una mayor concienciación de que no existen muchas diferencias entre las luchas sindicales que se tienen que promover a favor de cualquier trabajador y las iniciativas a favor de las personas con discapacidad y un tercer punto que creo que si es importante es la necesidad de que dentro de los cuadros sindicales haya una mayor información y no necesariamente profesionalización pero si información de lo que supone una deficiencia, una discapacidad o una minusvalía para que los delegados sindicales de las empresas no promulguen a veces medidas o cláusulas laborales que puedan perjudicar a las personas con discapacidad y esto sería un como se ha ido fraguando la política internacional sindical a favor de las personas con discapacidad.

La resolución sindical europea del 14 de octubre es el trabajo mas importante que se ha hecho a nivel sindical pero puede que a nivel europeo nunca salga ni tenga traslación en la legislación nacional pero es importante que a nivel interno se sepa que se han trabajado todos estos temas.

La declaración conjunta tubo lugar en Thessaloniki dentro del CEDEFOP esto es importante decirlo porque es la primera vez que el Centro Europeo de Formación Profesional deja sus instalaciones para hacer un debate para personas con discapacidad y fueron tres días de simposium en los que hubo una ponencia española sobre nuevas tecnologías y formación y empleo de personas con discapacidad por parte de comisiones obreras, saber que es la primera

vez o de las primeras veces que comisiones obreras participa a nivel de la CES en foros como ponentes.

Hubo un primer día a nivel interno sindical para acabar de pulir y cuales serían las prioridades sindicales en materia de formación y empleo y no hay que confundir este documento con lo que es la campaña y lo que es la declaración europea esto lo digo porque en la traducción del documento es muy genérico pero es la primera piedra para que el Foro Europeo de las Personas con Discapacidad y los sindicatos vayamos de la mano.

El principal motivo de hacer este Foro o la excusa, era la Formación y el Empleo, aunque lo principal era demostrar que si se podía estar tres días debatiendo a nivel europeo entre representantes de ONGS y sindicatos pues lógicamente se podría trasladar eso a nivel nacional porque la CES es muy consciente de las dificultades que existen en los diversos países de esta forma de trabajo conjunta trasladarlo después a los ámbitos nacionales.

Este documento ha tenido una plasmación y esto conviene que lo pongas tanto en el nacional como en el internacional, ha tenido una plasmación a nivel nacional que es la petición por parte del CERMI de realizar reuniones periódicas durante el año 2003 para realizar por lo menos un acto y un documento conjuntos a propósito de la declaración antidiscriminación y su artículo 13 relativo a las personas con discapacidad que hubiera tenido menor dificultad si hubiera existido este acercamiento a nivel europeo por parte de las dos entidades, y nos hubiera venido impuesto a nivel europeo.

El punto fuerte y más importante es el hecho de que sea una persona con discapacidad el representante en estos foros pues hace que tenga automáticamente un valor moral añadido, en cuanto a lo que CCOO pueda decir en este campo mientras que en otros países al no ser una persona con discapacidad parece que lo que dice tiene menos peso, eso ha sido un punto fuerte y una red que hay que poner en la decisión de la Secretaría de Política Social, en el año 98 de apostar por una Adjunto Confederal con discapacidad que les representara en estos foros.

También es verdad que hay otro aspecto que es también un punto fuerte que nos ha permitido contribuir con mayor fuerza que otros países que es el hecho de que este representante tenga un dominio lingüístico de varios idiomas, parece una bobada pero esto ha hecho digamos que ahora la posición de la C.S.-CCOO dentro de la CES sea una posición equilibrada tanto con el

eje francófono que digamos mantiene la presidencia ahora mismo como con el eje anglosajón que es el que parece que va a salir en las próximas, como esto va a salir después, en las próximas elecciones europeas con lo cual digamos que hay un equilibrio y la C.S.-CCOO ha conseguido hacer prevalecer su opinión y su postura.

El punto fuerte donde la C.S.-CCOO cree que se debe hacer hincapié y que es posible que no se plasme en los documentos de la CES es primero olvidarse de mantener una política digamos solidaria o una política de ayuda o subvención estatal a favor de las personas con discapacidad y mantener mas bien que la integración de las personas con discapacidad no es mas que un derecho igual que otros trabajadores y que un poco el factor fundamental de las diferencias que existen en política de discapacidad con respecto a los demás es un factor temporal es decir en políticas de discapacidad estamos a nivel sindical estamos como se podía estar en España en los años 50 o 40 cuando los principios de la C.S.-CCOO o de los sindicatos del sindicato vertical, entonces si se cree que es que dentro de 15 años pues posiblemente no, ya se asuman como prioridades normalizadas.

El otro punto a considerar es no hacer tanto hincapié en lo que es la necesidad de recursos o que el acceso al empleo de las personas con discapacidad va a venir básicamente por la consecución de medios económicos o de recursos o de adaptaciones en el puesto de trabajo sino por una mayor concienciación de todos los agentes es decir que el empresario asuma su rol de empresario. Es curioso porque en la Declaración Europea Internacional solo en un párrafo se hace referencia al empresario y a lo que es la negociación colectiva cuando eso debería ser la herramienta fundamental de los sindicatos en materia de discapacidad y eso es un fruto de una llamada de atención del sindicato alemán FTB y de la C.S.-CCOO porque sino en la declaración conjunta no hubieran aparecido ni el empresario ni los convenios ni la negociación colectiva entonces así como a nivel de la C.S.-CCOO si creemos que el campo natural donde se debe promover las acciones en favor de la discapacidad es en la negociación colectiva y los convenios pues parece ser que se nos olvida cuales son las prioridades del sindicato.

Desde la C.S.-CCOO se advierte la necesidad de no olvidar la prevalencia que van a tener los Centros Especiales de Empleo y el mercado protegido en España. Plantear una reformulación, por un lado, de la legislación del mercado protegido para adaptarlo a la realidad que ya son empresas ordinarias y por otro lado, el seguir luchando por así decir, porque no sea únicamente una razón de cuota de reserva, ya que muchas de las personas con discapacidad del empleo protegido pasen al mercado ordinario. Es también una diferencia por lo que se he

dicho antes, que no existe tanto mercado protegido a nivel europeo pues no se tiene que hacer tanto hincapié en los Centros Especiales de Empleo o en el mercado protegido a nivel europeo.

Y puntos débiles, por ejemplo que a nivel europeo sí existan dentro de los sindicatos europeos o de las empresas multinacionales cláusulas y convenios relativos a las personas con discapacidad e incluso en materia de dotar al trabajador con discapacidad de recursos para que el acceso al empleo o a la formación profesional no le suponga un gasto suplementario y sea la empresa o el estado el que sufrague estos gastos suplementarios que supone la actividad laboral que existen en los convenios como son la FIAT o la CITROEN u otros convenios.

Otro punto débil es que existe a nivel italiano, francés, alemán, unas guías de buenas prácticas para delegados sindicales en prevención de riesgos laborales y en materia de dar formación a los representantes sindicales junto a las personas con discapacidad. En España esta modalidad de trabajo interno es más débil que a nivel europeo dentro de las diferentes federaciones.

Al tener el CERMI un doble papel como empresario y ONG de personas con discapacidad provoca que nuestra labor sea mucho más difícil de realizar. La negativa a nivel europeo a la participación sindical viene más bien, propuesta por la pasividad por parte de los diferentes sindicatos europeos en sus países, y por el desconocimiento de la información que tiene un sindicato en esta materia. En el caso español existe un mayor número de actividades, trabajos sindicales así como un extenso conocimiento de lo que está haciendo CCOO y UGT a nivel sindical de personas con discapacidad. Sin embargo, existe un freno institucional mucho mayor en este ámbito que está siendo usurpado por otro tipo de entidades como pueden ser las organizaciones no gubernamentales, consultoras y agentes privados que se dedican a la atención de las personas con discapacidad.

El hecho de que existan personas con discapacidad en este Foro ha influido mas en el cambio sobre las capacidades de las personas con discapacidad, que si no hubiera existido esta circunstancia.

En cuanto a los **acontecimientos** más importantes que tendrán lugar durante el Año 2003, destacan:

- √ Lanzamiento del Año Europeo en *Atenas*, entre los días 25 y 26 de enero 2003.
- √ Conferencia CES/EDF, entre los días 2 y 3 de marzo, en *Salónica*.
- √ Conferencia en Venecia, los días 12 y 13 de mayo.
- √ Congreso de la CES en *Praga*, entre los días 26 y 29 de mayo.
- √ Clausura del Año Europeo en *Roma* el 3 de diciembre.

A nivel europeo el **Seminario de Barcelona** que se celebró a finales de 2002 **marcó el inicio** del Año Europeo de las Personas con Discapacidad durante 2003. Posteriormente, tuvieron lugar diversas reuniones en Bruselas, para preparar los diferentes documentos y actas.

Después, el encuentro en Thessaloniki con el Foro Europeo sobre formación y empleo, hay diferentes actos a nivel nacional y la CES invita a los diferentes miembros a que participen. La C.S.-CC.OO participó con una conferencia relativa a las tecnologías de la información y la comunicación y su aplicación a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

En Venecia a primeros de mayo, la C.S.-CC.OO ha participado en los actos del sindicato italiano CGIL, con la presentación de una documentación basada en la vida independiente y los derechos sindicales de las personas con discapacidad.

Posteriormente a la publicación de este documento la C.S.-CC.OO participará en el Congreso de la CES en Praga (26 y 27 de mayo), donde se llevará a cabo una interpelación por parte de la CES en materia de personas con discapacidad. Además como dato insólito este año se ha planteado una invitación especial a las personas con discapacidad para asistir al Congreso de la CES del número de delegados e invitaciones que tiene cada país asistir al mismo. Estas interpelaciones serán los propios sindicalistas con discapacidad quienes las hagan.

Por otro lado ha habido una declaración de la CES con motivo de la guerra en Irak pues ha influido mucho y negativamente porque iba haber una participación de un grupo de personas con discapacidad en la reunión de política social europea.

El hecho de que un **acto bélico supone la aparición de nuevas deficiencias y discapacidades** y aunque suponga que exista un mayor número de personas con discapacidad

a nivel europeo, C.S.-CC.OO. no cree que el fin justifique para nada los medios o que los medios justifiquen el fin.

Es necesario hacer hincapié en que no solo el problema son los que se mueren sino la gran cantidad de personas con discapacidad que quedan en países que además no tienen estructuras.

El siguiente evento en que va a participar la C.S.-CC.OO. coincidiendo con la clausura del 3 de diciembre de 2003 del Año Europeo de las Personas con Discapacidad, será una conferencia europea de carácter sindical en Roma, con motivo de la presidencia italiana de la UE.

Por último resaltar que dentro de la CES también se ha producido un cambio o sea por un lado hay una absoluta confianza y se habla sin problemas de los prejuicios incluso personales que se pueden tener en el campo de la inserción laboral que tienen las personas con discapacidad intelectual. Por eso se hace hincapié en la declaración de la CES en el apoyo familiar. Porque todavía solo en los países nórdicos, la C.S.-CCOO y los sindicatos italianos CILS - CIGL coinciden en que no es solo el apoyo familiar hacia las personas con discapacidad intelectual permitiéndoles acceder al empleo ordinario en igualdad de condiciones.

Otro cambio fundamental ha sido la forma de trabajar por parte de los sindicatos europeos en materia de discapacidad, se ha llegado a decir, que si todos los comités europeos sindicales funcionaran con la misma capacidad y flexibilidad de consenso como ha funcionado este grupo de trabajo y discapacidad, posiblemente a nivel europeo sindical también se funcionaría de forma mas eficaz y globalizada. Una vez mas ha sido el Foro de Sindicalistas de Personas con Discapacidad, una buena práctica de cómo se debe trabajar a nivel sindical en otros ámbitos.

## *Capítulo 4. Conclusiones*

### **4.1.- Conclusiones de prioridades sindicales con relación a las personas con discapacidad**

A continuación se van a enunciar **una serie de Acciones que desde la C.S.- CCOO** se consideran prioritarias, tanto para conocer las diferentes actividades que se han llevado a cabo por parte de los trabajadores y las trabajadoras de CC.OO. con respecto a las personas con discapacidad, como para poder resumir cuáles serán los pilares de acción sindical futura con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

### *Capítulo I. Ámbito Sindical*

La C.S.-CC.OO considera que a través de la **negociación colectiva** y el **diálogo social** se puede contribuir a modificar el **actual escenario** y **avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres**, y entre colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Para que esta tarea sea consensuada y teniendo en cuenta que las personas con discapacidad, como cualquier otro trabajador debe contar con las diferentes sinergias de los agentes sociales, se acuerda crear una *COMISION DE SEGUIMIENTO* entre Sindicatos y Empresarios cuya finalidad será:

- **Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo** (entorno físico y cultural) que **influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo**, así como el **estudio de medidas** que podrían **contribuir a eliminar los obstáculos** identificados.
- **Instar al Gobierno** para que **impulse el diálogo en esta materia con las Organizaciones Empresariales y Sindicales** por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.
- **Recopilar y difundir las buenas prácticas** ya existentes.

- Analizar y, en su caso, **formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva** para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

De entre todas las acciones en las que la C.S.- CC.OO. debe centrar su actividad con relación a la negociación colectiva se puede destacar:

- **Obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla de emplear un 2% de trabajadores discapacitados** con relación al total de la misma en el Empleo Privado.
- Con respecto **al empleo publico** es necesaria una **descripción de los puestos de trabajo correspondientes a las plazas convocadas** y distinción entre las plazas convocadas por los distintos sistemas: promoción interna, acceso libre y establecimiento del cupo de reserva en cada uno de los sistemas señalados ya sea en convocatorias conjuntas o independientes.
- **Realizar contratos civiles o mercantiles** entre la empresa pública o privada con obligación de contratar a trabajadores con discapacidad por un importe anual equivalente a tres veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, por cada trabajador con discapacidad que se deja de contratar respecto a la cuota legal de reserva (2%).
- Se deberán incluir en los convenios colectivos **cláusulas específicas que comprometan a la empresa en el cumplimiento de la cuota de reserva**. Se deberían incluir cláusulas que comprometan al empresario a realizar la paulatina adaptación de instalaciones para hacerlas accesibles a las personas con discapacidad que trabajen en la empresa.
- **Extensión de la reserva a todo tipo de contrataciones**: temporales, promoción interna, bolsas de contratación, planes de ocupación, así como todo tipo de cuerpos y escalas, sean de carácter técnico o administrativo.
- Negociar en cada oferta las plazas que van dirigidas a personas con discapacidad con la **Presencia y asesoramiento de profesionales del sector de la discapacidad** a los órganos de selección.

- **Eliminar la discriminación salarial**, aplicando remuneraciones conforme al puesto de trabajo que desempeñen.

Estas actividades deberán formar parte de los temas a evaluar en las Comisiones de Contratación o Comisiones paritarias de dichos convenios, ya que observando la cantidad de Convenios que reflejan **Cláusulas Especiales** con relación a las personas con discapacidad, la C.S.-CCOO considera que sería interesante e imprescindible realizar un **análisis exhaustivo** del *contenido de estas Cláusulas*.

### ***Recomendaciones con respecto a los Centros Especiales de Empleo***

Existe una **gran desinformación social** sobre el mundo laboral de las personas con discapacidad, pero más profunda es la que se tiene hacia el empleo protegido y los Centros Especiales de Empleo.

- **Deberían ser** Centros de trabajo transitorios **para** promover la inserción social y laboral en Mercado Abierto y normalizado.
- Bajo el paraguas de “*especial*” se olvidan de aplicar convenios colectivos del sector productivo o rama al que pertenecen. Salvo aquellos Centros Especiales de Empleo que se adscriban al X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad
- Se realizan contratos de “*bajo rendimiento*” con los que la C.S.-CC.OO. no está nada de acuerdo y no suele existir promoción a cargos de gestión y dirección de trabajadores con discapacidad.
- Contratos de formación y practicas cuasi indefinidos realizando tareas fijas y continuas y básicas para el funcionamiento.
- Mayoritariamente no existe representación sindical porque por ley no lo considera necesario, ya que se trata de “*Centros Especiales*”. En aquellos en los que se han convocado elecciones y existe representación sindical, las relaciones laborales están mucho más normalizadas.

Ahora bien, y haciendo **autocrítica sindical**, hay que poner de manifiesto que **los sindicatos** han estado al margen de lo que ocurría en los Centros Especiales de Empleo por lo que es

**necesario que exista un mayor compromiso en conocer su especialidad e idiosincrasia laboral, sobre todo para poder transformarla.**

## **Capítulo 2. *Ámbito Nacional***

Se van a reseñar las razones por las que se han de conocer **nuevos instrumentos** conceptuales, legales y de negociación con respecto **a las personas con discapacidad** como son: La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF). La Nueva Encuesta de Deficiencia, Discapacidad y Salud y el Acuerdo del MTAS y el CERMI aprobado el 3 de Diciembre del 2002.

Como no puede ser de otro modo, se reflejará en este capítulo final sobre todo la **valoración generalizada que desde la C.S.-CCOO se hace de dichos documentos vinculantes.**

- La C.S.-CCOO cree necesario que **los cuadros sindicales** y cualquier colectivo vinculado al entorno laboral, conozca la CIF ya que supone una premisa y cambio de conceptos en el mundo de la discapacidad. El problema ya no lo tiene la persona con discapacidad, sino su entorno físico y social que impiden que una persona con discapacidad pueda trabajar. Esta nueva Clasificación está diseñada con un propósito múltiple, el ser utilizada por diversas disciplinas y diferentes sectores. Sus objetivos específicos –según la OMS- son:

- Proporcionar una **base científica** para la *comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y determinantes.*
- Establecer **un lenguaje común** para *describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios.*
- Permitir **la comparación de datos entre países**, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios y en diferentes momentos a lo largo del tiempo.
- Proporcionar un **esquema de codificación sistematizado** para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

Conocer la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) servirá para diseñar adaptaciones óptimas a los puestos de trabajo, *“espacios laborales accesibles pero con seguridad”* (teniendo en cuenta no sólo la entrada si no la evacuación

urgente de los entornos laborales), la Prevención de Riesgos Laborales, etcétera. **Conocer e informarse es romper estereotipos.**

- Con respecto a la Nueva Encuesta de Deficiencia, Discapacidad y Salud. Se considera que Los resultados de esta última magna encuesta (79.000 viviendas y 220.000 personas entrevistadas) permitieron conocer con precisión muchos aspectos básicos sobre los que antes no había acuerdo y eran objeto de polémica o simplemente se desconocían. Uno de ellos, quizás el más importante, fue conocer con notable fiabilidad **la amplitud o prevalencia que tenían las discapacidades en España.**

El colectivo afectado por discapacidades o con limitaciones que han causado o pueden llegar a causar discapacidades, asciende a **3,5 millones** de personas, siendo el **9%** de la población del país. Por lo que se refiere al empleo El **32,3%** (-32,2 puntos porcentuales que la población total) de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en **situación activa**, elevándose esta cifra hasta el **64,5%** en la población en general. El **paro** entre las personas con discapacidad es del **26,1%** (+9.5 puntos porcentuales que la población total), frente al **16,6%** entre la población en general. En números absolutos se encuentran trabajando **319.185** personas con algún tipo de discapacidad.

La **situación laboral** de las personas con discapacidad es **negativa** si se compara con la población en general, muestran **bajas tasas de actividad** y **altas tasas de desempleo**. Una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está ocupada. Por lo que existe un alto déficit en su inserción laboral.

Aunque se percibe una tendencia positiva (a pesar de las altas tasas de paro) entre los jóvenes en materia de empleo, al ser cada vez más los que buscan activamente empleo para entrar en el mercado laboral, en lugar de permanecer inactivos, como venía ocurriendo tradicionalmente.

- Con fecha 3 de diciembre de 2002, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y el Presidente del CERMI, firmaron el *“acuerdo sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad por el que se aprueba el II Plan de Empleo MTAS-CERMI”*, que recoge las medidas más urgentes de entre las planteadas en el *Plan de Empleo para las personas con discapacidad en el Siglo XXI* del CERMI. Como se puede observar es un Acuerdo cargado de buenas intenciones, que trata de crear un estatus de normalización social para las personas con discapacidad, con derechos y obligaciones reconocidos, entre el que destaca: *“el derecho al trabajo”*.

Por esta razón el MTAS y el CERMI (como representante mayoritario del movimiento asociativo de las personas con discapacidad) crean y establecen nuevos marcos y líneas de actuación, así como medidas concretas que posibiliten cada vez más, la igualdad de oportunidades en materia de empleo.

Del presente Acuerdo entre el MTAS y el CERMI, la C.S.-CCOO quiere destacar estas grandes líneas:

- Crear un Convenio de Colaboración entre el CERMI y el INEM, impulsado por el MTAS en el que la *Asociación Discapacidad FSC* sea el más importante agente de intermediación laboral en el ámbito estatal (el MTAS así lo autoriza y reconoce), y actuará sobre todo, en aquellas Comunidades Autónomas aún no transferidas, dejando al margen del Acuerdo a otros agentes con capacidad para desarrollar esta labor.

- En lo que se refiere a mujer el Acuerdo no hace referencia *ni a la equiparación salarial ni a las condiciones laborales* entre género dentro del colectivo de personas con discapacidad. Tan sólo señala las acciones formativas y su financiación.

- En **Formación e inserción laboral** se ocupa de dos aspectos formativos: la formación profesional ocupacional y las escuelas taller; casas de oficio; talleres de empleo. Como medida positiva señalar que para la realización de prácticas no laborales de alumnos con alguna discapacidad en empresas, se facilitarán las adaptaciones de puesto de trabajo que se consideren necesarias para hacer posible el desempeño de las tareas inherentes al mismo y se pretende un trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final y El INEM mantendrá en la normativa de aplicación de los programas de Escuelas Taller; Casas de Oficio y Talleres de Empleo una prioridad en el acceso a los mismos de las personas con discapacidad.”

- El Acuerdo aborda otros aspectos que facilitan **el tránsito al empleo ordinario** “los *enclaves laborales*” y las unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo y por último, la modernización de los servicios de ajuste personal y social. El acuerdo apuesta por los Centros especiales de Empleo frente a la inclusión y potenciación del mercado abierto. Medida que no se encuentra en consonancia con el resto de Europa. Por otro lado, pretende que los enclaves laborales sean la única salida para la discapacidad intelectual.

La C.S.-CC.OO muestra sin embargo una postura más flexible que, sin rechazar estas figuras como empleo semiprotegido, en el mejor de los casos. Sigue apostando por la inserción en empresa de mercado abierto con apoyos puntuales y personalizados.

Desde el punto de vista práctico, en este Acuerdo MTAS- CERMI, ha sido evidente **la dificultad expresada por los agentes sociales** para incorporar propuestas a la mejora del mismo. La C.S.- CC.OO quiere expresar firmemente la opinión de que debería de haberse producido una participación efectiva de los empresarios y los sindicatos en su elaboración, sin que esto suponga la exclusión de los comités que se dedican al colectivo de las personas con discapacidad.

En los últimos años, la mayor parte del empleo que se ha generado en el Estado español ha sido debido a la iniciativa privada y al fruto de la Negociación Colectiva, por lo tanto, intentar soslayar estos factores con respecto a las personas con discapacidad, supone incorporar un obstáculo grave a su inserción laboral, sobre todo en el mercado ordinario.

- Con relación al contenido del Acuerdo, la C.S.-CC.OO. manifiesta que trata temas necesarios, pero excesivamente específicos como son: el *teletrabajo* y la creación y certificación de una agencia de colocación para personas con discapacidad.

Desde la C.S.-CC.OO. se apuesta por una revisión de la LISMI en su globalidad para adecuarla a las necesidades reales de las personas con discapacidad y establecer un análisis riguroso de sus dificultades a través de una evaluación. Sin embargo, la C.S.-CC.OO. muestra preocupación de que el actual Acuerdo deje en el olvido la revisión y el cumplimiento paulatino de lo expresado en la LISMI, ciñendo el problema del empleo de las personas con discapacidad a una cuestión numérica (según el número de trabajadores que se incorporan al empleo) y olvidando aspectos cualitativos como son: el *acondicionamiento de su entorno físico* o la *mejora de la calidad de vida*, su *autonomía* y el *disfrute en igualdad de condiciones de bienes y servicios*, etcétera.

La C.S.-CC.OO. **considera muy necesario que se cuente** tanto con los sindicatos como con los empresarios **el diseño de las políticas de empleo**, al igual que en la **evaluación, seguimiento y creación de medidas en materia de formación**. En definitiva, los agentes sociales deberían contribuir y participar en el diseño de las normativas de carácter laboral. A pesar del anuncio de voluntad de inserción en el mercado ordinario, **ni siquiera se cita la posibilidad de implementar medidas para obligar a las empresas ordinarias a cumplir la reserva establecida en la LISMI.**

- Con respecto a los enclaves, se debe **contemplar que los trabajadores con discapacidad del enclave deberán desarrollar su actividad en el entorno físico de la Empresa Colaboradora, dependiendo funcionalmente del empresario receptor**, sin perjuicio de que el CEE designe un Preparador Laboral de apoyo e intermediación particularmente en el caso de discapacidades sensoriales o intelectuales. La **Empresa Colaboradora deberá asumir el compromiso de contratación indefinida de, al menos, un 25% de los trabajadores incluidos en el enclave, o en su defecto devolver las subvenciones recibidas.**

- Las Unidades de Apoyo, el Acuerdo MTAS-CERMI **pretende circunscribirlo solo a los Centros Especiales de Empleo** resultando evidente que los Centros Especiales de Empleo sobre todo en el caso de personas con discapacidad intelectual o mental se hacen imprescindibles estas unidades de apoyo. Aunque no resulta menos cierto que **esta filosofía debería de trasladarse a cualquier modalidad de empleo y entorno donde fuera necesario.**

- Por otro lado, **tanto el empresario como el grupo de pertenencia** (colectivos de trabajadores de un departamento o sección) **han de seguir asumiendo los "riesgos y ventajas" que puede suponer incorporar un trabajador nuevo a la empresa.**

- El empleo con apoyo y el papel del preparador laboral deben de ceñirse a aquellos aspectos de desconocimiento, prejuicio con relación a la discapacidad de las personas, pero nunca asegurar que *"una persona con discapacidad vale por dos"* que *"una persona con discapacidad no le va a crear problemas"* o *"que una persona con discapacidad si no le sirve en un puesto se puede cambiar por otra"*.

En definitiva con este Acuerdo y otros se **está generando una legislación y una normativa paralela con relación a las personas con discapacidad.** Con ello no quiere decir, que no sería necesario modificar la normativa vigente con respecto al ámbito laboral, introduciendo cláusulas específicas que ayuden y apoyen a la inserción laboral de este colectivo. En la mayor parte de los supuestos, la legislación laboral que atañe a este colectivo vulnera y se contradice con algunos derechos y deberes que asisten a cualquier trabajador, bajo una supuesta necesidad de proteger a este colectivo y favorecer su incorporación laboral, pudiéndose verse transgredidos **elementos como la representación sindical, la igualdad salarial o la no-discriminación por género.**

### *Capítulo 3. Ámbito Internacional*

El Año Europeo de las Personas con discapacidad ha servido para que a nivel europeo se tome conciencia y que a nivel sindical se empezara a trabajar en favor de las personas con discapacidad con una serie de directrices comunes. Anteriormente cada país hacía actividades puntuales sin que hubiera realmente una interconexión común.

Dentro de los sindicatos europeos hay **dos tipos de formas** de abordar el tema de la discapacidad:

- Uno, es crear estructuras específicas sobre discapacidad como es el caso de Italia por ejemplo y el caso de Malta y en Inglaterra también es similar pero no estoy muy seguro.
- Y otro, es dentro de la política social del sindicato pues dedicarse a colectivos desfavorecidos que es el caso de España o el caso de Alemania o el caso de los países nórdicos.

A raíz del Congreso en Oxford se empezó a preparar lo que es el Año Europeo de las personas con discapacidad y el tipo de actividades que se iban a realizar. Era necesario redactar a nivel europeo una resolución en favor de las personas con discapacidad que hiciera hincapié en el ámbito formativo y laboral porque en el único lugar que en la UE se menciona a las personas con discapacidad es en el artículo 13 de la declaración antidiscriminación.

En un principio la imagen de la campaña iba a ser por ejemplo una persona con discapacidad o una persona en silla de ruedas y se produjo un importante debate que giró en torno a que no se deben señalar las diferencias o la diversidad sino lo que tienen de iguales las personas, los trabajadores con discapacidad con respecto a los otros.

La imagen refleja con un puño que tiene el pulgar hacia arriba y quiere dar la sensación de que las personas con discapacidad luchan y son diferentes entre ellos por lo que tienen el puño de distintos colores con lo cual quiere remarcar la diversidad de las deficiencias y discapacidades, por otro lado el símbolo del pulgar hacia arriba intenta dar la imagen de

buscar siempre lo positivo y las capacidades, no necesariamente las diferencias o las deficiencias, así fue como se fue gestando el grupo de trabajo y la campaña.

Por último resaltar que dentro de la CES también se ha producido un cambio o sea por un lado hay una absoluta confianza y se habla sin problemas de los prejuicios incluso personales que se pueden tener en el campo de la inserción laboral que tienen las personas con discapacidad intelectual. Por eso se hace hincapié en la declaración de la CES en el apoyo familiar. Porque todavía solo en los países nórdicos, la C.S.-CCOO y los sindicatos italianos CILS - CIGL coinciden en que no es solo el apoyo familiar hacia las personas con discapacidad intelectual permitiéndoles acceder al empleo ordinario en igualdad de condiciones.

Otro cambio fundamental ha sido la forma de trabajar por parte de los sindicatos europeos en materia de discapacidad, se ha llegado a decir, que si todos los comités europeos sindicales funcionaran con la misma capacidad y flexibilidad de consenso como ha funcionado este grupo de trabajo y discapacidad, posiblemente a nivel europeo sindical también se funcionaría de forma mas eficaz y globalizada. Una vez mas ha sido el Foro de Sindicalistas de Personas con Discapacidad, una buena práctica de cómo se debe trabajar a nivel sindical en otros ámbitos.