

**ESTRATEGIA GLOBAL
DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2008-2012**

ÍNDICE

CAPÍTULOS

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	DIAGNÓSTICO	8
III.	OBJETIVOS GENERALES Y OPERATIVOS.....	14
IV.	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	15
V.	DISPOSICIONES FINALES	33
	ANEXO ESTADÍSTICO.....	34

Capítulo I INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

La Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad “para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Entre estos derechos se hallan los derechos laborales contenidos en el artículo 35.1 –derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo- así como los principios rectores de la política social y económica recogidos en el artículo 40, entre los que destaca de manera especial la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Mas los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida en el artículo 49 de la Constitución, sino también al artículo 1.1, que establece que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de Derecho en que se constituye España; al artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones “para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”, y al artículo 14, que dispone que todos los españoles son iguales ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En relación con la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva de todas las personas, tiene especial relevancia la aprobación, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas el día 13 de diciembre de 2006, de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, siendo éstos, entre otros, los derechos civiles y políticos, la accesibilidad, la participación y la inclusión, el derecho a la educación, la salud, el trabajo y el empleo, y la protección social. Esta Convención, en la que se reconoce la necesidad de un cambio de actitud en la sociedad para que las personas con discapacidad no sean discriminadas, fue suscrita por el entonces Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en su calidad de representante plenipotenciario del Gobierno español, ya en marzo del año 2007.

En el ámbito de la Unión Europea es relevante señalar que mediante la Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos (2007), adoptada en diciembre de 2007, el Consejo solicitó a la Comisión y a los Estados miembros que continuaran el proceso de firma, celebración y ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad como un paso fundamental para el fomento, protección y plena realización de los derechos humanos y libertades fundamentales.

En plena sintonía con este impulso europeo, España depositó la ratificación el 3 de diciembre de 2007, coincidiendo con el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

También debe hacerse referencia al Plan de Acción europeo en materia de discapacidad 2004-2010, que subraya tres objetivos operativos: plena aplicación de la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo, integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias, y potenciar la accesibilidad para todos, y a la Comunicación de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: Plan de Acción europeo 2008-2009, que plasma el compromiso europeo de *garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas como ciudadanos y agentes socioeconómicos activos que contribuyen a la construcción de una Europa sostenible y solidaria que ofrece iguales oportunidades para todos*.

Durante la pasada legislatura, se aprobó una batería de normas de gran calado que persiguen la mejora de las condiciones de vida y la integración sociolaboral efectiva de las personas con discapacidad en España, en relación con tres grandes ejes: la atención de las personas con discapacidad en situación de dependencia, la implantación efectiva de la accesibilidad universal y el empleo de las personas con discapacidad. El primer eje, a través de la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. El segundo, con la aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, de los reales decretos de desarrollo de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones de esta última.

Con respecto al tercer eje, el relativo al empleo, ha de hacerse referencia a la reforma laboral acometida con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que ha supuesto el establecimiento de ayudas al empleo, como importantes bonificaciones para la contratación indefinida de las personas con discapacidad que no solo son las más elevadas en relación con otros colectivos, sino que tienen en cuenta a la vez todas las variables a considerar: el sexo, la edad, el tipo y el grado de discapacidad. Asimismo cabe señalar que la Ley 8/2005, de 6 de junio, ha hecho que sea posible compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Por lo que al empleo público se refiere, la Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado, asegura la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes en las convocatorias de pruebas selectivas, correspondientes a las ofertas de empleo públicas anuales, impide la acumulación, en todo caso, al turno ordinario de las plazas reservadas, así como hace referencia a la adaptación y los ajustes razonables de tiempos y medios en las pruebas de acceso. En la Oferta de empleo público para el año 2008 se ha incrementado hasta un 7% el mínimo del cupo de reserva en aquellos Cuerpos y Escalas que hubieran cubierto el 5% en las Ofertas de 2006 y 2007, y por primera vez aparecen publicadas en el Boletín Oficial del Estado, junto con el texto del Real Decreto de Oferta de empleo público, la reserva y la adjudicación de plazas, como mejora de la difusión de las convocatorias entre las personas con discapacidad.

Es preciso también citar en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades severas, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste

personal y social de los centros especiales de empleo, y el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Aparte de estas nuevas normas, ha de hacerse referencia a la aprobación el 1 de diciembre de 2006 del Plan de Acción para las mujeres con discapacidad, que incluye un área específica con el objetivo de adecuar las políticas de empleo para evitar la denominada doble discriminación.

Y, por último, no puede olvidarse la acción legislativa de los últimos años que incide transversalmente en el marco de integración social de las personas con discapacidad. Este es el caso de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Es desde luego intención del actual Gobierno en esta IX Legislatura seguir apostando por el empleo de las personas con discapacidad.

POR QUÉ UNA ESTRATEGIA

Porque la Ley 13/1982, de 7 de abril (LISMI), ha cumplido 25 años.

Al realizar un balance retrospectivo de los veinticinco años de vigencia de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que en su día constituyó una norma avanzada que sentó los cimientos de las políticas públicas de discapacidad, se percibe que en su aplicación y desarrollo posteriores ha generado disfunciones y que tiene carencias, así como innegables aciertos. El ser conscientes de los errores y de los logros de la LISMI, sin duda nos servirá para sopesar lo conseguido hasta ahora y para poder abrir nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

Por el mandato contenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La integración social de las personas con discapacidad a través del empleo se había abordado en el pasado a través de la adopción de medidas puntuales aprobadas, en no pocas ocasiones, a través de diversas Leyes de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y por medio de planes de empleo para las personas con discapacidad, caracterizados por un corto plazo de vigencia y por medidas concretas sin proyección amplia. Es preciso superar ambas dinámicas y adoptar una nueva metodología que nos permita tener una clara visión de conjunto acerca de dónde venimos y a dónde queremos llegar. En esta línea, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, estableció en su Disposición adicional duodécima que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, debía aprobar una Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, que habría de contener un repertorio, con iniciativas y medidas dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral. Por otra parte, con la misma intención de introducir un enfoque estratégico, la Disposición final cuarta de la Ley 43/2006 dispuso que el Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de

las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

El empleo de las personas con discapacidad es un objetivo de primer orden para el Gobierno y, por ello, apuesta ahora, junto con las organizaciones empresariales y sindicales y los representantes del sector asociativo de la discapacidad, por el diseño, no de un mero Plan, sino de una Estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad.

En primer lugar, cabe destacar la innovadora naturaleza global de la Estrategia, pues no sólo aborda la política de empleo y la legislación laboral, sino también ámbitos directamente relacionados con éstos: seguridad social, educación, política fiscal, etc. En segundo lugar, es preciso poner de manifiesto que esta Estrategia instaura una nueva dinámica de trabajo permanente, participativa y basada en el diálogo social que servirá de marco general para las futuras políticas públicas en materia de empleo de las personas con discapacidad.

Esta Estrategia ha sido objeto de consulta con las organizaciones sindicales y empresariales y con las asociaciones representativas del sector de la discapacidad y sus familias, por una parte, así como con Centros Directivos del antes denominado Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ahora integrados en el Ministerio de Trabajo e Inmigración y en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, diversos Departamentos Ministeriales y con las Comunidades Autónomas.

Porque es una necesidad social.

Más allá del mandato legal contenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, el empleo de las personas con discapacidad es una necesidad social: en una sociedad inclusiva hay que aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar, hay que hacer efectivo el derecho al trabajo para todos, tal y como se proclama en la Constitución Española.

PARA QUÉ UNA ESTRATEGIA

De acuerdo con el mandato contenido en la Ley 43/2006, los objetivos preferentes de la Estrategia han de ser: “disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo”. Ante la pregunta de para qué una Estrategia, es preciso destacar que una Estrategia es necesaria para establecer el marco general de las políticas a desarrollar a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, para conseguir las siguientes finalidades:

Para dotar de coherencia y racionalidad las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.

En este sentido, la política de empleo de las personas con discapacidad debe ser coherente con la política general de empleo, dado que los problemas relativos al empleo de las personas con discapacidad (la insuficiente creación de empleo, el desempleo, que afecta particularmente a las mujeres, la temporalidad), no son sino los problemas que de manera general afectan a la totalidad del mercado de trabajo, si bien agravados.

Por otra parte, la Estrategia persigue, respetando el marco normativo vigente, dotar de coherencia las medidas existentes relativas al empleo de las personas con discapacidad, así como las que se establezcan en el futuro.

Asimismo, la Estrategia ha de servir para que las personas con discapacidad continúen beneficiándose del incremento del empleo y la ocupación experimentado en general en nuestro mercado de trabajo.

Para generar un cambio significativo en las políticas de empleo de las personas con discapacidad.

Existe coincidencia entre las Administraciones Públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, las asociaciones del sector de la discapacidad y las personas con discapacidad y sus familias sobre la insatisfactoria situación del empleo de las personas con discapacidad.

La Estrategia aspira a lograr una transformación significativa de las políticas de empleo de las personas con discapacidad sin menoscabar los pilares básicos sobre los que se asienta dicha política (empleo ordinario vía obligación de reserva de cuota, medidas alternativas, centros especiales de empleo, etc.). Y para ello en la Estrategia se identifican una serie de líneas de actuación que indican las vías a desarrollar en el futuro.

Para lograr un empleo de calidad para todos.

Objetivos fundamentales de esta Estrategia son promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario, y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo, ya sea ésta directa, esto es, cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de discapacidad, o indirecta, cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

En suma, con la Estrategia se aspira a establecer las bases para un empleo de calidad para las personas con discapacidad con una remuneración digna y suficiente, sin discriminación ni en el acceso, ni en las condiciones de trabajo (sobre todo, en lo que se refiere al salario). Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo accesible, desarrollado en condiciones de seguridad y salud, un trabajo que permita la conciliación de trabajo y familia, un trabajo donde el diálogo social desempeñe el papel habitual en las relaciones laborales.

Para ello, es indispensable que la Estrategia se fundamente en un proceso de consulta y diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicatos y con las asociaciones que representan al sector de la discapacidad, lo mismo que las políticas que se desarrollen en el futuro.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A las Comunidades Autónomas se les ha hecho partícipes de los trabajos relativos al diseño de esta Estrategia con el fin de que realizaran las aportaciones oportunas, dado que son competentes en materia de gestión de políticas activas de empleo y otras materias que se abordan en la presente Estrategia.

Asimismo, la puesta en marcha de las líneas de actuación incluidas en esta Estrategia habrá de respetar el marco vigente de distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Capítulo II DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico de esta Estrategia se han tenido en cuenta la información disponible en lo que hoy son los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación, Política Social y Deporte, el Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006: “Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad”, y el diagnóstico expuesto por el Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI) en los documentos relativos a su Propuesta para la Estrategia global para el empleo de personas con discapacidad.

Con carácter general, durante la elaboración de este diagnóstico, se ha hecho patente la carencia de datos estadísticos acerca de la discapacidad y el mercado de trabajo, cuya subsanación debe ser un objetivo básico de esta Estrategia.

Otros aspectos que se han detectado y que hemos de citar son el hecho de que las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo, desarrolladas hasta ahora, no han tenido en cuenta en general las variables de sexo, tipo y grado de discapacidad. También se ha visto la necesidad de reforzar las relaciones de cooperación y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas de cara a la puesta en práctica operativa y eficaz de cuantas políticas públicas en este ámbito se pongan en marcha en el futuro próximo.

A continuación, con el fin de hacer un diagnóstico ordenado teniendo en cuenta los aspectos más destacables o característicos del empleo de las personas con discapacidad, se ponen de relieve las luces y las sombras que, a día de hoy conforman el panorama del empleo de las personas con discapacidad, y sobre las cuales hay un consenso, en mayor o menor medida, generalizado.

Esta Estrategia incluye un Anexo estadístico con datos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad.

BAJA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La actividad de la población española en su conjunto (16-64 años) se ha incrementado de una forma ostensible en los últimos años. Así, se ha pasado de una tasa de actividad del 64,4% en 1999 a una tasa del 67,1% en 2002 y del 72,6% en 2007. En términos de empleo, en 1999 los ocupados de estas edades eran 14,5 millones, 16,5 millones en 2002 y, finalmente, 20,5 millones en 2007. Este acusado aumento de la actividad y el empleo, y el correspondiente descenso de la inactividad, no se ha visto reflejada de la misma manera entre las personas con discapacidad. Partiendo de los datos estadísticos existentes, todos los estudios y diagnósticos coinciden en subrayar que las tasas de participación en el empleo de las personas con discapacidad en nuestro país no son satisfactorias. Además, este déficit se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad, tanto en cuanto a las tasas de actividad como de ocupación.

Se trata de un problema complejo, recurrente y con hondas implicaciones, que obedece a múltiples causas que afectan tanto a la oferta de trabajo (las barreras con que se topan las personas con discapacidad, las marcadas carencias educativas y formativas, los bajos salarios, las prestaciones económicas y ayudas que desincentivan la inserción laboral, el parco desarrollo de políticas activas de empleo, la escasa utilización del

trabajo a tiempo parcial y de fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo, las percepciones que del empleo tienen las personas con discapacidad), como a la demanda de trabajo (la persistencia de prejuicios infundados sobre el desempeño laboral de este colectivo, la inexistencia de una igualdad de trato real y efectiva, el insuficiente cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva para personas con discapacidad, la estructura actual de las ayudas y subvenciones a la contratación).

Cabe hacer referencia con más detalle a dos aspectos anteriormente citados: se trata del nivel educativo de las personas con discapacidad y la discapacidad sobrevenida. Por lo que respecta al primero, las personas con discapacidad están fuertemente concentradas en los niveles de estudio más bajos, sin que esto se relacione apenas con la propia discapacidad (pues sólo un 0,3 % de las personas con discapacidad son analfabetas por problemas físicos o psíquicos, EDDDES 1999). Esto, según los expertos, se explica por dos razones: la primera es que las personas con discapacidad antes de entrar en el mercado de trabajo alcanzan niveles de estudio más bajos, por así decirlo persisten menos en su demanda de educación a lo largo del tiempo; y que las discapacidades que van apareciendo con el transcurso de la vida concentran a las personas con discapacidad en edades relativamente más altas dentro de la población en edad laboral, edades en las que lo normal es un nivel de estudios más bajo que en el promedio de toda la población.

En lo que atañe a la discapacidad sobrevenida, es en especial importante buscar fórmulas que aseguren la permanencia en el mercado de trabajo de las personas que se vean afectadas por una discapacidad. Hay que reflexionar sobre si nuestro sistema actual, que supone en ocasiones la extinción o suspensión automáticas de la relación laboral por motivo de una discapacidad sobrevenida, es compatible con los principios de igualdad de trato en el empleo vigentes en Europa y en España (Directiva 2000/78/CE).

INSUFICIENTE CREACIÓN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 37.1 de la LISMI determina que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

A partir de los datos del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal se desprende, año tras año, que todo el conjunto de las empresas ordinarias¹ hace casi el mismo número de contratos² a personas con discapacidad que los 1.150 centros especiales de empleo³. Más allá de la rotación, esta situación no es sostenible, siendo imprescindible tomar medidas para aumentar la creación de empleo ordinario para las personas con discapacidad.

La baja incorporación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo puede obedecer a distintas razones. En primer lugar, los empresarios podrían estar teniendo en cuenta los posibles costes adicionales que conlleva la contratación de personas con discapacidad especialmente de aquellas con discapacidades más limitantes. También puede existir desconocimiento del verdadero potencial productivo de

¹ Según el Directorio central de empresas (DIRCE) del INE a día 1 de enero de año 2007 había en España 29.590 empresas con cincuenta o más trabajadores, un 0,8% del total de 3.336.657 empresas. Por lo que respecta a los centros especiales de empleo en la actualidad existen alrededor de 1.150.

² 29.033 contratos, 17.744 indefinidos y 11.289 temporales, en el año 2006.

³ 26.290 contratos, 2.631 indefinidos y 23.659 temporales, en el año 2006.

estas personas cuando se llevan a cabo los oportunos ajustes para la adaptación al puesto de trabajo. Puede apuntarse, como otra variable que explique los bajos índices de colocación, la falta de especialización de los servicios públicos de empleo en materia de discapacidad, para poder coadyuvar de manera eficaz a la casación de la demanda y la oferta de trabajo.

DEFICIENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA

Existe una demanda obligatoria de trabajadores con discapacidad que deben hacer los empleadores, tanto públicos como privados. Es la llamada cuota de reserva para trabajadores con alguna discapacidad del 2 % de la plantilla, creada por la LISMI.

Veinticinco años después de su puesta en marcha, si bien no existen datos oficiales, es un hecho que la cuota, por causas diversas, no se cumple plenamente por la totalidad de las empresas obligadas, a pesar de haberse incrementado en los últimos años el número de actuaciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de haberse regulado, a finales de 1997, medidas alternativas al cumplimiento, consistentes en la compra de bienes o servicios a un centro especial de empleo, o bien en la donación o patrocinio de actividades tendentes a la inserción laboral, a favor del colectivo de las personas con discapacidad.

Siendo esto así, también es cierto que año tras año crece el número de empresas que cumplen con la obligación legal de la reserva de la cuota para personas con discapacidad, bien directamente o a través de las medidas alternativas. Esta Estrategia aspira a que durante su plazo de vigencia, del año 2008 al 2012, la totalidad de las empresas obligadas cumplan porque no tengan dificultades a la hora de hallar trabajadores con discapacidad empleables o porque puedan recurrir a una medida alternativa.

Por otra parte, la estructura de las empresas españolas por tamaños concentra una proporción baja de efectivos en las de más de 50 trabajadores con relación al empleo global. Previsiblemente, los trabajadores asalariados en empresas de más de 50 trabajadores no llegan a la mitad de los asalariados, por lo que el número de trabajadores con discapacidad empleado con un cumplimiento óptimo de la cuota tampoco sería suficientemente para dar plena satisfacción al problema del empleo de las personas con discapacidad.

MEDIDAS ALTERNATIVAS: ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

La disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, así como la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, ambas de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dieron nueva redacción al artículo 38.1 de la LISMI, introduciendo como novedad la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva, en los términos hasta entonces regulados, pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, mediante medidas alternativas que habrían de determinarse reglamentariamente.

En desarrollo de lo anterior el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, vino a regular las medidas excepcionales que, en la actualidad están reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que ha simplificado y agilizado los procedimientos establecidos en el mencionado Real Decreto 27/2000, que ha derogado.

No podemos obviar que las medidas alternativas han producido algunos efectos positivos. Así, han servido para recordar la obligación legal de cumplir la cuota de

reserva y, también, para crear empleo para las personas con discapacidad, sobre todo en los centros especiales de empleo.

Además dentro de las medidas alternativas, unas -contratación de bienes y servicios con centros especiales de empleo-, se han usado más que otras -donación- e incluso en otras su uso parece testimonial -contratación con autónomos y enclaves laborales-.

Como aspecto negativo se ha hecho patente el hecho de que, por sí solas, las medidas alternativas no solventan los déficits estructurales que afectan al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Una importante cuestión a tener en cuenta es que las medidas alternativas son un instrumento que las empresas pueden utilizar excepcionalmente y, por definición, de manera transitoria. Ni lo transitorio puede convertirse en permanente ni lo excepcional puede llegar a ser nunca la regla general. Además, las medidas alternativas no deben ser utilizadas por parte de las empresas para no acometer actuaciones dirigidas a incrementar el empleo directo.

AUGE DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En el artículo 42.1 de la LISMI se contempla la figura de los centros especiales de empleo estableciéndose éstos como mecanismo de tránsito hacia el empleo ordinario, si bien podrían desempeñar su actividad laboral de forma estable en dichos centros aquéllos trabajadores que estuvieran afectados por una discapacidad que dificultase su inserción en el mercado de trabajo ordinario.

En los últimos años, se ha apreciado un considerable incremento tanto en el número de centros especiales de empleo como el número de trabajadores en sus plantillas. En el año 2006 el número de centros especiales de empleo se triplicó con respecto al número que de estos centros había en 1996.

Por otra parte es preciso señalar que de la simple comparación del número de contrataciones indefinidas en el año 2006 de personas con discapacidad en empresas ordinarias, más de 17.000, y el número actual de trabajadores con discapacidad contratados en centros especiales de empleo, unos 50.000, se desprende que, salvo excepciones, los trabajadores con discapacidad no utilizan los centros especiales de empleo como canal de transición al mercado ordinario, como se había previsto inicialmente en la LISMI.

Una cuestión que conviene valorar, dado que puede afectar de manera importante a la forma en que los centros especiales de empleo influyen sobre la integración laboral de las personas con discapacidad, es la gran diversidad de los mismos: los hay que no tienen finalidad de lucro, los hay que tienen ese ánimo de lucro, así como existen otras muchas situaciones híbridas. Es de destacar que la LISMI no establece en principio diferencias entre ellos.

Por último, debe indicarse que no hay a día de hoy unos registros idóneos y completos sobre los centros especiales de empleo existentes ni sobre los trabajadores con discapacidad de dichos centros.

De todos modos, ha de considerarse que el desarrollo de los centros especiales de empleo ha supuesto, en términos relativos, uno de los componentes principales de la política de empleo hacia las personas con discapacidad a partir de 1997.

LA INSUFICIENTE CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado se identifican los aspectos negativos que obstaculizan a día de hoy el avance hacia el empleo de calidad para las personas con discapacidad y que no son otros que los siguientes:

La persistencia de la discriminación en la contratación y en las condiciones de trabajo, sobre todo la discriminación salarial.

La discriminación de las personas con discapacidad en la contratación, puede tener su raíz en varias causas. En primer lugar los empresarios podrían estar teniendo en cuenta los eventuales costes adicionales que conlleva la contratación de una persona con discapacidad. Por otra parte, está la concepción de que las personas con discapacidad pueden desempeñar puestos de trabajo en una empresa con el mismo grado de rendimiento que el resto de trabajadores. Esta percepción, en principio positiva, puede tener consecuencias negativas, puesto que los empresarios tenderán a contratar a trabajadores con discapacidades poco limitantes. Siendo esto así, un porcentaje importante de empresas estima que las ayudas económicas y las ventajas fiscales deberían compensar esta situación.

La discriminación salarial puede estar basada en prejuicios negativos, que pueden llevar al empleador, como hemos visto, a contratar menos trabajadores con discapacidad y cuando los contrata a pagarles un salario menor por su presunta menor productividad.

La elevada temporalidad.

La temporalidad que caracteriza a nuestro mercado de trabajo también se observa en el empleo de las personas con discapacidad. El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, concertado el 9 de mayo de 2006, entre el Gobierno, CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO., precedente de la Ley 43/2006, ha apostado por medidas para lograr una mayor estabilidad en el empleo, lo que también ha de repercutir en la mejora de la calidad del empleo de las personas con discapacidad. Para combatir la temporalidad de estos trabajadores, podría ser preciso profundizar en ciertas medidas.

La necesaria utilización de ajustes razonables.

La Directiva 2000/78/CE contempla, entre otros muchos aspectos, la necesidad de que los empresarios adopten medidas adecuadas, ajustes razonables, para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, norma de transposición de la citada directiva, introdujo una serie de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, entre otras causas, por razón de discapacidad, complementando así lo establecido para el ámbito laboral en la Ley 51/2003 (LIONDAU). Se podría decir que con este ejercicio de transposición no se ha desarrollado suficientemente el ámbito de aplicación de las medidas propuestas, ni el contenido de la obligación de realizar ajustes razonables. En todo caso, la adaptación de horarios, la posibilidad de alternar trabajo presencial y teletrabajo o la opción por un contrato a jornada parcial, deberían considerarse como parte de los ajustes razonables cuya utilización incrementaría el acceso y la calidad en el empleo de las personas con discapacidad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es preciso dejar constancia de que para la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC).

Asimismo se contienen propuestas específicas en el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad», aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del ANC. Parte de dichas propuestas van dirigidas a los poderes públicos, en relación a la educación y formación; en relación al empleo ordinario, con propuestas sobre cuota de reserva y medidas alternativas; en relación al empleo público y en relación al empleo protegido. Y otras propuestas van dirigidas a los negociadores en los procesos de negociación colectiva en relación al empleo ordinario, donde se habla de la cuota de reserva; en relación al empleo protegido y, por último, en relación a los enclaves laborales.

En este sentido, respetando plenamente la autonomía colectiva, los interlocutores sociales deben ser partícipes del fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad y utilizar la negociación colectiva para hacerla posible.

Capítulo III **OBJETIVOS GENERALES Y OPERATIVOS**

A la vista del diagnóstico expuesto, la política de empleo de las personas con discapacidad debe tener dos **objetivos generales o estratégicos**:

- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Tales objetivos pasan por alcanzar otros **objetivos operativos**, en concreto los siete siguientes:

- 1) Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- 2) Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- 3) Diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
- 4) Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- 5) Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
- 6) Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.
- 7) Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

A ellos se añaden otros dos **objetivos de naturaleza transversal** que han de tenerse en cuenta a la hora de desarrollar las líneas de actuación de la Estrategia:

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.
- Prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

Capítulo IV LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Se concretan a continuación una serie de líneas de actuación relacionadas con cada uno de los objetivos operativos, líneas sobre las que existe en algunos casos plena coincidencia con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y, en otros, un punto de partida común que exigirá un trabajo conjunto para conseguir esa plena coincidencia en el resultado final.

El desarrollo de las líneas de actuación habrá de efectuarse teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, de acuerdo con el mandato contenido en el apartado 2 de la Disposición final cuarta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Es importante señalar que algunas de estas líneas inciden en cuestiones que exigen una actuación no sólo del Estado sino también de las Comunidades Autónomas, al igual que para otras se requiere la participación activa de los empresarios y los trabajadores y sus organizaciones representativas, especialmente a través de la negociación colectiva.

Para atacar desde su base las causas de la baja actividad laboral de las personas con discapacidad y conseguir que las personas con discapacidad se animen “a salir de sus casas”, a ser activas, y se decidan a acercarse a las ofertas de empleo, se han identificado diversas líneas de actuación, referentes a cada uno de los tres primeros objetivos operativos o específicos.

OBJETIVO 1: REMOVER LAS BARRERAS SOCIOCULTURALES, LEGALES Y FÍSICAS, TANTO ARQUITECTÓNICAS COMO DE COMUNICACIÓN, QUE AÚN DIFICULTAN EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este primer objetivo operativo afecta a tres tipos de obstáculos: barreras socioculturales, barreras legales y barreras físicas, que a continuación se exponen con sus correspondientes líneas de actuación.

A) Barreras socioculturales

1.1. Realizar campañas informativas dirigidas a empresarios y a otros agentes sociales sobre materias tales como:

- Diversidad de los tipos de discapacidad.
- Capacidades laborales potenciales de las personas con alguna discapacidad.
- Normativa en vigor sobre la obligatoriedad de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Bonificaciones, subvenciones y ventajas fiscales vinculadas con la contratación de estos trabajadores y con la adaptación de sus puestos de

trabajo, la prevención de riesgos laborales y la eliminación de barreras u obstáculos que dificulten su labor.

- Capacidad de reciclaje profesional y aprendizaje permanente de los trabajadores con discapacidad.
- Concepto de ajuste razonable, dado el papel central que juega para asegurar la igualdad de trato efectiva para las personas con discapacidad.

Estas campañas reforzarían puntualmente las tareas habituales de los Servicios Públicos de Empleo.

1.2. Poner en marcha campañas de motivación dirigidas a las personas con discapacidad, y a las personas de su entorno:

- Campaña para que se encaminen hacia la vida laboral activa: informando sobre recursos formativos, recursos para acceder al mercado de trabajo, o sobre cómo inscribirse como demandantes de empleo, etc.
- Campaña de divulgación de los avances experimentados en materia de empleo, conjunta entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y las Comunidades Autónomas, dirigida a los perceptores de pensiones públicas.
- Campaña de divulgación sobre los avances experimentados en materia de empleo, dirigida a los perceptores de pensiones de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual.
- Campaña especialmente dirigida a las mujeres con discapacidad, dado que este colectivo tiene unas tasas de inactividad más elevadas.

1.3. Sensibilizar de manera específica a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores sin discapacidad sobre las potencialidades de las personas con discapacidad y sobre los beneficios que para todos supone compartir la actividad con ellos.

B) Barreras legales

1.4. Revisar el diseño de las ayudas y prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad y a sus familias, para que su regulación no desincentive la participación laboral y para que la potencien. Esta línea incluye analizar si algunas ayudas monetarias finalistas pueden estar generando ciertos desincentivos para la búsqueda y el acceso al empleo.

1.5. Tomar medidas para que las pensiones por incapacidad de quienes se incorporan al trabajo no se vean reducidas por haber accedido la persona con discapacidad a un empleo, si la integración laboral no resulta exitosa.

1.6. Promover que los sistemas de protección social, y en especial el de Seguridad Social, no supongan trabas para la activación y por tanto el acceso al empleo de calidad de las personas con discapacidad, y que al mismo tiempo estimulen, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas.

- 1.7. Estudiar posibles modificaciones en el sistema impositivo para seguir favoreciendo el paso de la inactividad a la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

En este sentido, se efectuará un análisis de los actuales incentivos fiscales a la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, se analizarán los actuales incentivos fiscales para fomentar la constitución como trabajador por cuenta propia de la persona con discapacidad.

- 1.8. Adoptar medidas específicas para erradicar la discriminación múltiple que aún sufren determinados colectivos de personas con discapacidad: mujeres, inmigrantes y residentes en el ámbito rural.

C) Barreras físicas (arquitectónicas y de comunicación)

- 1.9. Continuar el desarrollo emprendido del I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, así como el desarrollo de los mandatos de la Ley 51/2003 (LIONDAU).

- 1.10. Fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación en materia de accesibilidad integral, diseño para todos y tecnología de apoyo en el ámbito laboral.

- 1.11. Prestar una atención específica a la remoción de barreras en el ámbito rural.

- 1.12. Articular ayudas adicionales a las ya existentes para la accesibilidad a, y en, los centros laborales. Se podrían articular ayudas, que complementen las ya existentes en materia de transporte, en el caso de los gastos generados para desplazamientos al puesto de trabajo por parte de las personas con discapacidad.

- 1.13. Informar, por parte de las Administraciones Públicas competentes, a las empresas y a las personas con discapacidad sobre la disponibilidad de ayudas técnicas y personales.

OBJETIVO 2: POTENCIAR LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA FAVORECER SU EMPLEABILIDAD

Muchas personas con discapacidad reciben formación pero, aun así, no acceden al empleo. Muchos empresarios señalan que no pueden cubrir los puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad porque no encuentran candidatos con el nivel de cualificación requerido. De este desencuentro se podría deducir que la formación no siempre es la adecuada y que es necesario que los trabajadores con discapacidad tengan más experiencia profesional, así como que los empresarios no valoran, quizá por desconocimiento, todas las capacidades que tienen estos trabajadores. Por esta razón, la formación de las personas con discapacidad deberá formar parte destacada de los programas de formación profesional de los Ministerios de Educación, Política Social y Deporte y de Trabajo e Inmigración, así como del plan de relanzamiento de la formación profesional que están abordando ambos.

Es preciso sensibilizar a las familias y a la sociedad para que valoren la inversión en educación y formación como medio fundamental para proporcionar a las personas con discapacidad posibilidades reales de integración social y laboral.

Además, es necesario que la formación de las personas con discapacidad se diseñe teniendo en cuenta las necesidades reales del mercado y que se les facilite un mayor abanico de posibilidades para conseguir experiencia laboral real.

Por último, es preciso que los empresarios ganen experiencia empleando a más personas con discapacidad, que constaten el valor añadido de la diversidad en sus plantillas y que perciban a las personas con discapacidad como trabajadores productivos.

Por todo ello, se han previsto las siguientes líneas de actuación:

- 2.1.** Promover la mejora de la calidad de la educación y la formación para el empleo de las personas con discapacidad que garantice la igualdad de oportunidades, mediante una atención inclusiva y universalmente accesible a todos los alumnos (tal y como señala la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación), en todos los niveles educativos, particularmente en la formación profesional superior y en la formación universitaria.
- 2.2.** Potenciar la educación y la formación en materia de nuevas tecnologías y a través de las nuevas tecnologías.
- 2.3.** Articular mecanismos de transición adecuados desde la etapa educativa a la laboral.
- 2.4.** Potenciar los títulos y certificados de profesionalidad, teniendo en cuenta las características de cada tipo de discapacidad y facilitando la realización de adaptaciones de tiempos, medios materiales, tecnológicos y pedagógicos necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad.
- 2.5.** Potenciar la evaluación y acreditación de la experiencia no laboral y otras vías no formales de formación, como fórmulas adecuadas de integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

- 2.6. Vincular la formación profesional con aquellas profesiones que tienen más vacantes que cubrir y que tengan una relación directa con las más demandadas por las personas con discapacidad.
- 2.7. Reservar plazas para personas con discapacidad en la formación para desempleados y en la formación continua de forma análoga a la formación profesional específica, estableciendo las adaptaciones necesarias señaladas en la línea 2.4.
- 2.8. Tratar de que las escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo permitan la plena participación de personas con discapacidad, proveyéndose los correspondientes ajustes razonables cuando así se requiera. Cuando las necesidades específicas de algunas personas con discapacidad lo exijan, se diseñarán proyectos específicos de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo para dichas personas.
- 2.9. Diseñar cursos de formación en centros de trabajo, mediante convenios de los Servicios Públicos de Empleo con las empresas donde quede reflejado un compromiso de contratación final.
- 2.10. Estudiar la posibilidad de establecer programas específicos de acciones formativas para fomentar la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad.
- 2.11. Diseñar cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades y discapacidad, dirigidos a los formadores que capacitarán para el acceso al empleo a las personas con discapacidad, y a quienes hayan de llevar a cabo labores de intermediación laboral así como incorporar en estos cursos la perspectiva de género, para reducir la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad.
- 2.12. Reforzar el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional, como responsables de analizar las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad para el acceso a la formación profesional para el empleo, reforzando también su conocimiento sobre el mercado laboral con la finalidad de adecuar la orientación hacia la formación profesional para el empleo, ajustando capacidades y destrezas personales a demandas del mercado de trabajo.
- 2.13. Procurar recursos económicos, materiales y humanos suficientes para desarrollar las líneas de actuación anteriores.

OBJETIVO 3: DISEÑAR NUEVAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO MEJOR ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MEJORAR SU GESTIÓN

Es preciso destacar que existe una cierta vinculación entre algunas de las líneas de actuación correspondientes al Objetivo operativo 2 y las que a continuación se enumeran, dado que se consideran como políticas activas de empleo las actuaciones encaminadas a la mejora de los mecanismos de educación y formación a efectos de facilitar una base de partida que permita a los futuros trabajadores desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional.

Asimismo, en el diseño y puesta en marcha de nuevas políticas activas de empleo se tendrán en cuenta las variables que pueden agravar la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad: sexo, tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia etc.

- 3.1.** En general, modernizar el acceso no presencial a los servicios prestados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, facilitando la realización de consultas y trámites online.

En particular, promover la inscripción de las personas con discapacidad en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo, difundiendo información sobre los requisitos exigidos y facilitando dicha inscripción a través de medios telemáticos en el portal del sistema nacional de empleo.

- 3.2.** Adecuar los Servicios Públicos de Empleo para potenciar el sistema de intermediación laboral, creando unidades especializadas de información, orientación e intermediación que, a través de una atención individualizada, clasificación de los demandantes y diseño de itinerarios personalizados, logren de manera eficaz el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, trabajando proactivamente con las empresas para elevar el grado de intermediación.

El personal que integre estas unidades especializadas, además de contar con la cualificación profesional que exige el desempeño de su labor, sería formado en materia de sensibilización y formación respecto a las capacidades y aptitudes que presentan las personas con discapacidad y la adaptación de los puestos de trabajo, así como sobre igualdad de oportunidades.

- 3.3.** Prestar atención singularizada a las personas con discapacidad en los distintos programas de políticas activas de empleo.
- 3.4.** Mejorar la coordinación entre los Servicios Sociales (órganos técnicos de valoración de la discapacidad) y los Servicios Públicos de Empleo, delimitando adecuadamente las responsabilidades y competencias de cada uno en los procesos de inserción mediante el establecimiento de protocolos.
- 3.5.** Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo y de las organizaciones de personas con discapacidad, aunando la información de los primeros y de los servicios de intermediación especializada que han ido surgiendo.

Dicha coordinación es una cuestión esencial, sobre todo porque de esta manera se aprovecharían las ventajas de ambos métodos: las economías de escala de los servicios públicos y la calidad de la información que normalmente suministran los servicios impulsados por las organizaciones de personas con discapacidad.

- 3.6.** Reforzar las relaciones entre los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios Sociales con los centros especiales de empleo registrados en su territorio para que puedan colaborar para mejorar las capacidades, la formación y el empleo de las personas con discapacidad en todos los hitos dirigidos a su integración laboral: centros ocupacionales, centros especiales de empleo, tránsito al empleo ordinario, empleo ordinario, cumplimiento directo de la cuota, medidas alternativas.
- 3.7.** Facilitar información a los interlocutores sociales para que se haga un uso adecuado de los contratos para la formación, como vía apropiada para incorporar al mercado de trabajo a las personas con discapacidad sin experiencia laboral previa.

Además, incorporar en los programas de formación teórica de los contratos para la formación módulos (descritos en el Fichero de Especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal) de formación complementaria a la ocupación, objeto del contrato para la formación, tanto del área de medio ambiente como de prevención de riesgos laborales, inserción laboral y técnicas de búsqueda de empleo, así como el módulo de sensibilización en igualdad de oportunidades.

- 3.8.** Estudiar la posibilidad de regular incentivos económicos a favor de los trabajadores con discapacidad, financiados por la Administración Pública, en los supuestos de personas con discapacidad severa que incurren en gastos derivados de su discapacidad y de su participación en el mercado de trabajo.

OBJETIVO 4: PROMOVER UNA MAYOR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO

Este objetivo, así como el siguiente, está ligado en gran medida a los relativos a la baja actividad de las personas con discapacidad. Por ello, además de las líneas ya apuntadas, se proponen más líneas de actuación que se refieren a aspectos nuevos, complementando o perfilando en algunos casos medidas ya adoptadas en los últimos años.

A) Cambios en la cultura empresarial

4.1. Sin perjuicio de lo señalado con carácter general en la línea 1.1, se realizarán acciones de información:

- Campañas de sensibilización en pro de cambios en la cultura empresarial diferenciadas por tipo de empresa e incorporando como una cuestión clave la dimensión de género.
- Campañas divulgativas sobre discapacidad sobrevenida y medidas de empleo selectivo para favorecer que no abandonen definitivamente sus empleos los trabajadores con discapacidades adquiridas una vez empleados.
- Campaña para fomentar que las empresas no obligadas al cumplimiento de la cuota contraten a personas con discapacidad, acompañada de información que rompa los estereotipos sobre la productividad de estas personas y de información adicional en relación con los efectos de la discapacidad sobre la productividad.

4.2. Puesta en marcha de un Programa público de prácticas formativas prelaborales, con personas desempleadas que sigan un programa de formación, o con alumnos de formación reglada, con la finalidad de que las empresas ordinarias tengan un mayor conocimiento de las aptitudes laborales de las personas con discapacidad, con garantías jurídicas adecuadas para evitar su utilización con fines distintos.

4.3. Promoción de servicios de información y asesoramiento destinados a las empresas, sobre todo las PYMES.

B) Cuota de reserva

4.4. Sin perjuicio de lo señalado en el resto de las líneas de actuación previstas para este Objetivo 4, asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa, a través de diversas medidas:

- Campañas de divulgación dirigidas a las empresas, de manera que dicha campaña de sensibilización esté acompañada de la información necesaria para facilitar el cumplimiento de la cuota y transmitiendo información veraz sobre las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad.

- Estudio sobre si la actual tipificación y calificación de la infracción consistente en el incumplimiento de la cuota de reserva es suficiente y adecuada para garantizar la observancia de esta obligación.

4.5. Reforzamiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no sólo mediante la actividad sancionadora, sino también mediante campañas de información a las empresas de más de 50 trabajadores coordinadas por la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo.

Por ello, se elaborará, a nivel nacional, un protocolo estandarizado en relación con el cumplimiento de la cuota, siguiendo la experiencia de las buenas prácticas ya llevadas a cabo en algunas Comunidades Autónomas, que han acompañado con una intervención previa de información de los Servicios Públicos de Empleo la actuación sistemática de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.6. Respetando siempre la obligación legal de que en las empresas de más de 50 trabajadores el 2% sean personas con discapacidad, facilitar el cumplimiento de la cuota, principalmente a través de la negociación colectiva, a la que podrían atribuirse legalmente competencias concretas.

4.7. Valorar la modulación del cumplimiento de la cuota en función de la severidad y tipo de discapacidad del trabajador con discapacidad contratado.

4.8. Evaluar las medidas existentes y estudiar medidas alternativas que conduzcan a la contratación en el empleo ordinario, al igual que la obligación principal –el cumplimiento de la cuota de reserva– a la que sustituyen, sin que ello afecte las medidas alternativas que ahora existen.

En particular, se realizará el seguimiento y control de la utilización de las medidas alternativas con especial atención a los periodos y causas de utilización.

C) Incentivos a la contratación

4.9. Estudio sobre la estructura de los costes, tanto fijos como variables, que soportan las empresas por la contratación de trabajadores con discapacidad, por tipo de discapacidad, severidad, sexo y edad de los trabajadores, y por tamaño de la empresa, así como estudio y eventual revisión de la política actual de incentivos económicos, orientada por los siguientes principios:

- Mejora de la calidad del empleo.
- Regulación nueva de las subvenciones por creación de empleo del Real Decreto 1451/1983 en términos más coherentes con las modificaciones introducidas con carácter general en el sistema de incentivos de la contratación (bonificaciones).
- Posibilidad de modular los incentivos según el tipo y grado de discapacidad, el sexo y la edad.
- Asegurar que los incentivos a la contratación no supongan una barrera al desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad.

- Viabilidad de un sistema de reducción o bonificación de las cotizaciones sociales para las empresas que contraten personas con discapacidad por encima de su obligación de reserva o que contraten sin estar obligadas por tener menos de 50 trabajadores.
- Procurar la suficiencia de los recursos económicos destinados a la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario.
- Evaluación del sistema de incentivos que en su caso se establezca.

4.10. Análisis de la discapacidad sobrevenida y del empleo selectivo:

- Estudio sobre la compatibilidad de los artículos 49.1.e) y 48.2 del Estatuto de los Trabajadores con los principios de igualdad de trato en el empleo vigentes en Europa (Directiva 2000/78/CE), es decir, si la incapacidad total del trabajador constituye por sí misma y en todo caso causa de extinción del contrato de trabajo.
- Estudio y, en su caso, adecuación de las normas sobre discapacidad sobrevenida contenidas en el Real Decreto 1451/1983 a la regulación actual de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

4.11. Dar difusión a las actuaciones de empleabilidad e inclusión social dirigidas a las personas con discapacidad cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

D) Empleo con apoyo

4.12. Evaluar y difundir el Programa de Empleo con Apoyo, dirigido a la contratación de personas con discapacidad severa por empresas ordinarias.

4.13. Estudiar la asimilación de las ayudas que se otorgan, para que las empresas ordinarias que contratan a trabajadores con discapacidad severa que necesiten apoyo reciban ayudas equivalentes a las que perciben los centros especiales de empleo.

E) Yacimientos de empleo

4.14. Localizar nuevas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En este sentido, se podría promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad a los nuevos empleos generados con la aplicación de la Ley 39/2006.

4.15. Fomento de la actividad de los trabajadores con discapacidad en relación con las nuevas tecnologías.

En esta línea se incluye la promoción, del teletrabajo para personas con discapacidad, especialmente en el caso de las personas con discapacidad física que reduzca en gran medida su movilidad o que residan en el ámbito rural, estableciendo las debidas cautelas para la protección de los derechos individuales y colectivos de estos trabajadores.

F) Actividad emprendedora, trabajo autónomo y economía social

4.16. Fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas entre las personas con discapacidad, a través de actuaciones como las siguientes:

- Orientar, asesorar y acompañar a la persona con discapacidad mediante un programa individualizado de asistencias técnicas para la creación de empresas.
- Prestar información y asesoramiento técnico a las personas con discapacidad, en la gestión empresarial y en la elaboración de planes estratégicos, para poner en marcha y mejorar la competitividad de sus empresas.
- Apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales de personas con discapacidad, priorizando los proyectos innovadores en sectores emergentes.
- Diseñar y desarrollar métodos y herramientas innovadoras, así como diseñar y experimentar nuevas fórmulas financieras adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, tales como colaboración con instituciones financieras para la concesión de microcréditos y otras líneas de financiación y concesión de incentivos a personas con discapacidad para la consolidación de pequeñas empresas.
- Diseñar cursos de formación para personas con discapacidad mediante sesiones de orientación, seminarios y talleres de autoempleo, dirigidos a la creación y mejora de la gestión de empresas.
- Diseñar programas formativos basados en el *coaching empresarial* para personas con discapacidad.
- Realizar jornadas informativas, dirigidas a personas con discapacidad, sobre la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial, y fomentar la creación y consolidación de redes de personas con discapacidad que han creado su propia empresa, asociaciones y organizaciones empresariales, en el ámbito local, autonómico y estatal.

4.17. Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de la opción del trabajo autónomo y mejorar las ayudas establecidas para las personas con discapacidad desempleadas para incentivar su establecimiento como trabajadores autónomos.

Estudio sobre creación de líneas de crédito para sufragar los estudios de mercado previos a la puesta en marcha de los negocios y creación de mecanismos que permitan anticipar el importe de las subvenciones y ayudas ya existentes para facilitar la supervivencia de estos negocios especialmente en sus primeros pasos.

4.18. Impulsar la integración de personas con discapacidad en empresas de economía social, mejorando los programas de fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales.

G) Responsabilidad Social

- 4.19.** Promover la responsabilidad social de las empresas por medio de la difusión de buenas prácticas en materia de empleo de personas con discapacidad, sobre todo en el ámbito de la PYME, con objeto de la consecución de una cultura generalizada de inclusión laboral y social de estas personas.

H) Negociación colectiva

Respetando plenamente la autonomía colectiva:

- 4.20.** Estudiar las posibilidades del marco normativo actual de la negociación colectiva y la atribución a ésta de nuevas facultades, adaptadas a la realidad de los sectores de actividad y las empresas, que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad respetando el vigente marco legal de empleo de las mismas.
- 4.21.** Difundir buenas prácticas para promover el cumplimiento de la cuota de reserva legal.

I) Empleo público.

- 4.22.** Continuar desarrollando las previsiones contenidas en la normativa en vigor sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público y, en concreto:
- Mejorar la difusión de las convocatorias entre las personas con discapacidad.
 - Iniciar un estudio de perfiles y puestos con carácter abierto e informativo.
 - Implantar medidas de carácter económico para facilitar la preparación de oposiciones de las personas con discapacidad.
 - Promover la participación en tribunales y órganos de selección, de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva.
 - Poner en marcha un programa de formación y prácticas en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública, que facilite el acceso a la función pública de personas con discapacidad, sin perjuicio de la superación de los correspondientes procesos selectivos.

OBJETIVO 5: RENOVAR EL EMPLEO PROTEGIDO, PRESERVANDO EL DINAMISMO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO ALCANZADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y FAVORECIENDO UN MAYOR TRÁNSITO HACIA EL EMPLEO ORDINARIO

Partiendo de la necesidad de actualizar la normativa y de potenciar la calidad del empleo y atendiendo al importante papel que tienen los centros especiales de empleo en la inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades, los temas que han de tratarse en relación con este objetivo son los siguientes:

- 5.1. Reforzar, en coordinación con los Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas, los equipos multiprofesionales o multidisciplinares.
- 5.2. Promover la relación entre los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo y fomentar la incorporación a éstos de las personas con discapacidad integradas en aquéllos, además de eliminar los desincentivos derivados de los problemas que puedan existir para volver al centro ocupacional en caso de que la incorporación al centro especial de empleo no sea exitosa.
- 5.3. Clasificar los centros especiales de empleo en función de criterios tales como la titularidad pública o privada, el ánimo o no de lucro, configurando en su caso distintos regímenes jurídicos para conseguir una mayor funcionalidad.
- 5.4. Crear un Registro central de centros especiales de empleo que permita conocer la situación geográfica de los mismos y el sector de actividad al que pertenecen, entre otros fines, como información disponible para las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva que pudieran encontrarse en situación de acogerse a las medidas alternativas.
- 5.5. Estudiar la posibilidad y, en su caso, introducir la exigencia, de que los centros especiales de empleo deban reinvertir parte de sus beneficios en la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción, como ocurre en el caso de las recientemente reguladas empresas de inserción.
- 5.6. Estudiar la presentación periódica por los centros especiales de empleo de un Plan Estratégico para el desarrollo sociolaboral de sus trabajadores con discapacidad, bien como obligación o bien en el marco de la responsabilidad social corporativa.
- 5.7. Favorecer un mayor tránsito de trabajadores con discapacidad hacia el mercado ordinario de trabajo:
 - Crear un Registro de trabajadores en el empleo protegido, de titularidad de los Servicios Públicos de Empleo, con la identificación de las características ocupacionales, para, con las necesarias cautelas en cuanto a la autorización, inscripción y uso del mismo, poder suministrar trabajadores a las empresas que así lo soliciten para cumplir la cuota del 2%, con la experiencia y la práctica laboral de un centro especial de empleo.

- Establecer cauces para que los trabajadores con discapacidad de los centros especiales puedan beneficiarse de las medidas de información, orientación profesional y formación profesional de los Servicios Públicos de Empleo, o de la formación profesional reglada, para lo cual resulta imprescindible disponer de información ocupacional que posibilite los procesos de intermediación y apoyo laboral.
 - Puesta en marcha por parte de las agrupaciones de centros especiales de empleo de actuaciones de intercambio de buenas prácticas relacionadas con el tránsito de sus trabajadores a la empresa ordinaria.
 - Garantizar la doble vía de acceso al empleo ordinario y de vuelta al centro especial en el caso de fracaso de la inserción en el empleo ordinario, con las debidas cautelas cuando se trate de centros especiales de empleo de pequeña dimensión.
- 5.8.** Estudiar un nuevo sistema de incentivos a los centros especiales de empleo más coherente con las modificaciones realizadas con carácter general en el sistema de incentivos a la contratación laboral y que garantice el seguimiento y la transparencia de los recursos públicos dedicados al mismo, orientado por los siguientes principios:
- Mejorar la calidad del empleo.
 - Articular las ayudas según la clasificación de los centros especiales de empleo, de acuerdo con lo señalado en el apartado 5.3 así como en función del tipo y grado de discapacidad de los trabajadores, el sexo y la edad.
 - Promover el tránsito de los trabajadores con discapacidad desde los centros especiales de empleo hacia el mercado ordinario. Así, podrían establecerse incentivos de manera simultánea a la empresa ordinaria que contrate al trabajador, al centro especial de empleo (que debería además sustituir a ese trabajador) y al trabajador con discapacidad.
 - Procurar la suficiencia de los recursos económicos destinados a los centros especiales de empleo, en particular los referidos a la creación de empleo.
 - Evaluación del sistema de incentivos que en su caso se establezca.
- 5.9.** Revisar el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, para hacerlo más operativo para el cumplimiento de los fines de éstos.

OBJETIVO 6: MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN PARTICULAR COMBATIENDO ACTIVAMENTE SU DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los objetivos de la Estrategia ha de ser el de mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, objetivo que debe perseguirse tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido.

A) Contratación

- 6.1.** Analizar la posibilidad de reducir la duración máxima del contrato temporal no causal (contrato de fomento del empleo de personas con discapacidad), como fórmula para mejorar la calidad del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- 6.2.** Favorecer la transformación de contratos temporales en indefinidos.

B) Ajustes razonables

- 6.3.** Colaboración de los Servicios públicos competentes para el asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral.
- 6.4.** Regulación reglamentaria de los ajustes razonables a que se refiere la Ley 62/2003, en coherencia con la LIONDAU y sus normas de desarrollo.
- 6.5.** Nuevo diseño e incremento de las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y revisión de la normativa en vigor con el fin de simplificar los trámites de solicitud y concesión de dichas subvenciones.
- 6.6.** Estudiar la posibilidad de ayudas para la adaptación de puestos en los casos de discapacidad sobrevenida y en los de cambio de puesto de trabajo en la empresa y de movilidad geográfica.

C) Condiciones de trabajo

- 6.7.** Fomentar la utilización del trabajo a tiempo parcial estable y fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo basadas en su utilización voluntaria por el trabajador con discapacidad.
- 6.8.** Renovar la relación especial laboral de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo, para dotarla de mayor calidad y adecuación al marco actual de las relaciones laborales y de la realidad de los equipos multiprofesionales, teniendo presente lo dispuesto en la línea de actuación 6.12.
- 6.9.** Impulsar medidas para las personas con discapacidad como la adaptación y regulación del tiempo de trabajo para realizar tratamientos, rehabilitación, etc., basadas en su ejercicio en lo establecido en la negociación colectiva.
- 6.10.** Analizar los resultados de la aplicación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros

Especiales de Empleo, para en su caso adoptar las modificaciones que procedan para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

D) Relaciones colectivas

Respetando plenamente la autonomía colectiva:

- 6.11.** Promover la inclusión de medidas en los convenios colectivos para favorecer la contratación, formación, clasificación y promoción de trabajadores con discapacidad.
- 6.12.** Favorecer la plena aplicación de los derechos colectivos de los trabajadores en los centros especiales de empleo, tanto en materia de representación como de negociación colectiva.

E) Vigilancia y control

Estas labores corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las que, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, competen a los Comités de empresa y delegados de personal.

- 6.13.** Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación en los procesos de selección de personal y promoción profesional en relación con los trabajadores con discapacidad, en especial para el caso de las mujeres, y otras personas en situación de especial vulnerabilidad, que pueden sufrir doble discriminación.
- 6.14.** Vigilancia y control de los salarios percibidos por las personas con discapacidad, en especial para el caso de las mujeres, en especial para el caso de las mujeres, y otras personas en situación de especial vulnerabilidad, que pueden sufrir doble discriminación.
- 6.15.** Desarrollar una mayor actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el empleo protegido, incluyendo y potenciando el control de las relaciones laborales en los centros especiales de empleo y no meramente el control de las ayudas establecidas.

OBJETIVO 7: MEJORAR TANTO LOS SISTEMAS DE RECOGIDA, ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO LA COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO DESARROLLADAS POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

La Estrategia es una oportunidad para establecer bases estadísticas adecuadas que permitan aplicar y desarrollar con rigor la política de empleo a favor de las personas con discapacidad. Asimismo, es una oportunidad para sentar principios y procedimientos de coordinación entre las distintas Administraciones y, con ello, obtener sinergias para hacer más eficaz esa política.

A) Información

- 7.1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte desarrollarán las actuaciones necesarias para que existan datos que permitan evaluar el cumplimiento de todas y cada una de las políticas presentes y futuras en materia de empleo de las personas con discapacidad.
- 7.2. Crear una base de datos con las referencias económicas de costes y gastos de todas las Administraciones especializadas, incluyendo los incentivos fiscales y los gastos en educación, así como los aportados por otras administraciones territoriales, que permita tanto a la Administración del Estado como a las de las Comunidades Autónomas planificar adecuadamente sus políticas y realizar estudios comparativos.
- 7.3. Mejorar el diseño y el funcionamiento de los sistemas de codificación y registro de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.
- 7.4. Ampliar la página web del Catálogo Estatal de Servicios para Personas con Discapacidad.
- 7.5. Mejorar el apartado sobre empleo de la página web del Servicio de Información sobre la Discapacidad (SID).
- 7.6. Promover la inclusión de nuevas encuestas, preguntas o módulos ad hoc, sobre discapacidad y empleo en las operaciones del Instituto Nacional de Estadística.
- 7.7. Hacer un inventario sistematizado de toda la información que genera la Administración General del Estado en materia de empleo y discapacidad, con el fin de identificar las carencias de las herramientas y de los cauces de captura de los datos.
- 7.8. Establecer obligaciones precisas de control y evaluación para las Administraciones Públicas cuando no estuvieran previstas y cumplir de forma más efectiva las que ya les atribuyen las diferentes normas de empleo de las personas con discapacidad.

En este sentido, deberán ser desarrolladas de forma plena y efectiva las actuaciones relacionadas con el control y la evaluación que se atribuyen a las Administraciones Públicas en la normativa reguladora de los centros

especiales de empleo y de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva; más en general, las Administraciones Públicas deberán poner en marcha los mecanismos para realizar una evaluación permanente y rigurosa de todas las medidas que conforman la política de empleo de las personas con discapacidad que permita adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.

B) Coordinación

- 7.9.** Potenciar la coordinación del marco institucional, existente en la Administración General del Estado, dedicado a las políticas públicas en materia de discapacidad, para reducir posibles ineficiencias. Un registro de personas con discapacidad, con las cautelas necesarias de protección, uso y administración de datos, podría favorecer una mayor y mejor integración social y laboral, posibilitando transiciones y reduciendo incompatibilidades entre los sistemas de protección social y laboral, además de contribuir a la transparencia de las actuaciones.
- 7.10.** Realización de un Plan Nacional de Inspección, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, que agrupe las medidas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejadas en esta Estrategia.
- 7.11.** Impulsar el Observatorio de la Discapacidad, organismo al servicio de las Administraciones Públicas y de los diferentes agentes que intervienen en el ámbito de atención a las personas con discapacidad, que tiene como uno de sus ámbitos de actuación, el “Empleo y Protección económica a la Discapacidad”, reforzando su relación con los Servicios Públicos de Empleo.
- 7.12.** Fomentar la colaboración e intercambio de experiencias entre las distintas Administraciones Públicas en materia de políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.
- 7.13.** En función del resultado de los diferentes estudios señalados en las distintas líneas de actuación de esta Estrategia, elaborar un nuevo marco normativo que ordene, sistematice, aclare y armonice todos los incentivos económicos dirigidos a favorecer el empleo de las personas con discapacidad, con el objetivo de la racionalización de dichos incentivos.

De forma progresiva deberán incrementarse los recursos económicos destinados a la política de empleo de las personas con discapacidad.

Capítulo V

DISPOSICIONES FINALES

1. El Gobierno presentará un Plan de Acción para el impulso y ejecución de las medidas contenidas en esta Estrategia.

El Plan de Acción incluirá la indicación de los sujetos responsables de desarrollar las diferentes líneas de actuación, especificando las que resulten prioritarias a corto y medio plazo.

2. El Gobierno realizará el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de la presente Estrategia con:
 - Las organizaciones empresariales y los sindicatos en el marco del diálogo social
 - Las asociaciones que representan a las personas con discapacidad y sus familias
 - Las Comunidades Autónomas a través de los instrumentos de cooperación existentes en materia de empleo.

A tal efecto, se identificarán indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

3. La Estrategia estará vigente desde el año 2008 al 2012.

Se hará una revisión intermedia de la Estrategia en el año 2010.

ANEXO ESTADÍSTICO

Personas con o sin discapacidad de 16 a 64 años. Año 2002

(en miles)

	<i>TOTAL</i>	Con discapacidad		Sin discapacidad	
		C. absoluta	% s/ total población	C. absoluta	% s/ total población
TOTAL	27.489,1	2.364,0	8,6	25.125,1	91,4
16 a 24 años	5.093,1	147,2	2,9	4.945,9	97,1
25 a 44 años	13.203,0	737,4	5,6	12.465,7	94,4
45 a 64 años	9.192,9	1.479,4	16,1	7.713,6	83,9

Fuente: INE. Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA-2005)

Estadist/EPA/DISCP-ED-2002

Personas con discapacidad de 16 a 64 años, por sexo, según restricciones en el tipo de trabajo. Año 2002

(en miles)

	<i>Cifra absoluta</i>			<i>Distribución porcentual</i>		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
TOTAL	2.364,0	1.281,0	1.083,0	100,0	100,0	100,0
SI, bastante	1.252,1	722,2	529,9	53,0	56,4	48,9
SI, en alguna medida	527,5	254,1	273,4	22,3	19,8	25,2
NO	432,6	237,9	194,7	18,3	18,6	18,0
No sabe	151,8	66,8	85,0	6,4	5,2	7,8

Fuente: INE. Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA-2005)

Estadist/EPA/DISCP-ED-2002

Personas ocupadas con o sin discapacidad y tipo de contrato. Año 2002

(en miles)

	TOTAL OCUPADOS	Con discapacidad		Sin discapacidad	
		C. absoluta	% s/ total ocupados	C. absoluta	% s/ total ocupados
TOTAL	16.350,5	670,3	4,1	15.680,2	95,9
No Asalariados	3.099,6	145,0	4,7	2.954,6	95,3
Asalariados con contrato Indefinido	8.996,7	357,4	4,0	8.639,3	96,0
Asalariados con contrato Temporal	4.254,2	167,9	3,9	4.086,3	96,1

Fuente: INE. Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA-2005)

Estadist/EPA/DISCP-ED-2002

Personas ocupadas con discapacidad por sexo, según tengan o no medidas de fomento para personas con discapacidad. Año 2002

(en miles)

	Cifra absoluta			Distribución porcentual		
	TOTAL	Varones	Mujeres	TOTAL	Varones	Mujeres
TOTAL	670,3	435,5	234,8	100,0	100,0	100,0
SI	77,6	52,6	24,9	11,6	12,1	10,6
NO	572,1	368,3	203,8	85,3	84,6	86,8
No sabe	20,5	14,6	6,0	3,1	3,4	2,6

Fuente: INE. Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA-2005)

Estadist/EPA/DISCP-ED-2002

Personas ocupadas con discapacidad por grupos de edad, según tengan o no medidas de fomento para personas con discapacidad. Año 2002

(en miles)

	Cifra absoluta				Distribución porcentual			
	TOTAL	16-24	25-44	45-64	TOTAL	16-24	25-44	45-64
TOTAL	670,3	44,1	278,9	347,2	100,0	100,0	100,0	100,0
SI	77,6	8,0	43,4	26,2	11,6	18,1	15,6	7,5
NO	572,1	35,1	225,8	311,3	85,3	79,6	81,0	89,7
No sabe	20,5	1,1	9,7	9,8	3,1	2,5	3,5	2,8

Fuente: INE. Módulo año 2002. Personas con discapacidad y su relación con el empleo (Metodología EPA-2005)
 Estadist/EPA/DISCP-ED-2002

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR SEXOS

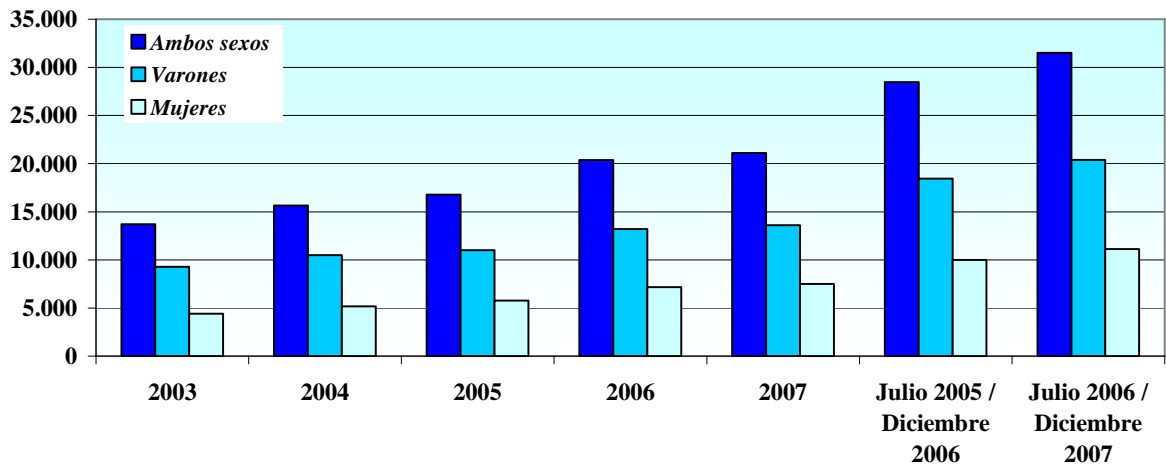
	2003	2004	2005	2006	2007	Julio 2005 / Diciembre 2006	Julio 2006 / Diciembre 2007	Variaciones									
								absolutas					relativas				
								2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006	Jl 06 a Dc 07 / Jl 05 a Dc 06	2004/2003	2005/2004	2006/2005	2007/2006	Jl 06 a Dc 07 / Jl 05 a Dc 06
TOTAL								5.206	4.037	6.735	3.293	6.509	13,2	9,1	13,9	6,0	8,2
Ambos sexos	39.345	44.551	48.588	55.323	58.616	79.313	85.822	5.206	4.037	6.735	3.293	6.509	13,2	9,1	13,9	6,0	8,2
Varones	25.163	28.336	30.536	34.437	35.958	49.268	52.661	3.173	2.200	3.901	1.521	3.393	12,6	7,8	12,8	4,4	6,9
Mujeres	14.182	16.215	18.052	20.886	22.658	30.045	33.161	2.033	1.837	2.834	1.772	3.116	14,3	11,3	15,7	8,5	10,4
INDEFINIDOS								1.944	1.134	3.588	715	3.069	14,2	7,2	21,4	3,5	10,8
Ambos sexos	13.709	15.653	16.787	20.375	21.090	28.456	31.525	1.944	1.134	3.588	715	3.069	14,2	7,2	21,4	3,5	10,8
Varones	9.281	10.490	11.007	13.205	13.604	18.451	20.391	1.209	517	2.198	399	1.940	13,0	4,9	20,0	3,0	10,5
Mujeres	4.428	5.163	5.780	7.170	7.486	10.005	11.134	735	617	1.390	316	1.129	16,6	12,0	24,0	4,4	11,3
TEMPORALES								3.262	2.903	3.147	2.578	3.440	12,7	10,0	9,9	7,4	6,8
Ambos sexos	25.636	28.898	31.801	34.948	37.526	50.857	54.297	3.262	2.903	3.147	2.578	3.440	12,7	10,0	9,9	7,4	6,8
Varones	15.882	17.846	19.529	21.232	22.354	30.817	32.270	1.964	1.683	1.703	1.122	1.453	12,4	9,4	8,7	5,3	4,7
Mujeres	9.754	11.052	12.272	13.716	15.172	20.040	22.027	1.298	1.220	1.444	1.456	1.987	13,3	11,0	11,8	10,6	9,9

	Julio 2005 / Diciembre 2006	Julio 2006 / Diciembre 2007	Variaciones	
			Abs.	%
Bonificados acogidos a la Reforma Laboral	64.360	72.763	8.403	13,1
Indefinidos	19.350	22.925	3.575	18,5
Temporales	45.010	49.838	4.828	10,7

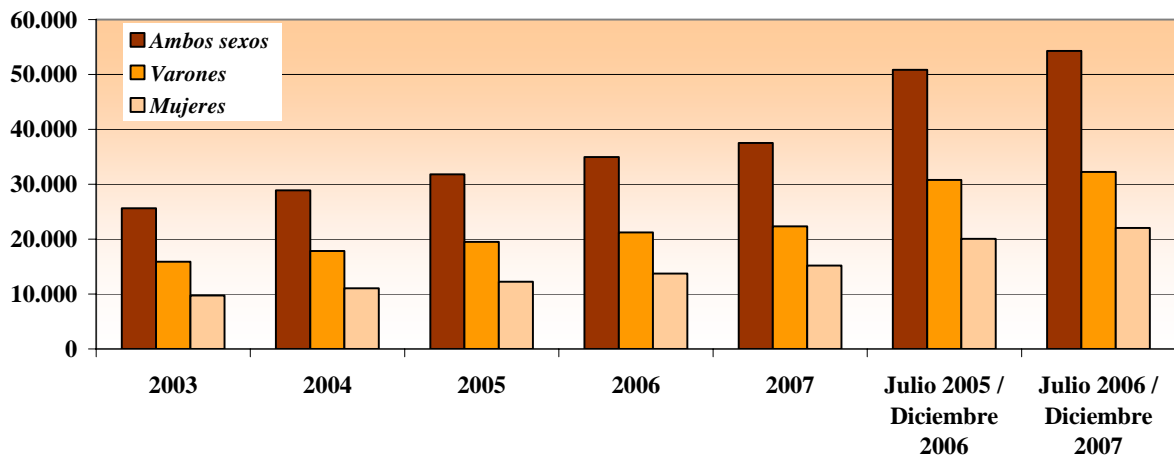
FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SEXOS

INDEFINIDOS



TEMPORALES



FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal

Estadist/INEM/DISCAPAC-INDERF-03-07

CONTRATOS BONIFICADOS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ACOGIDOS A LA REFORMA LABORAL(*)

	CIFRAS ABSOLUTAS ACUMULADAS						VARIACIONES ABSOLUTAS		
	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TOTAL		Indefinido	Temporales	TOTAL
	Julio 2005- Diciembre 2006	Julio 2006- Diciembre 2007	Julio 2005- Diciembre 2006	Julio 2006- Diciembre 2007	Julio 2005- Diciembre 2006	Julio 2006- Diciembre 2007	Jl.05-Dc.06/ Jl.06-Dc.07	Jl.05-Dc.06/ Jl.06-Dc.07	Jl.05-Dc.06/ Jl.06-Dc.07
TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19.350	22.925	45.010	49.838	64.360	72.763	3.575	4.828	8.403

(*) R.D. Ley 5/2006, Orden TAS/3243/2006, Ley 43/2006

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Estadist/INEM/DISCAP-REFORMA

**Tasas de prevalencia de discapacidad en la UE-15
en función de la relación con la actividad (2002)**

	Mujeres			Varones			Todos		
	Ocup.	Paro	Inact.	Ocup.	Paro	Inact.	Ocup.	Paro	Inact.
Bélgica	11.5	23.3	25.3	13.8	21.6	32.4	12.8	22.4	28.0
Dinamarca	13.7	18.1	44.6	13.6	21.5	45.7	13.6	19.9	45.0
Alemania	6.9	14.0	15.4	7.6	17.2	27.1	7.3	15.8	19.7
Grecia	7.0	5.6	14.6	6.2	8.0	22.5	6.5	6.5	17.0
España	3.9	4.9	12.5	4.3	7.6	28.7	4.2	6.0	17.4
Francia	21.1	27.5	30.3	21.5	25.8	33.1	21.3	26.6	31.3
Irlanda	6.2	9.2	16.4	7.0	10.7	30.1	6.7	10.1	20.7
Italia	4.0	3.8	8.5	4.6	6.2	13.9	4.4	4.9	10.2
Luxemburgo	6.9	7.8	12.8	10.0	11.2	27.7	8.7	9.3	17.7
Holanda	19.2	34.2	40.1	20.2	30.6	48.6	19.8	32.4	42.8
Austria	8.3	15.9	17.0	10.3	17.9	28.0	9.4	17.1	20.9
Portugal	17.0	22.1	29.9	14.8	20.3	33.3	15.8	21.2	31.1
Finlandia	29.2	28.2	48.4	25.1	24.2	55.5	27.1	26.0	51.6
Suecia	21.8	21.7	21.5	17.5	19.9	20.4	19.5	20.7	21.0
Reino Unido	20.6	26.9	43.6	20.2	28.7	58.1	20.4	28.0	48.7

Fuente: Módulo ad hoc de la Encuesta de Población Activa 2002.

Gasto público dedicado a los programas relacionados con el mercado de trabajo en ESPAÑA

Gasto público en porcentaje del PIB ^a				
	2002	2003	2004	2005
1. Servicios públicos de empleo y administración de los programas	0,06	0,07	0,12	0,13
1.1. Servicios de colocación afines	--	0,03	0,03	0,03
1.2. Administración de las prestaciones	--	--	0,02	0,02
2. Formación	0,14	0,14	0,15	0,17
2.1. Formación institucional	0,09	0,01	0,10	0,09
2.2. Formación en el centro de trabajo	--	--	0,01	0,06
2.3. Otra formación	--	0,01	--	--
2.3. Ayuda especial para el aprendizaje	0,04	0,03	0,03	0,01
4. Incentivos al empleo	0,27^b	0,25^b	0,27^b	0,31^b
4.1. Incentivos a la contratación	0,26 ^c	0,24 ^c	0,24 ^c	0,24
4.2. Incentivos al mantenimiento del empleo	--	--	0,01	0,06
5. Empleo protegido y rehabilitación^d	0,06	0,07	0,07	0,02
5.1. Empleo protegido	0,03	0,06	0,07	0,02
5.2. Rehabilitación	--	--	--	--
6. Creación directa de empleo	0,10	0,11	0,11	0,09
7. Ayudas a la creación de empresas	0,05	0,05	0,04	0,06
8. Mantenimiento de los ingresos y ayudas económicas en caso de ausencia de empleo	1,45	1,43	1,47	1,42
8.1. Prestaciones por desempleo total	1,42	1,40	1,43	1,40
8.2. Seguro de desempleo	1,01	1,04	1,07	1,04
8.3. Prestaciones por desempleo parcial y a tiempo parcial	0,01	0,01	--	0,01
8.4. Indemnizaciones por despido y en caso de quiebra	--	--	--	--
9. Jubilación anticipada	0,02	0,02	0,03	0,03
TOTAL (1-9)	2,15	2,14	2,24	2,23
TOTAL MEDIDAS ACTIVAS (1-7)	0,67	0,68	0,75	0,78

a) Las categorías 1 a 7 comprenden el gasto de las Comunidades Autónomas y de los municipios (además de los datos publicados por Eurostat)

b) Los datos totales mostrados en la categoría 4 comprenden el gasto positivo en la categoría 3 de Eurostat "Rotación en el empleo y reparto del empleo"

c) Incluye una subvención e los empresarios por la conversión de los contratos temporales en indefinidos, sin otra condición ligada a la situación con respecto al empleo.

(d) A partir del 2005 incluye únicamente CEE y Autoempleo. La contratación indefinida y temporal con personas con discapacidad se incluye dentro de la categoría "Incentivos al empleo".

Fuente: OCDE. *Perspectivas del empleo 2006 y 2007*.

Estadsit/VAR/GTO-PUBL-DISCAP

Gasto destinado a la integración de las personas con discapacidad (% PNB)

País	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Unión Europea (UE-15)	0.087	0.090	0.098	0.098	0.103	0.105	0.101
Bélgica	0.117	0.116	0.120	0.117	0.113	0.113	0.108
Dinamarca	0.284	0.406	0.408	0.433	0.502	0.508	0.508
Alemania	0.111	0.120	0.126	0.136	0.150	0.153	0.147
Irlanda	0.002	0.002	0.001	0.002	0.002	0.008	0.007
España	0.049	0.057	0.059	0.053	0.054	0.064	0.067
Francia	0.060	0.061	0.060	0.061	0.064	0.065	0.064
Luxemburgo	0.001	0.001	0.001	0.001	0.007	0.005	0.008
Holanda	0.487	0.451	0.598	0.585	0.604	0.591	0.557
Austria	0.027	0.021	0.030	0.036	0.037	0.033	0.038
Portugal	0.006	0.008	0.029	0.038	0.039	0.043	0.041
Finlandia	0.078	0.079	0.079	0.088	0.095	0.099	0.098
Suecia	0.335	0.310	0.287	0.247	0.248	0.224	0.226
Reino Unido	0.012	0.012	0.012	0.011	0.008	0.010	0.009
Noruega	0.090	0.091	0.076	0.063	0.080	0.126	0.133

Fuente: EUROSTAT, *Labour market policy database*.

Estadist/VAR/GTO-PUBL-DISC-UE

Distribución por edades de las personas con discapacidad en España

EDDES-1999		Seguridad Social 1999	
16-19	3.31	18-29	4.6
20-24	4.41	30-39	11.4
25-29	5.85	40-49	18.4
30-34	8.05	50-54	15.9
35-39	8.61	55-59	20.5
40-44	8.60	60-64 (*)	29.1
45-49	10.10	No disponible	0.1
50-54	12.77		
55-59	15.77		
60-64	22.53		
Total	100.00	Total	100

(*) Incluye todos los beneficiarios de pensiones LISMI con 60 o más años.

**Nivel de estudios terminados de las personas con alguna discapacidad por género
(personas entre 16 y 64 años)**

	Total	Varones	Mujeres
Analfabetos por problemas físicos o psíquicos	0,3	0,3	0,3
Analfabeto por otras razones	1,4	1,0	1,8
Sin estudios	9,2	8,4	10,0
Estudios primarios o equivalentes	31,0	30,8	31,2
Enseñanza general secundaria, Primer ciclo	18,3	19,0	17,6
Enseñanza profesional de 2° grado, Segundo ciclo	6,5	7,0	6,0
Enseñanza general secundaria, Segundo ciclo	14,5	14,7	14,4
Enseñanzas profesionales superiores	4,4	5,0	3,9
Estudios universitarios o equivalentes	14,3	13,8	14,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: EDDDES-1999. Elaboración propia.

Nivel de estudios en función de la discapacidad y la edad (personas entre 16 y 64 años)

	Porcentajes por columnas							
	Personas con discapacidad				Personas sin discapacidad			
	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años
Analfabetos por problemas físicos o psíquicos	13.4	9.4	4.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
Analfabetos por otras razones	0.5	1.4	3.6	9.8	0.1	0.3	1.3	3.9
Sin estudios	16.5	14.1	20.9	34.9	2.0	4.4	10.9	22.9
Estudios primarios o equivalentes	23.0	31.2	46.1	40.7	15.8	28.5	45.3	47.4
Enseñanza secundaria	36.0	28.7	17.6	8.4	53.4	34.3	23.2	13.0
Enseñanzas profesionales	7.5	9.2	3.9	2.4	15.2	13.5	6.8	4.4
Estudios universitarios o equivalentes	3.1	6.0	3.7	2.4	13.5	19.0	12.3	8.3

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Elaboración propia

**Relación con el mercado de trabajo según grado de discapacidad
(personas de 16 a 64 años)**

	Personas sin discapacidad	Personas con Discapacidad		
		Discapacidad bastante limitante del trabajo	Discapacidad limitante en alguna medida del trabajo	Discapacidad no limitante del trabajo
TOTAL				
Tasa de ocupación	62,4	10,9	43,5	64,5
Tasa de paro	7,7	1,6	12,3	7,4
Tasa de inactiv.	30,0	87,5	44,2	28,1
HOMBRES				
Tasa de ocupación	78,1	11,9	57,4	78,4
Tasa de paro	6,3	1,7	13,6	6,4
Tasa de inactiv.	15,6	86,4	29,0	15,2
MUJERES				
Tasa de ocupación	46,7	9,6	30,7	47,3
Tasa de paro	9,0	1,5	11,1	8,6
Tasa de inactiv.	44,2	88,9	58,2	44,1

Fuente: Cuadro 3 de Dávila (2006), elaborado con el módulo especial de la EPA 2002.

Trayectorias laborales de las personas con discapacidad

	Siempre en CEE	A veces en CEE		Nunca en CEE	Sin discapacidad	
		No empezó en CEE	Empezó en CEE			
Tamaño muestral	182	1.494	266	1.760	5.608	993.849
Sexo (% hombres)	46,7%	65,4%	57,5%	64,2%	69,7%	58,5%
Edad media (en el último contrato)	32,2	23,5	25,4	38,4	39,1	28,0
Edad media en el primer empleo	29,3	39,5	32,2	23,8	24,5	39,2
Tiempo potencial de trabajo	9,63	19,67	9,63	18,16	18,52	18,25
Tiempo trabajado (años)						
Total	8,42	12,42	7,48	11,67	13,19	13,25
En CEE	8,42	2,82	3,73	2,96	0,00	0,00
Total "como discapacitado"	8,42	3,83	4,93	4,00	3,94	0,00
Si empezó como discapacitado	8,42	6,17	6,13	6,13	5,69	0,00
Si no empezó como discapacitado	0,00	12,58	9,99(*)	12,43	14,19	13,25
En contratos indefinidos	5,58	3,03	3,67	3,13	4,76	3,17
En contratos temporales	0,94	2,32	1,80	2,24	1,72	1,53
Como funcionarios(**)	0,00	0,05	0,06	0,05	0,03	0,58
"Otras situaciones"	0,00	0,84	0,17	0,73	0,95	1,94
% tiempo trabajado sobre tiempo potencial	87,4%	63,1%	77,6%	64,3%	71,2%	72,6%
Tiempo trabajado (% sobre el tiempo trabajado total)						
En contratos indefinidos	66,2%	24,4%	49,1%	26,8%	36,1%	23,9%
En contratos temporales	11,2%	18,7%	24,0%	19,2%	13,0%	11,5%
Como funcionarios(**)	0,0%	0,4%	0,8%	0,4%	0,2%	4,4%
En otras situaciones	0,0%	6,7%	2,2%	6,3%	7,2%	14,6%
Duración media de los contratos (años)						
Total	4,77	1,37	1,66	1,41	2,09	3,68
De los contratos indefinidos	7,14	3,00	3,10	3,01	3,51	4,67
De los contratos temporales	1,75	0,62	0,65	0,62	0,62	0,68
Como funcionarios	0,00	0,81	1,32	0,87	0,98	3,82
"Otras situaciones"	0,11	3,16	2,71	3,14	3,77	6,86
En CEE	4,77	1,37	1,89	1,45	0,00	0,00
"Como minusválidos"	4,77	1,76	2,02	1,80	2,79	0,00
Número de contratos						
Total	2,97	14,90	7,91	13,84	18,24	10,11
"Como minusválidos"	2,97	3,23	3,36	3,25	1,77	0,00
En CEE	2,97	2,81	2,80	2,81	0,00	0,00

Fuente: Muestra de Vidas Laborales (MVL) de la Seguridad Social, extracción de 2004.

(*) Aparentemente esta casilla debería ser nula, pues se trata de personas no identificadas como discapacitadas en su primer contrato (que si lo fueron en contratos posteriores) y el contrato fue con un CEE sin ser aparentemente discapacitados. Pueden darse dos explicaciones: que se trate de errores de grabación o bien que se trate de trabajadores sin discapacidad de un CEE que con posterioridad se convirtieron en personas con discapacidad (y alguno de esos trabajos posteriores no fueron en CEE). En términos muestrales esta celda agrupa tan sólo 37 casos, por lo que o bien se trata de situaciones muy particulares o bien de un error que afecta a muy pocos casos.

(**) En la MVL aparecen sólo los funcionarios que cotizan directamente por el Régimen General de la Seguridad Social.

Distribución de la ocupación por sectores de actividad: los primeros siete sectores en el colectivo de personas con discapacidad severa y su comparación con los restantes colectivos (población de 16 a 64 años)

	Discapacidad severa	Discapacidad moderada	Población sin discapacidad
Industria	21,5	19,5	18,8
Comercio	13,9	11,6	14,4
Construcción	12,5	13,5	12,2
Transportes y comunicaciones	9,2	7,6	6,2
Servicios sociales	9,1	4,8	5,3
Otros servicios personales y domésticos	8,5	9,1	7,7
Administración Pública	8,1	8,1	8,6

Fuente: Elaboración propia con "Encuesta de Condiciones de Vida" de 2005 (2006).