



# A DEBATE

## NUEVAS POLÍTICAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

En los últimos años se han puesto en marcha una serie de medidas que tratan de incentivar la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Con el fin de medir la eficacia de esas medidas, Minusval ha sondeado la opinión de expertos de la Administración Pública, el colectivo de personas con discapacidad, las empresas y los agentes sociales.

MADRID

JESÚS ZAMARRO Y FRANCISCO MARGALLO

Conseguir el pleno empleo es el objetivo último del Acuerdo sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, firmado en diciembre de 2002. Su posterior desarrollo ha dado origen a diversas modificaciones legislativas y desarrollos reglamentarios referidos, entre otras cuestiones, a la intermediación laboral, formación, contratación e inserción laboral, promoción a la iniciativa empresarial, etc.

De las medidas aprobadas últimamente, cabe destacar las que afectan a la reserva de puestos de trabajo y medidas alternativas, la regulación de los "enclaves laborales", la modernización de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Para debatir sobre estas cuestiones, en esta sección de Minusval, contamos con las opiniones de Amparo Valcarce, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad; Luis Cayo Pérez Bueno, director ejecutivo del CERMI; Pilar Iglesias, responsable del Área de Integración Laboral de Discapacitados del Departamento Laboral de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); Almudena Fontecha, secretaria para la Igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT); y José María Fernández, adjunto a la Secretaría de Política Social de Comisiones Obreras (CC.OO.).

### POLÍTICAS ACTIVAS

**Si la tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de**



**las personas sin discapacidad ¿Están cumpliendo, las políticas activas de empleo, el objetivo de mejorar la capacidad de inserción laboral del colectivo?**

**AMPARO VALCARCE:** Las políticas activas de empleo juegan un papel fundamental en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Queda todavía mucho camino por recorrer, pero las medidas que hemos tomado (reserva efectiva del 5% de empleo público o medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota del 2% en las empresas privadas) nos sitúan en la buena senda. El Gobierno está firmemente comprometido con estas acciones positivas: en 2005 invertiremos 507 millones de euros en políticas de empleo para las personas con discapacidad, lo

que supone el mayor esfuerzo presupuestario de los últimos años y un incremento del 3% en subvenciones y de un 10% en bonificaciones.

**LUIS CAYO:** No, ciertamente no. Ayudan pero de un modo muy tímido y lejos del necesario para transformar la situación radicalmente. Se necesitan políticas de empleo enérgicas, pero fracasarán si no van acompañadas de otro tipo de políticas más estructurales como las de educación, accesibilidad, protección social, no discriminación. Las políticas de empleo, para ser eficaces, dependerán cada vez del resto de políticas de inclusión; por sí mismas no bastarán.

**PILAR IGLESIAS:** Como consecuencia del esfuerzo conjunto de todos, se ha avanzado en la integración laboral en el empleo ordinario incrementándose año a año el número de personas discapacitadas contratadas, tanto en modalidades indefinidas (un incremento del 36,5% en el período 1999-2003; así como en empleo autónomo o asociado (Cooperativas, Sociedades Laborales, etc...)).

Estamos hablando, según datos de 2003, de más de 40.000 contrataciones de trabajadores con discapacidad en el empleo ordinario. Y eso a pesar de que la obligación de la cuota de reserva se impuso con carácter general, independientemente de la realidad de las empresas y de las propias personas con discapacidad.

**ALMUDENA FONTECHA:** En primer lugar, uno de los problemas que nos encontramos es la carencia de datos, informes y



*Amparo Valcarce, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad*



*Pilar Iglesias, responsable del Área de Integración Laboral de Discapitados del Departamento Laboral de la CEOE*



*Almudena Fontecha, secretaria para la Igualdad de la UGT*



*José María Fernández, adjunto a la Secretaría de Política Social de CC.OO.*



*Luis Cayo Pérez Bueno, director ejecutivo del CERMI*

estadísticas actualizadas que nos permitan valorar las acciones y políticas de empleo. Por tanto, a la hora de poder evaluar y valorar los resultados las administraciones han de prever un sistema que asegure el conocimiento de la realidad y el seguimiento las citadas políticas. No obstante, según fuentes del Instituto Nacional de Estadística sobre datos obtenidos de la EPA de 2002, la tasa de actividad de personas en edad de trabajar con discapacidad es del 33,7, frente al 70 del resto de la población sin discapacidad, la tasa de empleo del 28,5 para las personas con discapacidad frente a un 62,4 de los que no tienen discapacidad y la tasa de paro, asciende a 15,3 frente al 11 de la población sin discapacidad.

**JOSÉ M<sup>a</sup> FERNÁNDEZ:** Desde la Central Sindical CC.OO. pensamos que últimamente se está pensando más en el empleo protegido y aumentando la precariedad entre las personas con discapacidad. Se deberían potenciar y desarrollar el empleo ordinario y el autoempleo con micro créditos y desgravaciones fiscales, ayudas al I+D empresarial, etc. Así mismo se debe alcanzar un salario digno que permita ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones, como el resto de la población activa.

#### **REDUCCIÓN DE LA INACTIVIDAD**

**¿Qué programas novedosos serían necesarios poner en práctica para**

**reducir los altos niveles de inactividad laboral de las personas con discapacidad?**

**AMPARO VALCARCE:** Debemos avanzar en las medidas de inserción de las personas con discapacidad, potenciando la labor de los centros especiales de empleo y poniendo en marcha mecanismos para hacer efectivas las reservas de empleo público. Además, vamos a aprobar un Plan de Acción de la Mujer con Discapacidad para promover varias iniciativas a favor de un colectivo que sufre una doble discriminación. El gran objetivo de este plan es la incorporación de la mujer con discapacidad al mundo laboral.



# A DEBATE

Por otro lado, queremos incrementar la presencia de personas con discapacidad en la Universidad.

**LUIS CAYO:** Hay que activar la discapacidad; el CERMI lo viene manteniendo desde hace mucho. Más que el paro, con ser gravísimo, el problema estructural de las personas con discapacidad en relación con el empleo es la inactividad. Hay, por ejemplo, que revitalizar la cuota legal de reserva, ligándola a la contratación con las Administraciones Públicas o a la posibilidad de recibir subvenciones. Ninguna empresa que no cumpla con la cuota, estando obligada, podría recibir subvenciones o concurrir a concursos públicos. Resulta inmoral que quien incumple la Ley pueda beneficiarse de la Administración.

**PILAR IGLESIAS:** De un tiempo a esta parte se extiende la idea de que el empleo protegido es en sí mismo la única posibilidad de inserción. Se olvida el principal objetivo, su carácter de paso previo a la incorporación al empleo ordinario.

Las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad deben analizarse, al igual que las demás políticas de empleo, en el marco del diálogo de las Organizaciones Empresariales y Sindicatos que constitucionalmente tienen reconocida su función interlocutora en esta materia. Pero además hay que hacer hincapié en las políticas formativas y en la accesibilidad del entorno.

En relación al empleo ordinario, es necesario modificar la normativa vigente de manera que se contemple a la negociación colectiva como un ámbito con capacidad moduladora de la cuota de reserva vigente.

Asimismo, es necesario evaluar las medidas alternativas vigentes y plantearse el mantenimiento de las mismas o su supresión y sustitución por medidas más adecuadas.

**ALMUDENA FONTECHA:** Con independencia de los programas novedosos que se podrían establecer, sería necesario asegurar el funcionamiento de las políticas

actuales; esto es, no basta con que existan estas políticas sino que se cumplan y sean efectivas. No cabe duda que un punto fundamental es analizar y actuar sobre la situación de los altísimos niveles de personas con discapacidad que permanecen inactivas, para ello es necesario que interactúen distintas áreas tales como acercar los mecanismos de inserción laboral a las condiciones específicas de las personas con discapacidad, actuar sobre la accesibilidad y adaptación de puestos y sobre la formación continua de los trabajadores y específica para aque-

llos puestos donde existe mayor índice de demanda.

**JOSÉ M<sup>a</sup> FERNÁNDEZ:** Crear unos planes de formación general y formación profesional estatales autonómicos y locales, que permitan a las personas con discapacidad, incorporarse a los Planes de formación y Promoción para personas sin discapacidad. Sancionar, la existencia injustificada de recursos formativos específicos para personas con discapacidad. Esta política provoca un doble gasto y segregación social.

Promover normativa y protección para el 'Empleo con apoyo' con especial incidencia en la incorporación o tránsito al empleo ordinario.

## CONTRATACIÓN

**A pesar de los incentivos económicos, las empresas son reticentes a la hora de contratar a trabajadores con discapacidad ¿Qué elementos son determinantes para que las empresas contraten o no a discapacitados? ¿Es necesaria una mayor implicación empresarial y sindical para lograr ese objetivo?**

**“Las políticas activas de empleo juegan un papel fundamental en la inserción laboral de las personas con discapacidad”  
(Amparo Valcarce)**

**“Las políticas de empleo, para ser eficaces, dependerán cada vez del resto de políticas de inclusión”  
(Luis Cayo Pérez Bueno)**

**“El conocimiento y la colaboración entre el mundo empresarial y el mundo de la discapacidad, el diálogo y el intercambio de posiciones y experiencias nos parecen vías constructivas”  
(Pilar Iglesias)**

**AMPARO VALCARCE:** Debemos facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad o la posibilidad de cumplir una serie de medidas alternativas que redunden en la inserción laboral de este colectivo. Además, tenemos que promover en lo posible el acceso de las personas con discapacidad al ámbito universitario. Para ello, hemos impulsado junto al Ministerio de Educación y al CERMI la elaboración del Libro Blanco “Universidad y Discapacidad”, que nos ofrecerá un diagnóstico adecuado de la situación de cara a adoptar algunas medidas.

En cuanto a la implicación de los agentes sociales, debo recordar que la patronal y los sindicatos siempre han apostado por la progresiva incorporación de las personas con discapacidad al empleo. Por ello, confío en llegar a acuerdos beneficiosos en la Mesa de Diálogo Social en esta legislatura.

**LUIS CAYO:** Ni que decir tiene, los agentes sociales tradicionales, en cuyas manos está la negociación colectiva, tienen una función de primer orden, que no siempre han ejercido, en favor de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Hay que luchar contra la discriminación, contar los estereotipos, contra las barreras mentales, pero también es responsabilidad nuestra adquirir un nivel formativo y de habilidades que nos haga atractivos como trabajadores.

**PILAR IGLESIAS:** No estoy de acuerdo en que las empresas sean reticentes. Hay muchísimos ejemplos de empresas que contratan por encima de la cuota. Ahora bien, hay que ir a más. El conocimiento y la colaboración entre el mundo empresarial y el mundo de la discapacidad, el diálogo y el intercambio de posiciones y experiencias nos parecen vías constructivas.

Las empresas son aliados imprescindibles. En este caso las Organiza-

ciones Empresariales estamos siempre dispuestas a colaborar y lo hemos demostrado constantemente con nuestra participación en el IMSERSO, el INEM, en el Informe sobre la Situación de las Personas Discapacitadas en España del CES, en el Compendio Europeo de Buenas Prácticas sobre el Empleo de Personas Discapacitadas

o en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003.

Y lo que es más importante, implicándonos cada vez más en la integración laboral de personas con discapacidades.

**ALMUDENA FONTECHA:** Según la EPA, tan solo el 12% de los ocupados tienen medidas de fomento de empleo para personas

**“Las subvenciones a la contratación son poco eficaces frente a otros factores que están dificultando el acceso al empleo de las personas con discapacidad”**  
(Almudena Fontecha)

que ver con la superación de estas dificultades. En muchas ocasiones las dificultades se concentran en el tipo de trabajo y en las horas en que pueden trabajar, la accesibilidad de los puestos, por lo que sería más eficaz el establecimiento de políticas que

con discapacidad, por lo que estas medidas tienen escasa cobertura real. Las subvenciones a la contratación son poco eficaces frente a otros factores que están dificultando el acceso al empleo de las personas con discapacidad, por lo que sería más útil destinar estos recursos a medidas que tendrían más

**“Se deberían potenciar y desarrollar el empleo ordinario y el autoempleo con micro créditos y desgravaciones fiscales, ayudas al I+D empresarial, etc.”**  
(José M<sup>a</sup> Fernández)

intermedien de forma óptima la oferta y la demanda de empleo.

**JOSÉ M<sup>a</sup> FERNÁNDEZ:** La Central Sindical CC.OO. está elaborando planes e iniciativas de empleo para personas con discapacidad. Conseguir una mayor implicación sindical en los Centros de Trabajo donde se encuentran personas con discapacidad, sea dentro del Mercado Abierto o Protegido. Paralelamente luchamos por la sindicalización de las personas con discapacidad en cualquier ámbito y responsabilidad. No solo para actuar en su propio beneficio, si no sobre todo, para defender los derechos de todos los trabajadores/as, haciendo efectiva y visible su participación sindical, laboral y social.



#### NORMATIVA

- Artículo 38.1 de la Ley 13/1981, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Acuerdo MTAS-CERMI. En su punto III.3 recoge la necesidad de modernizar los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad.
- Real Decreto 2271/2004, de 30 de diciembre. Regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.