

7. CONCLUSIONES

7. CONCLUSIONES

EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE 50 Y MÁS TRABAJADORES

A partir del cuestionario enviado a las empresas extremeñas que contaban, según el registro Ardan 2004, con 50 y más empleados, un total de 181 de las que han contestado 110, hemos podido concluir:

- Un cierto desconocimiento de la norma sobre la reserva del 2% de los puestos, que alcanza a una media de 24,5% de las organizaciones encuestadas. Entre aquellas empresas que tienen obligación, por superar su plantilla los 50 trabajadores, el mayor grado de desconocimiento lo tiene el intervalo de 51-75 trabajadores, con un 30%, seguidas de las de más de 125 trabajadores, con un 18,8%.

- En cuanto al estado de conocimiento de las medidas alternativas, una media de 42,2% desconocen estas opciones. Si tenemos en cuenta el tamaño de las empresas, son las de más de 125 trabajadores las que muestran un mayor conocimiento, un 75%, seguidas de las más pequeñas y sin obligación de contratar, que conocen en un 59,3%. Llama la atención que entre las empresas de 75-125 empleados, que manifestaban conocer en su mayoría (90,9%) la reserva de puestos, tan solo conocen las alternativas un 45,5%.

- Sobre la existencia de personas con discapacidad empleadas en las empresas: el 62,7% de las sociedades encuestadas poseen algún discapacitado como empleado y el 37,3% no lo tienen.

- La relación entre contratación y conocimiento de la legislación del 2%, indica que: el 82,6% de las empresas que conocen tienen personas con discapacidad contratadas en sus plantilla mientras que el 63,4% a pesar de conocer la reserva de puestos, no tienen empleados. Un 17,4% no conoce la reserva de puestos pero sí tienen trabajadores con discapacidad y un importante 36,6% ni tienen empleados ni conocen la legislación.

- Si consideramos el conocimiento de las alternativas con las contrataciones llevadas a cabo en las empresas tenemos que el 66,7% de las sociedades encuestadas poseen algún trabajador con discapacidad y conocen las alternativas para el cumplimiento de la reserva de puestos, y 33,3% aunque no conocen las alternativas cuentan con personal contratado. El 53,7% ni conoce las alternativas ni cuentan con ninguna contratación y 46,3% a pesar de tener conocimiento de las alternativas, no cuentan con personal contratado.

- Sobre los trabajadores con discapacidad contratados los encuestados revelaron contar con un discapacitado en un porcentaje del 44,1%, con dos, el 30,9%, de tres a cinco, el 14,5% y con más de cinco, el 10,1%. Con estas cifras, la media de discapacitados por empresas sería del 2,9.

- Si se toma en consideración el sexo de los discapacitados empleados, se observa una gran distancia entre el porcentaje de mujeres y hombres, dando una media de dos varones por empresa y 0,90 mujeres. En este sentido y ahondando en las diferencias de género observadas, el porcentaje de entrevistados que admite no tener ningún discapacitado entre su plantilla es del 5,8%, mientras que los que reconocen no contar con ninguna discapacitada se eleva al 78,3%.

- Llama la atención que, en aquellas empresas que reconocieron no conocer la legislación o las medidas alternativas pero, a pesar de ello, tener alguna persona con discapacidad contratada, éstas eran predominantemente de sexo masculino.

- El número total de discapacitados contratados por las empresas encuestadas es de doscientos, de los cuales el 42,5% son peones, el 1% cocineros, el 2% dependientes, el 17% operarios, el 3% vigilantes, el 2,5% conductores, el 5% encargados, el 9,5% administrativos, el 8% oficiales de 1ª, el 0,5% viajantes y el 3% técnicos. En un 3,5% no consta el puesto que ocupan y en un porcentaje del 54,5% no consta la ocupación ni el grado de discapacidad.

- Según el tipo de discapacidad, el porcentaje más alto de los asalariados se encuentra entre aquellos que poseen una deficiencia osteoarticular (40%), seguidos de la deficiencia expresiva, el 13%, la auditiva, el 11%, la mixta, el 8%, la visual, el 7,5% y las enfermedades crónicas el 5,5%. El resto de deficiencias quedan por debajo de un 2%, no constando cuál es la deficiencia sufrida en un porcentaje del 4,5%.

- Si se toma en consideración el tipo de puesto que desarrollan los discapacitados contratados por las empresas encuestadas, el 37,5% desarrollan su actividad en la construcción, el 25% como soldadores/montadores y el 37,5% en el manejo de máquinas.

- En cuanto a si estos trabajadores pertenecían o no a la empresa antes de sufrir la discapacidad, de los 200 trabajadores, 58 (29%) sí pertenecían anteriormente a la empresa, por 128 casos que no (64%) y con 14 respuestas (7%) en las que no se especificaba este aspecto. A partir de los datos aportados se puede observar que en determinadas categorías de mayor especialización,

como encargados y oficiales de primera, la proporción de antiguos empleados aumenta sobre los que no lo son, pudiendo indicar una mejor disposición por parte de las empresas en relación a estos puestos en los que se aprecian factores como la responsabilidad o la experiencia y, por tanto, de más difícil sustitución por contraposición a otras categorías cuyas habilidades y destrezas son menos valoradas social y empresarialmente.

- Sobre la situación de la empresa con respecto a la legislación, con menos de un 5% se encuentran todas las empresas que poseen un certificado de excepción por dos años para el cumplimiento de la reserva de puestos, también aquellas que realizan donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad. Aquellas que tienen establecido un contrato mercantil, están entre el 5 y el 10% para todas las variables, excepto en las grandes empresas, el 21,9%, los encuestados que conocen la Ley y sus alternativas de cumplimiento, que aumentan hasta el 13%, y los encuestados de mayor edad, que llegan a suponer hasta el 25%.

- Los resultados que ha trasladado el análisis sobre las propuestas de las empresas a propósito de cómo mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, indican que los temas a los que se ha concedido mayor importancia son:

1. las ayudas de tipo económico y fiscal, además del apoyo público para los equipamientos y adaptaciones, y un mayor fomento de los CEE.
2. la formación, referida, principalmente, a la mejora en conocimientos específicos, adaptados a los puestos a desarrollar o a la actividad empresarial de la zona.
3. el papel de las empresas, en el que se subraya, en un número importante de respuestas, las dificultades para contratar a personas con discapacidad en actividades que implican esfuerzo físico, o adaptaciones de la maquinaria. Se menciona el fomento de las prácticas en empresas, y la eliminación de los prejuicios.
4. la información, como elemento susceptible de importantes mejoras destinada a orientar sobre aspectos como: tipos de discapacidad y minusvalía, las posibilidades de inserción, los perfiles profesionales, las ventajas de su contratación, las ayudas y subvenciones y más información también sobre la obligación del 2% de la reserva de puestos

5. el papel de las administraciones públicas en el apoyo permanente de los medios precisos para un desarrollo integral de las personas con discapacidad, en las ayudas económicas y en la implantación de algunas medidas concretas como la creación de una base de datos regional, una mejor gestión de los recursos del SEXPE y de las labores de coordinación y asesoramientos en los procesos de selección.

EN EL ÁMBITO DE LAS ASOCIACIONES

La valoración que han hecho las asociaciones sobre la situación actual refleja cierto nivel de optimismo aunque reconocen las importantes mejoras que quedan aún por conseguir.

Se dan cita en esta valoración algunos de los condicionamientos habituales al hablar de las circunstancias que rodean a las personas con discapacidad, como son las mejoras en la formación y orientación laboral, los prejuicios del sector empresarial y del conjunto de la sociedad, la falta de apoyo o la sobreprotección familiar, y el derecho de estas personas a contar con un empleo.

Las entidades han estimado importante señalar algunas situaciones específicas dentro de la discapacidad, donde las dificultades se acentúan (las mujeres con discapacidad, las poblaciones de entornos rurales, personas con escasa cualificación, personas sin pensión o con pensiones no contributivas que cuentan con poca formación o limitación para el acceso a trabajos en su zona, y personas con formación pero con limitaciones para la mayoría de los trabajos) o donde los avances son más limitados (personas con autismo, personas con ceguera total)

Con respecto al contexto social, los problemas que se han diagnosticado desde estas organizaciones son la competitividad, la estrechez del mercado de trabajo extremeño por el insuficiente tejido industrial existente, la precariedad del empleo y el incumplimiento de las cuotas de reserva por las administraciones públicas.

Sobre los cambios más importantes, las personas encuestadas han subrayado, especialmente, la compatibilidad de las pensiones, también el apoyo a la contratación de personas con discapacidad y la cuota de reserva en la administración y en las empresas de 50 y más trabajadores.

Sobre las demandas o propuestas, se ha evidenciado un discurso común cuyos focos de interés han sido:

- el *cambio de actitudes* mediante la concienciación y sensibilización tanto de empresas, como de compañeros trabajadores, personas con discapacidad y sus familias.
- *La formación* en sentido amplio, que comprendería el apoyo a determinadas necesidades sociales desde la primera infancia, hasta el ajuste

de sus competencias profesionales. Los diferentes tipos de discapacidad son determinantes en el desarrollo de esta demanda hacia uno y otro sentido, así, para las personas con discapacidad psíquica el apoyo durante todas las etapas de la vida es primordial mientras que el tipo de deficiencias físico o sensorial están más preocupadas por el ajuste en relación a puestos de trabajo o a nuevos yacimientos de empleo.

- Las referencias sobre *las empresas*, se han dirigido principalmente, a solicitar que se les facilite una mayor información sobre las medidas de contratación y fomento del empleo. También se espera que cumplan con la cuota de reserva.
- A las *administraciones públicas* se les demanda, sobre todo, agilidad en los trámites burocráticos, mayor implicación a través de sus contrataciones, el cumplimiento de la cuota de reserva y la vigilancia de este deber en las empresas de 50 y más empleados, asimismo, una mayor transparencia en las convocatorias públicas.

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los CEE son cada vez más centros de producción con carácter permanente aunque, en muchos casos, especialmente para aquellos que nacen de un proyecto asociativo, los cuales suponen un porcentaje importante en el total de los existentes en esta Comunidad Autónoma, dependen aún, y de forma importante, de las ayudas públicas. Desvincularlos de sus organizaciones, no solo formalmente, sino estructuralmente, con un equipo directivo independiente, les haría despegar en su crecimiento como proyecto viable y duradero.

Los CEE se han convertido en sustentadores de las propias organizaciones que los crearon. Su actividad supone unos ingresos que se reinvierten en el propio centro pero también en satisfacer otras necesidades de la organización.

Los CEE subrayan su fragilidad económica basada fundamentalmente por un mayor gasto en personal y una menor productividad pero son también vulnerables en su imagen porque su funcionamiento es desconocido para las personas que no se encuentran directamente implicados con ellos.

Las actividades que ofrecen los CEE se convierten, en ocasiones, en una limitación más debido a que no encuentran espacios similares ni, por tanto, oportunidades de empleo, en el mercado ordinario donde insertar a los trabajadores más cualificados.

Los CEE demandan mayor atención económica para las actividades y personal destinado a los ajustes psicosociales de estos trabajadores, algo que actualmente ha quedado supeditado a los recursos disponibles por los centros o entidades que los apoyan.

Los representantes sindicales de los CEE que hemos entrevistado desarrollan una labor escasamente reivindicativa dada la gran implicación personal que tienen con el proyecto del centro desde el inicio de su actividad.

Existen algunos aspectos como la formación continua, y la formación en prevención de riesgos, o la representación sindical necesitan de un apoyo decidido por parte de todos los agentes implicados para fomentar un mayor desarrollo e implantación. Con ello, sin duda, se contribuiría a mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores, al mismo tiempo que a diluir las sospechas de irregularidades en estos centros que, por otro lado, llevan a cabo una importante labor para muchas personas dentro de la discapacidad.

En este sentido, si los CEE han de asumirse como figuras permanentes es necesario, en primer lugar, una reformulación legal que clarifique de qué manera ha de desarrollarse esta nueva forma de empresa protegida. Por otra parte, en este nuevo camino sería preciso que formen parte, de manera normalizada, no solo de las operaciones de intercambio productivo dentro del mercado sino también en lo que se refiere a derechos y deberes de sus trabajadores con las particularidades que se estimen necesarias en atención a sus características.

Si la postura a seguir es la del cumplimiento de lo estipulado como fin en la LISMI, algo que se antoja complicado dado el espectacular desarrollo que han alcanzado, las dudas existentes sobre la viabilidad real de esta idea y las reticencias que esto generaría en muchos casos, habría que exigirles con más firmeza el cumplimiento de este objetivo, hoy por hoy, prácticamente ignorado en su funcionamiento diario.

El contacto con las empresas del entorno es escaso, en parte porque no se considera prioritario, en parte por las malas experiencias, aunque escasas, que conocen, y en parte por la escasez de recursos personales con los que poder afrontar un trabajo de base de este tipo que exigiría dedicación exclusiva a esta tarea y que ellos consideran se está propiciando a partir de los proyectos europeos de inserción, en los que actualmente delegan esta función de contacto y acuerdos entre empresas.

El seguimiento de las inserciones que han resultado fallidas es escaso y sin embargo, contar con esta información, por parte del empresario y del trabajador, ayudaría a sopesar los auténticos obstáculos y la eficacia de las medidas para la inserción en el mercado ordinario.

Los CEE reconocen como obstáculos para la inserción laboral de las personas con discapacidad:

- La falta de información destinada a las empresas de la región en la que se subraye tanto los beneficios económicos de la contratación en este colectivo, como diferentes aspectos de la discapacidad que contribuyan a un mayor conocimiento de las capacidades de estos trabajadores y a disminuir los miedos y reticencias hacia los mismos.
- Mayor implicación de los agentes sociales en la formación e información a los padres de personas con discapacidad para potenciar la incorporación al mercado laboral

- Promocionar actividades de formación adaptadas a las necesidades y particularidades de las personas con discapacidad.
- Apoyar la formación a través de itinerarios laborales creados con ayuda de la información que facilitaran las empresas sobre las cualificaciones y puestos que pudieran ocupar las personas con discapacidad en sus empresas.

Con respecto al funcionamiento cotidiano de los centros, estiman que sería necesario:

- aumentar el número de CEE existentes y el número de plazas así como el tamaño de sus instalaciones.
- Un aumento de las ayudas públicas destinadas al personal de apoyo, especialmente importante para los CEE que trabajan con discapacidades de tipo psíquico, con objeto de que puedan proporcionar la asistencia psicosocial que estas personas necesitan y que los centros deben proporcionarles.
- Mayor rapidez en hacer efectivas las ayudas económicas, reducir este plazo de espera a 3 meses en lugar de los 6 que ahora mismo tardan en poder disponer de ellas.
- Reducción o simplificación en los trámites administrativos para la formación de un CEE y en los informes que trimestralmente han de enviar a la Administración Pública para la fiscalización de sus gastos.