

## 2. METODOLOGÍA

---

## 2. METODOLOGÍA

Esta investigación consta de tres fases en las que se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas según la idoneidad de las mismas en cuanto a los objetivos a cubrir.

En el trabajo a realizar con las empresas, dada la enorme dificultad y reticencias de este sector a contestar voluntariamente a cuestiones que atañen a la organización de sus sociedades, se optó por llevar a cabo el envío de un breve cuestionario, que con carácter anónimo nos ofreciera información sobre el grado de conocimiento y cumplimiento de la reserva de puestos o de alguna de las medidas alternativas que la Ley dispone. Con respecto a la plantilla de trabajadores con discapacidad, se les preguntaba concretamente, sobre el número de personas actualmente empleadas, el sexo de las mismas y los puestos en los que se encontraban. Finalmente, se recogieron también las propuestas que estimaran convenientes para mejorar la situación del empleo de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

En el trabajo con las asociaciones el objetivo era conocer su opinión sobre los últimos avances en relación al empleo y recopilar sus demandas de cara al futuro y sobre estos temas versaron las preguntas que se formularon.

Los Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) constituían uno de los principales objetivos de este estudio dado su espectacular desarrollo en los últimos años. Este progreso ha supuesto un importante crecimiento en el empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, lejos de ser la figura que en un principio contemplaba la LISMI como paso intermedio a una posterior incorporación laboral en el mercado de trabajo ordinario, los actuales CEE se definen por su carácter permanente lo que, sin duda, contradice el espíritu con el que fueron creados. A grandes rasgos, se pretendía conocer algo más sobre cómo se originaron estos centros y cómo se llegó a establecer este estado de permanencia, a qué dificultades se enfrentan y cómo se organiza el trabajo en los centros, además de sus propuestas de mejora para esta modalidad de empleo protegido.

Las diferentes fases que conforman este segundo volumen se identifican con cada uno de los trabajos de campo que se llevaron a cabo y cuyos objetivos se han descrito anteriormente:

**Fase I: La inserción laboral en las empresas de 50 y más trabajadores de Extremadura.** Cuestionario enviado a las empresas con objeto de analizar su conocimiento sobre la obligación de reserva del 2% de los puestos en las sociedades que, como ellos, superan los 50 trabajadores en su plantilla. Se enviaron un total de 181 cuestionarios que se correspondían con el número de empresas con 50 y más empleados que figuraban en el registro de empresas de la Guía Ardan 2004<sup>1</sup>.

Se consiguieron finalmente 110 cuestionarios que constituyen, teniendo en cuenta el condicionante metodológico que supone el envío de cualquier tipo de cuestionario por correo, un porcentaje razonable con el que se han podido obtener óptimos resultados de cara a satisfacer los parámetros de fiabilidad y validez estadística.

Por otra parte, se han incluido en el análisis de este estudio los datos de todas las empresas que han enviado el cuestionario debidamente cumplimentado, tanto las de más de cincuenta empleados como las de menos; de otro modo, no hubiera sido posible inferir una cantidad de datos metodológicamente válidos, pues la dinámica de la fluctuación de los trabajadores en las empresas constituye una variable difícilmente controlable.

**Fase II: La opinión de las asociaciones más representativas.**

Cuestionario enviado a las asociaciones más representativas de la región en el que se pedía valorasen la situación actual, los principales logros de los últimos años y que presentaran posibles sugerencias de cara al futuro. Las asociaciones encuestadas sumaron un total de 13 casos que comprendían los tipos de discapacidad físico, psíquico y sensorial.

**Fase III: La experiencia de los CEE de Extremadura.** Entrevistas llevadas a cabo en una selección de Centros Especiales de Empleo de la región. Para esta selección se tuvieron en cuenta las siguientes variables que, a nuestro juicio, podría englobar todas las situaciones posibles:

- número de trabajadores del centro
- ubicación en un entorno rural, semiurbano o urbano
- representación de delegados sindicales por parte de las organizaciones más representativas (CC.OO. / UGT)

---

<sup>1</sup> En la Guía Ardan se reflejan los datos depositados por las empresas extremeñas en el Registro Mercantil.

- actividad del centro
- de forma orientativa, el tipo de discapacidad predominante.

Se llevaron a cabo 18 entrevistas, 8 de ellas a gerentes, otras 8 a trabajadores y 2 a representantes sindicales con objeto de recoger diferentes puntos de vista sobre los temas planteados.

A continuación se hace una breve referencia al espíritu y objetivos de la LISMI como inspiradores de este Informe sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Extremadura.

### **3. BREVE REFERENCIA A LA LEY 13/1982 DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DEL MINUSVÁLIDO (LISMI)**

---

### **3. BREVE REFERENCIA A LA LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS.**

Inspirada en el principio de dignidad que promulga la Constitución en su artículo 49, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, tiene por objeto la protección de “toda persona cuyas posibilidades de integración educativa y social se hallan disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”. Y es precisamente a esa integración efectiva a donde se dirigen todas las medidas que contempla la Ley. Éstas pasarán, en principio, por la mentalización de la sociedad, especialmente en el ámbito escolar y profesional, y por la prevención de minusvalías, que la Ley contempla como una de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales.

Siempre que sea posible, la integración se pretende en instituciones de carácter general, excepto cuando la minusvalía requiera una atención a través de servicios y centros especiales, previo informe de los equipos multiprofesionales de calificación. Éstos, con criterios técnicos unificados y con validez ante cualquier organismo público, emitirán informes diagnósticos sobre las disminuciones del presunto minusválido, orientarán terapéuticamente su recuperación y calificarán el grado de disminución del mismo. En este sentido, la Ley alcanza tanto a los disminuidos profundos<sup>2</sup>, para la asistencia y tutela necesarios, como a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social.

Se establece que los poderes públicos, en sus distintos ámbitos competenciales (Administración Central, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales) promoverán los recursos necesarios para esta efectiva integración, al tiempo que ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, mediante el asesoramiento técnico, la coordinación, planificación y apoyo económico, siempre que las actividades de estas asociaciones e instituciones privadas se adecúen a las exigencias que las Administraciones Públicas establezcan al respecto.

La acción protectora al minusválido que contempla la Ley afecta a la asistencia sanitaria y la prestación farmacéutica con cargo al sistema de la Seguridad Social, los subsidios de garantía de ingresos mínimos -para todo minusválido que se vea imposibilitado de obtener un empleo adecuado-, de

---

<sup>2</sup> El término de “disminuido profundo” se ha extraído del texto literal de la Ley pero este CES quiere reiterar su preferencia por el uso del concepto de “personas con discapacidad”.

ayuda de tercera persona que lo asista y de compensación para gastos de transporte, la rehabilitación médico-funcional y psicológica -cuando su anomalía constituya un obstáculo para la integración laboral y social- y la recuperación profesional (reglamentariamente se establecerán las condiciones de readmisión, por las empresas, de sus trabajadores, una vez terminados sus procesos de recuperación).

Aunque las referencias al ámbito laboral se encuentran dispersas por todo el articulado de la Ley, es el Título VII ("De la integración laboral") el que específicamente se ocupa de esta materia. Modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, determina como finalidad primordial de la política de empleo la integración de trabajadores con discapacidad, garantizando el principio de igualdad de trato en el sistema productivo o, en su defecto, su incorporación mediante fórmulas protectoras. En este sentido, entiende la discriminación directa cuando la persona sea tratada de manera menos favorable en razón de su discapacidad; e indirecta, cuando alguna cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión individual del empresario puedan ocasionar una desventaja al minusválido respecto de otras personas.

Añadido a la Ley por la referida 62/2003, el empresario está obligado a adoptar las medidas tendentes a la adaptación del puesto de trabajo y a la accesibilidad de la empresa, en función de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que estas medidas sean muy gravosas para el empresario, extremo que será determinado reglamentariamente.

El artículo 38 del mismo título, modificado por las Leyes 66/1997, 50/1998 y 24/2001, determina la obligatoriedad de toda empresa, pública o privada, con una plantilla de más de 50 trabajadores, de que al menos un 2 por ciento sean minusválidos; cómputo que se realizará sobre el total de la plantilla de la empresa, independientemente de los centros de trabajo de ésta y del vínculo de los trabajadores con la misma.

Las empresas podrán quedar total o parcialmente exentas de esta obligación por lo dispuesto en la negociación colectiva sectorial a nivel estatal o, en su defecto, a nivel inferior, por lo dispuesto en el artículo 83 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Esta opción voluntaria del empresario conlleva la aplicación de medidas alternativas reglamentariamente determinadas.

Todo precepto reglamentario, cláusula de los convenios colectivos, pac-

tos individuales y decisiones unilaterales de la empresas en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo que sean discriminatorias con los minusválidos, se considerarán nulos y sin efecto.

Se garantiza el acceso de las personas con minusvalía a los Cuerpos de la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración Local, etc., en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, previo dictamen del equipo multiprofesional.

El empleo de los trabajadores minusválidos se fomentará mediante la adopción de ayudas que faciliten su integración: subvenciones, créditos o préstamos para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, pago de cuotas a la Seguridad Social, promoción de cooperativas, etc.

Entre los beneficios de esta Ley, se encuentra la confección de un registro de demandantes de empleo minusválidos en las oficinas de empleo y de las empresas que los contraten. Para una mayor efectividad, las citadas oficinas estarán coordinadas con los equipos multiprofesionales previstos en esta Ley.

Para los minusválidos que, dado el grado de su minusvalía, no puedan desarrollar su actividad laboral en condiciones habituales, la Ley contempla la creación de Centros Especiales de Empleo y de Centros Ocupacionales.

En los Centros Especiales de Empleo, el minusválido realizará un trabajo productivo y remunerado, acorde con su discapacidad. Su plantilla acogerá al mayor número posible de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del trabajo del mismo, que no será inferior al 70%. En ellos se desarrollarán servicios de rehabilitación, de recuperación, de integración social, culturales y deportivos para una efectiva adaptación social. Siempre que reúnan estas condiciones de utilidad pública y que carezcan de ánimo de lucro, recibirán compensaciones económicas por parte de las Administraciones Públicas, que establecerán los mecanismos de control de las mismas.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por Organismos Públicos como privados. La Administración promoverá su creación, directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, vigilarán la idoneidad de las condiciones de trabajo y someterán a los minusválidos, a través de los equipos multiprofesionales, a revisiones periódicas para impulsar su promoción, teniendo en cuenta su nivel de recuperación y adaptación laboral.

Por su parte, los Centros Ocupacionales asegurarán los servicios de



terapia ocupacional y de recuperación social a las personas cuya minusvalía, temporal o permanente, no permita la integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. Serán competencia de las Administraciones Públicas y de instituciones privadas sin ánimo de lucro.

La atención integral a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales que contempla la presente Ley implica una reestructuración administrativa que simplifique y racionalice los órganos de la Administración preexistentes y coordine sus competencias. Todo ello pasará por la planificación de la política general referida de atención al minusválido, la descentralización de los servicios, la participación democrática de los beneficiarios y la planificación dentro del contexto de los servicios generales sanitarios, educativos, laborales y sociales.

La financiación de las distintas prestaciones, subsidios y servicios contenidos en esta Ley se hará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y a los de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, que consignarán específicamente las correspondientes partidas presupuestarias. La Ley establece un plazo máximo de diez años desde su promulgación para que las Administraciones asuman plenamente el coste total de la mayor parte de las medidas por ella establecidas.

## **4. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE 50 Y MÁS TRABAJADORES**

---

## **4. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE 50 Y MÁS TRABAJADORES DE EXTREMADURA**

### **4.1. Resultados del Cuestionario**

#### *4.1.1. Introducción*

En un número importante de casos, la discapacidad ubica a los individuos que la padecen en situación de exclusión social. El acceso a la “normalidad” de estas personas viene dado por sus relaciones afectivas, su formación y su presencia en el mercado laboral. Sobre este proceso de incorporación a la sociedad a partir de la consecución de un empleo trata el presente informe.

La Constitución Española en su artículo 35 establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. La construcción de este derecho-deber presenta, además, incontables beneficios económicos, sociales y personales en el caso de las personas discapacitadas.

En este sentido, el Artículo 38 de la Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos dispone que “las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”, lo cual supone 1 trabajador minusválido por cada 50 empleados.

A partir de este precepto legislativo, el Consejo Económico y Social de Extremadura, ha desarrollado una encuesta para comprobar, principalmente, el grado de conocimiento e implementación de dicho artículo, o, en su defecto, de alguna de las medidas alternativas que posteriormente se regularon para facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas. Los resultados procedentes de la misma son los que se tratan de analizar a continuación.

Como aclaración previa de la terminología que se va a emplear y temiendo que en ocasiones puedan ser utilizados indistintamente, se van a definir los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> TEZANOS, J.F (ed). “Tendencias en desigualdad y exclusión Social. Tercer Foro sobre tendencias sociales”. Ed. Sistema.

**Deficiencia** hace referencia a la pérdida o carencia de un órgano o de su función sin importar cual sea la causa.

**Discapacidad** es entendida como toda limitación grave que afecte de forma permanente a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia.

Y **minusvalía** se refiere a las repercusiones sociales que tiene la discapacidad, es decir, las desventajas que le produce la deficiencia para relacionarse con su entorno.

Según la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud desarrollada por el INE en el año 1999, uno de cada diez discapacitados tiene empleo, si bien el nueve por ciento de los mismos son ocupados activos marginales, es decir, poseen un empleo precario. Ello lleva a que siete de cada diez personas con discapacidad se ubiquen en los estados más precarios de la escala socioeconómica.

Sin embargo, el mero hecho de ser un individuo activo, o sea, que está empleado o busca empleo de forma activa, ya es todo un signo de superación, por parte de los discapacitados y de los problemas que su situación les dispensa.

#### *4.1.2. Resultados de la encuesta*

En la Guía Ardan 2004 figuraban como empresas con 50 y más trabajadores un total de 181, de las cuales han respondido al cuestionario 110 empresas, lo que supone un 60,77% del total. Las sociedades encuestadas se encontraban distribuidas por provincias de la siguiente manera: el 30% pertenecían a la provincia de Cáceres y el 61,8% a Badajoz. El 8,2% restante de las empresas encuestadas pueden ubicarse en varias localidades de ambas provincias e incluso de Portugal, pudiendo ser sucursales de sociedades mayores.

En cuanto al sexo de los encuestados, de un total de 110 casos, un 71,8% han sido hombres y sólo el 28,2% mujeres.

Si se hace referencia al sexo de los trabajadores, con y sin discapacidad, dentro de estas sociedades, que suman un total de 12.018 personas, el porcentaje de hombres es del 71,6%, y el de mujeres trabajadoras del 28,4%. Así, la media de trabajadores es muy superior a la de trabajadoras situándose entorno al 80,4 hombres y el 31,8 mujeres.

	ENCUESTADOS	TRABAJADORES
HOMBRES	71,8	71,6
MUJERES	28,2	28,4

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por los hombres que participaron en la encuesta, aumentando el número de mujeres que ha formado parte de este sondeo, conforme se descien- de en la escala de ocupación.

La mayoría de respuestas corresponde a individuos con estudios medios (55,5%) quedando muy por debajo aquellos con estudios superiores, (27,3%) y estudios primarios (17,3%)

Como se puede observar en el cuadro siguiente, el intervalo de edad que ha supuesto un mayor porcentaje dentro de las respuestas obtenidas es el de veinticinco a treinta y cuatro años y el de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años. En el primer intervalo de edad, de dieciséis a veinticuatro años se encuen- tra un 1,8% de encuestados, lo cual supondría que sólo un individuo compren- dido entre esas edades ha respondido al cuestionario.

Edad de las personas encuestadas	Participación en la encuesta	
	Números absolutos	%
16-24	2	1,8%
25-34	42	38,2%
35-44	34	30,9%
45-54	20	18,2%
55-65	12	10,9%
TOTAL	110	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

El tamaño de las empresas que ha participado en esta fase de encues- tación es una variable fundamental para los objetivos de nuestro estudio. El registro utilizado, la Guía Ardan 2004, no nos permitía imaginar los resultados obtenidos posteriormente donde las empresas de menos de 50 empleados han supuesto un número nada despreciable de casos.

Tamaño de las empresas que han participado		
	Números absolutos	%
De 1-50 empleados	27	24,6
De 51-75 empleados	26	23,6
De 76-125 empleados	22	20,0
Mayor 125 empleados	32	29,1
NS/NC	3	2,7
Total	110	100

Entrando a analizar las interpelaciones más significativas del cuestionario, la pregunta 7 del cuestionario, se formuló de la siguiente manera ***¿tiene usted conocimiento de la reserva de un 2% de puestos sobre el total de puestos de trabajo que han de cumplir las empresas con 50 o más trabajadores?***

Un 75,5% de los entrevistados conocen dicha reserva mientras sólo el 24,5% la desconocen. De este modo, los porcentajes de conocimiento son elevados en todos los puestos de trabajo, así como en los distintos grupos de edad y sexo, quedando siempre por encima del 65% y llegando a alcanzar un 91,7% en el grupo de edad de cincuenta y cinco a sesenta y cinco años.

En cuanto al grado de formación de los entrevistados, no se dan diferencias reseñables en relación con el conocimiento de la reserva de puestos, teniendo en cuenta que los encuestados con un nivel de estudios superiores ha representado mayores porcentajes a aquellos que poseen estudios medios o primarios: un 83,3% los primeros frente a un 73,8% y un 68,4% los segundos respectivamente.

Conocimiento de la Ley		
	Sí	No
Primarios	15,7%	22,2%
Medios	54,2%	59,3%
Superiores	30,1%	18,5%

Fuente: Elaboración propia.

Si valorásemos este grado de conocimiento según el tamaño de las sociedades encuestadas obtendríamos, de la explotación de estos datos, el siguiente cuadro donde las empresas de entre setenta y seis, y ciento veinticinco trabajadores presentan un porcentaje más alto de instrucción en sus obligaciones normativas. El 90,9% de las sociedades con el anterior número de empleados responden positivamente mientras el 9,1% niegan saber la existencia de su deber.

Tamaño de las empresas	Grado de conocimiento reserva de puestos	
	SI	NO
1-50 trabajadores	66,7%	33,3%
51-75 trabajadores	69,2%	30,8%
76-125 trabajadores	90,9%	9,1%
Más 125 trabajadores	81,3%	18,8%

Fuente: Elaboración propia.

Los puntos en los que se observa un mayor déficit, si obviamos a las empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores, son para aquellas de entre 51 y 75 empleados que desconocen su deber legal en un 30,8% empresas y las de más de 125 empleados que han manifestado desconocer su deber legal en un 18,8% del total para este grupo.

Por otro lado, si se cruza el conocimiento de la legislación con las alternativas que ofrece para su cumplimiento, el 98,5% de las encuestados afirma saber acerca de la existencia de los dos enunciados, mientras un 57,7% desconocen ambas.

Más extraño resulta constatar cómo un 1,5% dice desconocer la obligación de reserva del 2% conociendo, sin embargo, las alternativas de cumplimiento que la misma provee.

Mayor lógica alcanza que el 42,2% de los individuos interrogados, teniendo constancia del deber de reserva del dos por ciento del total de la plantilla a personal discapacitado, desconocen las alternativas legislativas para el cumplimiento de dicha reserva.

De este modo, el 82,6% de las empresas encuestadas que conocen la Ley tienen discapacitados entre su plantilla, mientras el 63,4%, a pesar de conocer la reserva legal, no los tienen. Un 17,4% de aquellas que no conocen el precepto legislativo de reserva cuentan con alguna persona discapacitada en su plantilla y un 36,6% ni tienen empleados con discapacidad ni conocen la legislación.

La pregunta 8 interpela acerca de las alternativas que ofrece la Ley para el cumplimiento de la reserva del dos por ciento, de la siguiente manera: ***¿conoce las diferentes alternativas que ofrece la Ley para el cumplimiento de esta reserva de puestos?***

Del total de encuestados, un 59,1% son conscientes de las mismas frente al 40,9% que niegan saber de su existencia.

En la provincia de Cáceres, el 63,6% de los encuestados respondió conocer estas alternativas legales, frente al 36,4% que negaron tener constancia de dichas alternativas. En Badajoz, el porcentaje de conocimiento acerca de las alternativas legales es algo menor, un 52,9% las conocen mientras un 47,1% las desconocen.

Por ocupación, los técnicos vuelven a ser los puestos de trabajo con mayor grado de respuestas afirmativas en cuanto al conocimiento de las alternativas normativas para el cumplimiento de la reserva legal, alcanzando un 70,8% (el 29,2% las desconocen).

Será relevante saber que los directores o gerentes de las compañías entrevistadas son los que presentan un porcentaje más alto de desconocimiento a las alternativas legales, el 53,1%, conociéndolas un 46,9%.

Los jefes de departamento muestran un porcentaje de conocimiento del 68,8%, desconociendo las alternativas el 31,2%,

Significativo resulta cómo el personal administrativo conoce y desconoce las alternativas legales en igual porcentaje, el 50,0%.

En cuanto a los grupos de edad, el cuadro que se presenta a continuación muestra cómo el intervalo que comprende a los individuos de cincuenta y cinco a sesenta y cinco años, es el que mayor constancia tiene de las alternativas legales para el cumplimiento de la reserva del dos por ciento del total de la plantilla a trabajadores discapacitados, un 66,7%. Negaron dicho conocimiento el 33,3% de los encuestados para este grupo de edad.

Le sigue el intervalo en el que se encuentran los individuos más jóvenes, de dieciséis a treinta y cuatro años, con 61,4% de respuestas afirmativas y un 38,6% de respuestas negativas.

Grupos de edad	Conocimiento de las alternativas a la reserva del 2% de los puestos en las empresas		Total
	Sí	No	
16-34	61,4%	38,6%	100
35-44	58,8%	41,2%	100
45-54	50%	50%	100
55-65	66,7%	33,3%	100

Fuente: Elaboración propia.

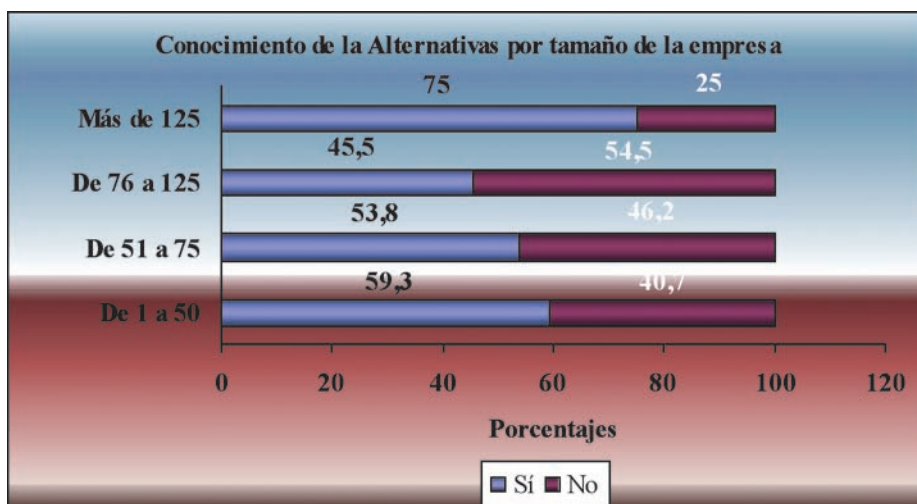


Considerando el sexo de los consultados, los hombres afirmaron conocer las alternativas legales para la observancia de la reserva del dos por ciento del total de la plantilla a plazas de discapacidad, por encima de las mujeres (un 62% los primeros frente a un 51,6% las segundas). Así, el porcentaje de desconocimiento es igualmente superior entre las mujeres (48,4%) que entre los hombres (38%)

Si se tiene en cuenta el nivel de formación para indagar acerca del conocimiento de las alternativas legales que pretenden asegurar el cumplimiento de la reserva del dos por ciento de la plantillas a trabajadores con discapacidad, los encuestados con estudios superiores poseen el porcentaje más alto, el 63,3%, seguidos de aquellos con estudios primarios, 63,2%, y quedando los últimos los de titulación media, el 55,7%.

De este modo el porcentaje mayor de desconocimiento a las alternativas legales, se encuentra en los interpelados con estudios medios ( 44,3%) tras ellos los de estudios primarios (36,8%) y por último con menor porcentaje de desconocimiento, los de estudios superiores (36,7%).

Por el tamaño de las entidades empresariales, es significativo resaltar en el gráfico representado cómo aquellas más pequeñas, de uno a cincuenta empleados, son las que obtienen mayores porcentajes en cuanto al conocimiento de las alternativas legislativas, un 59,3%, aunque estas no tendrían obligación de cumplir con dicha normativa, quedando sólo superadas por las corporaciones con más de ciento veinticinco trabajadores, el 75%.



Fuente: Elaboración propia.

Además, esto contrasta con el conocimiento de la Ley, ya que las organizaciones que más alto porcentaje admitían eran aquellas de entre setenta y seis y ciento veinticinco trabajadores, con un 90,9%, mientras que conociendo las alternativas a la misma sólo figuran un 45,5% de las mismas.

Comparando el conocimiento de la reserva legal del dos por ciento a individuos con discapacidad y las alternativas ofrecidas para su cumplimiento, concluimos que del total de empresas encuestadas, un 77,1% conocen ambos preceptos legislativos y un 96,3% los desconocen de igual modo.

Sin embargo, un 22,9% no conocen las alternativas pero sí la reserva del dos por ciento, y un 3,7% conociendo las alternativas, desconocen dicha reserva. Así, es más común conocer o desconocer ambos preceptos que conocer o desconocer uno y no el otro.

En cuanto a la presencia de discapacitados en las empresas relacionado con el conocimiento de estas alternativas, el 66,7% de sociedades entrevistadas poseen entre su plantilla algún discapacitado y conocen las alternativas legales para el cumplimiento de la reserva de puestos, frente al 33,3% que desconociendo las alternativas sí cuentan con algún trabajador con discapacidad.

El 53,7% de las entidades empresariales ni conocen las alternativas legales para el cumplimiento de la reserva, ni cuentan con personal discapacitado entre su plantilla.

Por último, el 46,3% de las empresas encuestadas, conociendo las alternativas legales para el cumplimiento de la reserva del dos por ciento, no cuentan con personal discapacitado.

	Conoce Ley	Alternativas	Discapacitados contratados
Sí	75,5	59,1	62,7
No	24,5	40,9	37,3

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta numero 9 del cuestionario, indaga en varios aspectos referidos a los trabajadores con discapacidad dentro de las empresas, a partir de las siguientes formulaciones: ***¿tiene usted alguna persona con discapacidad trabajando en su empresa? ¿cuántos son hombres y mujeres? ¿qué pue-***

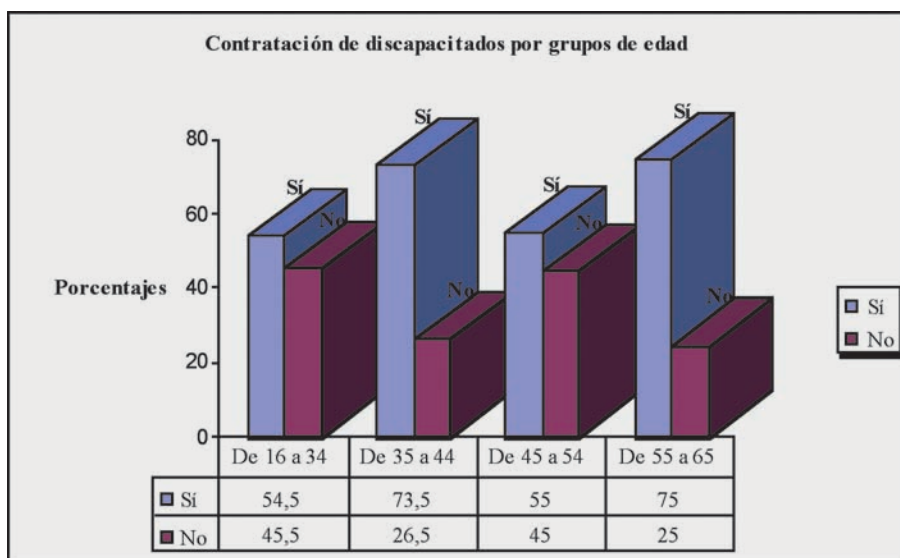
**to desempeñan? ¿Qué tipo y grado de discapacidad tienen? Era antes de adquirir la discapacidad trabajador/a de esta empresa?**

Sobre el primero de estos temas, la existencia de personas con discapacidad empleadas en las organizaciones empresariales, observamos, con carácter general, que el 62,7% de las empresas entrevistadas poseen algún discapacitado como empleado y el 37,3% no lo tienen.

El porcentaje de contratación de discapacitados no varía demasiado si lo analizamos por provincias: en Badajoz, un 61,8% de las empresas encuestadas, tiene entre su plantilla algún discapacitado, no contando con ninguno el 38,2% mientras que en Cáceres, el porcentaje aumenta al 66,7%, con alguna persona discapacitada, careciendo de al menos uno 33,3%.

Teniendo en cuenta la ocupación de los encuestados, los que mayor porcentaje afirman tener alguna persona con discapacidad trabajando en la empresa, son los jefes de departamento, el 68,8%, seguidos de los técnicos, el 66,7%, el personal de administración, un 59,1%, para ser los directores o gerentes los que aportan un menor número de respuestas positivas, el 56,3%.

Por grupos de edad, los encuestados que en un porcentaje más elevado afirman contar entre su plantilla con algún discapacitado, son los que se encuentran en el intervalo de edad más alto, de cincuenta y cinco a sesenta y cinco años, con un 75%.



Siguiendo el orden de los intervalos reflejado en el gráfico anterior, los encuestados de entre dieciséis a treinta y cuatro años, afirmaron contar con personal con alguna discapacidad un 54,5%. El siguiente intervalo, de treinta y cinco a cuarenta y cuatro años, alcanzan el 73,5% de respuestas afirmativas y el 55%, los encuestados de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro años.

Observando las respuestas de los encuestados por el nivel de estudios que manifiestan, los que poseen estudios medios reconocen en un mayor porcentaje contar con discapacitados en su plantilla, el 67,2%, seguidos de los que tienen estudios superiores, el 60%, y con estudios primarios el 52,6%.

Tomando como referencia el tamaño de las empresas, aquellas que en mayor porcentaje afirman contar con discapacitados en su plantilla son las que tienen entre 76-125 empleados (86,4%), las siguientes son las que cuentan con más de ciento veinticinco empleados (71,9%) y por último, las de 51-75 empleados (65,4%).

En las empresas más pequeñas, aquellas de menos de cincuenta asalariados, el 66,7% de los encuestados niega contar con algún discapacitado en plantilla, aunque hay que tener en cuenta que no están obligados legalmente.

En cuanto al conocimiento de la reserva del dos por ciento del total de la plantilla a trabajadores con discapacidad y de las alternativas que se ofrecen para el cumplimiento de dicha reserva, el 68,7% cuentan con personal discapacitado y conocen la medida legal, alcanzando el 71,9% el conocimiento de sus alternativas.

Un 44,4% de los entrevistados afirma contar con discapacitados asalariados sin conocer la Ley, y un 51,1% sin conocer las alternativas para su cumplimiento.

Un 31,1% de los interpelados no cuentan con discapacitados conociendo la Ley y un 29,2% sabiendo de las alternativas para su cumplimiento.

Más elevado es el porcentaje de aquellos que no cuentan con discapacitados entre sus empleados y desconocen la Ley, el 55,6%, y las alternativas para su cumplimiento, 48,9%.

Las siguientes cuestiones de esta pregunta indagaban sobre el número de discapacitados con los que cuentan las organizaciones empresariales, el sexo, los puestos que ocupan, el tipo y el grado de discapacidad de los mismos.

Empezando por el número total de discapacitados, los encuestados res-

pondieron 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 empresa sería del 2,9.



Si se toma en consideración el sexo de las personas con discapacidad empleadas, se observa una gran distancia entre el porcentaje de mujeres y hombres, dando una media de dos varones por empresa y 0,90 mujeres.

Tal y como vemos reflejado en el siguiente cuadro, 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 hasta un 78,3%.

	Ninguno	Uno	Dos	Más de dos
Discapacitados	5,8	50,7	24,6	18,8
Discapacitadas	78,3	11,6	4,3	5,8

Fuente: Elaboración propia.

Con un discapacitado cuentan el 50,7% de las empresas encuestadas, mientras con una discapacitada sólo el 11,6%. Con más de dos discapacitados, el 24,6% y únicamente un 4,3% con más de dos mujeres discapacitadas.

Teniendo en cuenta las diferencias provinciales que se establecen del conjunto de cuestionarios analizados, la media de contratación de discapacitados en Cáceres es de 2,55 y en Badajoz de 3,13 con unos porcentajes del 40,9% con un discapacitado, el 31,8% con dos, el 13,6 de tres a cinco y el 13,6% con más de cinco en Cáceres; y en Badajoz del 45,2% con uno, 31% con dos, el 16,7% de tres a cinco y con más de cinco el 7,1%.

El sexo de las personas contratadas indica en Cáceres una diferenciación mayor con una media de 2,32 hombres y 0,23 mujeres, mientras que en Badajoz, la media es de 1,90 empleados discapacitados y 1,24 empleadas discapacitadas. En este sentido parece que las oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad son algo mayores en Badajoz.

	Porcentaje de empresas que han empleado a personas con discapacidad			
	Badajoz		Cáceres	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ninguna persona con discapacidad contratada	7,1	76,2	4,5	81,8
Una persona con discapacidad contratada	50	11,9	50	13,6
Dos personas con discapacidad contratada	23,8	4,8	27,7	4,5
Más de dos personas con discapacidad contratada	19	7,1	27,7	0

Fuente: Elaboración propia.

Destacaremos del cuadro anterior, las cifras obtenidas en el caso de empresas que han declarado no tener a ninguna mujer con discapacidad empleada, que son en Badajoz, un 76,2% y en Cáceres, 81,8%, del total, frente a la misma situación para sus homónimos masculinos, que en Badajoz suman tan sólo 7,1% y en Cáceres, aún menos, un 4,5%. La escasa inserción laboral de las mujeres con discapacidad se evidencia una vez más en estos datos. De las sociedades que cuentan con más de dos empleados con discapacidad estos son principalmente hombres en un 19% de los casos, en la provincia de Badajoz y en un significativo 27,7% en la de Cáceres. En esta última encontramos además que no ha existido ninguna organización que haya reconocido tener más de dos asalariadas con discapacidad.

Considerando la edad de los encuestados, el intervalo que ha indicado tener la media más alta de discapacitados contratados es el de 55-65 años. Sin embargo, la media de mujeres con discapacidad contratadas en este intervalo de edad es 0.

Los encuestados de 16-34 años respondieron tener una media de 2,17 discapacitados contratados y de 1,96 discapacitadas.

El siguiente intervalo de edad, 35-44 años, contestó tener 1,96 discapacitados como media en su plantilla y 0,48 discapacitadas.

Por último, en el intervalo de 45-54 años, admitieron tener una media de 1,27 discapacitados entre su plantilla y 0,27 discapacitadas.

Teniendo en cuenta estos resultados medios, se puede observar que conforme aumenta el intervalo de edad de los entrevistados, menor es el número de mujeres con discapacidad contratadas, no afectando esta tendencia a los discapacitados masculinos pues la mayor cifra media de asalariados se encuentra en el intervalo de mayor edad.

Cruzando el nivel de estudios de los encuestados con el número y el sexo de las personas con discapacidad contratadas se obtienen los siguientes resultados medios.

- Entrevistados con estudios primarios: 1,60 discapacitados, 0,10 discapacitadas.
- Entrevistados con estudios medios: 1,93 discapacitados, 1,12 discapacitadas.
- Entrevistados con estudios superiores: 2,39 discapacitados, 0,83 discapacitadas.

Analizando los porcentajes que aparecen en el cuadro que se describe a continuación, se incide en la desigual presencia de hombres y mujeres con discapacidad en las empresas y se advierte de que un mayor nivel formativo por parte de las personas encuestadas (empleadores, jefes de personal, técnicos o personal administrativo) no parece guardar relación con mejoras en la inserción laboral de estas mujeres. Así, tanto los encuestados que se correspondían con estudios primarios como con estudios superiores han presentado porcentajes inusualmente altos en relación a la ausencia de mujeres contratadas, un 90% y un 88,9% respectivamente, lo que no ocurría en ningún caso con los hombres.

Además, los encuestados con estudios primarios manifestaron contar con un discapacitado el 70% y el 10% con una discapacitada. No cuentan con ninguna mujer discapacitada más entre los trabajadores de sus empresas, mientras que con al menos dos hombres discapacitados lo hacen el 20% y con más de dos el 10%.

Porcentajes

Nivel de estudios y contratación de personas con discapacidad			
	Primarios	Medios	Superiores
<b>HOMBRES</b>			
Ninguno	0	7,3	5,6
Uno	70	46,3	50
Dos	20	29,3	16,7
Más de dos	10	17,1	27,8
<b>MUJERES</b>			
Ninguna	90	70,7	88,9
Una	10	14,6	5,6
Dos	0	7,3	0
Más de dos	0	17,1	5,6

Fuente: Elaboración propia.

Según el número de trabajadores de las empresas, las que alcanzan la cifra media más alta de asalariados con discapacidad, (4,39) son aquellas que tienen una plantilla con más de ciento veinticinco trabajadores. De ellos, el 2,83 son discapacitados y el 1,56 discapacitadas. Por el contrario las empresas de entre cincuenta y uno y setenta y cinco empleados cuentan con una cifra media de discapacitados del 1,24%, de los cuales 1,12, son trabajadores con deficiencia y 0,12 trabajadoras con deficiencia.

Trabajadores con discapacidad según tamaño de la empresa			
	Media	Hombres	Mujeres
Menos 50 empleados	1,44	1,22	0,22
51-75 empleados	1,24	1,12	0,12
76-125 empleados	3,11	1,95	1,16
Más 125 empleados	4,39	2,83	1,56

Fuente: Elaboración propia.

Analizando los resultados en porcentajes, las empresas de menos de cincuenta trabajadores admiten no contar con ninguna discapacitada en su plantilla en un 88,9% mientras que ninguna responde no contar con ningún discapacitado. Con un discapacitado, el 77,8% y con una discapacitada ninguna empresa. Dos discapacitados, el 22,2% y con dos discapacitadas el 11,1%. Ni



tan sólo una empresa de menos de cincuenta trabajadores cuenta con más de dos trabajadores asalariados con deficiencia, sean hombres o mujeres.

De cincuenta a setenta y cinco trabajadores, responden contar con un discapacitado el 88,2% de las organizaciones empresariales y el 11,8% con una discapacitada. Con dos o más de dos, sólo figuran el 11,8% de las empresas, siendo todos ellos varones.

Las sociedades de setenta y seis a ciento veinticinco trabajadores admiten no contar con ningún discapacitado en un porcentaje del 15,8% y con ninguna discapacitada, el 68,4%. Con uno al menos el 26,3% y con una el 15,8%. Dos discapacitados, el 36,8% y dos discapacitadas el 5,3%. Y más de dos discapacitados, el 21,1% y el 10,5% si son discapacitadas.

Por último, las grandes empresas, aquellas que cuentan con más de ciento veinticinco trabajadores en plantilla, sólo el 4,3% responde no tener ningún discapacitado contratado, frente el 73,9% que admite no contar con ninguna discapacitada. Responden tener uno, el 34,8% y una, el 13%. Dos discapacitados, el 26,1% y el 4,3% dos discapacitadas. Y más de dos empleados con discapacidad el 34,8%, frente al 8,7% de las empresas de más de ciento veinticinco trabajadores que respondieron contar con más de dos discapacitadas entre sus empleados.

La pregunta 9 también interroga sobre *los puestos que los discapacitados ocupan en las empresas, el grado de deficiencia y la discapacidad que provoca la misma*.

El número total de discapacitados contratados por las empresas encuestadas ha sido de 200 personas, de los cuales el 42,5% son peones/as, el 1% cocineros/as, el 2% dependientes/as, el 17% operarios/as, el 3% vigilantes, el 2,5% conductores/as el 5% encargados/as, el 9,5% administrativos/as, el 8% oficiales /as de 1ª, el 0,5% viajeros y el 3% técnicos. En un 6% no consta el puesto que ocupan.

Según el grado de discapacidad el reparto sería el que se describe en el siguiente cuadro teniendo en cuenta que en un 54,5% no consta la ocupación ni el grado de discapacidad por lo que estos resultados han de considerarse aproximativos.

Puestos	Grado de discapacidad		
	Moderado	Severo	Total
Peón/a	47,8	31,8	12,5
Cocinero/a	1,3	0	0
Dependiente/a	1,3	4,5	0
Operario/a	17	18,2	37,5
Vigilante	2,5	9,1	0
Conductor/a	1,3	13,6	0
Encargado/a	5	9,1	0
Administrativo/a	9,4	4,5	12,5
Oficial/de 1ª	7,5	4,5	37,5
Viajante/a	0,6	0	0
Técnico/a	3,1	4,5	0
No consta	0,6	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Si atendemos a los resultados más relevantes del cuadro, el grado de discapacidad moderado predomina en la categoría de peón (47,8%) seguido aunque a distancia, por el puesto de administrativo (9,4%) y oficial de 1ª (7,5%); el grado severo vuelve a predominar entre los peones (31,8%) operarios (18,2%) y conductores (13,6%); el grado total muestra varias categorías sin datos y se concentra en torno a los operarios y oficiales de 1ª (37,5% cada uno) y administrativos y peones (12,5% cada uno)

La referencia al sexo de estos trabajadores según su categoría laboral, no aparece explicitada en todos los cuestionarios, sin embargo destacamos como posible orientación a otros estudios que se emprendan en un futuro, que salvo en el caso de los peones donde han predominado las mujeres, en el resto de categorías ha sido superior el porcentaje de ocupación de los hombres. En algunos casos, como los cocineros, los vigilantes, conductores y viajantes la representatividad es exclusivamente masculina.

Según el tipo de discapacidad, el porcentaje más alto de los asalariados se encuentra entre aquellos que poseen una deficiencia osteoarticular, seguidos de la deficiencia expresiva (13%) la auditiva (11%) la mixta, (8%) la visual, (7,5%) y las enfermedades crónicas (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%.

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Porcentajes</b>
Osteoarticular	40
Enfermedad crónica	5,5
Discapacidad intelectual	2
Trastorno mental	2
Visual	7,5
Auditiva	11
Expresiva	13
Mixta	8
Lesión medular	0,5
Física	2
Motriz	1
Alérgica	1
Osteoarticular + Retraso mental	0,5
Expresiva + Neuromuscular	0,5
Falta de miembros	1
No consta	4,5
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Cruzando el tipo de discapacidad con el grado de la misma, se comprueba cómo la mayoría de discapacitados contratados poseen una deficiencia osteoarticular en grado moderado, el 44,7%. Los mismos con un grado severo son el 27,3% y total el 12,2%. No consta el grado de discapacidad osteoarticular en un porcentaje del 15,4%.

- El 5% de los empleados con discapacidad, padecen una enfermedad crónica en grado moderado y el 37,5% total.
- Las personas con discapacidad intelectual son contratados en un 2,5% con grado moderado.
- De los que padecen trastorno mental hay contratados el 1,9% en grado moderado y el 9,1% en grado severo.
- Los deficientes visuales, sufren dicha deficiencia en grado moderado un 8,2% de los asalariados y un 9,1% en grado severo.
- La deficiencia auditiva alcanza un porcentaje del 7,5% en su grado moderado, del 31,8% en su grado severo y del 37,5% cuando es total.
- El 14,5% de los discapacitados empleados por las empresas entrevistadas sufren una deficiencia expresiva de grado moderado y 13,6% de grado severo.
- Con deficiencia mixta en grado moderado se encuentran el 10,1% de los discapacitados y con lesión medular en grado severo el 4,5%.
- El 2,5% de los discapacitados posee una lesión física en grado moderado y el 1,3%, motriz en igual grado.
- La discapacidad alérgica tiene un porcentaje del 9,1% en grado severo.

Con grado moderado, se encuentran el 0,6% de los discapacitados con las siguientes deficiencias: osteoarticular-trastorno mental, expresiva-neuromuscular y falta de miembros (piernas/varios dedos). Estos últimos tienen un 12,5% de empleados con discapacidad total.

Teniendo en cuenta el sexo, el porcentaje de varones discapacitados es superior al de mujeres en cualquier tipo de discapacidad, excepto en el retraso mental, las deficiencias expresivas, las mixtas, las osteoarticulares con retraso mental y las expresivas-neuromusculares.

Si se cruza el tipo de discapacidad con el puesto que ocupan se obtienen que los peones padecen deficiencia osteoarticular (28,2%), enfermedades crónicas (1,2%) retraso mental, (4,7%) trastorno mental, (3,5%) discapacidad visual, (9,4%) auditiva, (7,1%) expresiva, (27,1%) y mixta (18,8%).

Con estos datos se puede decir que la mayoría de los peones con discapacidad son deficientes osteoarticulares o expresivos.

El total de los cocineros con discapacidad que admiten tener los encuestados, sufren discapacidad osteoarticular.

Los dependientes discapacitados son en la gran mayoría deficientes osteoarticulares (el 50% que en un números absolutos serían dos), padeciendo deficiencias auditivas o físicas un 25% respectivamente.

El 50% de los operarios tienen discapacidad osteoarticular, un 14,7% enfermedades crónicas, problemas visuales o auditivos y un 2,9% expresivos o alérgicos respectivamente.

Los vigilantes de las empresas interpeladas padecen discapacidad osteoarticular en un 50% de los casos, enfermedades crónicas en un 33,3% y lesión medular en un 16,7%.

El 60% de los conductores sufren discapacidad osteoarticular, repartiéndose un 20% respectivamente los que poseen discapacidades auditivas o expresivas.

La mayoría de los encargados padecen discapacidad osteoarticular, el 50%, seguidos por el 20% con deficiencia auditiva y un 10% problemas visuales, físicos o alérgicos. En el resto de casos, no consta el tipo de discapacidad.

Las ocupaciones administrativas reparten a los discapacitados dedicados a las mismas entre un mayor tipo de discapacidades. Así, el 42,1% sufren discapacidad osteoarticular, el 10,5% enfermedades crónicas, auditivas o, motrices y el 5,3% físicas, expresivas-neuromusculares o osteoarticulares con trastornos mental. Un 10,5% no consta qué deficiencia sufren.

El total de los viajantes encuestados sufren problemas osteoarticulares.

Los oficiales de 1ª padecen deficiencia osteoarticular el 56,3%, auditivas o falta de miembros, el 12,5% y el 6,3% trastornos mentales, visuales o expresivos.

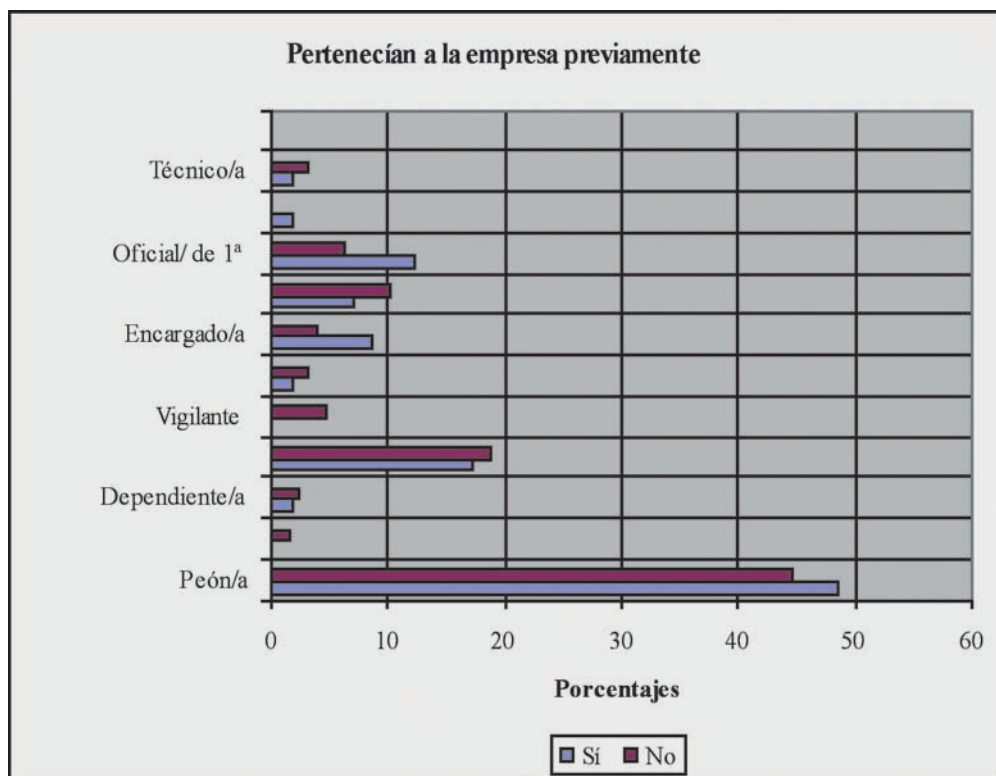
El 33,3% de los técnicos padecen problemas osteoarticulares o auditivos y el 16,7% enfermedades crónicas o físicas por cada porcentaje.

A la pregunta de si era trabajador en la empresa antes de sufrir 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.

Si desagregamos esta información por puestos, como se describe en el siguiente cuadro, encontramos que entre el personal encargado, oficial de 1ª y peones son mayoría los trabajadores que ya formaban parte de estas compañías, siendo importante también el porcentaje entre los operarios.

Puestos	Sí	No
Peón	48,3	44,5
Cocinero	0	1,6
Dependiente	1,7	2,3
Operario	17,2	18,8
Vigilante	0	4,7
Conductor	1,7	3,1
Encargado	8,6	3,9
Administrativo	6,9	10,2
Oficial/ de 1ª	12,1	6,3
Viajante	1,7	0
Técnico	1,7	3,1
No consta	0,1	1,5

Fuente: Elaboración propia



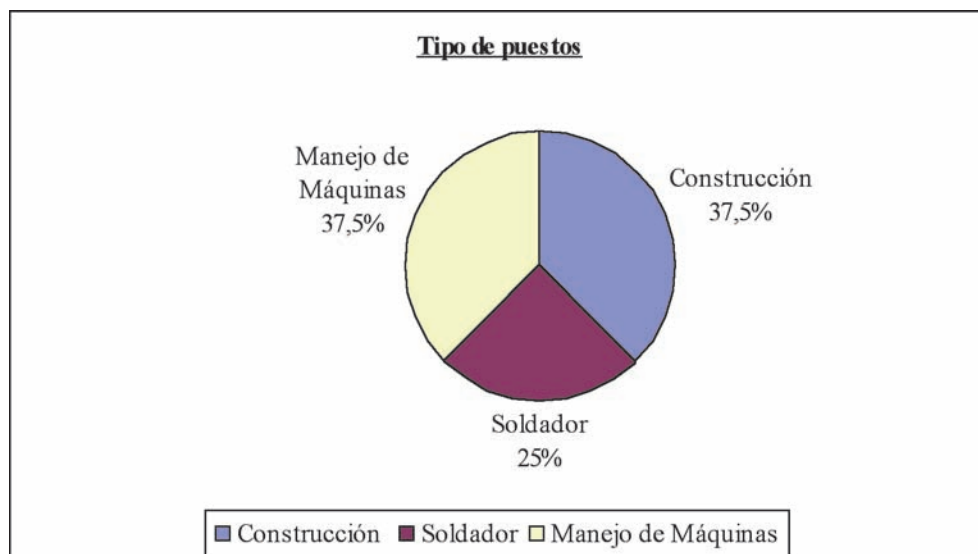
Fuente: Elaboración propia.

Por tipo de discapacidad, el porcentaje más elevado de asalariados que sí lo eran, es el de aquellos que sufren deficiencias osteoarticulares (60,3%) seguidos de aquellos con deficiencias auditivas (15,5%) visuales (12,1%), enfermedades crónicas (6,9%) retrasos mentales, mixtas y alérgicas (1,7%, respectivamente). El resto de tipos de discapacidad están por debajo de estos porcentajes.

Los contratados con deficiencias que no pertenecían a la empresa antes de padecerla, quedan repartidos entre los distintos tipos de discapacitados, volviendo a ser los que padecen problemas osteoarticulares los que alcanzan el porcentaje más elevado, el 32%, seguidos de los que poseen deficiencias expresivas, el 20,3%, mixtas, el 11,7%, auditivas, el 9,4%, visuales, el 6,3%, enfermedades crónicas, el 5,5% y trastornos mentales o físicos, el 3,1% cada uno. El resto de tipos de discapacidad están por debajo de estos porcentajes.

Para terminar con los datos solicitados en la pregunta nueve, 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.



Diferenciando las dos provincias, el total de las empresas entrevistadas en Cáceres emplean a sus discapacitados en la construcción. En Badajoz, a la misma se dedican el 16,7% de los empleados con deficiencias, el 33,3% son soldadores/ montadores y el 50% restante manejan maquinaria.

Según la ocupación, el 100% de los técnicos interpelados emplea a los discapacitados de sus empresas a labores de construcción o de trabajos en las obras. El 50% de los directores o gerentes emplea a los deficientes asalariados en tareas de construcción y otro 50% en el manejo de maquinaria. Los jefes de departamento, afirman que las tareas desarrolladas por los discapacitados en sus empresas son, un 20% en construcción, un 40% como soldadores/ montadores y otro 40% en el manejo de maquinaria.

Por el tamaño de las empresas, el total de las pequeñas empresas ocupan a sus discapacitados en labores de construcción.

Las empresas de entre cincuenta y uno a setenta y cinco trabajadores emplean a la mitad de sus discapacitados en la construcción y a la mitad restante en el manejo de maquinaria.

Las grandes empresas reparten a los trabajadores con discapacidad en



un 25% la construcción o el manejo de maquinaria respectivamente y al 50% restante como soldadores/ montadores.

La mitad de las empresas que contratan personal con discapacidad lo hacen para el manejo de maquinaria, y el otro 50% restante en la construcción.

La pregunta 10 del cuestionario trata de analizar la situación en que se encuentran las empresas respecto a la mejora o incorporación laboral de los discapacitados y se formuló de la siguiente manera: ***Desde nuestro organismo, el Consejo Económico y Social de Extremadura, se pretenden aportar algunas alternativas que pudieran mejorarla situación laboral de estas personas. ¿Podría decirnos en qué situación se encuentra su empresa en este tema?*** Las opciones que se presentaron fueron:

- Se ha hecho la solicitud al INEM/ SEXPE, pero no había nadie con el perfil que solicitábamos
- Cumpló con la reserva del 2% del total de la plantilla
- Tengo un certificado de excepción por 2 años
- Tengo un certificado que me autoriza a no cumplir esta cuota de reserva por tiempo indefinido
- Creo que estas personas no son capaces de desarrollar las actividades requeridas en esta empresa. Si la respuesta era afirmativa se les pedía, identificaran el tipo de puesto de referencia
- No conocía esta medida ni la obligación de su cumplimiento
- Realizo donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad
- Tengo establecido un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o Trabajador autónomo

Por ocupación de los encuestados, la mayoría dice cumplir con la reserva del dos por ciento del total de la plantilla. Este cumplimiento se da por igual si distinguimos entre provincias, grupos de edad, nivel de estudios o total de trabajadores de las empresas. Únicamente si se separan los sexos se comprueba que el cumplimiento de la reserva es mucho mayor en las respuestas de los hombres que en las de las mujeres.

De igual manera, se produce un descenso en el cumplimiento de la reserva del dos por ciento del total de la plantilla para empleados con discapacidad, entre aquellos que afirman no conocer la obligación legal de reserva y las alternativas para su cumplimiento.

Las empresas que han solicitado al INEM/ SEXPE discapacitados pero no encuentran ninguno con el perfil requerido para el puesto a cubrir, están prácticamente en todos los cruces de variables (provincia, ocupación, edad, sexo, nivel de estudios tamaño de las empresas,...) entre el 10 y el 15%. Sólo destaca un 25% de los encuestados pertenecientes a puestos de técnicos que mencionan haber hecho solicitado para estos trabajadores con discapacidad pero sin éxito ya que no cumplían el perfil.

Con porcentajes menores al 5% se encuentran todas las empresas que poseen un certificado de excepción por dos años para el cumplimiento de la reserva en todos los cruces.

La mayoría de las empresas encuestadas quedan por debajo del 10% por creer que los discapacitados son incapaces de desarrollar las actividades solicitadas, sólo superan este porcentaje los jefes de departamento, los encuestados con edades más avanzadas, las mujeres entrevistadas y los consultados de empresas con más de ciento veinticinco trabajadores, aunque apenas superan el 15% del total de las variables.

Por debajo del cinco por ciento se encuentran las empresas consultadas 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, en todos los casos.

Las empresas que no superan los cincuenta trabajadores, en todas las variables cruzadas deparan resultados inferiores al 5%.

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, entorno al 13%, y los de mayor edad, el 25%.

Es escaso el porcentaje de empresas que han tenido anteriormente trabajadores con minusvalías, y aún más escaso las que colaboran con la revista AFIM (Publicación de la Fundación AFIM, entidad privada sin ánimo de lucro, para la Ayuda, Formación e Integración del Minusválido), quedando en su inmensa mayoría por entorno al 2% para todas las variables, superando dicho

2% los entrevistados con estudios superiores, que han tenido discapacitados entre su plantilla, el 6,7%, los que conocen la legislación y han tenido deficientes contratados, el 3,6%, las empresas de más de ciento veinticinco empleados, el 3,1% y de entre setenta y seis y ciento veinticinco, el 4,5% .

De este modo, se finaliza con el análisis de los datos procedentes del cuestionario

#### *4.1.3. Conclusiones más importantes*

- Si el ser mujer ya supone una desventaja en el acceso al mundo laboral, ser mujer y discapacitada multiplica dicha desventaja enormemente, siendo esta afirmación comprobable por el elevadísimo porcentaje de encuestados que reconocen no tener contratada ninguna empleada con discapacidad.
- El conocimiento de la reserva del dos por ciento del total de la plantilla está bastante extendido entre las empresas. Algo menos el de las alternativas para su cumplimiento.
- La contratación de discapacitados alcanza porcentajes elevados, con o sin conocimiento de la legislación, y el cumplimiento de la reserva por parte de los empresarios igualmente alcanza cifras elevadas.
- Los puestos de peones son los más ocupados por discapacitados y la discapacidad osteoarticular es la que aporta un mayor porcentaje de asalariados con deficiencia.
- El porcentaje de discapacitados que forma parte de la empresa antes de padecer deficiencia alguna es muy similar al porcentaje que no pertenecía a la empresa, es decir, que fueron contratados por primera vez sufriendo algún tipo de discapacidad.
- Las empresas más grandes no traducen su tamaño en un mayor empleo de personas con discapacidad.

Estas apreciaciones y los resultados que se desprenden de la última pregunta del cuestionario, pueden ayudar a un análisis más profundo de los resultados de la encuesta.

## 4.2 La opinión de las empresas sobre cómo mejorar la situación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario

La pregunta se planteó de forma abierta con objeto de que fueran los propios entrevistados los que marcaran la dirección de sus intereses y llegar a conocer su opinión sobre dónde creían ellos, como empresarios, que debían redoblar esfuerzos. La pregunta que se les formuló fue: ***En su opinión, ¿cómo cree usted que se podría aumentar la ocupación de las personas con discapacidad en relación a los empleos que se ofertan en la empresa privada?***

El método utilizado para la interpretación de estos discursos ha sido el análisis de estos textos escritos teniendo en cuenta su componente social. Con esto queremos subrayar varias cosas: que el lenguaje no es solo una sucesión de palabras, de términos y estructuras gramaticales sino que estos argumentos forman parte de un proceso comunicativo más amplio, donde emisor y receptor, en un proceso de interacción social, intercambian mensajes verbales y no verbales. También la importancia que juega el contexto en la producción de estos mensajes, entendiendo por contexto el ambiente (tiempo, ubicación, circunstancias, etc.) los participantes y su roles socio comunicativos (locutor, gerentes, técnicos) intenciones, metas y propósitos.

En este sentido, las personas que contestaron al cuestionario eran en su gran mayoría cargos de responsabilidad de estas empresas, gerentes, técnicos medios o superiores, jefes de departamento y personal de administración, en algún caso, que conocían a quien iban dirigidas estas respuestas que en este caso era un organismo asociado a la Administración Autonómica, el CES de Extremadura, por tanto, éste será, sin duda, uno de los referentes principales a tener en cuenta en los discursos a examinar. Otro elemento a considerar es que en un tema como el de la contratación de personas con discapacidad en la empresa privada, se alude inevitablemente a la responsabilidad social de las mismas y podría provocar respuestas que justifiquen su inexistencia en ese momento concreto.

Además, como parte de este contexto, encontramos las condiciones que el propio cuestionario introduce: respuestas que podían ser todo lo extensas que quisieran pero que solo en unos pocos casos fueron particularmente extensas (éstas fueron las repuestas de los más implicados, o de los que tenían alguna experiencia concreta que transmitir). Los encuestados tenían que dar su opinión sobre un tema sobre el que no siempre, por los datos que hemos obtenido sobre el conocimiento de la Ley, podían contar con mucha información o experiencia laboral. Sin embargo, sabemos que el conocimiento puede adqui-

rirse de muy diversas formas: por los medios de comunicación, por posibles campañas que hayan llegado a su centro de trabajo, por redes personales, etc; pero una mayor o menor profundización en el tema se evidenciará en unas respuestas más o menos complejas a la hora de aportar soluciones o alternativas posibles.

Aunque la formulación de la pregunta en el cuestionario era claramente referida al papel de las empresas en cuanto a mejorar las oportunidades de inserción laboral de las personas con discapacidad, las respuestas dadas han puesto el acento en la labor a desarrollar principalmente, por parte de la Administración Pública, como agente promotor y gestor de las diferentes ayudas y recursos materiales y económicos. Aspecto éste totalmente acorde con lo expuesto anteriormente sobre cómo el contexto en el que se ha establecido la comunicación, determinará, al menos, en parte, el contenido que se produce dentro de ella. Del mismo modo, las recomendaciones que han tenido por objeto a las asociaciones o a las propias personas con discapacidad han sido muy escasas dado que no eran ellas las interlocutoras principales, en este caso.

El trabajo de sistematización de las respuestas ha diferenciado entre las alusiones directas a determinados actores sociales y lo que han expresado como carencias y que podrían ser asumidas por cualquiera de estos actores o por varios de ellos. Los bloques temáticos sobre lo que han girado estos discursos han sido: administración pública, asociaciones, ayudas, ciclos formativos/ formación/ especialización/ capacitación, empresas y dificultades para la contratación, información, sociedad, trabajadores con discapacidad, y un epígrafe de varios que recoge otras aseveraciones sobre el tema.

Si tomamos como indicador el número de ocasiones en que aparecen las referencias a cada bloque, tendríamos en primer lugar, las ayudas (27 referencias), en segundo lugar, el papel de las propias empresas (20 referencias), en tercer lugar, la formación (19 referencias) seguida de cerca por la información (15 referencias), y administración pública (14 referencias), trabajadores con discapacidad (2 referencias), asociaciones (1 referencia).

Se incluye en cada bloque temático un cuadro con los textos literales y al final de este epígrafe un anexo con las diferentes respuestas dadas a la pregunta 10 en la forma que adoptaron en cada uno de los cuestionarios.

Hay que aclarar que las transcripciones de las respuestas a la pregunta 10 que a continuación presentamos, son las respuestas literales. Han contestado a esta pregunta 80 empresas de los 114 cuestionarios tabulados contando con un total de 104 propuestas que hemos agrupado en siete categorías más una codificada como “otras respuestas”.

#### *4.2.1. Análisis pregunta 10*

##### **AYUDAS**

La referencia a las ayudas concentra una buena parte de las opciones que han esgrimido las empresas para mejorar la situación desfavorable de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dentro de este grupo, algunas propuestas han sido más recurrentes que otras, destacamos por ejemplo las alusiones a ayudas económicas y fiscales como subvenciones, reducciones o pago íntegro de las cuotas de la Seguridad Social, pago parcial de los salarios, bonificaciones en el impuesto de sociedades y ayudas a la contratación.

También, se demanda por parte del sector empresarial encuestado, apoyo de la Administración Pública para herramientas, equipamientos y todo tipo de adaptaciones necesarias para el desempeño óptimo de la actividad laboral de las personas con discapacidad, así como una mayor flexibilidad para la no penalización de los despidos siempre que se sustituya el puesto de trabajo.

Entre otras recomendaciones destaca el apoyo a los Centros especiales de Empleo a través de distintas medidas: mantenimiento de las ayudas que establece el gobierno para los CEE, la colaboración con estos CEE en la comercialización de sus productos, y la creación de nuevos CEE en la consideración de que resulta más económico crear un centro de trabajo totalmente adaptado para el 100% de sus trabajadores que realizar reformas en las empresas existentes para el 2% de su empleados o la integración en puestos de trabajo de bajo riesgo. Finalmente, se apunta la creación de una página web que permita un proceso de selección fluido entre empresas y trabajadores.

**Este conjunto de recomendaciones han sumado un total de 27, lo que representa un 25,96% del total.**

RESPUESTAS LITERALES	
1. Mayores ayudas	2. Mayores subvenciones
3. Ayudas, sin coste para la empresa durante un espacio de tiempo prudencial para que la empresa conozca como trabajan estas personas.	4. Motivar a las empresas con subvenciones económicas, reducción en cuotas a la Seguridad Social y Hacienda, etc. Facilitar a las empresas los medios auxiliares, herramientas, equipamientos, etc. necesarios para que la persona discapacitada a emplear pueda desarrollar sin ningún inconveniente su trabajo.
5. Subvencionando las adaptaciones y perjuicios necesarios para poder realizar su trabajo	6. En las personas que su discapacidad se ha producido ya adultas, y dado el alto coste que un trabajador supone a la empresa, solo se me ocurre que contratarla con coste cero (concesión que un empresario vería sin duda motivo sobrado), y el trabajador, en su salario, verse beneficiado con un plus especial.
7. Mejorando las ayudas para adaptación de los puestos de trabajo	8. Ayudas de adaptación
9. Con un contrato especial, no laboral durante un mes.	10. Ayudas para la contratación de estas personas
11. Mejorando los incentivos empresariales para la contratación de dichas personas	12. Subvenciones e incentivos a la contratación
13. Con ayudas a la contratación	14. Asumiendo la administración parte del coste (Seguridad Social, salarios, etc.), así como facilitar a las empresas la adecuación de las instalaciones
15. Incentivando más por parte de la administración, principalmente en las cuotas a la Seguridad Social, cargo de la empresa hasta cubrir 100%	16. Con bonificaciones en el Impuesto sobre Sociedades
17. Bonificación Seguridad Social. Incentivos fiscales	18. Estar exentos de la cotización a la Seguridad Social
19. Incentivar a las empresas con ayudas, sobre todo a las de nueva creación. Flexibilidad en posibles cambios, sin penalizar los despidos siempre que se sustituya el puesto.	20. Ayudas a la formación y ayudas fiscales y laborales a la contratación
21. Manteniendo las ayudas que establece el gobierno para los CEE	22. Integración en puestos de trabajo de bajo riesgo laboral
23. Colaborar con los centros de empleo a través de la comercialización de sus productos	24. Adecuación de puestos a tipo discapacidad
25. Colaboración con CEE para la comercialización de productos	26. Creando centros especiales de empleo que den servicio a la industria general, ya que muchas minusvalías requieren condiciones especiales de adaptación del puesto de trabajo, y es más económico crear un centro nuevo de trabajo con estas condiciones para un 100% de sus trabajadores que realizar reformas en uno existente para un 2 %.
27. Creación de una plataforma web de empleo que permita un proceso de selección fluido, de forma que las empresas que estén interesadas en contratar un discapacitado puedan colgar de la web sus ofertas de empleo y los discapacitados puedan inscribirse directamente.	

### *CICLOS FORMATIVOS/ FORMACION/ ESPECIALIZACIÓN/ CAPACITACIÓN*

Las mejoras pendientes en formación es una de las argumentaciones recurrentes al hablar de la baja ocupación de las personas con discapacidad, no carente de base estadística, si consideramos los datos expuesto en la primera parte de este Informe. Sin embargo, por formación puede entenderse varias cosas, según ésta sea más o menos especializada, podemos estar hablando de la consecución de un nivel académico determinado<sup>4</sup>, o de una preparación concreta. Las personas encuestadas se debatían también entre estos dos polos: hablan de planes de formación en general, o de “actividades formativas para completar sus conocimientos” (carné de conducir, de manipulador etc.) también de “requisitos de preparación”, y se cita expresamente titulaciones académicas, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, y Módulos de Formación Profesional. Sin embargo, la gran mayoría de las respuestas, se posiciona en los conocimientos específicos, adaptados a cada puesto que puedan desarrollar, o a los puestos disponibles en cada empresa, o a la actividad empresarial de la zona, en definitiva, una especialización según demandas del mercado. Esta mayor capacitación, se advierte, permitiría aumentar la ocupación y su competitividad con los trabajadores no discapacitados al mismo tiempo que añadiría valor y reconocimiento al trabajo desarrollado.

**Este grupo ha sumado 19 propuestas, y representa un 18,26% del total.**

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, hace algunos años el nivel de educación general básica, mayoritario en buena parte de la población, era suficiente para el acceso a una actividad laboral, mientras que ahora, parece demandarse un nivel educativo medio o superior, dado también el momento histórico actual en el que el acceso a estos estudios más especializados se ha generalizado a una parte importante de la población.



RESPUESTAS LITERALES	
1. El discapacitado debe estar debidamente formado para el desarrollo de la profesión que su limitación le permita realizar. Debe competir con el resto de trabajadores en igualdad de rendimiento y desempeño profesional.	2. Formación específica, que en nuestro gran problema a la hora de contratar personal.
3. Estaría bien que estos organismos (públicos) formasen a estos trabajadores tanto en tareas específicas (por Ej. prácticas en empresas), así como haciendo actividades formativas para completar sus conocimientos (carnes de manipulación, conducir, etc.)	4. Para nosotros no hay diferencia siempre que cumplan los requisitos de preparación (contables, diplomados, empresariales, relaciones laborales, módulos de formación profesional, etc.)
5. Cursos de aprendizaje concretos para empresas concretas (puestos de trabajos determinados)	6. Formando específicamente a las personas con discapacidad previamente.
7. Formación específica a los puestos de trabajo	8. Sería interesante que en los diferentes municipios, se diera una formación adecuada a las empresas más representativas de la zona.
9. Deberían desarrollarse planes de formación desde el punto de vista de la administración.	10. Mayor formación y capacitación.
11. Mayor capacitación de estos empleados.	12. Incrementar la cualificación de las personas discapacitadas, dirigida (en función de sus limitaciones) a los empleos que puedan desarrollar dentro de las empresas (cada una con sus singularidades).
13. Como en todos los sectores hay que aumentar la competitividad y la especialización. Hay que mejorar en la formación que reciben los trabajadores con algún tipo de discapacidad para poder argumentar el buen y esmerado servicio que complace al potencial cliente que nos quiera o vaya a contratar.	14. La preparación de dichas personas para determinados puestos que puedan ocupar dentro de las empresas. Previo habría que analizar los puestos de trabajo que disponen las empresas, ya que no siempre disponemos de puestos para discapacitados.
15. Formación que permita un mejor conocimiento de la destreza y manejo de una determinada actividad o profesión.	16. Sobre todo con formación podríamos mejorar con mayor volumen de ocupación.
17. Aumentando algo más su preparación en los puestos de trabajo que van a desempeñar en el futuro.	18. Con formación recibida según necesidades demandadas, para ello es necesario conocer qué ese lo que se pide al trabajador y no tener titulaciones comunes (deben ser más específicas).
19. Formación específica.	

## *EMPRESAS Y DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN*

El papel del sector empresarial en cuanto a cómo facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los puestos en la empresa privada, se ha centrado en: las prácticas en empresas, la necesidad de un cambio en la cultura empresarial y, en un número nada despreciable de casos (10 de 21 opiniones recogidas), sobre las dificultades que tienen algunas de ellas para contratar a personas con discapacidad por la actividad que desarrollan dado el requisito de esfuerzo físico que conllevan.

En el caso de las prácticas, reconocen que a través de ellas se podría demostrar su valor profesional, su “capacidad para desempeñar un puesto determinado”, y que, por otro lado, se garantizaría la experiencia en puestos similares.

En el cambio de mentalidad, se indica la existencia de prejuicios y reticencias hacia las personas con discapacidad y la necesidad de un mayor compromiso por parte del empresariado. Entre las propuestas de mayor concreción, se indica la posibilidad de dar a conocer, por parte del empresariado a una única entidad que gestionase las ocupaciones disponibles para estas personas, también se apunta la creación de alguna empresa o asociación que funcionase como ETT (Empresa de Trabajo Temporal).

Por último sobre las dificultades que han manifestado algunas empresas para llevar a cabo la contratación, al menos en 5 casos, se trata de empresas dedicadas a la construcción en los que se subraya la carga física, y el problema de que aumentarían los riesgos laborales. Sólo en una respuesta se habla de que existe contratación efectiva en otros puestos. El resto de las aportaciones sobre estas dificultades se orientan hacia la complejidad de las máquinas, a requisitos profesionales en los que resulta difícil encontrar trabajadores con discapacidad disponibles (personal cualificado), problemas para la adaptación de maquinaria, de las señales de aviso o del espacio concreto donde se desarrolla la tarea. Problemas que, en ocasiones, se estiman insalvables si se trata de personas con un grado de discapacidad severo.

**Han sumado en total 21 propuestas por lo que representan un 20,19% del total.**

RESPUESTAS LITERALES	
1. Prácticas en empresas	2. Prácticas de discapacitados en las empresas, al objeto de que el empresario se mentalice de la capacidad para desempeñar un puesto determinado.
3. Garantizando la experiencia en puestos similares. Para ello se podrían realizar prácticas en empresas	4. Cambiar la mentalidad empresarial que, desgraciadamente, aun muestra reticencia a la contratación de minusválidos.
5. Mayor compromiso del empresario	6. Empresas: dando a conocer a una única entidad y posibilidades de ocupación a estas personas.
7. Eliminando los prejuicios por parte de la empresa	8. Obligando a las empresas a tal hecho (la contratación de personas con discapacidad), después incentivos para las mismas.
9. A través de alguna empresa o asociación que funcione como una empresa de trabajo temporal	10. Empresa constructora, tener personal con discapacidad en las obras supone un incremento de los riesgos en las obras por la dificultad que entraña una obra.
11. En nuestro sector concreto es que no es fácil contratar a personas discapacitadas	12. Teniendo en cuenta la complejidad de las máquinas con las que trabajamos, no todas las personas con discapacidad pueden acceder a las mismas.
13. Empresa dedicada a la construcción lo que obliga a desempeñar trabajos físicos duros.	14. Por lo que en relación a la misma las ofertas para discapacitados deberían ir dirigidas hacia el tema administrativo.
15. Es complicado porque los puestos ofertados requieren personal cualificado y no los hacen llegar ofertas de trabajadores. Incluso hay poca mano de obra sin ser minusválidos.	16. Como operario de la construcción no lo veo oportuno.
17. Entiendo que para ciertos trabajos específicos que se dan en nuestra empresa deberían precisar de una preparación previa profunda y además sin trabajos en los que determinados discapacitados severas supondrían un obstáculo por mucha intención que pusieran ambas partes.	18. La adaptación del puesto de trabajo no es factible en según qué empresas: una máquina etiquetadora estanca no puede adaptarse a distintas alturas por ejemplo, la disposición de una línea de envasado dificulta el acceso a un discapacitado físico, trabajos de equipo sincronizados que forman parte de la cadena productiva dependen de señales visuales y auditivas. Cada empresa tiene una tipología concreta en su infraestructura y funcionamiento que convendría que se intentara clasificar
19. En relación a la actividad que realiza esta empresa (construcción), considero que es realmente difícil el aumento de ocupación, debido a que se trata de trabajos con un grado considerable de riesgo y con gran carga física.	20. Complicado, sobre todo en nuestra empresa, emplear a personas con discapacidad muy severa
21. Existen actividades empresariales donde es más fácil integrar discapacitados, nuestra actividad, la construcción, no es la más apropiada salvo para aquellos trabajos donde efectivamente cubrimos con discapacitados los puestos existentes: vigilante, guardas de obras	

## INFORMACIÓN

La escasez de información o la mala información será otro de los argumentos centrales que ha agrupado a muchas de las respuestas (15 referencias). Las empresas encuestadas reclaman, en general, más información y asesoramiento mediante campañas y folletos, y sobre el contenido de las mismas se han decantado por los tipos de discapacidad y la minusvalía que supone, 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.

**Este grupo ha sumado 15 propuestas y representan un 14,42% del total.**

RESPUESTAS LITERALES	
1. Mejora del asesoramiento a las empresas	2. Hacer campañas
3. Más información	4. Con folletos de publicidad o con alguna campaña del ministerio de trabajo explicando las ventajas que supone esa contratación
5. Informando a las empresas de los tipos de incapacidades y la minusvalía que ello supone, para poder saber qué tipos de trabajo se pueden ofertar. tener conocimiento por parte de la empresa de las ayudas y subvenciones que se conceden por este tipo de contrataciones	6. Más información al respecto pues la mayoría de las empresas asociamos "discapacidad" a personas con problemas que generan dificultades a la empresa
7. Más información a las mismas empresas privadas.	8. Profundizar en la información de posibilidades para cada actividad.
9. Agradecería cualquier información relacionada con la obligación del 2%.	10. Información al respecto de: 1. trabajos que sí pueden realizar a pesar de la discapacidad. 2. ventajas de la contratación de discapacitados
11. Campañas de información, dando a conocer las ventajas de su contratación	12. Dando información a empresas sobre las posibilidades de inserción laboral y estudiar cada caso particularmente
13. Mejora de la información dirigida a las empresas, facilitando perfiles de personas adecuadas	14. Se desconoce en general lo que se puede organizar.
15. Más información	

## *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*

Se trata de uno de los actores principales y ha reunido un total de 14 referencias en los discursos escritos. Las opiniones vertidas hacia la Administración giran en torno a un mayor apoyo (en todas las etapas de la vida) y ayudas económicas (inversiones, subvención parcial del sueldo y mayor reducción de las cuotas de la Seguridad Social) y a mejoras en cuanto a la gestión de estos trabajadores que se han concretado en diversas alternativas: creación de una base de datos regional a donde las empresas puedan recurrir, al SEXPE (Servicio Extremeño Público de Empleo) se le pide iniciativa para gestionar las bolsas de trabajo y mejora en su base de datos en relación a poder ofertar a las empresas los trabajadores con discapacidad disponibles de acuerdo su cualificación. Se demanda también que se faciliten las estrategias necesarias para facilitar su inserción laboral en un mercado internacional cada vez más competitivo. Por último, se pide tanto a los organismos y entidades encargadas de promover la inserción laboral del colectivo de discapacitados, que coordinen, medien y asesoren a las partes en los procesos de selección y velen por la profesionalidad del mismo.

**La Administración ha agrupado 14 propuestas y éstas suponen un 13,46% del total.**

RESPUESTAS LITERALES	
1. Crear una base de datos a nivel regional, gestionada por organismo público, donde las empresas puedan recurrir.	2. Que si la administración (estatal, autonómica, etc.) , desde el primer minuto de la vida de una persona con discapacidad, pusiera todos los medios habidos y por haber, de manera que desde su infancia hasta la madurez, ya hecha una persona con mayoría de edad, contara con todas las facilidades, de forma que llegada a la edad de 18, 20, 22 años, ha transcurrido una vida, que gracias a la ayuda, sobretodo económica, le ha permitido desarrollarse bien, con tranquilidad, pudiendo estudiar aquí que es mejor que allí, centrándose en su formación, sin problemas por falta de medios, sabiendo que solo su capacidad es la que le va a delimitar hasta dónde puede llegar a estudiar y graduarse, para afrontar, con su conocimiento y formación, la vida en el mundo laboral, sin importar su discapacidad, porque detrás ha tenido una administración, que ha entendido que tiene la obligación de estar ahí, dándole todo...
3. Administraciones implicadas: dando mayor conocimiento a las empresas de: 1º problemática legal, 2º colaboraciones de la administración, 3º dónde dirigir nuestras demandas. Iniciativa del SEXPE y otros organismos gestionando las bolsas de trabajo	4. Si la inspección de trabajo, a petición del INSS fuera más flexible con la compatibilidad de los puestos de trabajo y las prestaciones a que el minusválido tiene derecho. Es muy complicado la compatibilidad de tener un minusválido en la plantilla y la prevención de riesgos laborales
5. Más inversiones y menos rigidez por parte de la Junta de Extremadura.	6. Incrementar el seguimiento que hacen las distintas instituciones para ejercer un mayor control sobre este aspecto para valorar si se está cumpliendo con estos objetivos que marca la ley.
7. El papel de los organismos y entidades encargadas de promover la inserción laboral del colectivo de discapacitados en este marco sería el de coordinar, mediar y asesorar a las partes en el proceso de selección, así como velar por la profesionalidad del mismo	8. Con medios públicos
9. Mejorando las bases de datos del SEXPE o INEM, haciendo llegar a las empresas lo que éstas realmente demandan, y no como sucede ahora que cuando hay una oferta de empleo el empresario tiene que entrevistar a todas las personas con discapacidad de la zona. Agruparlos según sus cualificaciones, no tratarlos a todos por igual.	10. Más ayudas por parte de la administración.
11. Con medios económicos por parte de la Junta de Extremadura.	12. Necesitan que por parte de los organismos y entidades privadas se les creen estrategias necesarias y mejorando día a día, para que se creen medidas que faciliten su inserción laboral y mejorar y perfeccionar con ello el mercado de trabajo tan importante en nuestros días por la fuerte competitividad del mercado internacional.
13. Subvención parcial del sueldo por organismos oficiales, mayor reducción cuotas a la Seguridad Social	14. Programas de preparación y aprendizaje por parte de los organismos públicos

**El resto de argumentos se distribuyen en torno a los trabajadores con discapacidad y las asociaciones y suman entre todos tan solo 3 referencias (2,88% del total).** Hemos de tener en cuenta, como advertíamos al principio, que la pregunta elaborada iba dirigida a la mejora del empleo en la empresa privada y que el organismo que presentaba dicho trabajo de campo pertenecía a la Administración, por lo que estos otros contextos sociales se percibirían como alejados del objeto de estudio.

### *TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD*

Como se puede comprobar en el cuadro presentado, las demandas van dirigidas, por una parte, a paliar los efectos sobreprotectores de su entorno familiar y asociativo y, por otro lado, en su normalización fuera de los circuitos destinados a favorecer esta integración laboral, propiciando que sean ellos mismos los que acudan a las empresas para solicitar un empleo.

1. Mayor integración por parte de los discapacitados. Están muy protegidos por familiares y asociaciones

2. Son ellos los que deben acudir a las empresas igual que el resto de trabajadores. No tendríamos inconveniente en contratar personas que con discapacidades que le permitan desempeñar el puesto de trabajo requerido, acudan a solicitarlo, siempre y cuando tengamos adjudicaciones de obras y, por lo tanto, trabajo que ofrecer.

### *ASOCIACIONES*

Esta ha sido una de las pocas referencias hechas al sector asociativo al que únicamente parecen reclamar mayor información y menor protección, como se ha comentado en el párrafo anterior.

1. Mayor información a nivel de asociaciones.

### *OTRAS RESPUESTAS*

En este bloque se ha querido agrupar las respuestas difícilmente encuadrables por su excesiva generalidad, o porque no proponían nada concreto (un total de 5 propuestas y el 4,80% del total). Destacaremos la aportación de un encuestado sobre el interés que parecen demostrar las personas con discapacidad por el autoempleo, ya que sin ser una propuesta concreta a que se fomenta o a que se profundice en esta línea, lo que sí representa esta respuesta es una experiencia positiva en un aspecto todavía novedoso pero que sin duda ganará una importancia cada vez mayor.

1. Demostrando que las personas con minusvalías son perfectamente útiles y están preparadas para trabajar normalmente	2. Hemos detectado un alto interés en la creación de autoempleo dentro del colectivo de discapacitados. Con el acuerdo firmado con FUNDOSA hemos desarrollado un modelo de franquicia adecuado a sus necesidades.
3. Con las medidas que actualmente existen creo que son suficientes para la incorporación de los minusválidos al mercado de trabajo.	4. Está bien tal como está
5. Con las medidas que existen en la actualidad creo que son suficientes para la incorporación de las personas con minusvalías al mercado laboral.	



## ANEXO I: CUESTIONARIO ENVIADO A LAS EMPRESAS

CUESTIONARIO Nº

P.1 ¿En qué municipio y provincia se encuentra el centro de trabajo?:

Municipio: \_\_\_\_\_ / Provincia: \_\_\_\_\_

P.2. ¿Cuál es su ocupación, tarea, puesto de trabajo principal? (señalar con un círculo el número correspondiente a su puesto)

- Directora / Gerente .....1
- Jefe de Departamento, Mando Superior .....2
- Mandos Intermedios (Capataz) .....3
- Técnicos (Licenciados, Diplomados) .....4
- Administrativa / Secretaria .....5
- Agentes Comerciales, Representantes .....6
- Dependiente / Vendedora .....7
- Otras Trabajadoras especializadas .....8
- Otras Trabajadoras sin especializar .....9
- Jornalera del campo .....10
- NS/NC .....Y

P.3 Edad de la persona entrevistada: (señalar con un círculo)

- De 16 a 24 años .....1
- De 25 a 34 años .....2
- De 35 a 44 años .....3
- De 45 a 54 años .....4
- De 55 a 65 años .....5
- NS/NC .....Y

P.4. Sexo: (señalar con un círculo el que corresponda)

Hombre .....1

Mujer .....2

P.5 Nivel de estudios del entrevistado: (señalar con un círculo el que corresponda)

Sin estudios .....1

Primarios (hasta E.G.B.) .....2

Medios (BUP, COU, F.P. 1 y similares) .....3

Superiores (Diplomatura, Licenciatura, y similares) ..4

Fecha que realizó el cuestionario: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

P.6 ¿Con cuántos trabajadores cuenta su empresa?:

	Número
HOMBRES	
MUJERES	

P.7 ¿Tiene usted conocimiento de la reserva de un 2% de puestos sobre el total de puestos de trabajo que han de cumplir las empresas con más de 50 trabajadores? (señalar con un círculo la opción elegida)

Sí .....1

No .....2

P.8 ¿Conoce las diferentes alternativas que ofrece la Ley para el cumplimiento de esta reserva de puestos? (señalar con un círculo la opción elegida)

Sí .....1

No .....2

P.9 ¿Tiene usted alguna persona con discapacidad trabajando en su empresa? (señalar con un círculo la opción elegida)

Sí .....1

No .....2 ➔ **Pasar a P.10**

P.9a ¿Cuántas?

	Número
HOMBRES	
MUJERES	

P.9b ¿Qué puesto desempeña? ¿Qué tipo de discapacidad y grado de la misma tiene? (señalar en la siguiente tabla para cada uno/a de ellos/as, el puesto que desempeña y con un círculo el Grado de Discapacidad, donde corresponda)

P.9c ¿Era, antes de adquirir la discapacidad, trabajador/a de esta empresa? (señalar en la siguiente tabla para cada uno/a de ellos/as, si era o no Trabajador de la Empresa, donde corresponda)

PUESTO QUE DESEMPEÑA	TIPO DISCAPACIDAD	GRADO DISCAPACIDAD			TRABAJADOR EMPRESA	
		Moderado	Severo	Total	Sí	NO
	Osteoarticular	1	2	3	1	2
	Enfermedad crónica	1	2	3	1	2
	Retraso mental	1	2	3	1	2
	Trastorno mental	1	2	3	1	2
	Visual	1	2	3	1	2
	Auditiva	1	2	3	1	2
	Expresiva	1	2	3	1	2
	Mixta	1	2	3	1	2
	Otras (especificar)	1	2	3	1	2
		1	2	3	1	2
		1	2	3	1	2
		1	2	3	1	2

P.10 Desde nuestro organismo, el Consejo Económico y Social de Extremadura, se pretende aportar algunas alternativas que pudieran mejorar la situación laboral de estas personas. Podría decirnos, ¿en qué situación se encuentra su empresa en este tema? (señalar con un círculo la opción que corresponda)

- Se ha hecho la solicitud al INEM/ SEXPE,  
pero no había nadie con el perfil que solicitábamos .....1

- Cumpló con la reserva del 2% del total de la plantilla .....2

- Tengo un certificado de excepción por 2 años .....3
- Tengo un certificado que me autoriza  
a no cumplir esta cuota de reserva por tiempo indefinido .....4
- Creo que estas personas no son capaces de desarrollar  
las actividades requeridas en esta empresa .....5

**(Sí la respuesta es 5)**

Por favor, identifique tipo de puesto al que se refiere

---

- No conocía esta medida ni la obligación de su cumplimiento .....6
- Realizo donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario,  
para el desarrollo de actividades de inserción laboral  
y de creación de empleo de personas con discapacidad .....7
- Tengo establecido un contrato mercantil o civil  
con un Centro Especial de Empleo o Trabajador autónomo .....8

Otras (especificar)

---

---

P.11 Para finalizar, en su opinión, ¿cómo cree usted que se podría aumentar la ocupación de las personas con discapacidad en relación a los empleos que se ofertan en la empresa privada?

(Nos interesa mucho su opinión, por favor, explique su respuesta)

---

---

---

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO II: TEXTOS LITERALES DE LA PREGUNTA Nº 11 DEL CUESTIONARIO

Orden	Propuestas para mejorar la ocupación de las personas con discapacidad en relación a los empleos que se ofertan en la empresa privada
1.	Estableciendo algún tipo de <b>ayuda</b> sin coste para la empresa durante un espacio, de tiempo prudencial para que la empresa conozca como trabajan estas personas, o bien algún tipo de <b>prácticas en empresas</b> como los ciclos formativos.
2.	Adecuando los puestos al tipo de discapacidad, lógicamente, pero principalmente, debería cambiar la <b>mentalidad empresarial</b> que, desgraciadamente, aún muestra reticencia a la contratación de minusválidos. en caso contrario, no habría sido necesaria una ley obligando a ello.
3.	El discapacitado debe estar debidamente <b>formado</b> para el desarrollo de la profesión que su limitación le permita realizar, debe competir con el resto de trabajadores en igualdad de rendimiento y desempeño profesional, no se puede dejar la contratación al beneficio de las bonificaciones o de la bondad del empresario
4.	Debería haber un aumento de la cuantía de las pagas a estas personas. Mejora del <b>asesoramiento</b> a las empresas y de las ayudas dirigidas a las mismas
5.	Se debería crear una base de datos a nivel regional, gestionada por <b>organismo público</b> , donde las empresas puedan recurrir a la hora de necesidad de cubrir puestos vacantes. Estaría bien que estos organismos, <b>formasen</b> a estos trabajadores tanto en tareas específicas (por Ej. prácticas en empresas), así como haciendo actividades formativas para completar sus conocimientos (carnes de manipulación, conducir, etc.)
6.	Hacer <b>campañas</b> y pruebas en empresas a trabajadores con discapacidad, como las <b>prácticas</b> en empresas, con un contrato especial, no laboral durante un mes.
7.	<b>Esta bien</b> tal como está.
8.	Al tratarse de una empresa constructora, tener personal con discapacidad en las obras supone un incremento de los riesgos en las obras por la <b>dificultad</b> que entraña una obra. en oficina tenemos dos personas por lo que no se contrata personal con discapacidad

9.	<p>Mi opinión es, que un empresario, que tiene frente a él a una persona con discapacidad, por su mente le corre lo que todos sabemos y es la cruda realidad, excepciones las menos. Dicho esto, pasamos a la concienciación, quiero decir, que si la <b>administración (estatal, autonómica, etc.)</b>, desde el primer minuto de la vida de una persona con discapacidad, pusiera todos los medios habidos y por haber, de manera que desde su infancia hasta la madurez, ya hecha una persona con mayoría de edad, contara con todas las facilidades, de forma que llegada a la edad de 18, 20, 22 años, ha transcurrido una vida, que gracias a la ayuda, sobretodo económica, le ha permitido desarrollarse bien, con tranquilidad, pudiendo estudiar aquí que es mejor que allí, centrándose en su formación, sin problemas por falta de medios, sabiendo que solo su capacidad es la que le va a delimitar hasta dónde puede llegar a estudiar y graduarse, para afrontar, con su conocimiento y formación, la vida en el mundo laboral, sin importar su discapacidad, porque detrás ha tenido una administración, que ha entendido que tiene la obligación de estar ahí, dándole todo, porque el resto, estas personas lo saben poner, y con creces.</p> <p>Si la administración se concientia hasta este punto, sin trabas, y hace saber a la sociedad como se ocupa y preocupa del futuro, de la gran preparación y formación que han tenido, con control y exigencia, la persona lo pone todo de su parte y la administración le ayuda en todo, para que lo pueda conseguir, y llegado el momento, cuando a un empresario se le presenta una persona con discapacidad, ésta, seguro que no será la causa para que decida si es o no apta para su puesto de trabajo.</p> <p>Por otro lado, en las personas que su discapacidad se ha producido ya adultas, y dado el alto coste que un trabajador supone a la empresa, solo se me ocurre que contratarla con coste cero (concesión que un empresario vería sin duda motivo sobrado), y el trabajador, en su salario, verse beneficiado con un plus especial.</p> <p>Es mi opinión, que creo podría formar parte del amplio abanico de posibilidades a proponer entre la administración, empresa y trabajador.</p>
10.	<p>Se debe <b>motivar a las empresas con subvenciones económicas, reducción en cuotas a la seguridad social y hacienda, etc.</b> Facilitar a las empresas los medios auxiliares, herramientas, equipamientos, etc. necesarios para que la persona discapacitada a emplear pueda desarrollar sin ningún inconveniente su trabajo.</p>
11.	<p><b>Demostrando</b> que las personas con minusvalía son perfectamente útiles y están preparadas para trabajar normalmente.</p>
	<p>Mayores <b>ayudas e información. compromiso del empresario</b></p>
12.	<p>Mediante <b>cursos de aprendizaje</b> concretos para empresas concretas (puestos de trabajos determinados)</p>

13.	Considero que, la <b>información</b> facilitada a las empresas es muy completa; únicamente lo que ocurre en nuestro sector concreto es que <b>no es fácil contratar</b> a personas discapacitadas; y en otros departamentos la plantilla está totalmente cubierta.
14.	Teniendo en cuenta la <b>complejidad de las máquinas</b> con las que trabajamos, no todas las personas con discapacidad pueden acceder a las mismas.
15.	<b>Administraciones implicadas:</b> dando mayor conocimiento a las empresas de: 1º problemática legal, 2º colaboraciones de la administración, 3º dónde dirigir nuestras demandas.
16.	<b>Empresas:</b> 1º dando a conocer a una única entidad y posibilidades de ocupación a estas personas
17.	<b>Mayor información</b> a nivel de asociaciones
18.	Teniendo más <b>iniciativa el SEXPE (Servicio Extremeño Público de Empleo) y otros organismos</b> gestionando las bolsas de trabajo
19.	Lo mejor es colaborar con los centros de empleo a través de la comercialización de sus productos
20.	Interés en contratar a personas discapacitadas. <b>Ayuda</b> a las empresas para la contratación de estas personas. <b>Asesoramiento</b> a las empresas
21.	Si la <b>inspección de trabajo</b> , a petición del INSS fuera más flexible con la compatibilidad de los puestos de trabajo y las prestaciones a que el minusválido tiene derecho. es muy complicado la compatibilidad de tener un minusválido en la plantilla y la prevención de riesgos laborales
22.	<b>Formación específica</b> a los puestos de trabajo
23.	<b>Empresa dedicada a la construcción</b> lo que obliga a desempeñar trabajos físicos duros. Por lo que en relación a la misma las ofertas para discapacitados deberían ir dirigidas hacia el tema administrativo. Por tanto opino que deberían desarrollarse <b>planes de formación</b> desde el punto de vista de la administración.
24.	En el caso de la <b>empresa es complicado</b> porque los puestos ofertados requieren personal cualificado y no los hacen llegar ofertas de trabajadores. incluso hay poca mano de obra sin ser minusválidos.
25.	Con folletos de <b>publicidad</b> o con alguna <b>campaña</b> del ministerio de trabajo explicando las ventajas que supone esa contratación.

26.	Es una buena opción para aquellas personas discapacitadas, pero creo que como operario de la <b>construcción</b> no lo veo oportuno
27.	<b>Mayor capacitación</b> de estos empleados
28.	Eliminando los prejuicios por parte de la <b>empresa</b> . Más inversiones y menos rigidez por parte de la <b>Junta de Extremadura</b> .
29.	<b>Informando</b> a las empresas de los tipos de incapacidades y la minusvalía que ello supone, para poder saber qué tipos de trabajo se pueden ofertar. tener conocimiento por parte de la empresa de las ayudas y subvenciones que se conceden por este tipo de contrataciones
30.	En cuestión nuestra empresa anteriormente realizaba aportaciones monetarias y hace ya algunos años que mantenemos un contrato de prestación de servicios con el centro especial de empleo, con el cual estamos trabajando muy activamente a lo largo de todo el año, sin paradas y ciertamente estamos muy satisfechos con la labor que realizan. Entiendo que para <b>ciertos trabajos específicos que se dan en nuestra empresa deberían precisar de una preparación previa profunda</b> y además sin trabajos en los que determinadas discapacidades severas supondrían un obstáculo por mucha intención que pusieran ambas partes.
31.	<b>Mejorando los incentivos empresariales</b> para la contratación de dichas personas
32.	Asumiendo la <b>administración</b> parte del coste (seguridad social, salarios, etc.), así como facilitar a las empresas la adecuación de las instalaciones.
33.	Creo que sería conveniente que se diera más <b>información</b> al respecto pues la mayoría de las empresas asociamos "discapacidad" a personas con problemas que generan dificultades a la empresa
34.	Dando más <b>información</b> a las mismas empresas privadas



35.	<p>Opino que como en todos los sectores hay que <b>aumentar la competitividad y la especialización</b>. Hay que mejorar en la <b>formación</b> que reciben los trabajadores con algún tipo de discapacidad para poder argumentar el buen y esmerado servicio que complazca al potencial cliente que nos quiera o vaya a contratar.</p> <p>Esto es fundamental porque los clientes son los que mejor publicidad nos pueden dar el día de mañana en un trabajo hecho por personal que tenga algún grado de discapacidad y para nosotros es el escaparate definitivo que nos sirva de tarjeta de presentación para garantizar que este colectivo ejecuta un trabajo en las mejores condiciones y garantías posibles con las mismas prestaciones y garantías que una persona cualquiera.</p> <p>Otro aspecto a resaltar y que no se presta una atención adecuada es que la <b>formación</b> carece hoy en día de aspectos prácticos que permitan un mejor conocimiento de la destreza y manejo de una determinada actividad o profesión.</p> <p>Para la integración que marca la ley del 2% de personas con discapacidad en las empresas tanto públicas como privadas, sería necesario incrementar el seguimiento que hacen las distintas <b>instituciones</b> para ejercer un mayor control sobre este aspecto para valorar si se está cumpliendo con estos objetivos que marca la ley. Esto es importantísimo, porque si este colectivo se ve reforzado por las administraciones en este aspecto mejoraría su autoestima en el sentido de que se vería que de verdad se cumplen los objetivos que lo que pretenden es integrar a este colectivo en el mundo laboral, no quedándose en el simple hecho publicitario que se hace de estas leyes. Es labor de todos potenciar si cabe aún más el papel de integración plena en nuestra <b>sociedad</b> de estos colectivos, para conseguir día a día un mayor desarrollo personal de éstos y esto se consigue sin duda apostando por ellos.</p>
36.	<p>Aumentando algo más su <b>preparación</b> en los puestos de trabajo que van a desempeñar en el futuro.</p>
37.	<p>Con <b>formación</b> específica; <b>la adaptación del puesto de trabajo no es factible en según qué empresas</b>, y la necesidad de seleccionar a según qué tipo de discapacitados me parece muy discriminatorio. Algunas situaciones: una máquina etiquetadora estanca no puede adaptarse a distintas alturas por ejemplo, la disposición de una línea de envasado dificulta el acceso a un discapacitado físico. Trabajos de equipo sincronizados que forman parte de la cadena productiva dependen de señales visuales y auditivas.</p> <p>Considero que la encuesta es muy general y cada empresa tiene una tipología concreta en su infraestructura y funcionamiento que convendría que se intentara clasificar o reflejar en futuras encuestas.</p>
38.	<p>Profundizar en la <b>información</b> de posibilidades para cada actividad</p>

39.	<p>En primer lugar, debo indicar que existe un CEE en nuestras mismas instalaciones y en el que trabajan dos personas que antes pertenecían a LOMA (empresa de aluminio y cristalería) En nuestro caso concreto, para aumentar la contratación de personas con discapacidad es muy importante la <b>formación específica</b>, que es nuestro gran problema a la hora de contratar personal. Por lo demás, no creo que deban tenerse medidas especiales con este tipo de trabajadores. En el caso que LOMA conoce se han integrado perfectamente al equipo de trabajo y en su relación con los compañeros. Agradecería cualquier <b>información</b> relacionada con la obligación del 2%.</p>
40.	<p><b>Creación de una plataforma web de empleo</b> que permita un proceso de selección fluido, de forma que las empresas que estén interesadas en contratar un discapacitado puedan colgar de la web sus ofertas de empleo y los discapacitados puedan inscribirse directamente.</p> <p>Entiendo que el papel de los <b>organismos y entidades</b> encargadas de promover la inserción laboral del colectivo de discapacitados en este marco sería el de coordinar, mediar y asesorar a las partes en el proceso de selección, así como velar por la profesionalidad del mismo. Un ejemplo del entorno web que planteo podría ser la plataforma Pathfinder desarrollada por la universidad de Extremadura.</p>
41.	Con <b>medios públicos</b>
42.	Con <b>bonificaciones</b> en el impuesto sobre sociedades
43.	Con las medidas que actualmente existen creo que <b>son suficientes</b> para la incorporación de los minusválidos al mercado de trabajo.
44.	Para nosotros no hay diferencia siempre que cumplan los <b>requisitos de preparación</b> (contables, diplomados empresariales, relaciones laborales, módulos de formación profesional, etc.)
45.	Incentivando más por parte de la <b>administración</b> , principalmente en las cuotas a la seguridad social, cargo de la empresa hasta cubrir 100%
46.	Incentivar a las empresas con <b>ayudas</b> , sobre todo a las de nueva creación. Flexibilidad en posibles cambios, sin penalizar los despidos siempre que se sustituya el puesto.
47.	Con <b>ayudas</b> a la formación y ayudas fiscales y laborales a la contratación
48.	En principio obligando a las <b>empresas</b> a tal hecho, después incentivos para las mismas

49.	Debería haber mayor labor de <b>información</b> al respecto de: 1. trabajos que sí pueden realizar a pesar de la discapacidad. 2. ventajas de la contratación de discapacitados
50.	Hemos detectado un alto interés en la <b>creación de autoempleo</b> dentro del colectivo de discapacitados. Con el acuerdo firmado con FUNDOSA hemos desarrollado un modelo de franquicia adecuado a sus necesidades. A fecha de hoy tenemos dos franquiciados.
51.	Con <b>campañas de información</b> , dando a conocer las ventajas de su contratación.
52.	1. Mejorando las bases de datos del <b>SEXPE o INEM</b> , haciendo llegar a las empresas lo que éstas realmente demandan, y no como sucede ahora que cuando hay una oferta de empleo el empresario tiene que entrevistar a todas las personas con discapacidad de la zona. 2. Mejorando las <b>ayudas</b> para adaptación de los puestos de trabajo. 3. <b>Formando</b> específicamente a las personas con discapacidad previamente. 4. Agruparlos según cualificaciones, no tratarlos a todos por igual.
53.	Realización de <b>prácticas</b> de discapacitados en las empresas, al objeto de que el empresario se mentalice de la capacidad para desempeñar un puesto determinado
54.	<b>Bonificación</b> seguridad social. <b>incentivos</b> fiscales
55.	Garantizando la experiencia en puestos similares. para ello se podrían realizar <b>prácticas</b> en empresas
56.	En relación a la actividad que realiza esta empresa (construcción), considero que es realmente <b>difícil</b> el aumento de ocupación, debido a que se trata de trabajos con un grado considerable de riesgo y con gran carga física.
57.	Más <b>ayudas</b> por parte de la administración y mayor integración por parte de los <b>discapacitados</b> . están muy protegidos por familiares y asociaciones
58.	En nuestro caso (industria cárnica) nos fue complicado el encontrar una persona que tuviera alguna formación relacionada con este sector. Por lo que creo que sería interesante que en los diferentes municipios, se diera una <b>formación</b> adecuada a las empresas más representativas de la zona.
59.	Dando <b>información</b> a empresas sobre las posibilidades de inserción laboral y estudiar cada caso particularmente

60.	Mayor <b>formación</b> y capacitación
61.	Incrementar la <b>cualificación</b> de las personas discapacitadas, dirigida (en función de sus limitaciones) a los empleos que puedan desarrollar dentro de las empresas (cada una con sus singularidades) mejora de la <b>información</b> dirigida a las empresas, facilitando perfiles de personas adecuadas
62.	La forma más sencilla es <b>creando centros especiales de empleo</b> que den servicio a la industria general, ya que muchas minusvalías requieren condiciones especiales de adaptación del puesto de trabajo, y es más económico crear un centro nuevo de trabajo con estas condiciones para un 100% de sus trabajadores que realizar reformas en uno existente para un 2 %
63.	Con medios económicos por parte de la <b>Junta de Extremadura</b>
64.	En verdad es bastante <b>complicado</b> , sobre todo en nuestra empresa, emplear a personas con discapacidad muy severa. Cuando realizamos la oferta en el SEXPE, entrevistamos a unos 15 candidatos de los cuales seleccionamos 2 pero nos costó bastante dadas sus discapacidades, la mayoría físicas. Actualmente estamos a punto de cerrar también un contrato de prestación de servicios con un centro especial de empleo, con lo cual nosotros apostamos por este colectivo pero reconozco que hay dificultades.
65.	Manteniendo las <b>ayudas</b> que establece el gobierno para los C.E.E.
66.	Con las medidas que existen en la actualidad creo que son suficientes para la incorporación de las personas con minusvalías al mercado laboral
67.	En mi opinión, estas personas con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo necesitan que por parte de los <b>organismos y entidades privadas</b> se les creen estrategias necesarias y mejorando día a día, para que se creen medidas que faciliten su inserción laboral y mejorar y perfeccionar con ello el mercado de trabajo tan importante en nuestros días por la fuerte competitividad del mercado internacional.
68.	Por medio de <b>subvenciones</b> e incentivos a la contratación y mediante el desarrollo de programas de preparación y <b>aprendizaje</b> por parte de los organismos públicos.
69.	Existen actividades empresariales donde es más fácil integrar discapacitados. <b>Nuestra actividad</b> , la construcción, <b>no es la más apropiada</b> salvo para aquellos trabajos donde efectivamente cubrimos con discapacitados los puestos existentes: vigilante - guardas de obras
70.	Estar exentos de la cotización a la <b>seguridad social</b>

71.	Nosotros como hemos indicado damos ocupación a un buen número. Pensamos que se <b>desconoce</b> en general lo que se puede organizar.
72.	Considero que <b>son ellos los que deben acudir</b> a las empresas igual que el resto de trabajadores. SENPA no acude al INEM para demandar trabajadores porque vienen ellos a su oficina u otros centros de trabajo, y siempre contamos con un número de posibles trabajadores para cubrir puestos de peón, oficiales, encofradores, etc. no tendríamos inconveniente en contratar personas que con discapacidades que le permitan desempeñar el puesto de trabajo requerido, acudan a solicitarlo, siempre y cuando tengamos adjudicaciones de obras y, por lo tanto, trabajo que ofrecer.
73.	<b>Subvencionando las adaptaciones y perjuicios</b> necesarios para poder realizar su trabajo
74.	Yo, personalmente, opino que cualquier discapacitado tendría que tener las mismas posibilidades que otras personas para ciertos trabajos
75.	A través de alguna <b>empresa o asociación</b> que funcione como una empresa de trabajo temporal
76.	Mediante la <b>preparación</b> de dichas personas para determinados puestos que puedan ocupar dentro de las empresas. previo habría que analizar los puestos de trabajo que disponen las empresas, ya que no siempre disponemos de puestos para discapacitados
77.	Somos empresa de seguridad y estamos sometidos a la ley de seguridad privada. pero creo que con <b>ayudas</b> a la contratación y sobre todo con <b>formación</b> podríamos mejorar con mayor volumen de ocupación
78.	Con <b>formación recibida</b> según necesidades demandadas. para ello es necesario conocer qué es lo que se pide al trabajador y no tener titulaciones comunes (deben ser más específicas)
79.	<b>Mayores subvenciones. Más información. ayudas</b> de adaptación
80.	Integración en <b>puestos de trabajo de bajo riesgo</b> laboral. <b>Subvención parcial del sueldo</b> por organismos oficiales. mayor reducción <b>cuotas a la seguridad social</b>
	NS/NC=34/114= 29,82%

Nota: cada celda se corresponde con la respuesta dada por cada una de las empresas que participaron en este trabajo de campo y que respondieron a esta pregunta.

NS/NC = No sabe, no contesta.