



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO DE
MIGRACIONES Y
SERVICIOS SOCIALES



“FORMACIÓN PROFESIONAL Y TRANSICIÓN AL EMPLEO DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD”

Madrid, julio de 2003

Edis EQUIPO DE
INVESTIGACIÓN
SOCIOLOGICA

Investigación promovida por el IMSERSO y realizada por el Equipo de Investigación Sociológica, EDIS S.A., con el siguiente equipo de trabajo:

Dirección: Enrique Gómez González

Coordinación: Javier Giménez Marín

Análisis y redacción: Raúl Flores Martos, Monika Graus y Enrique Gómez González

Coordinación del trabajo de campo: M^a del Prado Fernández Escudro

ÍNDICE

	Página
Introducción	1
1ª PARTE. DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
<u>1</u> Análisis General	4
1.1 Factores clave	5
1.1.1. Carácter político.....	5
1.1.2. Carácter jurídico: legislación.....	7
1.1.3. Carácter económico.....	10
1.1.4. Carácter social.....	13
1.2 Evolución de la situación sociolaboral de los jóvenes discapacitados	14
1.2.1. Población activa y tasa de paro	14
1.2.2. Los contratos registrados.....	16
1.2.3. La demanda de empleo	18
1.3 Competencia de los jóvenes discapacitados	22
1.3.1. Perfil educativo de la población con discapacidad	22
1.3.2. Alumnado necesidades educativas especiales	26
1.3.3. La educación profesional: Programas de Garantía Social.....	29
1.4 Situación ocupacional de los jóvenes discapacitados	31
1.4.1 Población activa	31
1.4.2 Población parada.....	33
1.4.3 Población ocupada	35
1.4.4 El empleo precario.....	35
1.5 La oferta de trabajo	40
1.5.1. La oferta de empleo en las administraciones públicas.....	40
1.5.2. La oferta de empleo en la empresa privada ordinaria con o sin ánimo de lucro	42
1.5.3. La oferta de empleo en los centros espaciales de empleo.....	46
1.5.4. Los intermediarios en la oferta de empleo	46
	.../...

.....	
1.6 Itinerario de incorporación al mercado de trabajo	49
1.6.1. Nivel de estudios y mercado de trabajo	49
1.6.2. Tipo de deficiencia y mercado de trabajo.....	50
1.6.3. Medidas de fomento del empleo	52
1.6.4. Itinerario de incorporación al mercado de trabajo	55
1.6.4.1. El camino de la formación-inserción	56
1.6.4.2. El camino de la contratación incentivada y protegida.....	57
1.6.4.3. El itinerario de inserción laboral y los sectores de actividad.....	58
1.6.5. La intermediación laboral en el tránsito al empleo	59
2 Análisis específico	60
2.1 Diferenciación de áreas de intervención	61
2.1.1. La transición de la escuela al empleo	61
2.1.1.1. Principios generales de la transición escuela- empleo	61
2.1.1.2. Principales indicadores de la transición escuela-empleo	62
2.1.1.3. La orientación en la transición escuela- empleo	65
2.1.1.4. Experiencias favorecedoras de la transición escuela-empleo	65
2.1.2. Universitarios con discapacidad.....	67
2.1.2.1. La legislación relativa a los derechos de los discapacitados en la Universidad	68
2.1.2.2. La Universidades y la discapacidad.....	68
2.1.2.3. ¿Qué tipos de discapacitados accede a la Universidad?	70
2.1.2.4. ¿Qué estudian los discapacitados en la Universidad	72
2.1.2.5. Programas específicos de atención a la discapacidad en la Universidad	73
2.1.2.6. El voluntariado como apoyo a los estudiantes discapacitados.....	74
2.1.2.7. Programas de post-grado y de inserción socio- laboral	75
2.1.3. Personas con inteligencia límite	76
2.1.3.1. Definiciones y conceptos	76
2.1.3.2. La población con RLL.....	77
2.1.3.3. Problemas de carácter jurídico y económico	79
2.1.3.4. La competencia de los jóvenes con RLL	80
2.1.3.5. Situación ocupacional de los jóvenes con RLL ..	83
2.1.3.6. La inserción laboral	86

.../...

.....

3. <u>Análisis DAFO</u>	88
Desarrollo del Análisis DAFO	89
2ª PARTE. OBJETIVOS, TENDENCIAS Y LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN	95
1. <u>Objetivos</u>	97
2. <u>Tendencias de actuación</u>	98
3. <u>Líneas prioritarias de actuación</u>	100
3.1. Formulación	100
3.2. Desarrollo	102
En conclusión	111

INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país, el colectivo de personas con discapacidad se caracteriza, en líneas generales, por sus dificultades en la formación profesional. Asimismo –y, en parte como consecuencia de ello, aunque intervienen otros muchos factores–, la experiencia demuestra la dificultad que estas personas discapacitadas para acceder a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria. Teniendo en cuenta las dificultades y la complejidad de acceso al mercado laboral a nivel general, resulta lógico pensar que las posibilidades que encuentran los jóvenes discapacitados de acceder a un empleo se ven demasiado reducidas. Todo este entramado de dificultades llega a generar tasas de desempleo verdaderamente elevadas en este colectivo.

Esta realidad, además, no escapa a la percepción de la sociedad española: según datos del CIS (barómetro de marzo de 2003), el 85% de los españoles cree que las dificultades de los discapacitados para encontrar trabajo son mayores que las que puede encontrar cualquier otra persona.

Considerando que la actividad laboral contribuye a favorecer la autonomía no ya sólo laboral, sino también personal y social, así como permitir la plena integración de estas personas en los distintos ámbitos de la vida comunitaria, la ausencia de un trabajo condiciona y limita las posibilidades de desarrollo personal y social de estos jóvenes con discapacidad, tanto en el momento presente, como en un futuro a medio plazo.

Por tanto, para lograr alcanzar esa plena integración a través del trabajo, resulta primordial la superación de barreras y obstáculos, y la potenciación de las labores de orientación, información y formación, previas a cualquier actividad laboral, así como el establecimiento de normas que pueda dictar el Gobierno y de medidas que puedan estimular a los empresarios a la inserción laboral de las personas jóvenes con discapacidad.

Este informe sobre “la formación profesional y la transición al empleo de los jóvenes con discapacidad” tiene como objeto el análisis de esta realidad, convirtiéndose así en herramienta que ayude al impulso de la capacidad y la integración laboral de los jóvenes entre 16 y 29 años en nuestro país.

Desde EDIS, S.A. –empresa adjudicataria de la realización de este estudio- queremos agradecer la colaboración de todas las personas que han participado, de una forma u otra (entrevistas y grupos de discusión), en la elaboración de este informe, sin cuyas opiniones y experiencias no hubiera sido posible su realización. Asimismo, queremos agradecer a los responsables y personal del IMSERSO, la confianza depositada en nuestro equipo de trabajo, así como su disposición y las facilidades prestadas para la elaboración del estudio.

Deseamos que este informe alcance a satisfacer las necesidades del IMSERSO para su trabajo con este colectivo, integrado como uno de los grupos de personas más vulnerables.

Madrid, junio de 2003

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Enrique Gómez", is written above a solid horizontal line.

Enrique Gómez, director del estudio
Equipo de Investigación Sociológica, EDIS, S.A.



1ª PARTE
DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN
DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1

ANÁLISIS GENERAL

1.1. FACTORES CLAVE

Se consideran como factores clave, aquellos condicionantes de carácter político, económico, social y jurídico; que conforman el marco en el que se desenvuelven las personas con discapacidad y más en concreto los jóvenes discapacitados de 16 a 29 años. No es posible desde este breve informe resolver por completo la complejidad de la situación de las personas con discapacidad, pero si trataremos de dibujar las líneas básicas y los puntos clave que enmarcan a los jóvenes discapacitados en la sociedad española.

La legislación protege a las personas con discapacidad mediante una serie de derechos sociales específicos para este colectivo, que responden a sus necesidades peculiares.¹ Los ámbitos social y económico ejercen una importante influencia sobre los condicionantes políticos, que a su vez permiten la integración de cambios y nuevas definiciones de las normas jurídicas. Todo un sistema que pretende mejorar la integración social, laboral y por tanto económica de las personas con discapacidad.

1.1.1. Carácter político

El interés y la preocupación por las personas con discapacidad ha sido creciente a lo largo de todo el siglo XX, aunque dicha preocupación pública se ha incrementado especialmente en las dos últimas décadas. Buena prueba de ello, es que en 1982 la ONU aprobó el *Programa de Acción Mundial para personas con discapacidad* y el *Decenio de Naciones Unidas para personas con discapacidad (1983-1992)*. Desde este momento, la ONU sentaba las bases de todas las acciones de carácter político que se vendrían desarrollando posteriormente en todo el mundo y en especial en la Unión Europea.

La Unión Europea tomó el Programa de Acción Mundial (1982) como punto de partida básico y de mínimos, sobre el cual avanzar en las políticas de discapacidad. La década de los 90 fue especialmente prolífica en la declaración de políticas y en la dedicación de recursos para la financiación de programas dedicados a jóvenes con discapacidad. Toda una serie de programas, entre los cuales destacaban: HELIOS, HORIZON, HAN-DYNET; se crearon con el objetivo de mejorar la educación y la formación profesional, y para que facilitaran las políticas de inserción laboral.

En el ámbito español, la década de los 80 marca el comienzo de las más importantes políticas de actuación en el terreno de la discapacidad. Pero

¹ Para más información consultar: SID (2001): Definiciones de discapacidad en España. P.2ff.

no es hasta la década de los 90 cuando estas políticas comienzan a unirse de manera decidida al terreno laboral. Se exponen a continuación algunas de las más recientes e importantes **políticas activas** llevadas en España.

El **Plan de Acción para Personas con Discapacidad** fue creado en febrero de 1996 y presenta las propuestas de la comisión parlamentaria, que se creó en 1992.² Este plan tiene el fin de promover políticas explícitamente activas. El plan está estructurado en cinco capítulos. El cuarto capítulo trata la participación e integración en la actividad económica. Dentro de este capítulo se engloban tres programas: la rehabilitación laboral, la colocación e integración en el mercado de trabajo y la protección social y económica.

El **Plan Nacional de Acción para el Empleo**, que existe desde noviembre de 1997, integra las medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre otras, la formación como fomento de la ocupación. El plan (PNAE) tuvo para el año 2001 una asignación de 27.371.446.000 pesetas, con el objetivo prioritario de facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo a las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse a la actividad laboral.³

A partir de 1998 el PNAE tomó como prioridad mejorar la situación del empleo de los jóvenes y las mujeres con discapacidad. Para ello se diseñaron acciones específicas y se asignaron recursos económicos que redundaron en un aumento del 67,4% en los fondos asignados por el INEM a estas políticas. Entre otras medidas el PNAE se dedicó a introducir la Ley para la Integración Social y Laboral para promover un mercado de trabajo abierto a todos, además de trabajar para la puesta en marcha de medidas para mejorar la calidad del sistema educativo.

En el **Plan Plurianual de Empleo**⁴ (incorporado dentro de la actual estrategia para el empleo de la UE) aparecen en la sección II.5 medidas y orientaciones con respecto a la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Algunas de las principales medidas propuestas son: los incentivos para la contratación de personas con discapacidad, es decir, contratos de formación y aprendizaje, contratos permanentes y contratos temporales. Además contiene medidas propuestas por las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y

² Observatorio de la discapacidad. Dossier nº 3. Políticas de empleo para las personas con discapacidad. IMSERSO. 2001.

³ Vid.,: Empleo Privado de las personas con discapacidad. Real Patronato sobre Discapacidad. 2002, p.93/94..

⁴ Observatorio de la discapacidad. Dossier nº 3. Políticas de empleo para las personas con discapacidad. IMSERSO. 2001, p. 116.

medidas derivadas de la LISMI como, por ejemplo, un análisis del problema del empleo y del desempleo entre las personas con discapacidad.

El Plan de Medidas Urgentes para el fomento del empleo de las personas con discapacidad se presenta como resultado de un acuerdo entre el CERMI y el Ministerio de Trabajo en octubre de 1997. En este plan se incluyen cuatro temas fundamentales: la participación institucional, los servicios de intermediación en el mercado de trabajo, la formación profesional y la contratación e integración en el mercado de trabajo. El plan supuso una apuesta clara por la mejora de la competencia de las personas con discapacidad, así como por el acceso al mercado laboral de las mismas.

El **Programa de Garantía Social** (LOGSE; 1990), fue especialmente creado para jóvenes de 16 a 21 años, con el objetivo de asegurar la formación básica y la formación profesional, que posibilitaran el acceso al medio laboral de aquellos jóvenes, discapacitados o no, que no hubieran podido concluir la enseñanza obligatoria. En el caso de los jóvenes discapacitados, son muchos los que por sus necesidades educativas especiales producidas por su discapacidad, no consiguen finalizar completamente la enseñanza obligatoria y tienen la opción de acogerse a este programa. Actualmente el Programa de Garantía Social asiste a un número de beneficiarios total aproximado de 38.000 personas.

1.1.2. Carácter jurídico: Legislación

El Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la LOGSE conforman el marco de la legislación relativa a la formación profesional e integración en el mercado laboral⁵ de los jóvenes con discapacidad.

La Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI 13/1982). Los puntos claves de la estrategia de la LISMI, en relación a la inserción laboral de los jóvenes discapacitados, son los siguientes:

I. Normalización e integración

El artículo 37 de la LISMI dice: “Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo.”

II. No-discriminación

El artículo 38.2: “...los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discri-

⁵ Vid., Revista de estudios de Juventud, Nº 43, Juventud y discapacidad (diciembre 1998), p.25.

minaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.”

III. Equiparación de oportunidades

La LISMI tiene el objetivo de compensar las desventajas de las personas discapacitadas y establecer ayudas y medidas que faciliten su integración laboral. Estas medidas de empleo son:

- Reserva de empleos
- Empleo selectivo
- Contratos incentivados
- Subvenciones a las empresas
- Promoción de empleo autónomo
- Empleo protegido

A efectos del fomento del empleo y de la integración laboral de los discapacitados la LISMI prevé la actuación de los servicios de orientación y colocación.

Algunos de los puntos decisivos de la LISMI para los jóvenes discapacitados son:

La cuota de reserva⁶ ya establecida en la LISMI 13/1982, fue revisada en la Ley 66/1997⁷, teniendo un replanteamiento importante en la Ley 23/1998 y en el Real Decreto 27/2000⁸, y establece la reserva del 2 % de los puestos de trabajo en favor de trabajadores discapacitados en empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores. Aunque para el caso de la oferta de empleo público, se amplió al 3%, a partir de la Ley 23/1998.

El empleo protegido se refiere al trabajo en Centros Especiales de Empleo (CEE). Tres reales decretos regulan la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de empleo; el 1368/1985, de 17 de julio, el 2273/1985, de 4 de diciembre y el 427/1999, de 12 de marzo. Su objetivo fundamental es facilitar la capacitación profesional con el fin de que las personas con discapacidad gravemente afectadas puedan transitar del empleo protegido al empleo ordinario.

Así mismo, las personas con una discapacidad permanente, cual sea el grado de la incapacidad, tienen, según el empleo selectivo, el derecho a ser readmitidos o preferencia de admisión en la empresa donde venían trabajando (Art. 40, LISMI).

⁶ Vid.: Colectivo IOE. Discapacidad y Trabajo en España, IMSERSO, p.103.

⁷ Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

⁸ Real Decreto 27/2000, del 14 de Febrero.

La LISMI ha permitido el desarrollo de la protección social como pilar para fomentar la integración social de las personas con discapacidad. Uno de los objetivos fundamentales de esta ley es la integración social a través de la participación en el mercado de trabajo o, dependiendo del grado de discapacidad, en el empleo protegido.⁹

La LOGSE establece que “se organizarán programas específicos de **Garantía Social** con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en distintas enseñanzas regladas en esta ley y, especialmente, en la formación profesional específica de grado medio”.¹⁰

Los destinatarios de los programas de Garantía Social son todos los jóvenes de entre 16 y 21 años y no es un programa especialmente para jóvenes discapacitados. Se dirige a los jóvenes que no han alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria y no posean titulación de ninguna Formación Profesional.

Estos programas de Garantía Social tienen tres objetivos básicos:

- La inserción laboral.
- La reinserción educativa.
- Que los jóvenes desarrollen y afiancen su madurez personal.

Parece conveniente actualizar este marco general legislativo, con las novedades jurídicas que se han incorporado en el año 2002 y que afectan a la integración laboral de los jóvenes discapacitados. Las principales normas legales son:

Orden ECD/235/2002, de 7 de febrero por la que se constituye el **Foro para la Atención Educativa a Personas con Discapacidad**¹¹. Dicho foro se constituye con el objetivo de propiciar la mejora de los planteamientos educativos en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las **Cualificaciones y de la Formación Profesional**¹². Ley que a través de su artículo 12 se ocupa de la adaptación de la oferta formativa a las necesidades específicas los jóvenes discapacitados, entre otras personas con especiales dificultades de integración laboral.

⁹ Observatorio de la discapacidad. Dossier nº 3. Políticas de empleo para las personas con discapacidad. IMSERSO. 2001, p. 114/115.

¹⁰ Revista MINUSVAL, N° 115. “Programas de Garantía Social”, p.11.

¹¹ Vid., Observatorio de la Discapacidad en Revista Minusval nº 137/2002

¹² Vid., Observatorio de la Discapacidad en Revista Minusval nº 137/2002

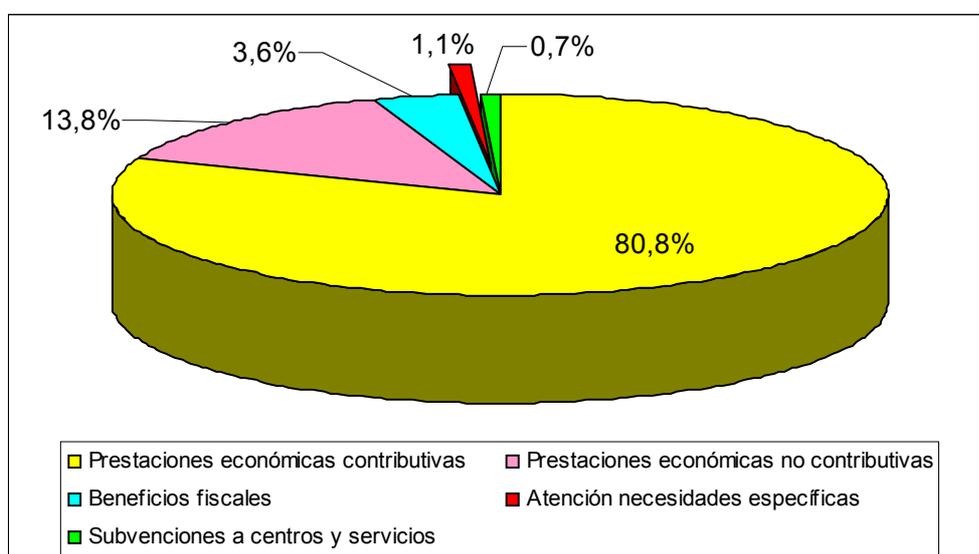
Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de **medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad**¹³.

1.1.3. Carácter Económico

La protección económica a los discapacitados es una prioridad de los estados miembros de la UE y por supuesto de España. Cuando se habla de protección económica suele aflorar de inmediato el concepto de pensiones. Y de hecho el 80,8 por 100 del gasto de la protección económica de los discapacitados, corresponde a prestaciones económicas, es decir a pensiones de incapacidad permanente y prestaciones familiares por hijo a cargo minusválido.

Sin embargo, la protección económica también incluye los subsidios, las ayudas individuales, las subvenciones, conciertos y programas para la atención a las personas con discapacidad, así como las deducciones fiscales por discapacidad. El reparto aproximado del gasto se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Gasto en protección económica de las personas con discapacidad España 2000:



Fuente: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), La protección económica de las personas con discapacidad. Datos significados en 2000. Madrid, 2001.

En el apartado de la Atención a necesidades específicas (1,1%) es donde se encuentran los fondos destinados a la integración educativa y a la integración laboral, y por tanto aquellas ayudas económicas que en mayor

¹³ Vid., Observatorio de la Discapacidad en Revista Minusval nº 137/2002

medida pueden favorecer la formación profesional y la integración laboral de los jóvenes discapacitados. A continuación se presenta un desglose del gasto en protección económica a las personas con discapacidad¹⁴.

Tabla 1: Gasto en protección económica de las personas con discapacidad. España 2000:

	Miles Euros	Porcentajes
Prestaciones económicas básicas para la atención de las necesidades esenciales	8.378.271	
Nivel contributivo	7.157.387	<i>Prestaciones económicas básicas para la atención de las necesidades esenciales Nivel contributivo</i>
Pensiones de Incapacidad de la Seguridad Social	6.101.000	80,8%
Pensiones de Clases Pasivas	587.928	
Prestaciones Familiares por Hijo a Cargo Minusválido, INSS e ISM	389.191	
Nivel no contributivo	1.220.884	<i>Prestaciones económicas básicas para la atención de las necesidades esenciales Nivel no contributivo</i>
Pensiones Asistenciales por Enfermedad e Invalidez	101.072	13,8%
Subsidia de Garantía de Ingresos Mínimos	178.975	
Pensiones no Contributivas de Invalidez	891.704	
Prestaciones Familiares por Hijo a Cargo Minusválido, INSS	49.133	
Prestaciones económicas básicas para la atención de necesidades específicas	101.138	
Subsidio por Ayuda de Tercera Persona	12.555	<i>Prestaciones económicas básicas para la atención de necesidades específicas</i>
Subsidio de Movilidad y Compensación para Gastos de Transporte	3.852	
Cursos Fondo Social Europeo	1.881	
Ayudas Públicas a Minusválidos del IMSERSO	264	
Ayudas Públicas a Minusválidos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	12.832	
Ayudas para la Integración Laboral de personas con minusvalía del INEM	69.753	
Subvenciones, conciertos y programas para centros y servicios	62.662	
Subvenciones	29.287	<i>Subvenciones, conciertos y programas para centros y servicios</i>
ONG (ámbito estatal)	4.706	
0,52% IRPF	15.512	
Prestaciones técnicas del IMSERSO	9.069	
Conciertos y Centros	33.374	
Plazas Residenciales	2.789	
Centros IMSERSO	30.537	0,7%
Ayuda a Domicilio	48	
Beneficios fiscales	321.247	<i>Beneficios fiscales</i>
Importe de las deducciones por minusvalía en las declaraciones del IRPF correspondientes a 1998	321.247	3,6%
TOTAL	8.863.318	

Fuente: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), La protección económica de las personas con discapacidad. Datos significados en 2000. Madrid, 2001.

¹⁴ Vid., Discapacidad en Cifras, IMSERSO, 2002. p. 151.

Las ayudas para la integración laboral de las personas con discapacidad del INEM ascendieron a un total de 69.753.000 Euros, mientras que las ayudas públicas a discapacitados del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte supusieron un total de 12.832.000 Euros. Pero también debemos contabilizar como protección económica encaminada a la formación profesional los apartados relativos los cursos del fondo social europeo (1.881.000 Euros) y las ayudas públicas a discapacitados del IMSERSO (264.000 Euros). En conjunto casi el 1% del gasto total incide muy directamente en la formación profesional y la integración laboral de los jóvenes discapacitados.

A través de la LISMI existen subvenciones al empleo; un conjunto de medidas financieras y fiscales para el fomento del empleo para las personas con discapacidad. Tanto en el caso del empleo normalizado como en el empleo protegido existen subvenciones y exenciones fiscales para los empresarios que coloquen a personas con discapacidad.

Empleo Protegido¹⁵

Existen subvenciones para creación de puestos de trabajo, entre otras, para asistencia técnica o para financiar parcialmente la inversión, y para el mantenimiento de los mismos. Fundamentalmente existen subvenciones que se refieren al 50% del salario mínimo interprofesional y la exención del pago de cuotas a la Seguridad Social.

Contratos incetivados¹⁶

Las empresas que contraten a personas discapacitadas (contratos indefinidos) podrán recibir subvenciones o aplicar bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social (Art. 38.4, LISMI)

Subvenciones a las empresas¹⁷

Las empresas que contraten minusválidos podrán recibir subvenciones para adaptacion de puestos, eliminación de barretas arquitéctonicas y para formación profesional (Art. 38.4 LISMI)

¹⁵ Observatorio de la discapacidad. Dossier nº 3. Políticas de empleo para las personas con discapacidad. IMSERSO. 2001, p. 35.

¹⁶ Vid., Revista de estudios de Juventud, Nº 43, Juventud y discapacidad (diciembre 1998), p.26.

¹⁷ Vid., Revista de estudios de Juventud, Nº 43, Juventud y discapacidad (diciembre 1998), p.26.

1.1.4. Carácter social

La sociedad española en su conjunto ha sufrido una evolución muy importante en su ideario e imaginario colectivo sobre la discapacidad y las personas con discapacidad. Este cambio, se debe a una maduración y adaptación de la sociedad a un fenómeno en el pasado escondido, pero hoy en día presente y conformador de la realidad. Pero en este cambio también han tenido un papel decisivo los poderes públicos, a través de diversos programas y campañas de sensibilización social.

Valores como la no-discriminación, la integración social a través de una integración laboral, la eliminación de barreras arquitectónicas, la educación integradora, la independencia personal y económica de las personas discapacitadas, etc.; han pasado a formar parte de las prioridades sociales en España.

Pero aún queda mucho por avanzar, sobre todo en el aspecto de la incorporación de los jóvenes discapacitados al mundo laboral. La importancia que tiene la inserción laboral es máxima, ya que el trabajo representa para estas personas la posibilidad de desarrollar un rol activo y dejar de ser receptores pasivos de un servicio.¹⁸ También posibilita que se creen los elementos de identidad que toda persona necesita. El trabajo también conlleva la posibilidad de elaborar un proyecto de vida basado en criterios de realidad.

Para que la inserción laboral deje de ser una ilusión, para convertirse en una realidad social amplia, se necesita una transformación social importante en los criterios de la sociedad en general, pero fundamentalmente de los empleadores. Aún queda mucho por avanzar en el entendimiento de la rentabilidad del trabajo de las personas con discapacidad.

¿Cuál es la rentabilidad del empleo de las personas con discapacidad?¹⁹ Según un estudio sobre "*Los cambios que produce el trabajo en la empresa ordinaria en las personas con discapacidad psíquica*" de la Fundación Catalana Síndrome de Down (FCSD), se demostraba que el trabajo en empresas ordinarias para las personas con discapacidad genera importantes beneficios en el trabajador. Por supuesto, habitualmente la pregunta se refiere a los beneficios y la productividad de un trabajador para un empresario. Pero lo que habría que valorar es qué beneficios puede obtener una persona con discapacidad en el momento en que trabaja en una empresa ordinaria. Y que posibilidades existen de que la productividad sea ventajosa para empleador y empleado.

¹⁸ Vid., Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, Abril y Agosto 2002, p.53/54.

¹⁹ Vid., Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, Abril y Agosto 2002, p.53/54.

1.2. EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LOS JÓVENES DISCAPACITADOS

1.2.1. Población activa y tasa de paro

Existen dos grandes encuestas específicas sobre discapacidad, una realizada en 1986 y otra más reciente de 1999. La *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y Minusvalías* realizada por el INE en 1986, y la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* de 1999, también realizada por el INE y financiada conjuntamente por el INE, el IMSERSO y la Fundación ONCE.

Ambas encuestas nos permitirán observar la evolución a largo plazo en la situación sociolaboral de las personas discapacitadas. Los grandes rasgos de la situación en el año 1986 se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 2.: Situación sociolaboral de las personas con discapacidad y de la población general, 1986 (14-64 años*)

TOTAL	Personas con discapacidad		Población general	
	N (en miles)	Tasas en %	N (en miles)	Tasas en %
Poblaciones totales	2.626,0	100%	23.247,2	100%
Inactivos	1.868,4	71,2%	10.018,7	43,1%
Activos	757,6	28,8%	13.228,5	56,9%
Activos Ocupados	553,5	73%	10.263,8	77,6%
Activos Parados	204,1	27%	2.964,7	22,4%
Total Activos	757,6	100%	13.228,5	100

(*) Dato estimado para personas con discapacidad

Fuente: Empleo privado de las personas con discapacidad, Octubre 2002, Real Patronato sobre Discapacidad. P.11.

Según los datos expuestos el problema más acuciante de la situación sociolaboral de las personas discapacitadas en el año 1986, no era tanto la tasa de paro, sino la bajísima tasa de actividad que existía, no se alcanzaba el 30% de población activa. Más de 7 de cada 10 personas discapacitadas eran inactivas, frente a 4 de cada 10 personas de la población general que se encontraban en la misma situación.

La tasa de paro de las personas con discapacidad era del 26,7%, mientras que la de la población general era del 22,4%, es decir, que no existía una gran diferencia en los índices de paro de las personas discapacitadas y no discapacitadas. Este hecho se explica a través de dos tendencias: por un lado el nivel de desempleo de España en 1986 era muy elevado para toda la sociedad, y por otro lado eran muy pocas las personas discapacitadas que decidían activarse laboralmente.

Mediante de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999*, del INE, disponemos de información reciente sobre la situación laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 3.: Situación sociolaboral de las personas con discapacidad y de la población general, 1999 (16-64 años)

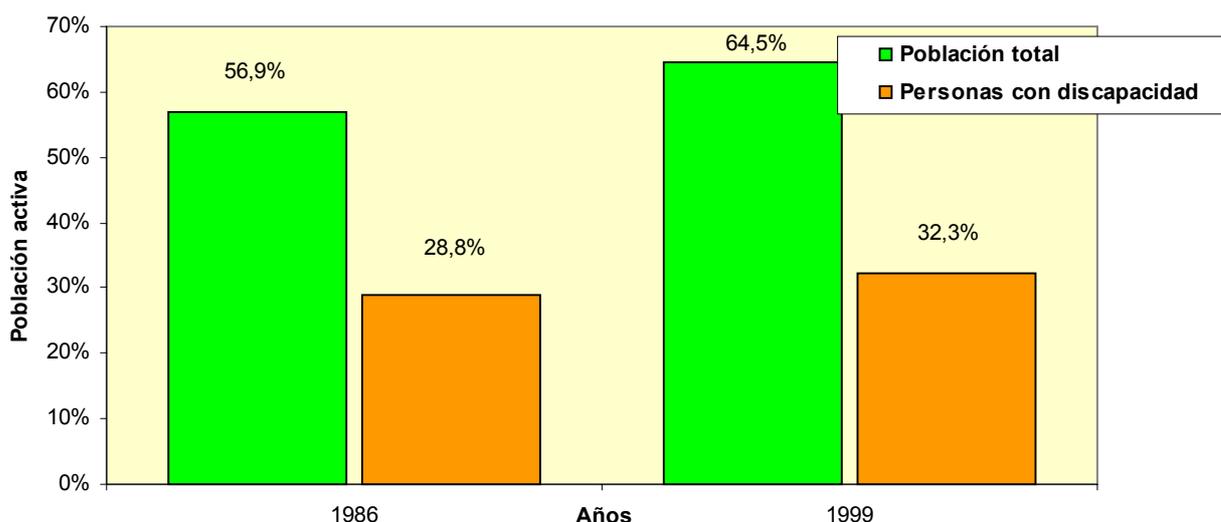
TOTAL	Personas con discapacidad		Población general	
	N (en miles)	Tasas en %	N (en miles)	Tasas en %
Poblaciones totales	1.337,7	100%	26.410,5	100%
Inactivos	905,8	67,7%	9.378,6	35,5%
Activos	431,8	32,3%	17.031,9	64,5%
Activos Ocupados	319,2	73,9%	14.212,5	86,5%
Activos Parados	112,6	26,1%	2.819,4	16,5%
Total Activos	431,8	100%	17.031,9	100

Fuente: Empleo privado de las personas con discapacidad, Octubre 2002, Real Patronato sobre Discapacidad. P.15.

A la vista de los datos de 1999, cabe señalar algunas características fundamentales sobre la evolución de la situación sociolaboral de las personas discapacitadas:

- La tasa de actividad que en 1986 era del 28,8% ha pasado a ser del 32,3%, lo que supone una importante incorporación de la población discapacitada al mundo laboral.

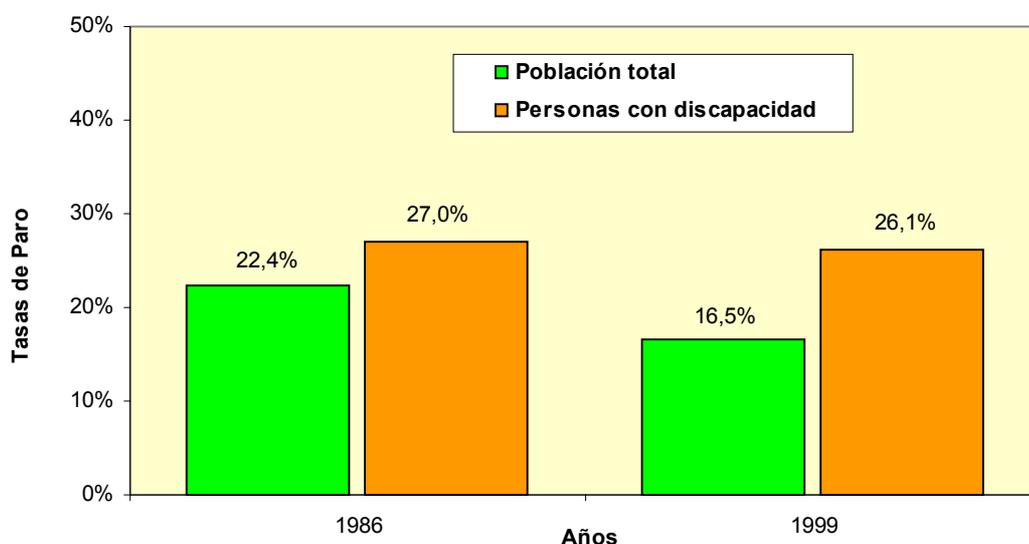
Gráfico 2.: Evolución de la Población activa en personas con discapacidad y población total. España, 1986 a 1999



- La tasa de ocupación de los discapacitados ha crecido del 73% en 1986 al 73,9% en 1999.

- Entre 1986 y 1999 hubo una gran reducción de la tasa de paro en la población general del 22,4% (1986) al 16,55% (1999). Sin embargo la tasa de paro para las personas discapacitadas no evolucionó de la misma manera, el nivel de desempleo ha pasado del 26,9% en 1986 al 26,1% en 1999. Una ligera reducción que si se analiza en función de la evolución de la población general, supone un hecho muy poco satisfactorio.

Gráfico 3.: Evolución de las Tasas de Paro en personas con discapacidad y población total. España, 1986 a 1999



1.2.2. Los contratos registrados

Otro posible acercamiento a la evolución de la situación sociolaboral de los jóvenes discapacitados viene dada por las estadísticas de contratos registrados en los últimos años. Disponemos de datos completos desde el año 1998 al año 2000.

Tabla 4.: Estadística de contratos del INEM. Distribución de contratos a trabajadores discapacitados de 16 a 29 años, según Sexo. 1998 a 2001

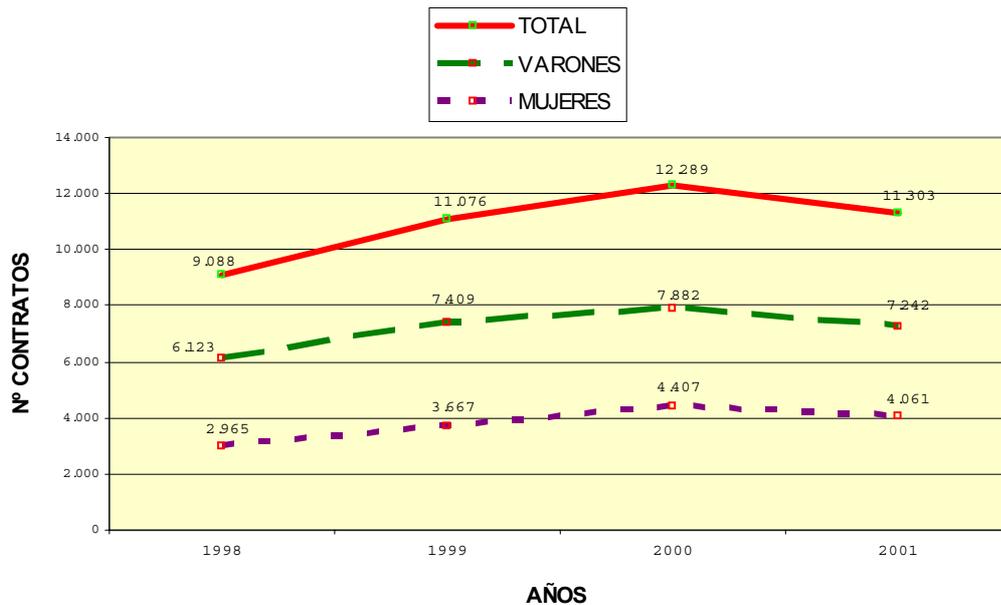
AÑO	Varones	% Varones sobre total	Mujeres	% Mujeres sobre total	Total Contratos
1998	6123	67,4	2965	32,6	9.088
1999	7409	66,9	3667	33,1	11.076
2000	7.882	64,1	4407	35,9	12.289
2001	7.242	64,1	4.061	35,9	11.303

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM. Diciembre 2001.

El número de contratos registrados por el INEM a jóvenes discapacitados ha crecido desde el año 1998 hasta el año 2000. El crecimiento más intenso se produjo entre 1998 y 1999. En el último año de la serie temporal (2001) se aprecia un descenso en las contrataciones.

La distribución de los contratos según género es claramente favorable a los varones. Por ejemplo, en el año 2001 el 64,1% de los contratos se realizó a varones y solo el 35,9% a mujeres. Sin embargo la distribución en el año 2001 es sensiblemente mejor para las mujeres que en el año 1998. El porcentaje de contratos a mujeres jóvenes discapacitadas era del 32,6% en 1998 y ha llegado a ser del 35,9% en el año 2001. Aunque la tendencia marcada en estos años, predice un aumento paulatino en la contratación de mujeres jóvenes discapacitadas, aún queda un largo camino hasta conseguir equiparar el porcentaje de contratos al peso femenino entre los jóvenes discapacitados.

Gráfico 4.: Evolución del número total de contratos registrados en el INEM para trabajadores Minusválidos de 16 a 29 años, de 1998 a 2001



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM. Diciembre 2001.

1.2.3. La demanda de empleo

Proseguimos el acercamiento a la evolución de la situación sociolaboral de los jóvenes discapacitados a través de la demanda de empleo. La demanda de empleo es un indicador sensible a los cambios en el mercado laboral. Por un lado, cuando las probabilidades de encontrar trabajo son altas la demanda tiende a crecer, ya que el trabajo potencial activa la solicitud de éste. Por otro lado, la demanda de empleo es significativa de los estados psicosociales de las personas discapacitadas. Si el colectivo estudiado siente como algo natural, la necesidad de emplearse, y tiene autoconfianza suficiente para no auto-descartarse como posible trabajador; la demanda de empleo se activará.

En el año 1999 el 1% de las jóvenes que demandaron empleo en el INEM aparecían registrados con algún tipo de discapacidad. Mientras que en el año 2000, del conjunto de los demandantes de empleo de 16 a 29 años, el 1,2% eran jóvenes discapacitados.

En la población joven sin discapacidad, la mayor parte de las personas que demandan empleo son mujeres, el 57,3% en 1999 y el 59,2% en el año 2000. Sin embargo, entre los demandantes con discapacidad, son más los varones que las mujeres.

Gráfico 5. : Características de los jóvenes demandantes de empleo, según género. 1999.

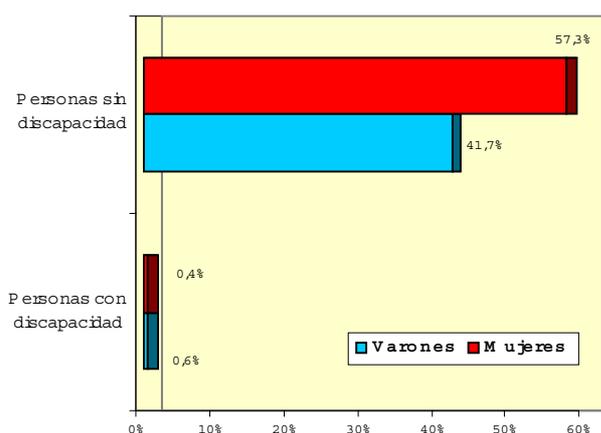
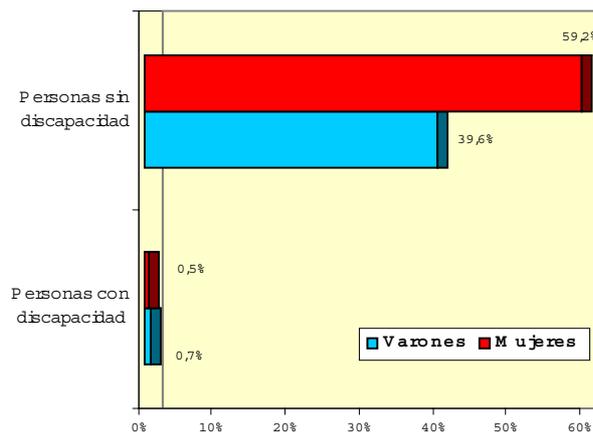


Gráfico 6.: Características de los jóvenes demandantes de empleo, según género. 2000.



Fuente: Colectivos de interés para el empleo. Personas con discapacidad. INEM. 1999-2000.

A continuación se presentan datos relativos a la demanda de empleo de los jóvenes discapacitados en el año 1999 y 2000.

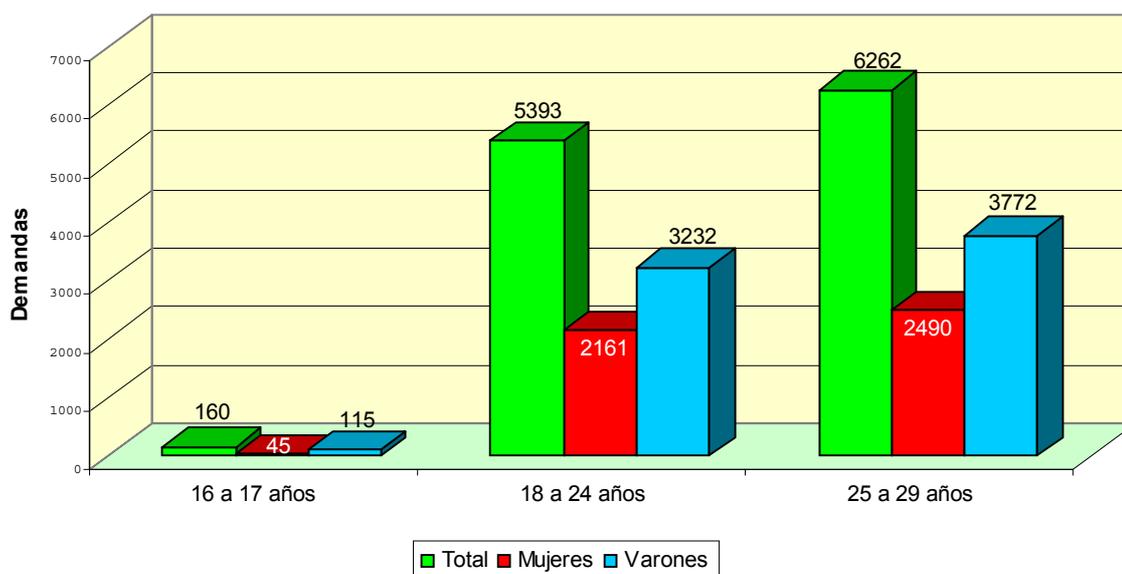
Tabla 5.: Distribución de demandantes con discapacidad por grupos de edad y género . Año 1999-2000.

Edad	Año 1999					Año 2000				
	Varones	% V.	Mujeres	% M.	Total	Varones	% V.	Mujeres	% M.	Total
16 a 17 años	115	71,9	45	28,1	160	118	71,1	48	28,9	166
18 a 24 años	3.232	59,9	2.161	40,1	5.393	3.345	59,8	2.249	40,2	5.594
25 a 29 años	3.772	60,2	2.490	39,8	6.262	3.693	58,0	2.670	42,0	6.363

Fuente: Colectivos de interés para el empleo. Personas con discapacidad. INEM. 1999-2000.

La demanda de empleo en el año 1999 es prácticamente nula entre los jóvenes discapacitados menores de 18 años. Los que en mayor medida demandan empleo son los de edades comprendidas entre los 25 y 29 años. En todos los tramos de edad, las mujeres demandan empleo en menor medida que los varones.

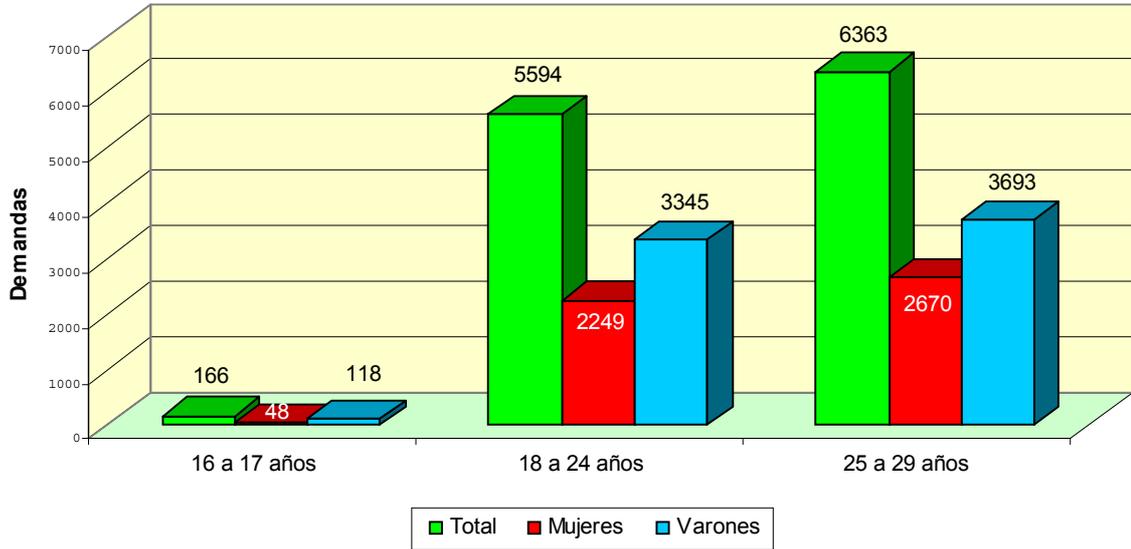
Gráfico 7.: Demandantes de empleo. Personas con discapacidad por edad y género en el año 1999



Fuente: Colectivos de interés para el empleo. Personas con discapacidad. INEM. 1999-2000.

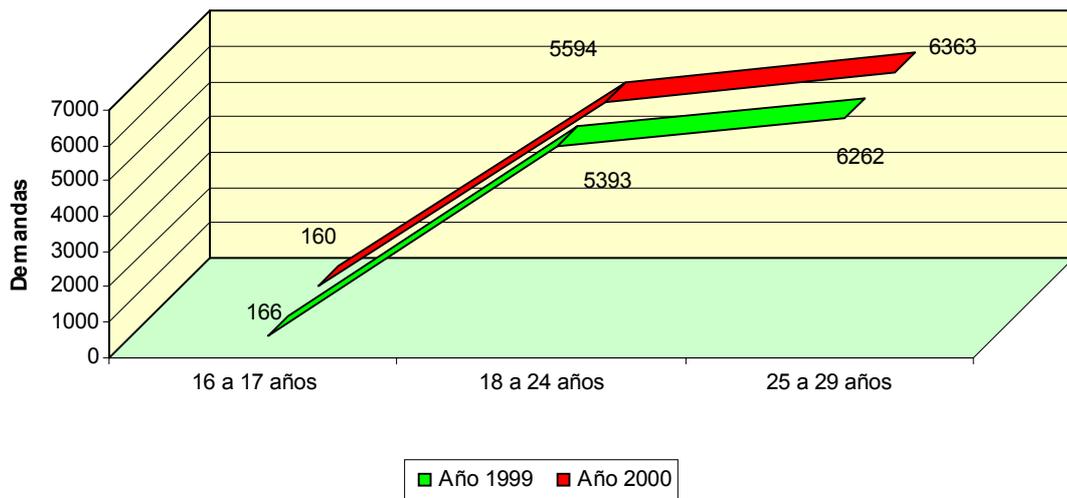
En el año 2000 se produce un ligero aumento de la demanda de empleo entre los jóvenes discapacitados, especialmente entre aquellos de 18 a 24 años. La demanda de empleo del año 2000 tiene patrones muy similares a la del año 1999. Cabe destacar, el ligero aumento de las demandas de empleo entre las mujeres.

Gráfico 8.: Demandantes de empleo. Personas con discapacidad por edad y género en el año 2000



Fuente: Colectivos de interés para el empleo. Personas con discapacidad. INEM. 1999-2000.
 El gráfico siguiente presenta la evolución de la demanda de empleo entre el año 1999 y 2000, según cada grupo de edad. Entre los jóvenes menores de 18 años, la demanda de empleo ha aumentado un 3,75%, casi lo mismo que entre los discapacitados de 18 a 24 años (3,72%). Entre aquellos de 25 a 29 años es donde el incremento porcentual ha sido más pequeño solamente un 1,61%.

Gráfico 9.: Evolución de las demandas de empleo de personas con discapacidad según edad. Años 1999-2000.



Fuente: Colectivos de interés para el empleo. Personas con discapacidad. INEM. 1999-2000.

A modo de conclusión conviene señalar algunos aspectos básicos sobre la evolución de la situación sociolaboral de los jóvenes discapacitados:

- La población activa entre las personas discapacitadas ha aumentado en 3,5 puntos porcentuales, del 28,8% en 1986 al 32,3% en 1999. Mientras que la tasa de paro se ha reducido ligeramente pasando del 26,9% al 26,1%.
- Entre 1998 y 2000 el número de contratos registrados por el INEM a jóvenes discapacitados creció un 35,2% en el conjunto. El aumento en el número de contratos fue mayor para las mujeres (48,6%) que para los varones (28,7%).
- El 1,2% de los jóvenes de 16 a 29 años que demandaron empleo en el INEM en el año 2000, eran jóvenes con discapacidad (0,7% varones y 0,5% mujeres).
- Se ha producido un incremento medio del 2,6% de jóvenes discapacitados que demandaron empleo en el INEM entre 1999 y 2000. La mayor parte de los demandantes son varones y tienen entre 25 y 29 años.

1.3. COMPETENCIA DE LOS JÓVENES DISCAPACITADOS

La formación de los jóvenes en su camino hacia el empleo va cubriendo las etapas de una educación escolar obligatoria, una oferta de programas formativos reglados y una formación y orientación ocupacional que se fundamentan en la adquisición o adecuación de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño profesional.

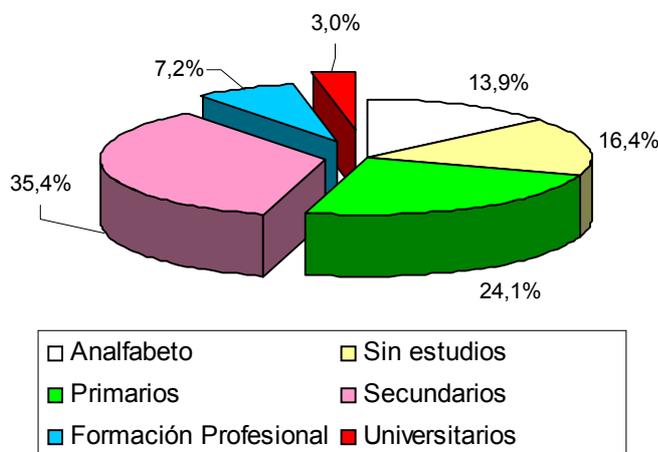
Consideramos en primer lugar la integración educativa tal y como está jurídicamente fundamentada en la LISMI (1982) y la LOGSE (1990), aparte de la Constitución Española de 1978, que establece (artículo 27) que la educación es obligatoria y gratuita, de forma general y sin excepciones.

1.3.1. Perfil educativo de la población con discapacidad

Según la Encuesta sobre *Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud (1999)* un tercio de las personas con discapacidad de entre 10 y 64 años no tienen estudios, concretamente no ha terminado los estudios primarios un 35%. Dentro del conjunto de la población española, la proporción de personas sin estudios representa sólo el 11 por ciento.

Entre la cohorte de los 16 a los 29 años con discapacidad (la generación que nació entre 1973 y 1986) hay más personas que acaban los estudios primarios (obligatorios), pero la situación es tal que pocos continúan con una educación postobligatoria.

Gráfico 10.: Perfiles educativos de los jóvenes discapacitados (15 a 29 años) según nivel de estudios terminados en 1999.



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

El 30,3% de los jóvenes discapacitados no ha completados los estudios primarios. Los estudios universitarios han sido alcanzados y concluidos por el 3% y la formación Profesional y los estudios secundarios es el máximo nivel de estudios al que han llegado el 42,6%.

Tabla 6.: Perfiles educativos de los jóvenes discapacitados (15 a 29 años) según nivel de estudios terminados.

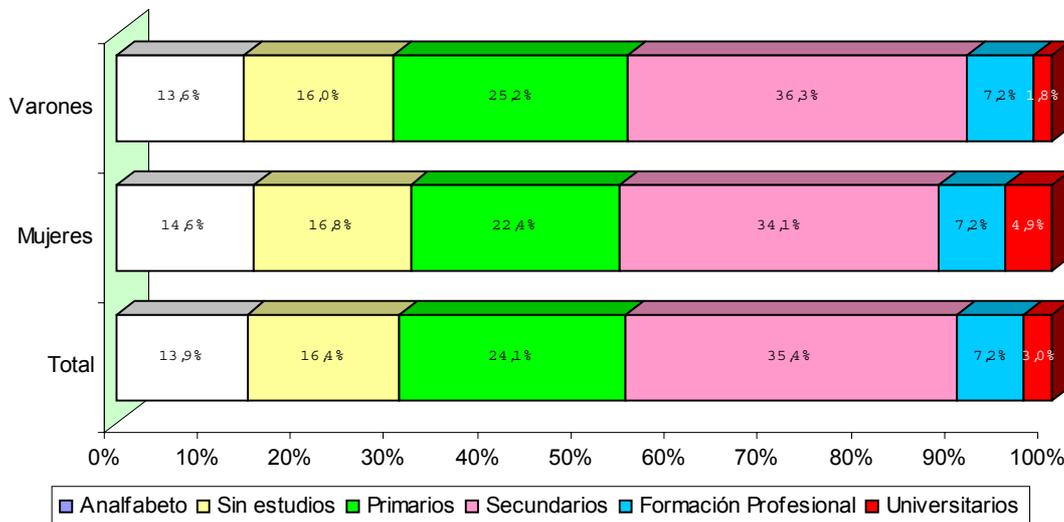
Grupo de Edad	Analfabeto	Sin estudios	Primarios	Secundarios	Formación Profesional	Universitarios	TOTAL
MUJERES							
15 a 19	2666	3453	6187	7924			20229
20 a 24	3835	4228	3694	8506	2201	199	22663
25 a 29	4081	4528	6393	8278	3028	3389	29697
Total	10582	12209	16274	24708	5229	3588	72589
%	14,6	16,8	22,4	34,1	7,2	4,9	100
VARONES							
15 a 19	3509	5082	10324	11645	449		31008
20 a 24	6025	4274	9301	13370	3304	111	36385
25 a 29	6090	9263	9590	17074	4635	1925	48578
Total	15624	18619	29215	42089	8388	2036	115971
%	13,5	16,0	25,2	36,3	7,2	1,8	100,0
TOTAL							
15 a 19	6175	8535	16511	19569	449		51237
20 a 24	9860	8502	12995	21876	5505	310	59048
25 a 29	10171	13791	15983	25352	7663	5314	78275
Total	26206	30828	45489	66797	13617	5624	188560
%	13,9	16,4	24,1	35,4	7,2	3,0	100

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

Existen algunas diferencias en el perfil educativo de los jóvenes discapacitados según género. Las más importantes son:

- El nivel de analfabetismo es sensiblemente superior entre las mujeres.
- Han concluido solamente los estudios primarios el 25,2% de los varones, frente al 22,4% de las mujeres.
- Entre los que solo han conseguido terminar los estudios secundarios, hay una ligera mayoría de varones, 36,3% frente al 34,1% de mujeres.
- Aunque las diferencias por género no son muy grandes, existe una mayor precariedad educativa en el caso de las mujeres. Este hecho solo encuentra una salvedad entre los jóvenes discapacitados que concluyen los estudios universitarios, ya que un 4,9% de las mujeres consigue alcanzarlos, frente al 1,8% de los varones.

Gráfico 11.: Nivel de estudios terminados de los jóvenes discapacitados (15 a 29 años) según género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

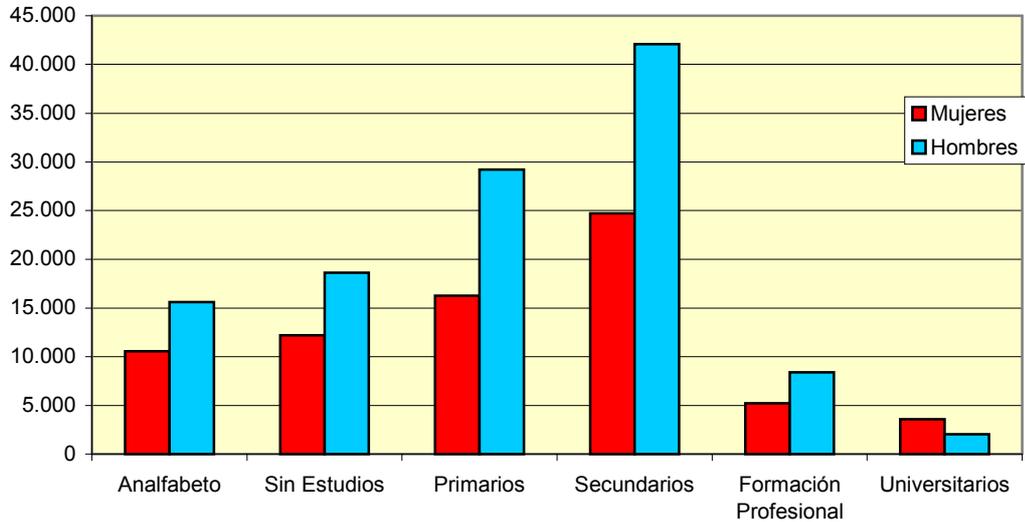
A continuación se analiza el perfil educativo según género en números absolutos. El gráfico siguiente muestra las diferencias entre mujeres varones y las características comunes.

Para entender la distribución en números absolutos conviene precisar que de los 181.613 jóvenes discapacitados, 113.021 (62,2%) son varones y que 68.592 (37,8%) son mujeres.

Destaca que la mayor parte de los jóvenes discapacitados solo cumple con la enseñanza obligatoria, observándose un gran corte en los estudios secundarios. Parece que la mayoría de los jóvenes discapacitados se retiran del ámbito educativo al cumplir con esta fase educativa.

La progresión hasta la enseñanza obligatoria es similar para varones y mujeres, solo existen diferencias importantes en las tasas de analfabetismo, ya que las mujeres tienen una proporción más alta que los varones. Conviene destacar el hecho que ya anticipábamos, relativo a las enseñanzas universitarias, en las que las mujeres destacan notablemente sobre los varones.

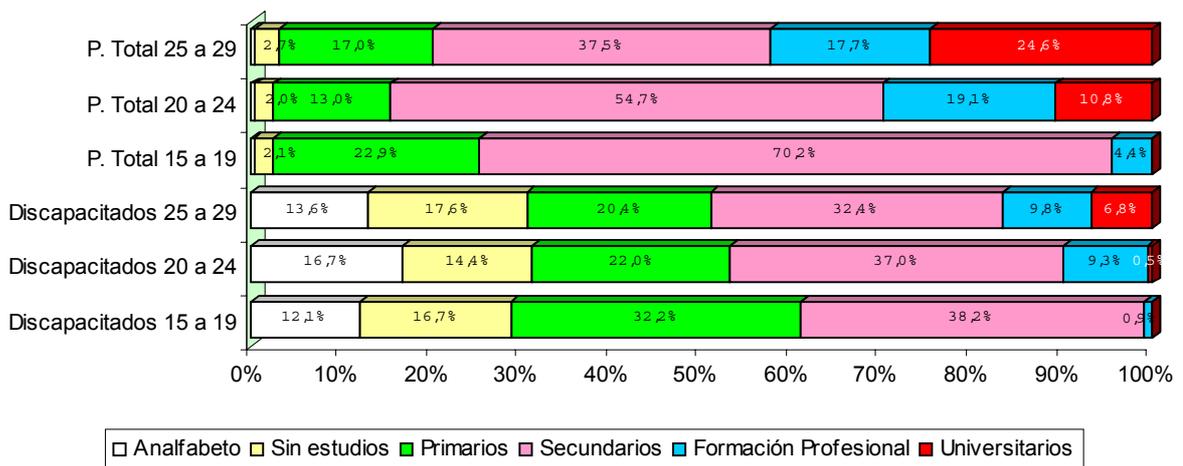
Gráfico 12.: Nivel de estudios terminados de los jóvenes discapacitados (15 a 29 años) según género. Números absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

Se completa el análisis de la competencia de los jóvenes discapacitados, de forma comparativa con la población total de estas edades.

Gráfico 13.: Nivel de estudios terminados de los jóvenes discapacitados y de la población total de 15 a 29 años según edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

El analfabetismo es inapreciable entre la población total, mientras que entre los jóvenes discapacitados sigue existiendo una población media analfabeta del 14%. Entre la población total, el porcentaje de población sin estudios no supera el 2,7% en ninguna edad, mientras que los jóvenes

discapacitados registran un índice medio del 16,4%. El mayor acercamiento entre la población total de jóvenes y los discapacitados de 15 a 29 años se produce en el apartado de aquellos que solo han completado los estudios primarios.

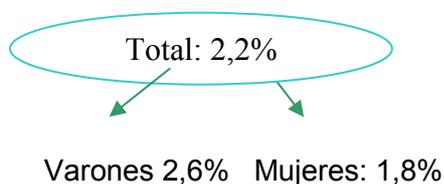
Por otro lado, y centrándonos exclusivamente en los jóvenes discapacitados, conviene señalar como se observa una reducción importante de la tasa de analfabetismo entre los jóvenes de 20 a 24 años (16,7%) y los de 15 a 19 años (12,1%). Una diferencia que puede anunciar una considerable reducción del analfabetismo entre los discapacitados. Este hecho forma parte de la tendencia hacia una considerable mejora en los niveles educativos de los jóvenes discapacitados, que también se aprecia en el porcentaje de jóvenes que ha finalizado los estudios primarios, el 20,4% de los jóvenes de 25 a 29 años, el 22% de los jóvenes de 20 a 24 años y el 32,2% entre los de edades comprendidas de 15 a 19 años. Una progresión clara y que también se aprecia entre aquellos que han alcanzado los estudios secundarios como máximo nivel de estudios.

1.3.2. Alumnado con necesidades educativas especiales

El 2,2% del total del alumnado en el año 1998, tenía necesidades educativas especiales, lo que suponía un número total de 129.802 personas. En el curso 2002-03, el alumnado con necesidades educativas especiales era el 2,3%, 137.112 personas.

Curso 1997-98

Porcentaje de alumnado con necesidades educativas especiales respecto del total del alumnado:



Curso 2002-03

Porcentaje de alumnado con necesidades educativas especiales respecto del total del alumnado:

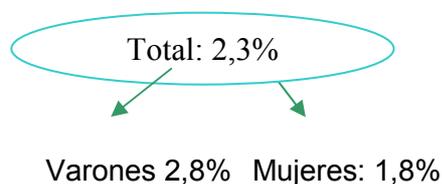


Tabla 7.: Alumnos con necesidades educativas especiales por enseñanza y tipo de centro. Cursos 1997-98 y 2002-03

	Curso 1997-98		Curso 2002-03	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Total alumnos con necesidades educativas especiales (1)	129.802	100	137.112	100
Educación Especial Específica	27.711	21,3	27.337	19,9
Alumnado integrado en centros ordinarios	102.091	78,7	109.775	80,1
<hr/>				
E. Infantil	9.366	9,2	10.238	9,4
E. Primaria	59.005	57,8	61.419	55,9
E. Secundaria	29.730	29,1	34.178	31,1
E. Profesional	3.990	3,9	3.940	3,6
Total Alumnado integrado en centros ordinarios (2)	102.091	100	109.775	100

(1) Alumnado de Educación Especial en centros específicos y en unidades sustitutorias.

(2) Alumnado de Ciclos Formativos de FP de Grado Medio y Superior, F.P. II y Programas de Garantía Social

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Estadística de la Ecuación en España, 1998-1999.

En 1998, de los 129.802 alumnos el 21,3% se encontraba en centros de Educación Especial Específica, y el restante 78,7% eran alumnos integrados en centros ordinarios. Mientras que en 2003, el porcentaje de alumnos en Educación Especial Específica había descendido al 19,9%.

Desde 1998 al año 2003, entre el alumnado integrado en centros ordinarios, ha crecido el porcentaje de los que se encontraban en E. Infantil y E. Secundaria. El porcentaje de alumnos integrados en E. Profesional ha descendido del 3,9% al 3,6%.

Los jóvenes discapacitados que estudian integrados en centros ordinarios de Bachillerato y Formación Profesional tienen unas dificultades añadidas ya que no existe obligación por parte del MEC de dotar dichos centros de Maestros de Educación Especial, es decir, maestros especialistas en audición y lenguaje, fisioterapeutas, auxiliares técnicos educativos, intérpretes de Lengua de Signos, terapeutas ocupacionales, etc.²⁰ También hay problemas de accesibilidad a los centros ordinarios de Bachillerato y F.P. En su gran mayoría, no son accesibles y muchos alumnos no disponen de transporte adaptado. Pese a los problemas mencionados, la gran mayoría de estudiantes discapacitados continúan integrados en centros ordinarios, tan solo el 19,9% acude a centros de Educación Especial Específica.

²⁰ CERMI, "Atención educativa a las personas con discapacidad" (1999), p.19.

De los alumnos en Educación Especial Específica, el 49,9% estaba matriculado en centros públicos y el 50,1% en centros privados. Sin embargo la mayoría del alumnado integrado en centros ordinarios, el 87,2% pertenecía a centros públicos y el 12,8% a centros privados. La evolución del alumnado matriculado en Educación Especial ha sido la siguiente:

Tabla 8: Alumnado matriculado en Educación Especial y Unidades de Educación Especial. Cursos 1991-92 a 1998-99.

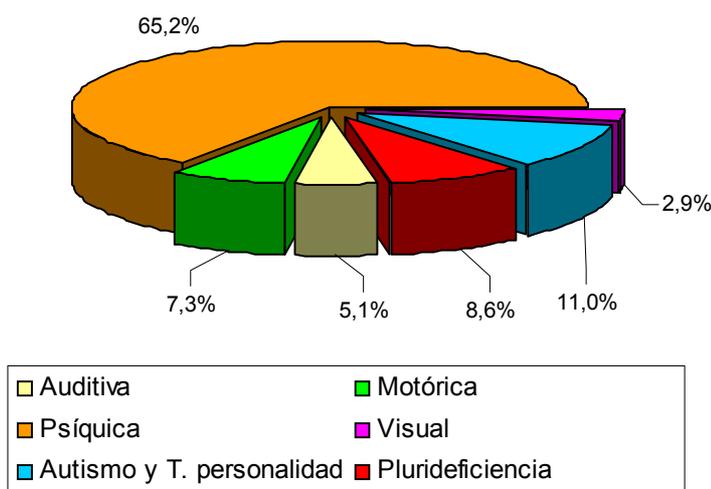
	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98
Alumnos matriculados	38.099	35.120	32.687	31.787	30.043	28.536	27.711
% Centros públicos	51,2	50,6	49,8	48,7	50,0	47,9	49,8
% Centros privados	48,8	49,4	50,2	51,3	50,0	52,1	50,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Las Cifras de la Educación en España. Ministerio de Educación y Cultura. Edición 2002.

El número de alumnos ha descendido de manera constante desde 1991 hasta 1998. Y la distribución en centros públicos y privados ha experimentado diversas etapas. En 1991 el 51,2% de los alumnos acudía a centros públicos, proporción que ha ido descendiendo paulatinamente hasta ser del 47,9% en el curso 1996-97, aunque en los cursos 1995-96 y 1997-98 experimentó un ligero incremento.

La distribución porcentual del alumnado con necesidades educativas especiales según discapacidad en el año 2003 es el siguiente:

Gráfico 14.: Distribución porcentual del alumnado con necesidades educativas especiales según discapacidad en el año 2003.



Fuente: Elaboración propia a partir de Las Cifras de la Educación en España. Ministerio de Educación y Cultura. 2003.

1.3.3. La Educación Profesional: Programas de Garantía Social

La Educación Profesional, a la que hacíamos referencia anteriormente, se puede analizar de manera más desagregada distinguiendo entre Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, F.P. II y Programas de Garantía Social.

El alumnado total de los Programas de Garantía Social en 1998 era de 15.706 personas, de las cuales el 16,8% eran personas discapacitadas, un total de 2.643 jóvenes. Esta cifra ha sufrido una importante evolución, ya que en 2003, el número de jóvenes discapacitados matriculados en Garantía social es de 3.142.

Los jóvenes con discapacidad que participaban de los Programas de Garantía Social proceden mayoritariamente de los Institutos de Educación Secundaria, públicos o privados, donde han cursado la etapa de enseñanza obligatoria²¹, sin poder llegar a concluirla.

El porcentaje medio de inserción laboral de los alumnos de Garantía Social era a finales de la década de los 90, cercano al 27%. Sin embargo, la tasa media de inserción laboral para los alumnos con necesidades educativas especiales, no alcanzaba el 10%. Una muestra más de las dificultades adicionales con las que los jóvenes discapacitados se encuentran en su carrera hacia la incorporación al mercado de trabajo.

²¹ MINUSVAL N° 115, p.13.

Las características principales de la competencia de los jóvenes discapacitados se pueden resumir en:

- Existe un alto nivel de analfabetismo entre los jóvenes discapacitados, cercano al 14%
- Aquellos que solo alcanzan el nivel de estudios primarios son el 24,1%, y los que terminan solamente la enseñanza secundaria son el 35,4%.
- El nivel universitario solo es alcanzado por el 3% de los jóvenes discapacitados.
- La precariedad educativa es mayor entre las mujeres. Aunque son éstas quien en mayor medida terminan los estudios universitarios, el 4,9% frente al 1,8% de los varones.
- El análisis de los diferentes grupos de edad dentro de los jóvenes discapacitados nos permite afirmar que la tendencia es positiva, ya que cada vez son más los jóvenes que desde edades tempranas consiguen ir concluyendo los estudios primarios y secundarios.
- El 2,3% del alumnado del curso 2002-03 tenía necesidades educativas especiales. El 2,8% de varones y el 1,8% de mujeres.
- La tendencia desde 1998 al 2003 es a que cada vez más alumnos con necesidades educativas especiales se integran en centros ordinarios. El 78,7% en 1998 y el 80,1% en 2003.
- Los alumnos de Formación Profesional y Bachillerato encuentran dificultades para asistir a centros ordinarios por la falta de accesibilidad y por la escasa existencia de recursos educativos especiales.
- El 65,2% de los alumnos con necesidades educativas especiales padecen una discapacidad psíquica.
- Los programas de Garantía Social asistieron a 2.643 jóvenes discapacitados en 1998 y a 3.142 en 2003, un incremento del 18,8% en 5 años.
- La tasa media de inserción laboral de los jóvenes discapacitados en programas de garantía social es próxima al 10%, frente al 27% del conjunto de alumnos.

1.4. SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JÓVENES DISCAPACITADOS

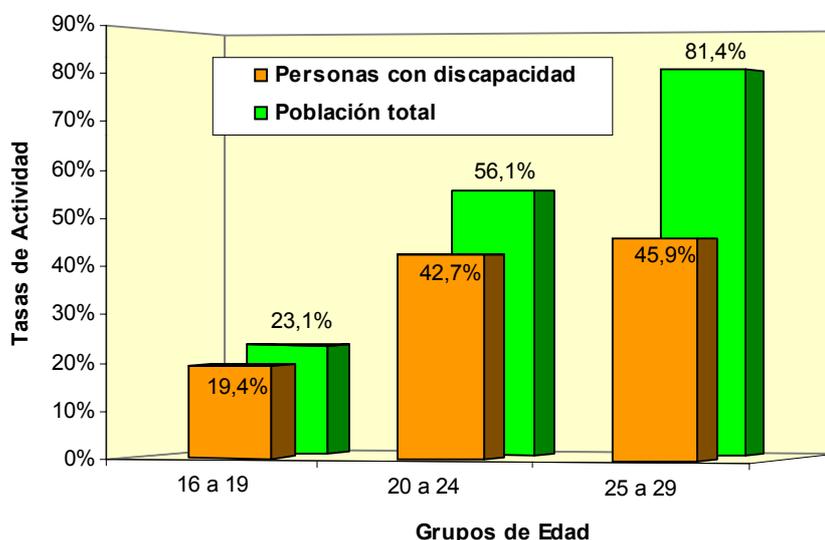
1.4.1. Población activa

La *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* de 1999 describe una situación ocupacional compleja para el conjunto de los discapacitados. Casi el 68% de las personas con discapacidad se encuentra en situación inactiva. Por lo que tan solo el 32% restante se puede considerar como población activa.

Esta tasa de actividad contrasta fuertemente con la tasa de actividad de la población general en 1999, que era del 64,5%. Una tasa de actividad que duplica a la de la población discapacitada.

Los jóvenes con discapacidad de 16 a 29 años registran una tasa de actividad media del 36%, frente al 53,5% de población activa que se da en la población total comprendida en estas edades.

Gráfico 15.: Tasas de Actividad por Edad
Personas con discapacidad y población total. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE.

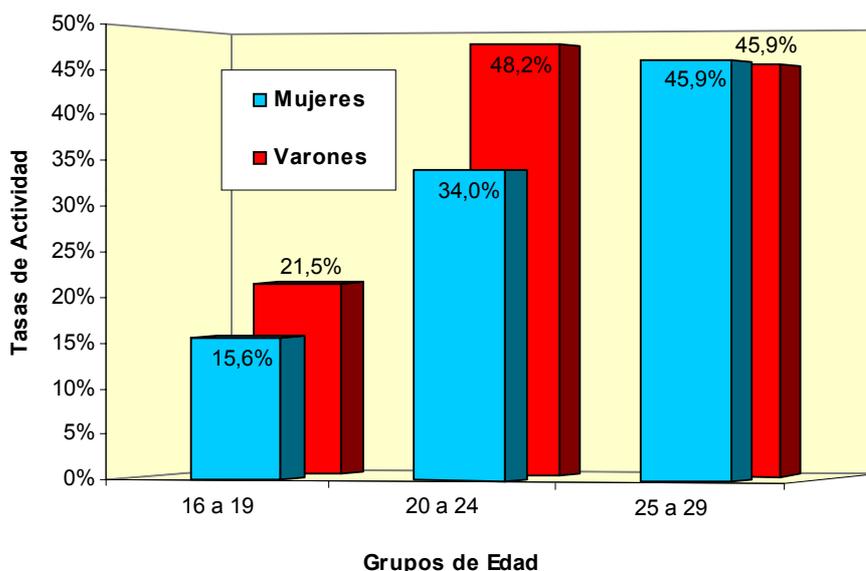
La tasa de actividad más baja se da entre los jóvenes discapacitados 16 a 19 años (19,4%). En las edades superiores (20 a 29 años) la tasa de actividad se aproxima al 45%. Si analizamos esto desde la perspectiva de las etapas vitales que las personas atravesamos (educación obligatoria, especialización formativa e ingreso en mercado laboral), se

observa una ruptura en la evolución habitual de las tasas de actividad. Esta ruptura se da entre los jóvenes discapacitados de 25 a 29 años, ya que sólo se contabiliza el 45.9% como población activa cuando la mayoría de los jóvenes de estas edades ya podrían estar trabajando o buscando empleo activamente.

Las diferencias entre las tasas de actividad de la población total de 16 a 19 años y de los jóvenes discapacitados de esta edad son pequeñas. Pero observamos como a medida que avanzamos en la edad, las tasas de actividad de las personas con discapacidad comienzan a ser notablemente inferiores respecto de la población total. Se pasa de una distancia de 3,7 puntos porcentuales entre los jóvenes de 16 a 19 años, a 13,4 puntos entre los de 20 a 24 años, y a 35,5 puntos de 25 a 29 años. Se observa de nuevo, como los jóvenes discapacitados de 25 a 29 años son los que sufren de manera más acusada. Un nivel de integración social mucho más bajo del que sería deseable y lógico para su edad a los 29 años.

Pero si las diferencias son importantes entre las personas discapacitadas y la población general, también existen grandes diferencias dentro de la población discapacitada, en función del género. Los jóvenes discapacitados varones registran una tasa de actividad del 38,5%, mientras que las mujeres solo alcanzan el 32%

**Gráfico 16.: Tasas de Actividad por Edad y Género
Personas con discapacidad. España. 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE.

La tasa de actividad más alta dentro del colectivo estudiado se observan entre los varones de 20 a 24 años. Es en este grupo de edad donde la distancia relativa entre varones y mujeres es mayor, más de 14 puntos.

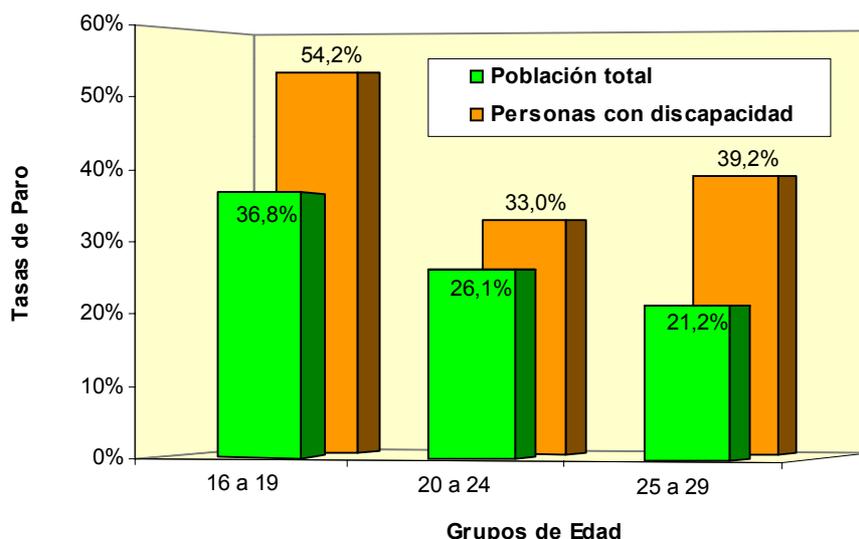
Una vez más sorprenden los datos relativos a los discapacitados de 25 a 29 años, ya que la tasa de actividad es la misma para varones que para mujeres. Muy probablemente esta coincidencia no se deba a que los varones y mujeres tengan la misma igualdad de oportunidades de acceder al mundo laboral, sino que venga provocada por que los varones y mujeres discapacitados tienen la misma desigualdad de oportunidades con respecto a la población no discapacitada.

1.4.2. Población parada

Los datos de la población activa por si mismos solamente muestran una cara de la situación ocupacional, una descripción más completa de la misma exige relacionar la tasa de actividad con las tasas de paro. Cuando existen altas tasas de paro éstas ejercen una presión disuasoria sobre la población potencialmente activa, haciendo que muchas personas conserven su situación de inactividad ante el muy posible fracaso en la consecución de un empleo.

La tasa de paro media para los jóvenes objeto de estudio, es del 42,1%, frente al 28% de parados existentes entre la población total de estas edades.

**Gráfico 17.: Tasas de Paro y Edad.
Personas con discapacidad y población total. España, 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE.

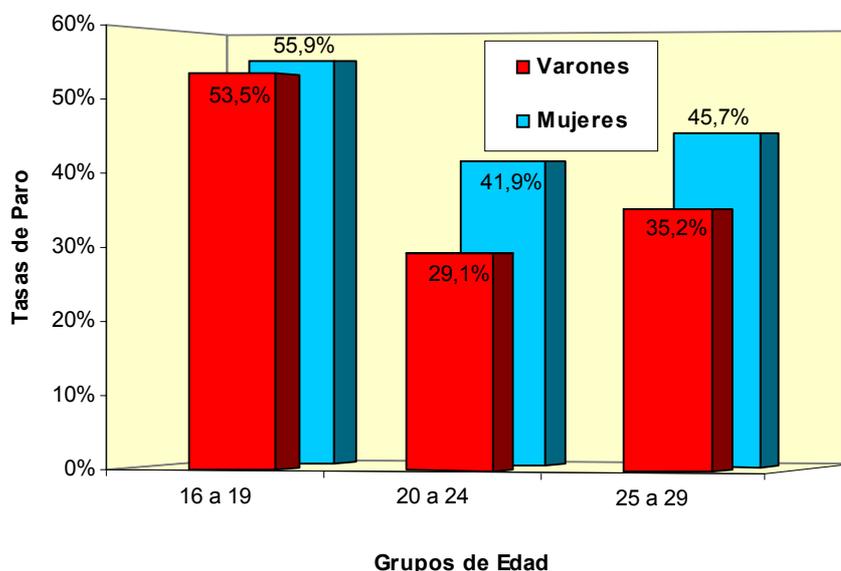
Resulta lógico el hecho de que la tasa de paro más alta se produzca entre las personas discapacitadas más jóvenes (16 a 19 años), una circunstancia que se corresponde con la situación de la población total. Sin embargo, es sorprendente que la tasa de paro entre los discapacitados de 25 a 29 años, sea notablemente superior a la que se da en el grupo de edad de 20 a 24.

Muy probablemente el alto índice de paro en los jóvenes de 25 a 29 años, sea el hecho explicativo de la baja tasa de actividad que registran éstos y que destacábamos anteriormente.

El desempleo afecta al 39% de los varones discapacitados de 16 a 29 años y a casi el 48% de las mujeres.

Las tasas de paro son altas y muy similares para varones y mujeres discapacitados de 16 a 19 años. Las diferencias entre varones y mujeres son más destacables entre los discapacitados de 20 a 29 años. Y muy especialmente entre aquellos que tienen edades comprendidas entre los 20 y los 24 años. En este grupo de edad los varones registran una tasa de paro del 29%, frente al 42% de las mujeres.

**Gráfico 18.: Tasas de Paro por Edad y Género
Personas con discapacidad. España, 1999**

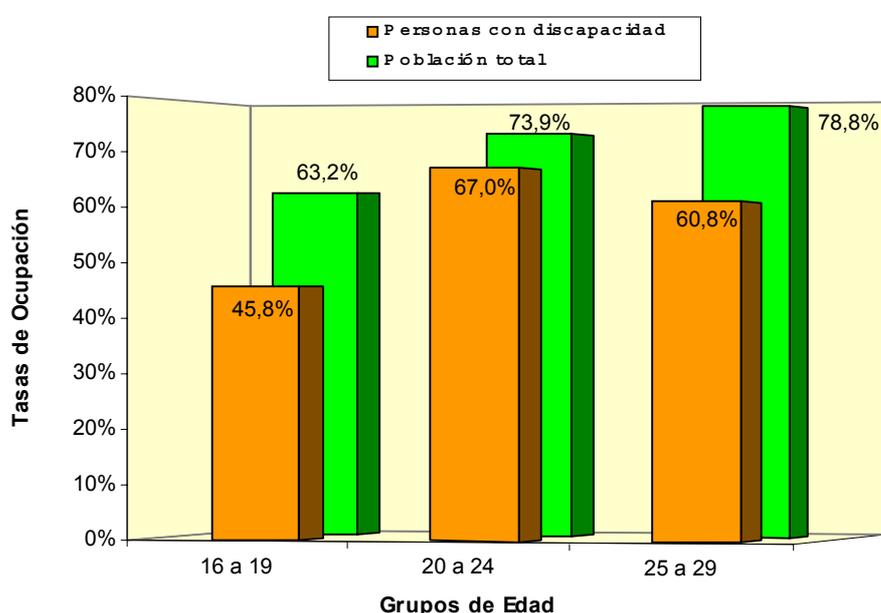


Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE.

1.4.3. Población ocupada

A la vista de los datos relativos a las tasas de paro, podemos afirmar que el nivel de ocupación de los jóvenes discapacitados es bastante bajo. Esta situación se define como muy preocupante si se compara con la del conjunto de los jóvenes de estas edades. La tasa de ocupación de los jóvenes discapacitados apenas llega al 58%, frente al 72% del total de jóvenes.

**Gráfico 19.: Tasas de Ocupación por Edad
Personas con discapacidad y población total. España, 1999**



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE.

1.4.4. El empleo precario

Pero más allá de la tasa de ocupación de los jóvenes discapacitados, conviene conocer cuál es el grado de precariedad laboral de los jóvenes discapacitados ocupados. Para abordar el análisis del empleo precario en el colectivo estudiado, recurrimos a las estadísticas de contratos registrados por el INEM. En este sentido manejaremos tres tipos de contrato que nos permitirán un análisis exhaustivo del grado de temporalidad en el trabajo de los jóvenes discapacitados.

- **Contrato Indefinido Minusválidos:** Contrato de duración indefinida dirigido a la integración laboral de trabajadores minusválidos y que

puede ser de jornada completa o a tiempo parcial. (R.D. 1451/83, modificación por R.D. 4/99 y Ley 12/01)

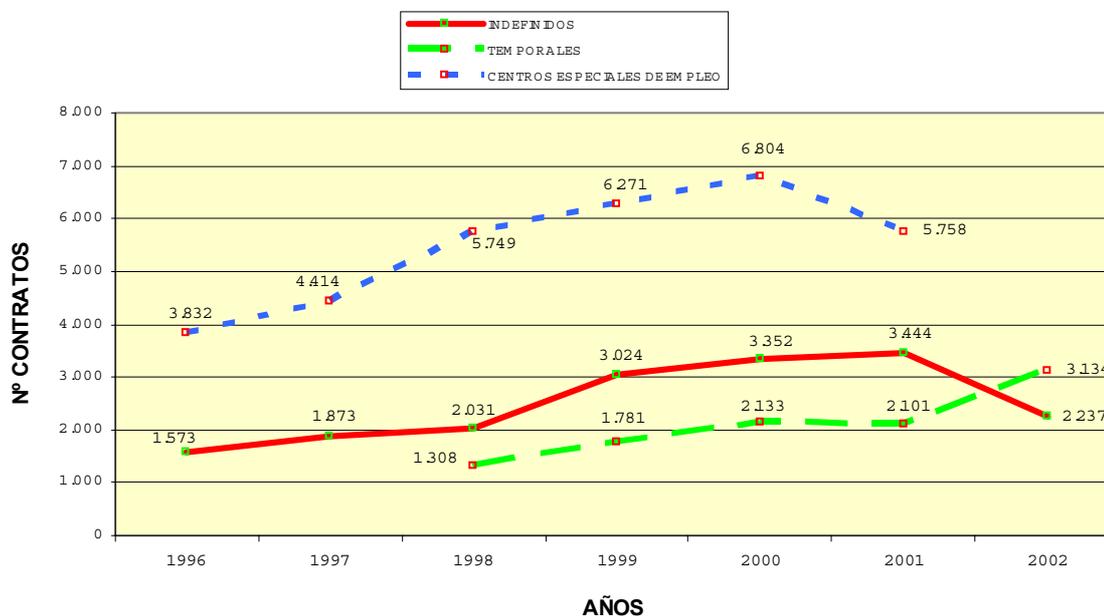
- **Temporal para minusválidos:** Contrato temporal de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial, para trabajadores minusválidos. (Ley 42/94, Real Decreto-Ley 13/96, Disposición Adicional Sexta y Ley 12/2001).
- **Contrato para Trabajadores Minusválidos en Centros Especiales de Empleo:** En este epígrafe se contabilizan las contrataciones de trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo al amparo de la normativa que se indica (R.D 1368/85)

Tabla 9.: Estadística de contratos del INEM. Distribución por edad y tipo de contrato, 1996 a 2002

CONTRATOS INDEFINIDOS PARA MINUSVÁLIDOS				
AÑO	16 A 20	21 A 24	25 A 29	TOTAL
1996	127	654	792	1.573
1997	143	772	958	1.873
1998	140	782	1.109	2.031
1999	202	1.163	1.659	3.024
2000	243	1.275	1.834	3.352
2001	202	1.289	1.953	3.444
2002	154	783	1.300	2.237
CONTRATOS TEMPORALES PARA MINUSVÁLIDOS				
AÑO	16 A 20	21 A 24	25 A 29	TOTAL
1996	--	--	--	--
1997	--	--	--	--
1998	113	531	664	1.308
1999	158	688	935	1.781
2000	182	870	1.171	2.133
2001	163	829	1.109	2.101
2002	248	1.223	1.663	3.134
CONTRATOS MINUSVÁLIDOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO				
AÑO	16 A 20	21 A 24	25 A 29	TOTAL
1996	409	1.758	1.665	3.832
1997	491	1.961	1.962	4.414
1998	593	2.485	2.671	5.749
1999	621	2.590	3.060	6.271
2000	614	2.914	3.276	6.804
2001	514	2.357	2.887	5.758
2002	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

Gráfico 20.: Fomento de Empleo de Trabajadores Minusválidos (16 a 29 años). Contratos registrados según modalidad, 1996-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

La tabla y el gráfico anteriores, nos permiten ver la evolución de los tipos de contrato para minusválidos en los últimos 7 años. Como se puede observar los contratos para minusválidos en Centros Especiales de Empleo (CEE), son los que mayor número registran a lo largo de toda la serie temporal. Este tipo de contrato tiene una evolución ascendente desde 1996 hasta el año 2000, a partir del cual sufre una ligera disminución. Los contratos indefinidos son más cuantiosos que los contratos temporales hasta el año 2001, cuando se invierte la progresión y encontramos que en el año 2002, el número de contratos temporales supera a los contratos indefinidos.

Pero el análisis del fenómeno de la precariedad laboral, exige un tratamiento distinto de los datos vistos hasta ahora. Siguiendo criterios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en los cuáles iguala los contratos para minusválidos en CEE a los contratos temporales, presentamos a continuación los datos agregados y clasificados en dos categorías para los años 1998 a 2001.

Tabla 10.: Estadística de contratos del INEM. Distribución por edad y clase indefinido y temporal, 1998 a 2001

CONTRATOS INDEFINIDOS PARA MINUSVÁLIDOS				
Año	16 a 20	21 a 24	25 a 29	Total
1998	140	782	1.109	2.031
1999	202	1.163	1.659	3.024
2000	243	1.275	1.834	3.352
2001	202	1.289	1.953	3.444

CONTRATOS TEMPORALES PARA MINUSVÁLIDOS (1)				
Año	16 a 20	21 a 24	25 a 29	Total
1998	706	3.016	3.335	7.057
1999	779	3.278	3.995	8.052
2000	796	3.784	4.447	8.937
2001	677	3.186	3.996	7.859

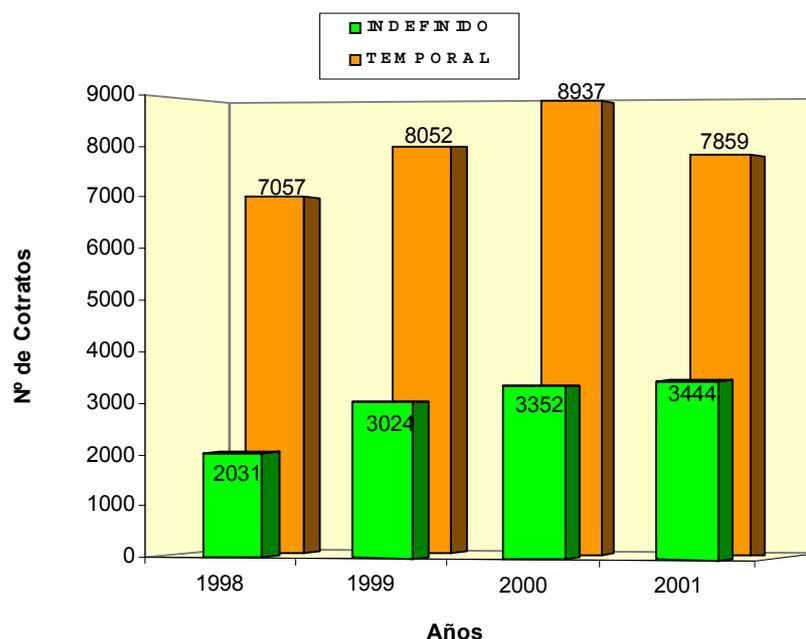
(1) Incluye los contratos de minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

Tabla 11.: Estadística de contratos del INEM. Distribución por clase indefinido y temporal. Absolutos y relativos, 1998 a 2001

Año	Indefinido	Temporal	Suma	% contratos Indefinidos	% contratos Temporales (1)
1998	2.031	7.057	9.088	22,3	77,7
1999	3.024	8.052	11.076	27,3	72,7
2000	3.352	8.937	12.289	27,3	72,7
2001	3.444	7.859	11.303	30,5	69,5

(1) Incluye los contratos de minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM. Criterios de configuración de contratos en CEE como temporales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín de estadísticas Laborales.

Gráfico 21.: Número de contratos según carácter indefinido o temporal Jóvenes con discapacidad (16 a 29 años). España, 1998-2001



El número de contratos indefinidos con respecto al número de contratos temporales (incluye contratos en CEE), ha tenido un crecimiento ligero pero constante desde 1998 hasta el 2001. Aunque los contratos temporales también han ido aumentando con el paso de los años, comparativamente ha sido mayor el incremento proporcional de los contratos indefinidos. En 1998 los contratos indefinidos solo representaban el 22,3% de los contratos analizados, mientras que en el año 2001 suponían casi el 31% del total. El empleo precario entre los jóvenes discapacitados es muy alto y supone una dificultad más, a añadir a la difícil situación ocupacional de éstos.

Si resumimos la información expuesta en este capítulo, nos encontramos con un panorama de la situación ocupacional de los jóvenes discapacitados que se puede sintetizar en:

- El 36% (tasa de actividad) de los jóvenes discapacitados demandan un empleo.
- De los que demandan empleo, tan solo el 58% de ellos se encuentran ocupados.
- La tasa de paro de los jóvenes discapacitados es del 42% frente al 28% de parados existentes entre la población total de estas edades.
- Los discapacitados de 25 a 29 años soportan una tasa de paro especialmente elevada (39,2%) en comparación con la población total de esta edad (21,2%), lo que ayuda a explicar la escasa población activa en estas edades.
- Desde el año 1996 al año 2001, el número de contratos de minusválidos registrados por el INEM se ha duplicado.
- La mayor parte de los contratos para minusválidos son contratos temporales, por lo que existe un alto grado de precariedad laboral. Aproximadamente 7 de cada 10 contratos tienen carácter temporal.
- El porcentaje de empleo estable (contratos indefinidos) ha ascendido de un 22,3% en el año 1998 a un 30,5% en el año 2001.

1.5. LA OFERTA DE EMPLEO

1.5.1. La Oferta de Empleo en las Administraciones Públicas

El 5,6% de la población de 16 a 64 años son personas discapacitadas. Una distribución proporcional de la oferta de empleo público, exigiría la reserva de un porcentaje de plazas similar al porcentaje de personas afectadas por discapacidad. Sin embargo, hoy en día la situación dista bastante de una distribución proporcional y ajustada a la realidad. La Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos, recogía la obligatoriedad de reservar un 2 por ciento de la oferta de empleo público a personas con discapacidad. Cuota de reserva que fue ampliada a un 3 por ciento por la Ley 23/1998.

La administración pública se esfuerza en cumplir su compromiso de respetar y hacer que se respete la reserva de cuota para personas con discapacidad. Un ejemplo de este hecho se observa en la última convocatoria de Oferta de Empleo Público 2002-2003 de la Administración General del Estado.

**Tabla 12.: Oferta de empleo público 2002-2003.
Administración General del Estado**

	Nº plazas	Nº plazas reservadas a personas con discapacidad
Funcionarios	1.544	47
Laborales	243	8
Empresas y Entidades Públicas	377	12
Investigadores y personal de apoyo	284	9
Plazas de Promoción Interna	1.438	44
Consolidación de Empleo temporal	2.403	73
Corporaciones locales	350	11
TOTAL	6.639	204

Fuente: Cermi.es. El periódico de la discapacidad. Información del Consejo de Ministros

El compromiso de la administración pública se ha hecho realidad de manera desigual. Así por ejemplo en el año 1999. Los resultados no fueron lo que se pretendían.

Tabla 13.: Convocatorias concluidas en 1999. Resumen de resultados finales por aspirantes. Personal laboral y personal funcionario en la Administración del Estado

	PERSONAL LABORAL			PERSONAL FUNCIONARIO		
	Plazas	Plazas reservadas	Seleccionadas	Plazas	Plazas reservadas	Seleccionadas
TOTAL	226	7	1	9114	226	134
%	100	3,1	0,4	100	2,5	1,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Documentos 13/2000 Real Patronato sobre Discapacidad. MTAS.

Tabla 14.: Convocatorias concluidas en 1999. Resumen de resultados finales por aspirantes. Personal laboral y personal funcionario en Comunidades Autónomas

	PERSONAL LABORAL			PERSONAL FUNCIONARIO		
	Plazas	Plazas reservadas	Seleccionadas	Plazas	Plazas reservadas	Seleccionadas
TOTAL	4.404	153	49	2.811	88	33
%	100	3,5	1,1	100	3,1	1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Documentos 13/2000 Real Patronato sobre Discapacidad. MTAS.

Tabla 15.: Convocatorias concluidas en 1999. Resumen de resultados finales por aspirantes en Administración Local. 36 Corporaciones locales estudiadas

	Plazas	Plazas reservadas	Seleccionadas
TOTAL 36 CORPORACIONES	710	34	14
%	100	4,8	2

Fuente: Elaboración propia a partir de Documentos 13/2000 Real Patronato sobre Discapacidad. MTAS.

En los ejemplos de 1999 el porcentaje de plazas reservadas era respetuoso con la legislación vigente, aunque finalmente la selección de las personas para las plazas reservadas, hacía que en ningún caso se integraran laboralmente el número de personas discapacitadas previsto. En el caso más favorable, sólo un 2% de las plazas eran finalmente cubiertas por personas discapacitadas.

Cabe plantearse, que los niveles de formación de las personas discapacitadas no fueran suficientes para acceder a los puestos necesitados. Hipótesis que no se ve validada por la información sobre niveles de estudio que se expone en el capítulo 1.3. De hecho, casi el 40% de las personas discapacitadas de 16 a 29 años dispone de estudios secundarios y buena parte de ellos había concluido enseñanzas superiores. Por todo lo expuesto, se puede aventurar que quizás el proceso de adaptación de los puestos de trabajo a las personas discapacitadas no es el correcto, ni el suficiente.

Desde el ámbito de las entidades y organizaciones implicadas en discapacidad se juzga insuficiente la cuota de reserva del 3 por ciento. Y de hecho ya son algunas las administraciones locales y autonómicas que se muestran receptivas a una ampliación de la cuota al 5 por ciento. Aunque parece legítimo afirmar que no es de gran utilidad, el reservar el 3 o el 5 por ciento de la oferta de empleo público, si finalmente no se hace un esfuerzo especial en que esas plazas reservadas sean adjudicadas a personas con discapacidad.

En cualquier caso, y pese a los esfuerzos de las entidades públicas, la oferta de empleo público sirve para integrar laboralmente a una muy pequeña parte del colectivo de personas con discapacidad. Aunque bien es cierto, que el colectivo de discapacitados de 16 a 29 años (que representa el 2,1% de la población total de estas edades) es el más beneficiado por la reserva de plazas en la oferta de empleo público, lo que nos permite afirmar que de respetarse la reserva del 3% de plazas para personas discapacitadas, se estarían estableciendo las bases para una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

1.5.2. La oferta de empleo en la empresa privada ordinaria con o sin ánimo de lucro

La Ley 13/1982 citada anteriormente establece que tanto las empresas públicas como las empresas privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores tiene la obligación a que de entre ellos, al menos el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad. Esta norma tiene una antigüedad de más de 20 años y la experiencia ha demostrado un escaso cumplimiento de la misma, entre otros motivos, porque la regulación que posibilitaba a las empresas a quedar exentas de la obligación citada no tenía aplicabilidad por la falta de desarrollo vía reglamento de las medidas alternativas. Todo ello contribuía a una situación de incumplimiento de la obligación de contratar a un 2% de trabajadores discapacitados. Hecho que fue identificado y subsanado a través de la publicación del Real Decreto 27/2000 que regula la determinación de la causa de excepcionalidad, y que asegura un cumplimiento más fiel de lo dispuesto en la Ley 13/1982.

Además de esta norma legal que obliga a la inserción de trabajadores discapacitados, el estado ha promovido la contratación de personas discapacitadas a través de incentivos en los contratos a minusválidos de carácter indefinido y contratos temporales a minusválidos.

TIPO CONTRATO	INCENTIVOS
Contrato indefinido a minusválidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 650.000 Ptas. por contrato a tiempo completo, y proporcional en contratos a tiempo parcial ✓ Bonificación de las cuotas de la S.S. y cuotas de recaudación conjunta durante la duración del contrato: <ul style="list-style-type: none"> -70% por trabajador menor de 45 años -90% por trabajador mayor de 45 años Subvenciones para la formación: Deducción en el Impuesto sobre sociedades, 800.000 Ptas./persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores contratados por tiempo indefinido
Contrato temporal a minusválidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducción del 75% de las cuotas de la S.S.. Esta reducción es del 100% para el primer trabajador contratado.

El análisis de los contratos realizados en los últimos años, sugieren que han sido las medidas incentivadoras a la contratación, expuestas anteriormente, las que en mayor medida han favorecido la existencia de una mayor oferta de empleo en la empresa privada, y no tanto la todavía escasa aplicación de la Ley 13/1982.

Las medidas expuestas persiguen el fomento del empleo de las personas discapacitadas en la empresa privada, y por tanto promueve la oferta de trabajo para el colectivo estudiado. Para aproximarnos a la oferta de trabajo, utilizaremos la información estadística disponible sobre contratos de trabajo registrados por el INEM en el colectivo de jóvenes discapacitados de 16 a 29 años.

Tabla 16.: Contratos de trabajo a discapacitados (16-29 años) y total de contratos a jóvenes de 16 a 29 años, según sectores de actividad económica por tipo de contrato en el año 2001

	Total	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios
Temporal Minusválidos	2.101	29	477	186	1.409
Indefinido Minusválidos	3.444	36	520	247	2.641
Minusválidos en CEE	5.761	166	1.390	129	4.076
Total contratos minusválidos	11.306	231	2.387	562	8.126
Total contratos	7.745.192	553.623	851.315	931.393	5.408.861
% Contratos minusválidos	0,15	0,04	0,28	0,06	0,15

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

Entre los jóvenes discapacitados se registraron en el año 2001, un total de 11.306 contratos (incluyendo contratos de minusválidos en Centros Especiales de Empleo), lo que supone el 0,15% de todos los contratos registrados a jóvenes de 16 a 29 años. El sector servicios fue donde en mayor medida se produjo la integración laboral de los jóvenes discapacitados, seguido del sector de la industria.

Por cada 100 jóvenes de 16 a 29 años que fueron contratados, 0,28 eran jóvenes discapacitados en el sector de la industria y 0,15 en el sector de los servicios. En ningún sector de la actividad económica se alcanza la contratación del 1% de personas discapacitadas. Es especialmente escasa la incorporación de jóvenes discapacitados en los sectores de la agricultura y la construcción. Aunque muy escasa, la oferta de empleo en empresas privadas (excluyendo los Centros Especiales de Empleo) es mayor en el sector servicios.

Pero además de conocer donde existen más probabilidades de encontrar trabajo para los jóvenes discapacitados, conviene estudiar cuáles son las ocupaciones más demandadas por éstos. Esta información se puede extraer de los Servicios Públicos de Empleo.

A partir de la Ley 13/1982 los Servicios Públicos de Empleo (SPE) comienzan a realizar un registro específico de trabajadores discapacitados.²² Más allá de las posibles deficiencias que los SPE han presentado en la atención a las personas discapacitadas nos permiten conocer cuales han sido las diez ocupaciones más demandadas, según datos del INEM en 1999:

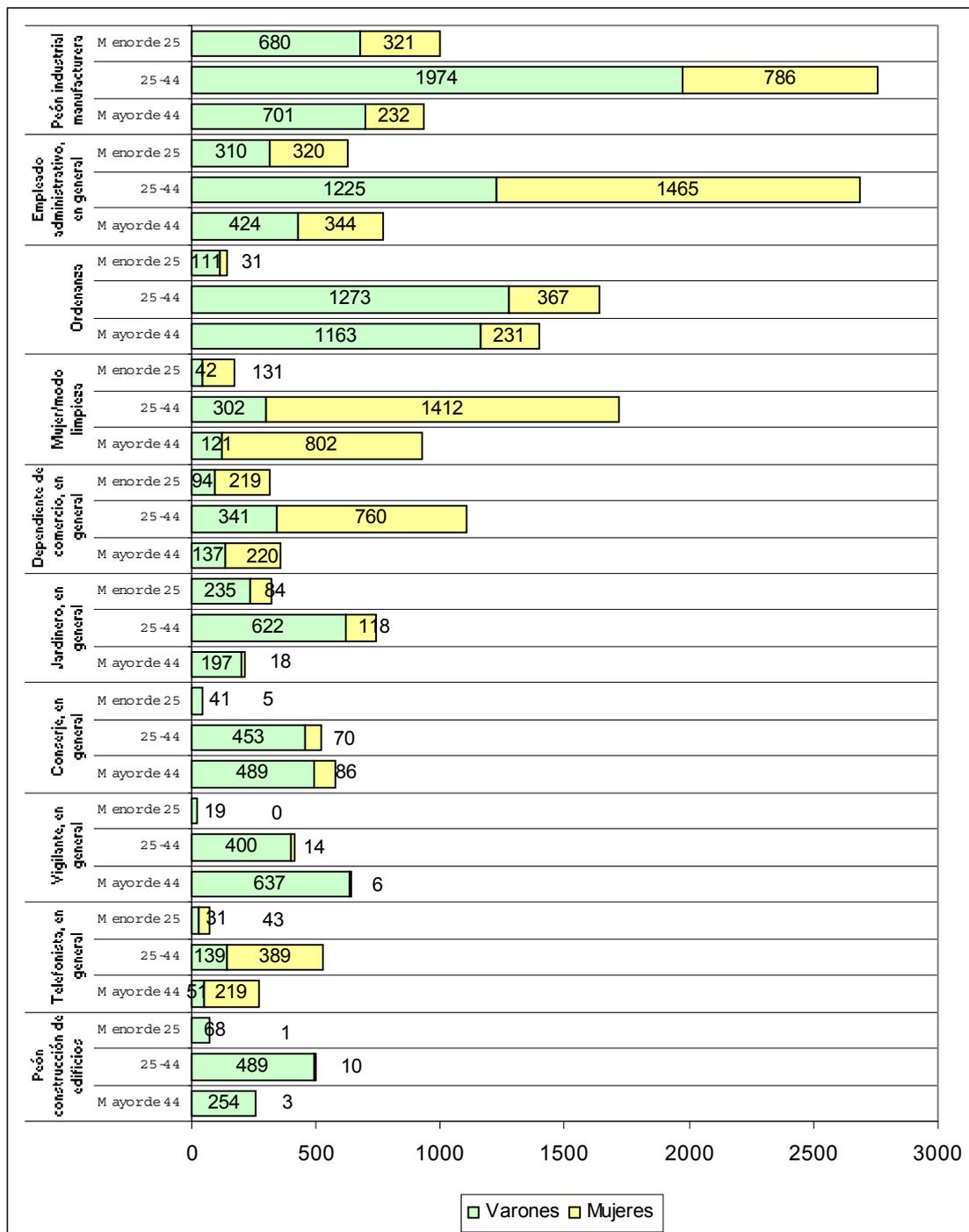
- ✚ Peón de la industria manufacturera
- ✚ Empleado administrativo
- ✚ Ordenanza
- ✚ Mujer/ mozo limpieza
- ✚ Dependiente de comercio, en general
- ✚ Jardinero, en general
- ✚ Conserje, en general
- ✚ Vigilante, en general
- ✚ Telefonista, en general
- ✚ Peón construcción edificios.

Existen diferencias entre las ocupaciones más demandadas en función de la edad. Los datos que presenta en el gráfico 22, muestran que las ocupaciones en las que la demanda juvenil es mayor son las de: jardinero, peón de industria manufacturera, dependiente de comercio, administrativo y telefonista.

Las diferencias entre los varones y las mujeres se producen principalmente en que la demanda femenina es más intensa para los empleos de: dependiente de comercio, telefonista y administrativo.

²² Vid., Empleo privado en las personas con discapacidad. P. 88-89. Documento 61/2002. Real Patronato sobre Discapacidad

Gráfico 22.: Distribución de los demandantes con discapacidad por grupos de edad y género en las 10 ocupaciones más demandadas. 2001.



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

1.5.3. La oferta de empleo en los centros especiales de empleo

Los CEE constituyen el principal recurso de empleo protegido para los jóvenes discapacitados. En el año 2001 más de la mitad de los contratos registrados a jóvenes discapacitados fueron a través de los CEE. Aunque dichas entidades encuentran grandes dificultades para cumplir completamente su objetivo principal de servir como vehículos de transición del empleo protegido al empleo normalizado, se han constituido como el principal foco generador de ofertas de empleo para los jóvenes discapacitados.

Tabla 17.: Contratos de trabajo a jóvenes discapacitados (16-19) en CEE, según sectores de actividad económica en el año 2001

	Total	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios
Minusválidos en CEE	5.761	166	1.390	129	4.076
Total contratos Minusválidos	11.306	231	2.387	562	8.126
% Contratos en CEE	50,9	71,8	60,2	22,9	50,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001

En el año 2001 los CEE generaron casi el 72% de la oferta de empleo en sector agrícola, el 60% de la oferta de empleo en el sector de la industria, y algo más del 50% del conjunto de la oferta de empleo del sector servicios.

1.5.4. Los intermediarios en la oferta de empleo

Además de los Servicios Públicos de Empleo, existen una serie de entidades que trabajan en la intermediación laboral para el fomento de la integración de los discapacitados en el mundo del trabajo. La agencia de colocación FSC-Discapacidad y los Servicios de Integración Laboral son un buen ejemplo de ello. Ambos servicios, son gestionados por el movimiento asociativo de las personas con discapacidad. Estas entidades no solo ponen en contacto a empresas y futuros trabajadores, sino que además realizan tareas de orientación y formación a los jóvenes discapacitados. Dichas tareas previas, se valoran como muy positivas, al conseguir un mejor proceso de integración y una mayor adaptación de los jóvenes discapacitados a los puestos de empleo necesarios.

Las nuevas tecnologías han tenido una importante aplicación a la oferta y demanda de trabajo para la sociedad en general. Pero en particular, ha supuesto un importante avance para las personas con discapacidad, ya que permiten la conexión a las redes de búsqueda de empleo existentes en Internet. Este hecho se ha visto reflejado en la creación de dos bolsas de empleo en Internet: Merc@dis y Discapnet.

Ambos instrumentos han facilitado y simplificado la búsqueda de empleo para un importante sector de los jóvenes discapacitados. Además de promover y difundir los procesos formativos.

La bolsa de empleo de Merc@dis fue creada en 1999 y desde entonces ha tenido una buena acogida y ha obtenido resultados positivos. La evolución de los principales indicadores se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 18.: Estadísticas anuales de Merc@dis

	2000	2001	2002
Ofertas de empleo	224	218	96
Puestos de trabajo	610	2243	693
Demandas de empleo	1957	2534	2000

Fuente: Página web: mercadis.com. Estadísticas

Estas cifras se refieren, por supuesto, sólo a la oferta de empleo y los puestos de trabajo que ofrecían desde el portal de Merc@dis por Internet. Pero no se puede olvidar, que constituye un paso adelante en la independencia de búsqueda de empleo desde el hogar. Esto supone un avance muy importante para muchos jóvenes discapacitados, ya que aporta accesibilidad, rapidez y simplicidad en el proceso.

Como se puede observar, las ofertas de empleo se mantienen constantes en el año 2000 y 2001, para registrar una bajada en el año 2002. Sin embargo, y quizás lo más importante es que la demanda de empleo se mantiene más o menos constante durante los tres últimos años, lo que supone un interés firme de los discapacitados por este nuevo medio.

A modo de síntesis, las características principales de la oferta de empleo para jóvenes discapacitados son:

- Las administraciones públicas reservan, al menos, un 3 por ciento de la oferta de empleo público a personas con discapacidad. Sin embargo, la adjudicación final de las plazas no suele ser superior al 1,5% para personas con discapacidad.
- La oferta de empleo en la empresa privada se fomenta mediante la obligación legal de que el al menos el 2% de la plantilla de empresas de más de 50 trabajadores sean personas discapacitadas y mediante medidas incentivadoras a la contratación. La cuota obligatoria del 2% ha tenido un escaso grado de cumplimiento hasta ahora, sin embargo las medidas incentivadoras compuestas por subvenciones y reducciones en la S.S. si han favorecido la existencia de una mayor oferta de empleo.
- Los contratos registrados en el INEM a jóvenes discapacitados conforman tan solo el 0,15% del total de contratos a jóvenes de 16 a 29 años.

- La oferta de empleo en empresas privadas es mayor dentro del sector servicios.
- Las ocupaciones que más demandan los jóvenes discapacitados son las de: jardinero, peón de la industria manufacturera, dependiente de comercio, empleado administrativo y telefonista. Las tres últimas ocupaciones citadas son demandadas en mayor medida por mujeres.
- La oferta de los CEE constituye más del 50% del total de la oferta de empleo a minusválidos. Los sectores de la industria y la agricultura es donde mayor participación tienen los CEE.

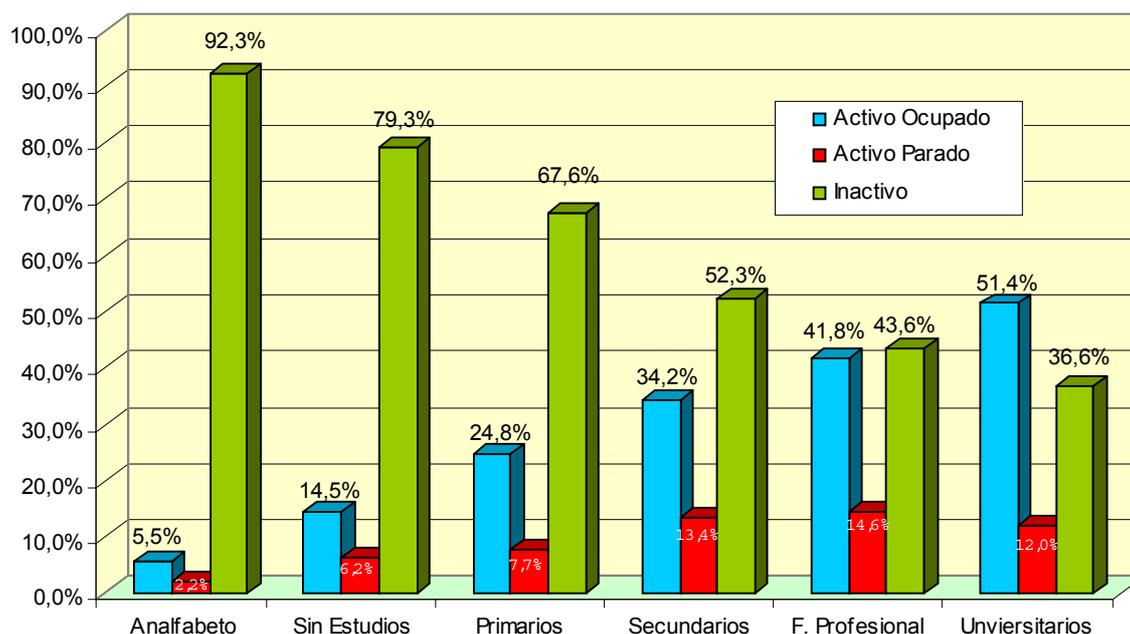
1.6. ITINERARIO DE INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

1.6.1. Nivel de estudios y mercado de trabajo

Comenzamos este capítulo analizando uno de los factores que más influyen en la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, se trata del nivel de estudios.

El nivel de estudios de las personas con discapacidad tiene una influencia bastante directa en las posibilidades para incorporarse al mercado de trabajo. Según datos del INE en la encuesta sobre *Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*, la mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral que está trabajando, ha concluido estudios Secundarios o Formación Profesional.

Gráfico 23.: Relación con la actividad económica de la población discapacitada según nivel de estudios



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

El gráfico muestra dos tendencias muy claras: de un lado tasa de ocupados es más elevada cuanto mayor nivel de estudios poseen las personas con discapacidad. Y de otro lado, cuanto menor es el nivel educativo mayor es la tasa población inactiva.

Las **tasas de ocupación** más altas se registran entre aquellas personas con estudios universitarios (51,4% ocupados), formación profesional (41,8% ocupados) y educación secundaria (34,2% ocupados).

Por otra parte, las **tasas de inactividad** más altas se registran entre las personas analfabetas (92,3% inactivos), sin estudios (79,3% inactivos) y con estudios primarios (67,6% inactivos).

Las **tasas de paro** son más elevadas en la medida en que las personas tienen mayor nivel de estudios, hecho que se debe entender como muy relacionado con que las tasas de actividad también son más altas cuanto más nivel de estudios poseen.

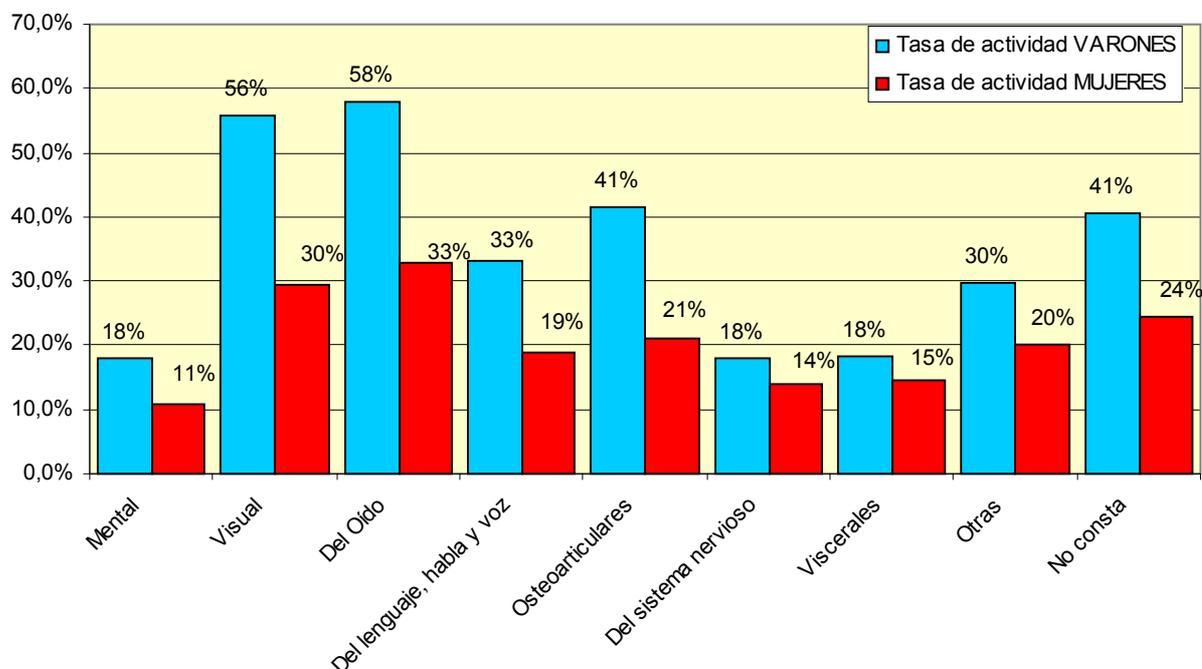
Algunos datos llaman la atención poderosamente: el 36,6% de la población discapacitada con formación universitaria es inactiva; de igual manera el 43,6% de los que poseen formación profesional son inactivos. Hechos sorprendentes a la luz de los datos expuestos, ya que si la probabilidad de encontrar con éxito un trabajo es mucho mayor entre las personas con mayor nivel de cualificación, ¿por qué entre los más cualificados existan estas tasas de inactividad? Debemos aceptar que ni siquiera una buena cualificación garantiza que las personas discapacitadas accedan a un empleo.

Entre las personas con discapacidad mejor cualificadas también existe desempleo. Una buena parte de éstos buscan empleo activamente pero no lo consiguen. Es el caso del 14,6% de los discapacitados con Formación Profesional que se encuentran parados, al igual que 13,4% de los que tienen Estudios Secundarios y el 12% de los que han finalizado estudios universitarios.

1.6.2. Tipo de deficiencia y mercado de trabajo

Otro factor que influye en la mayor o menor facilidad para acceder al mercado de trabajo es el tipo de deficiencia sufrida. Veamos este hecho a través del análisis de la tasa de actividad de la población según deficiencia.

Gráfico 24.: Tasa de actividad de las personas con alguna discapacidad, según tipo de deficiencia y género.



Fuente: INE, Encuesta sobre *Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Resultados detallados, Madrid 2002.

Las personas con deficiencias auditivas y visuales son las que mayor tasa de actividad registran y por tanto las que tienen más probabilidad de ingresar en el mercado de trabajo, especialmente los varones con estas deficiencias. La tasa de actividad de las mujeres con las mismas deficiencias es notablemente inferior.

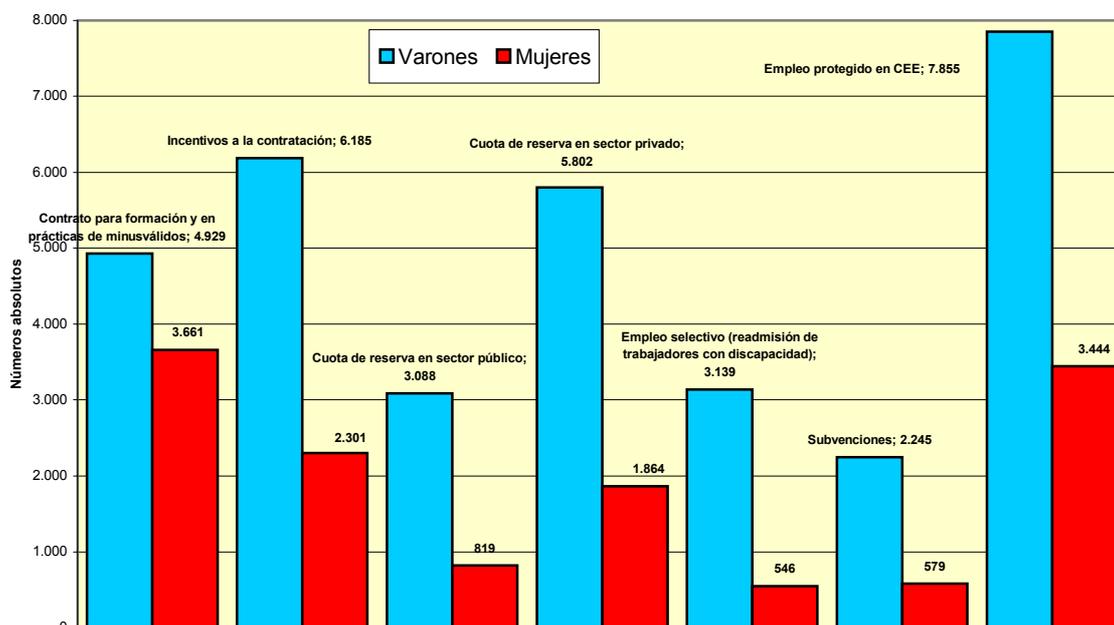
Las personas que sufren deficiencia mental, del sistema nervioso y viscerales, son las que encuentran más dificultades para acceder al mercado de trabajo y este hecho se refleja en las bajas tasas de actividad que registran.

Si consideramos a las personas con deficiencia auditiva, comprobamos que sólo el 32% de las mujeres son activas frente al 58% de los varones. Las diferencias según género son especialmente significativas en este colectivo así como entre las personas con deficiencias visuales, osteoarticulares, y del lenguaje, habla y voz.

1.6.3. Medidas de fomento del empleo

La tendencia que este aspecto ha seguido en los últimos años, ha sido un crecimiento en el número de contrataciones acogidas a las medidas de fomento del empleo.²³

Gráfico 25.: Personas con discapacidad que en su ocupación actual se han beneficiado de medidas de fomento del empleo, por tipo de medida. (Población de entre 16 y 64 años. España. 1999)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados. Madrid. 2002.

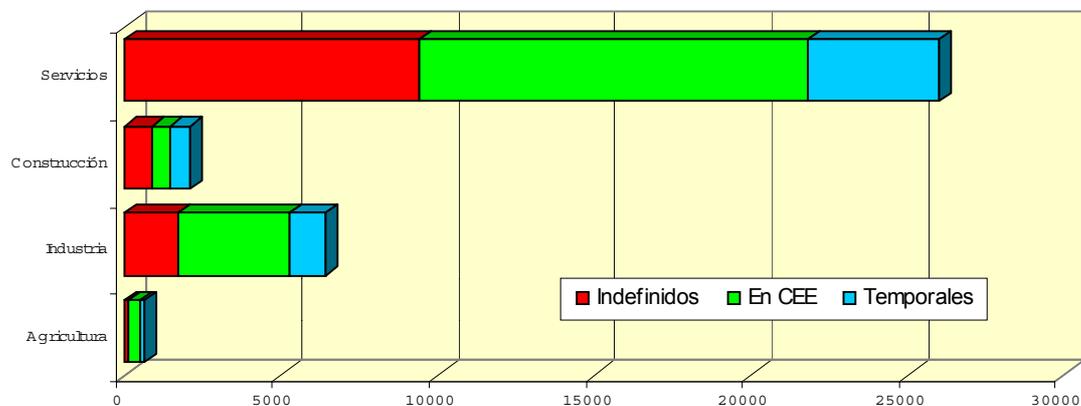
Un total de 46.458 discapacitados se habían beneficiado en 1999 de medidas de fomento del empleo. El 71,5% de los beneficiarios eran varones y el 28,5% mujeres.

El empleo protegido en los CEE era la medida de la que se había beneficiado casi el 25% de los discapacitados. Las otras medidas que más beneficiarios habían tenido eran: el contrato para formación y prácticas (18,5%) y los incentivos a la contratación (18,3%).

La medida de fomento del empleo que más beneficiarios tenía entre las mujeres era el contrato para la formación y en prácticas.

²³ Vid. La Discapacidad en Cifras. IMSERSO. 2002. P. 124.

Gráfico 26.: Contratos de fomento de empleo a trabajadores con discapacidad, según tipo de contrato y sector de actividad. España, 2001

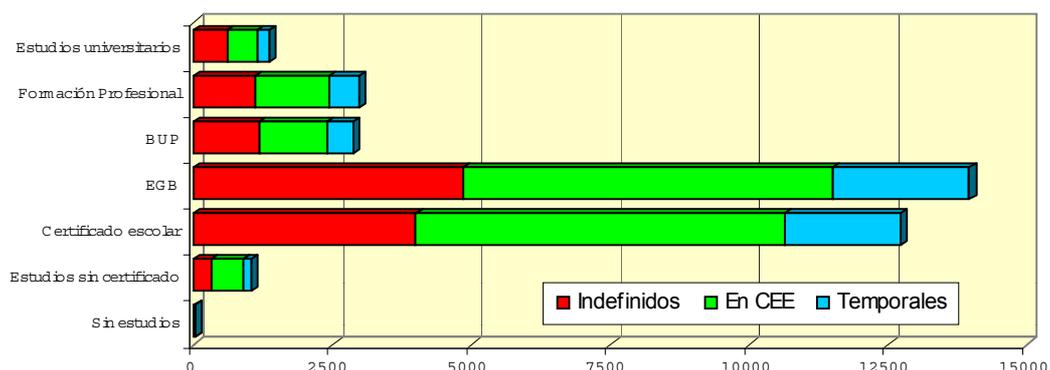


Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001

El sector servicios es donde más contratos de fomento del empleo se produjeron en el año 2001, en este sector el tipo de contrato de CEE supuso casi el 50% de los contratos.

El contrato indefinido fue el más utilizado en el sector de la construcción, casi el 44% del total de contratos, de este sector.

Gráfico 27. Contratos de fomento de empleo a trabajadores con discapacidad, según tipo de contrato y nivel de estudios de las personas contratadas. España, 2001



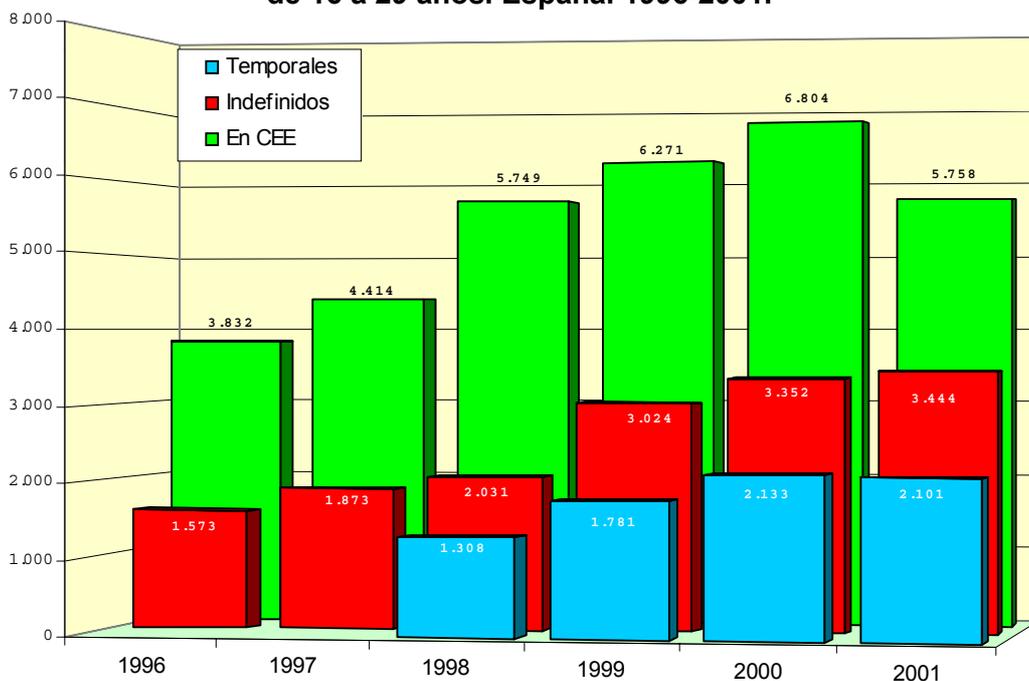
Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001

La mayoría de los beneficiarios de los contratos de fomento de empleo son personas con estudios primarios, aquellos que poseen el certificado escolar y la antigua EGB.

La media de contratos temporales es del 17%, cifra que es superada especialmente entre aquellas personas con nivel de estudios de Formación Profesional. En cuanto a los contratos indefinidos, es entre las personas con estudios universitarios donde se producen en mayor medida. Los contratos en CEE son mayoría para las personas de casi todos los niveles educativos, pero de manera especial entre aquellos que solo poseen el certificado escolar.

La información expuesta hasta el momento hacía referencia al conjunto de las personas discapacitadas. Conviene ahora centrar el foco de atención sobre los jóvenes discapacitados.

Gráfico 28.: Contratos de fomento de empleo de trabajadores discapacitados de 16 a 29 años. España. 1996-2001.



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001

El incremento desde 1996 a 2001 de los diferentes tipos de contrato de fomento del empleo ha sido bastante importante. Los contratos indefinidos han aumentado un 42,21%, los contratos temporales un 41% y los contratos en CEE un 50,26%. El crecimiento relativo de los contratos en CEE había sido del 77,5% hasta el año 2001, sin embargo, en el año 2001 se produjo una impor-

tante reducción de este tipo de contratos, por lo que se frenó bruscamente la tendencia en el incremento.

Las cifras provisionales de que disponemos en el año 2002, confirman también una pequeña reducción del número de contratos indefinidos. Los 3.444 contratos indefinidos que se dieron en el año 2001 han pasado a ser 2.237 contratos en el 2002. Por el contrario la tendencia más reciente en los contratos temporales indica un incremento muy fuerte de éstos, convirtiéndose los 2.101 del año 2001 en 3.134 en el año 2002.

1.6.4. Itinerario de incorporación al mercado de trabajo

La incorporación al mundo laboral es una etapa decisiva en la vida de todos los jóvenes y presenta retos y dificultades importantes en la sociedad española. Los jóvenes discapacitados se encuentran con todas las dificultades que los momentos económicos marcan y además con algunas propias e inherentes a su condición de discapacidad.

Ya veíamos al principio de este capítulo como la propia deficiencia sufrida era un elemento diferenciador en las tasas de actividad laboral. Los condicionantes fisiológicos y mentales de los jóvenes discapacitados hacen más difícil el desempeño de la mayoría de las ocupaciones laborales.

La propia discapacidad también complica los procesos educativos, lo que repercute en una formación en muchos casos más lenta y prolongada en el tiempo y que supone para muchos jóvenes límites de acceso y ejecución de niveles educativos más altos.

Como veíamos al principio la relación entre nivel de estudios y posición en el mercado de trabajo es directa. La probabilidad de tener empleo es directamente proporcional al mayor nivel de estudios realizado.

Bajo estas consideraciones previas, resulta lógico afirmar que la mayoría de los jóvenes discapacitados no siguen los mismos itinerarios de acceso al mercado laboral que el resto de los jóvenes.

Los jóvenes discapacitados recorren itinerarios más largos y sinuosos, en la medida en que deben prolongar su fase educativa y completar su cualificación con procesos formativos específicos para el acceso a determinados empleos.

1.6.4.1. El camino de la Formación-Inserción

Como se ha visto al principio del capítulo, el que cada vez exista una mejor cualificación de los jóvenes discapacitados es muy importante para facilitar el acceso al mercado de trabajo. Pero no es suficiente una buena preparación académica, ni es garantía para encontrar un trabajo, por lo que muchos jóvenes discapacitados deben seguir completando su etapa educativa con otras figuras formativas.

Los Programas de Garantía Social del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, así como la Formación Profesional Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo (a través de Talleres de Empleo y de las Escuelas Taller y Casas de Oficios) componen dos elementos básicos en el itinerario de incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes discapacitados.

La Formación Profesional Ocupacional

La Formación Profesional Ocupacional atendió las necesidades formativas de 183.938 jóvenes de 16 a 29 años en el año 2000²⁴, de los cuales fueron contratados 132.150 personas. El porcentaje de inserción de los jóvenes resulto muy cercano al 72%.

En el año 1999²⁵ el número total de alumnos formados había sido de 95.691 personas, con una tasa de inserción aproximada del 70%. Del total de alumnos formados, solamente el 0,3% eran personas con discapacidad. Entre el colectivo de personas con discapacidad el grado de inserción fue notablemente más bajo que la media, aproximadamente el 40%.

A pesar de que la Formación Profesional Ocupacional es una de las vías del itinerario de inserción laboral para los jóvenes con discapacidad, las cifras son elocuentes y describen una escasa participación de éstos.

Los Programas de Garantía Social

La participación de los jóvenes con discapacidad en los Programas de Garantía Social es cada vez mayor, aunque todavía se estima escasa. Un total de 2.643 jóvenes discapacitados en 1998 y 3.142 en el año 2003.

²⁴ Panorámica del mercado de trabajo. Inserción de alumnos de Formación Ocupacional. INEM. 2000.

²⁵ Panorámica del mercado de trabajo. Inserción de alumnos de Formación Ocupacional. INEM. 1999.

La cobertura de la Garantía Social es bastante mayor que la de la Formación Profesional Ocupacional, aunque el grado de inserción profesional resulta bastante más escaso, ya que no supera el 10%.

1.6.4.2. El camino de la contratación incentivada y protegida

Los Incentivos a la contratación, las Cuotas de Reserva en empleo público y privado, el Empleo selectivo y el Empleo protegido en Centros Especiales de Empleo, componen algunos de los elementos decisivos en el itinerario de incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes discapacitados.

Aunque la sociedad española apuesta decididamente por la integración laboral de los discapacitados a través de la cuota de reserva en el sector público y privado, esta vía de inserción no es la que más opciones aporta a los jóvenes discapacitados. Los incentivos a la contratación es, en una buena proporción de casos, lo que permite que los jóvenes discapacitados sean empleados. Pero la vía principal por la que éstos acceden al mercado laboral es el Empleo protegido en CEE.

El empleo protegido en CEE

Más del 50% de los jóvenes discapacitados que accedieron al mercado laboral en el año 2001, lo hicieron gracias a la modalidad empleo protegido en CEE. Este hecho es sin lugar a dudas positivo en la medida en que abre la puerta del trabajo a muchos jóvenes con discapacidad.

El empleo en CEE tiene como finalidad básica dotar de experiencia y hábitos laborales a las personas con discapacidad. Una experiencia que sirva de puente hacia el empleo ordinario y que permita una integración laboral plena del discapacitado. Sin embargo, no siempre resulta fácil conseguir que los CEE sirvan sólo y exclusivamente como pasarelas al empleo libre. De hecho, muchos CEE han desarrollado programas de gestión eficaces, que posibilitan la permanencia del trabajador discapacitado dentro del empleo protegido ante la falta de oportunidades en el empleo normalizado.

Una de las características del empleo en CEE es su temporalidad, lo que repercute en que la mayoría de los jóvenes discapacitados recorren un itinerario de inserción laboral marcado por la inseguridad y la precariedad laboral.

El empleo fuera de los CEE

En el año 2001 se registraron 5.545 contratos a jóvenes discapacitados distintos de los realizados para los CEE, de los cuales aproximadamente el 60% tenían carácter indefinido y el 40% restante eran temporales.

Si sumamos los contratos temporales a los registrados en CEE, observamos como la precariedad laboral afectaba al 70% de los jóvenes discapacitados con empleo en el año 2001.

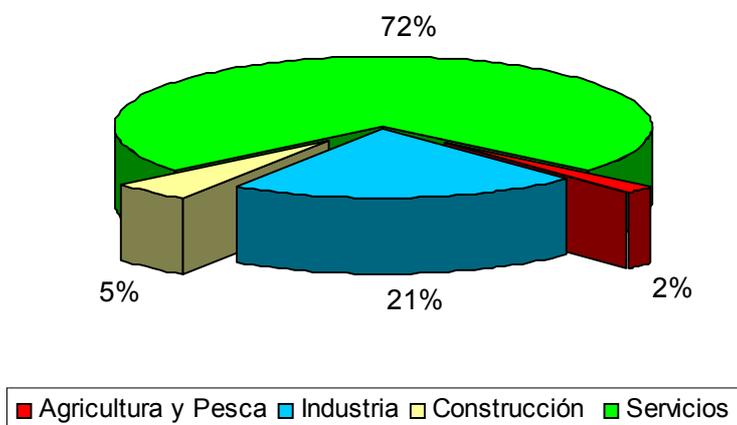
Por tanto, debemos completar la descripción del itinerario de inserción laboral de los jóvenes discapacitados, apuntando el alto grado de precariedad laboral que sufren.

1.6.4.3. El itinerario de inserción laboral y los sectores de actividad

La inmensa mayoría de los jóvenes discapacitados acceden al empleo por la puerta del sector servicios, así fue para el 72% en el año 2001. El segundo sector de la actividad que más oportunidades ofrece a los jóvenes con discapacidad es la industria (21%). Dentro de estos dos sectores las profesiones en las que en mayor medida se emplean los jóvenes discapacitados son fácilmente identificables.

En el sector servicios destacan como ocupaciones receptoras de jóvenes discapacitados las de: jardinero, dependiente de comercio y empleado administrativo. Mientras que en la industria la mayoría se incorporan como peones de la industria manufacturera.

Gráfico 29.: Distribución de Contratos de trabajo a discapacitados (16-29 años), según sectores de actividad económica en el año 2001



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de Contratos del INEM, diciembre 2001.

1.6.5. La intermediación laboral en el tránsito al empleo

Aunque los agentes que actúan como mediadores laborales son muy similares para la población joven en general y para los jóvenes discapacitados, conviene señalar los elementos diferenciadores, tal y como se describen en el siguiente cuadro:

Las Mediadores para el empleo de los jóvenes en general	Las Mediadores para el empleo de personas con discapacidad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los servicios Públicos de Empleo (SPE) ▪ Las empresas de trabajo temporal (ETT's) ▪ Los agentes de colocación ▪ Las SIPES (Servicios Integrados para el Empleo) ▪ Las empresas de selección y recursos humanos ▪ Las fundaciones y el asociacionismo ▪ La Universidad ▪ Buscadores de empleo en Internet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los servicios Públicos de Empleo (SPE) ▪ La agencia de colocación FSC-Discapacidad ▪ Otras Fundaciones y Asociaciones de Discapacitados. ▪ Los Servicios de Integración laboral (SIL) ▪ Las bolsas de empleo en Internet especializadas en discapacidad (Mercadis, Discapnet.)

Fuente: INE. Panorama de la Juventud en España. // Real Patronato sobre Discapacidad. Empleo Privado de las personas con discapacidad.

Los SPE sirven como intermediadores para la población general y aunque existen deficiencias en la adaptación de los mismos a las personas con discapacidad, también son un referente importante entre la población con discapacidad. En el año 2002, más de 46.000 personas con discapacidad estaban inscritas en ellos.

Las bolsas de empleo en Internet ha revolucionado los tradicionales sistemas de búsqueda de empleo. Para la población discapacitada han supuesto un importante avance, ya que aportan mayor accesibilidad y simplicidad al proceso para buscar empleo. De hecho existen dos importantes intermediarios en Internet (Mercadis y Discapnet) que posibilitan el contacto entre empleadores y demandantes de empleo discapacitados.

2

ANÁLISIS ESPECÍFICO

2.1. DIFERENCIACIÓN DE ÁREAS DE INTERVENCIÓN

2.1.1. La Transición de la escuela al empleo

2.1.1.1. Principios generales de la transición Escuela-Empleo

El informe sobre *Transición Escuela-Empleo de las personas con discapacidad*²⁶, presenta una serie de **principios generales de la transición Escuela-Empleo** que conviene mostrar y poner en relación con la primera parte de este informe (Análisis General). Son diez principios generales que presentan una visión dirigida a la mejora de las experiencias educativas y a la ampliación y mejora del aprendizaje basado en el trabajo.

- 1) **Mejora de las experiencias educativas**
Como hemos visto en el capítulo 1.3. Sobre la competencia de los jóvenes discapacitados, la mayoría de las personas discapacitadas solo alcanza un nivel educativo de Estudios Primarios y Secundarios. En el capítulo 1.6. Sobre la inserción laboral, hemos comprobado como a un mayor nivel de cualificación le corresponde una mayor probabilidad de acceso al empleo. Por todo ello parece fundamental trabajar por mejorar los niveles de cualificación como llave maestra para la transición hacia el empleo.
- 2) **Incorporar estándares de valor industrial que complementen el currículum formativo y otorguen credenciales consistentes al programa**
Pero un mejor nivel de cualificación no es garantía suficiente para acceder al empleo por lo que el currículum académico debería incorporar ciertas habilidades interdisciplinarias de carácter ocupacional.
- 3) **Proporcionar oportunidades de aprendizaje en contextos**
Un elemento clave en la transición escuela-empleo se considera el aprendizaje contextualizado. El objeto es utilizar una variedad de estrategias de aprendizaje y formas diversas de organizar los contenidos. Un ejemplo de esto es el programa FOADIS, dirigido especialmente a personas con retraso mental.
- 4) **Organizar situaciones de aprendizaje más manejables y eficaces**

²⁶ EPS-IMSERSO. Transición Escuela-Empleo de las Personas con discapacidad. 2001

- 5) **Presentación de diversas posibilidades de orientarse profesionalmente**
El objetivo es que al alumnado con discapacidad se le permita conocer la variedad de profesiones y ocupaciones y así poder identificarse con las habilidades que conllevan. Se le debe ayudar a tomar decisiones de manera más informada y responsable sobre su futura profesión. Aunque la posibilidad de elegir una profesión para los jóvenes discapacitados sea baja, por las dificultades de integración laboral, de producirse dicha elección se motivaría especialmente a los jóvenes para afrontar el duro proceso de búsqueda de empleo.
- 6) **Continuidad entre la formación**
El alumnado con dificultades educativas importantes mejora sus logros escolares y aumenta su motivación hacia la continuidad en los estudios cuando ha seguido un programa de transición al empleo que le muestra la posible aplicación práctica de sus conocimientos en una ocupación determinada.
- 7) **Proporcionar aprendizajes de base laboral ayuda a adquirir habilidades para la integración social y el desenvolvimiento cotidiano en un medio ordinario**
- 8) **Apoyar a los empleadores para que proporcionen una elevada calidad en las ofertas de aprendizaje que beneficie el desarrollo de los trabajadores**
- 9) **El lugar de aprendizaje debe trascender al centro educativo y situarlo en los centros ordinarios de trabajo**
- 10) **Resultan necesarias las organizaciones de intermediación entre empleadores y potenciales trabajadores discapacitados**

2.1.1.2. Principales indicadores de la transición Escuela-Empleo

En la transición de la escuela al empleo de los jóvenes discapacitados se perciben notables diferencias según el tipo de deficiencia que sufren los jóvenes. A continuación estudiamos un sistema de indicadores que describen la situación y tendencias de los jóvenes discapacitados de 15 a 24 años. Para ello recurrimos a la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud realizada por el INE en 1999, y reexplotada en el año 2001 por el grupo EPS²⁷.

²⁷ EPS-IMSERSO. Transición Escuela-Empleo de las Personas con discapacidad. 2001

Tabla 19.: Sistema de indicadores transición Escuela-Empleo, de jóvenes discapacitados (15-24 años) según Tipo de Deficiencia. España. 1999

INDICADORES	PORCENTAJES		
	D. MENTAL	D. SENSORIAL	D. FÍSICA
NIVEL DE ESTUDIOS			
Analfabetismo	25,4	5,4	7,8
Sin estudios	37,6		
Educación Primaria	27,6	20,8	26,4
Enseñanza Secundaria y +	9,4	73,8	65,8
FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL (FPO)			
Personas han realizado cursos de FPO	34,1	25,6	26,8
NIVEL DE OCUPACIÓN Y TIPO TRABAJO			
Población Ocupada	8,3	25,7	19,4
Trabajo no cualificado	53,3	40,4	23,3
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	- 10	+30	+ 20
Eventual	+ 20	+20	+ 40
Aprendizaje	+ 40	- 5	- 5
Prácticas-Formación	+ 10	- 5	- 5

Fuente: Elaboración propia sobre Informe de Investigación: *EPS-IMSERSO. Transición Escuela-Empleo de las Personas con discapacidad. 2001*

En la transición de la escuela al empleo de los **jóvenes afectados por deficiencia mental**, se observa una situación de partida muy desfavorable provocada por el bajo nivel de estudios. La proporción de jóvenes analfabetos y sin estudios es de un 63%. El 27,6% ha concluido la educación primaria y solo el 9,4 ha superado este nivel. El bajo nivel de cualificación dificulta el desempeño de una ocupación.

Han cursado la FPO el 34,1% de éstos jóvenes, un porcentaje alto en comparación con los jóvenes afectados por otras deficiencias. El colectivo con menor nivel de estudios es el que más se sirve de la FPO para tratar de cubrir las carencias formativas iniciales.

El porcentaje de población ocupada es realmente bajo un 8,3%, y entre éstos el 53,3% desarrolla trabajos no cualificados. En cuanto al tipo de contrato, menos del 10% poseen un contrato indefinido y más del 50% se encuentran trabajando bajo formulas contractuales de aprendizaje y contrato de prácticas o formación.

La tendencia entre los jóvenes discapacitados con deficiencia mental es clara: el bajo nivel de cualificación impide la ocupación de éstos jóvenes y de los que consiguen emplearse, la mayoría realizan trabajos no cualificados. Este colectivo tiene un grado de precariedad laboral muy alto.

Los **jóvenes discapacitados afectados por deficiencias sensoriales** parten de un nivel de cualificación mucho más alto. Sólo el 5,4% de ellos no han completado la educación primaria. El 20,8% han parado su etapa educativa en la educación primaria y el 73,8% posee un nivel de estudios secundarios y mayor. El alto nivel de cualificación debería posibilitar una transición al empleo menos costosa.

Entre este grupo de jóvenes, sólo el 25,6% ha recurrido a la FPO como sistema para completar su formación. El porcentaje de población ocupada es el más alto (25,7%) con respecto a los jóvenes con otras deficiencias. Aunque sigue siendo bastante alto el conjunto de jóvenes que desempeñan ocupaciones no cualificadas, el 40,4%.

En cuanto al tipo de contrato, este colectivo goza del grado de estabilidad laboral más alto, con más de un 30% de contratos indefinidos y menos del 10% de contratos de aprendizaje y prácticas o formación.

Los jóvenes discapacitados por deficiencia sensorial gozan de la mejor posición en la transición de la escuela al empleo entre el conjunto de jóvenes discapacitados. El alto nivel de cualificación potencia la ocupación y disfrutan de un grado de estabilidad laboral aceptable dentro del conjunto de la población discapacitada.

La transición de la escuela al empleo de los **jóvenes discapacitados con deficiencia física**, es casi tan positiva como la de los que sufren deficiencia sensorial. El porcentaje de jóvenes sin estudios también es relativamente bajo (7,8%), Los que han conseguido completar la educación primaria solamente son el 26,4%, y una amplia mayoría, el 65,8% ha completado estudios secundarios o mayores. El nivel de cualificación de este grupo no debería ser un freno para la incorporación al mercado laboral.

El 26,8 de ellos ha completado su formación cursando FPO y parece que con bastante buen éxito ya que aunque la población ocupada es el del 19,4%, son relativamente pocos los que desempeñan trabajos no cualificados (23,3%).

Aunque son menos del 10% los que tienen contratos de aprendizaje y prácticas o formación, el nivel de precariedad laboral es considerablemente alto ya que más del 40% tienen contratos eventuales.

La transición de la escuela al empleo de los jóvenes discapacitados por deficiencia física se caracteriza por un buen nivel de cualificación, que no sirve de garantía para una buena tasa de ocupación. Aunque los ocupados desarrollan mayoritariamente trabajos cualificados (es el grupo con mayor porcentaje de trabajadores en empleos de tipo administrativo), no gozan de estabilidad laboral.

2.1.1.3. La Orientación en la transición Escuela-Empleo

La desorientación es un problema que afecta a la mayoría de los jóvenes discapacitados que concluyen la educación obligatoria y desean integrarse al mundo laboral.

La información revisada en el análisis general de este informe sugiere que los intermediarios en el empleo no siempre cumplen con esta función orientadora. Los Servicios Públicos de Empleo no siempre tienen en cuenta las habilidades y dificultades del individuo discapacitado que acude a demandar empleo. Dentro de los programas de transición Escuela-Empleo, parece que los módulos de Formación y Orientación Laboral (FOL) son los que cumplen con mayor eficacia este cometido. Los agentes de FOL no se han implantado aún en todos los centros de ESO y parece muy necesaria su existencia y asistencia a los jóvenes discapacitados.

Los programas de Garantía Social cumplen un papel importante en la orientación profesional por su configuración formativa. Son programas que duran dos años²⁸. Dentro de los cuales, el primer año los alumnos reciben un curso polivalente que les hace pasar por diferentes talleres, desarrollando diversas manualidades y destrezas, mejorando la integración grupal y elevando la autoestima. Para acceder al segundo año, en el que los alumnos se especializan en una determinada profesión, dentro de los perfiles de los programas de Garantía Social.

2.1.1.4. Experiencias favorecedoras de la transición Escuela-Empleo

Existen algunas experiencias muy positivas en la transición Escuela-Empleo. Los programas de **Garantía Social** a los que nos referíamos en el punto anterior ejercen una buena tarea orientadora y de formación específica que dota a los alumnos de herramientas sociales y conocimientos profesionales para el desempeño de un trabajo.

Los programas **HORIZON** y **EQUAL** repercuten positivamente en la transición Escuela-Empleo a través de diversas acciones:

- ✓ El programa HORIZON ha consumido un presupuesto entre 1994 y 1999 de 121 millones de euros para España. Dirigidos específicamente a personas con discapacidad, tiene como objetivos: la mejora de las condiciones de acceso al trabajo y la cualificación profesional de personas discapacitadas física o mentalmente.²⁹

²⁸ Revista MINUSVAL, N° 115, p. 21

²⁹ Página web oficial de la Dirección General de Política de la PYME. Ministerio de Economía.

- ✓ La iniciativa comunitaria EQUAL acoge a un grupo de personas más amplio que HORIZON, y benéfica no sólo a personas con discapacidad, sino también a todas aquellas que pueden ser objetivo de discriminación por razón género, raza, origen étnico, religión, creencias, edad u orientación sexual.

La transición Escuela-Empleo necesita de distintas formas y programas para los diversos tipos de discapacidad. Presentamos una serie de programas específicos que pretenden mejorar la transición para determinados colectivos:

- ✓ El programa para jóvenes sordos desarrollado desde 1996 por la Federación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS). Implicando proyectos de empleo PIL (MEC) y DINAMI (HORIZON); dirigidos a las personas sordas y con el objetivo de que los jóvenes con una deficiencia auditiva lleguen a adquirir un nivel de conocimiento de la lengua oral que les facilite el dominio de la lectoescritura como herramienta imprescindible para acceder a una mejor educación,³⁰ imprescindible también para acceder a una cualificación profesional y al mercado laboral. Según FIAPAS para que el Plan de Empleo para Personas con discapacidad pueda tener un efecto positivo, es indispensable la adecuada coordinación de las políticas de formación y las políticas de empleo.
- ✓ Dirigido especialmente a personas con retraso mental, el programa FOADIS promueve que el alumno pueda aprender de una manera autónoma a través del ordenador.³¹ Una herramienta, que ayuda a las personas con retraso mental a participar en su entorno social, provocando el aprendizaje y el autodesarrollo.
- ✓ Formación para el autoempleo de discapacitados. Para mejorar la inserción laboral de los discapacitados hay una medida más dentro del proyecto HORIZON; el proyecto FAD (Formación para el Autoempleo de los Discapacitados) cuyo objetivo es formar a los participantes en los cursos de peluquería, jardinería, diseño gráfico, ofimática y gestión administrativa, para mejorar su perfil en las demandas de empleo.

³⁰ Revista MINUSVAL, N° 115, p.30.

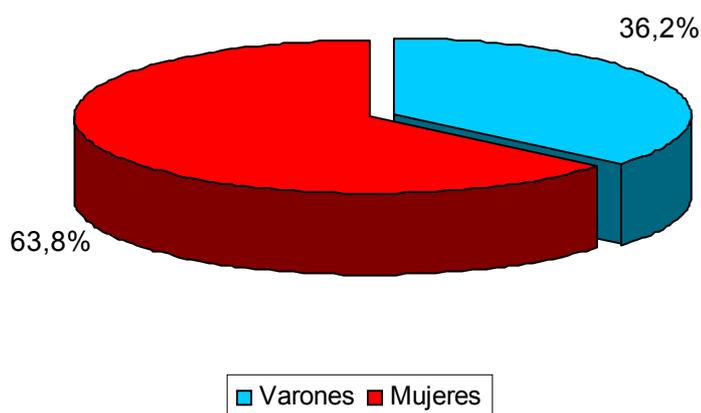
³¹ Revista MINUSVAL, N° 115, P. 28/29.

2.1.2. Universitarios con discapacidad

Dentro de la población discapacitada de 16 a 64 años (1.337.708 personas) el 3,7% (49.401) poseía en 1999, estudios universitarios o equivalentes. La distribución de los discapacitados con formación universitaria según género es muy similar para mujeres (49%) y varones (51%).

En el colectivo de jóvenes discapacitados de 15 a 29 años (188.560), el 3% ha alcanzado el nivel de estudios universitarios. Dentro de los jóvenes universitarios, las diferencias según género son muy pronunciadas, el 63,8% son mujeres y el 36,2% son varones.

Gráfico 30.: Distribución de jóvenes discapacitados (15-29 años) universitarios, según género. 1999.

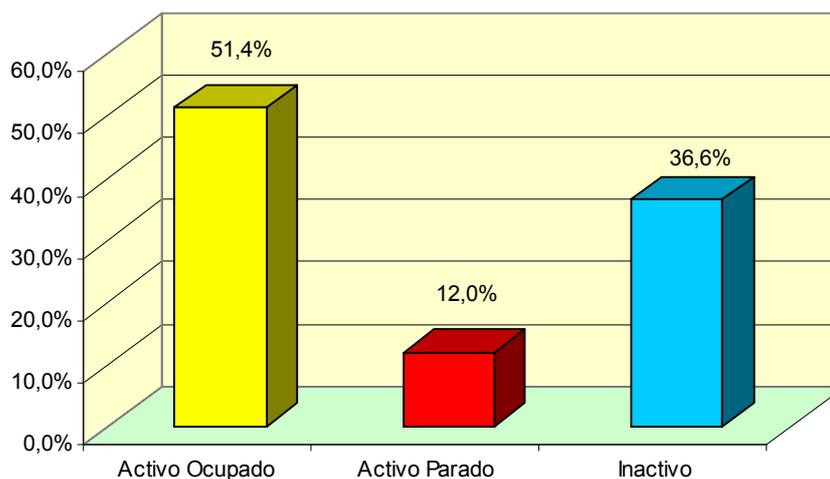


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

Para observar las diferencias entre los jóvenes discapacitados y los jóvenes sin discapacidad con estudios universitarios, nos fijaremos en el grupo de edad de 25 a 29 años. Dentro de este grupo el 24,6% del total de jóvenes ha alcanzado estudios universitarios, frente al 6,8% de los jóvenes de esta edad con alguna discapacidad.

Tal y como se explicaba en el capítulo 1.6. Las personas con discapacidad que tienen estudios universitarios gozan de una posición privilegiada frente al mercado laboral, con respecto al resto de discapacitados, ya que registran la tasa de actividad (63,4%) y el porcentaje de ocupación (51,4) más altos. A pesar de la positiva integración laboral, también sufren los efectos del desempleo el 12% de ellos.

Gráfico 31.: Relación con la actividad económica de la población discapacitada universitaria. 1999.



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

2.1.2.1. La Legislación relativa a los derechos de los discapacitados en la Universidad

La LISMI, Ley 13/82, reconoce la necesidad de prestar una atención especializada a la educación de las personas con discapacidad. En su artículo 30 establece que “los discapacitados en su etapa educativa tendrán derecho a la gratuidad en los estudios”. Según el Real Decreto 69/2000, de 21 de enero, hay una reserva de plazas a estudiantes con discapacidad, estableciendo la misma en “un 3% de las plazas disponibles para estudiantes que tengan reconocido un grado minusvalía igual o superior al 33% o padezcan menoscabo total del habla o pérdida total de audición”.

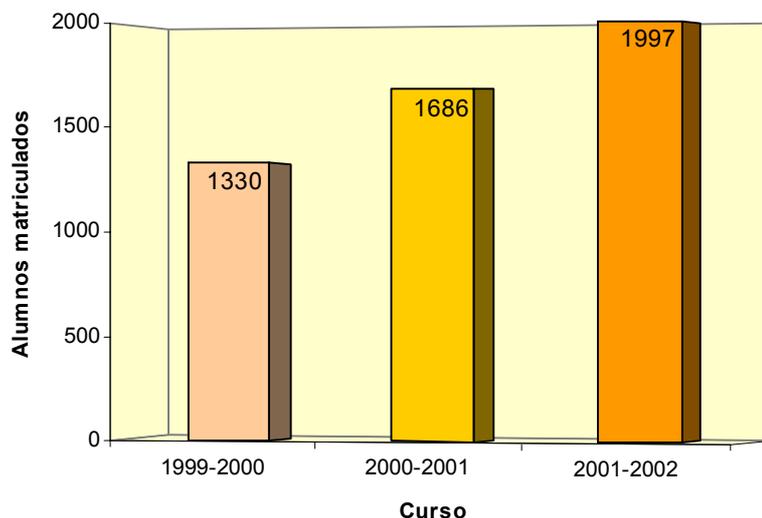
Así mismo la Ley Orgánica de Universidades (LOU) reconoce a los estudiantes con discapacidad, el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación (LOU 6/2001, de 21 de diciembre, en el artículo 46.2, b).

2.1.2.2 Las universidades y la discapacidad

De entre todas las universidades existentes en España, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), es la que mayor número de alumnos con discapacidad tiene matriculados. La accesibilidad inherente a la educación a distancia, así como los programas específicos para dis-

capacitados que la UNED realiza, han convertido a la UNED en la universidad elegida por la inmensa mayoría de las personas con discapacidad.

Gráfico 32.: Evolución del número de personas con discapacidad matriculadas en la UNED



Fuente: UNED. Unidad de Integración para alumnos con Discapacidad. Datos estadísticos.

En el curso 2001/2002 se matricularon un total de 1.997 alumnos con discapacidad, un 18,4% más de alumnos que en el curso 2000/2001 en el que se habían matriculado 1.686 personas.

En los tres últimos cursos, la matriculación de alumnos con discapacidad ha sufrido un incremento de más de 50 puntos porcentuales. Lo que marca una tendencia clara a una constante y creciente integración de los alumnos con discapacidad en la UNED y en la universidad en general, ya que ésta es representativa de la mayoría de los estudiantes universitarios con discapacidad.

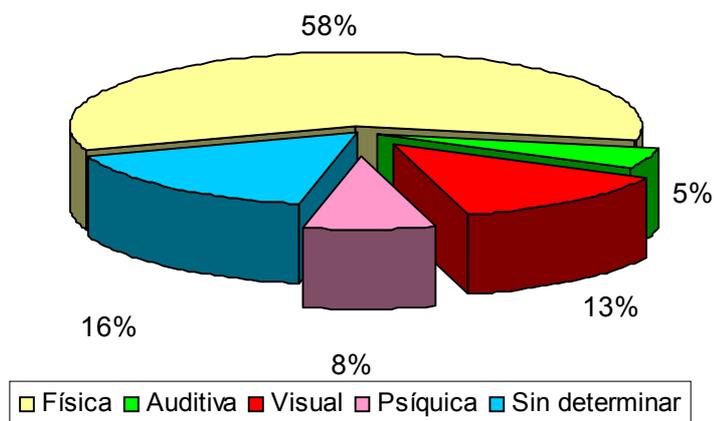
Estas cifras contrastan con el número medio de alumnos discapacitados matriculados en las universidades presenciales, que están en torno a 8 o 10 personas por universidad. Solamente algunas universidades presenciales han tenido un número de matrículas mayor. Es el caso de la Universidad de Valencia que registró 185 alumnos con discapacidad en el curso 1998/1999, la Universidad Complutense de Madrid en la que se matricularon 91 alumnos en el curso 1998/1999, y la Universidad Carlos III de Madrid con 32 alumnos matriculados en el curso 1999/2000.

2.1.2.3. ¿Qué tipo de discapacitados acceden a la universidad?

Las personas discapacitadas que en mayor medida acceden a la universidad, son aquellas afectadas por deficiencias en la movilidad, la audición, la visión y el habla.³⁶ Para analizar este aspecto consideraremos especialmente tres universidades españolas: la UNED, la Universidad de Valencia y la Universidad Complutense de Madrid (UCM), por ser estas las que representan a la casi totalidad de los estudiantes universitarios con discapacidad.

En la UNED hubo en el curso 2001-2002, 1.174 alumnos con discapacidad física, 349 estudiantes con discapacidad sensorial, 151 con una discapacidad psíquica y 323 alumnos con discapacidades no determinadas. En porcentajes la distribución según tipo de discapacidad se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 33.: Distribución de alumnos discapacitados matriculados en la UNED según tipo de discapacidad. Curso 2001/2002.

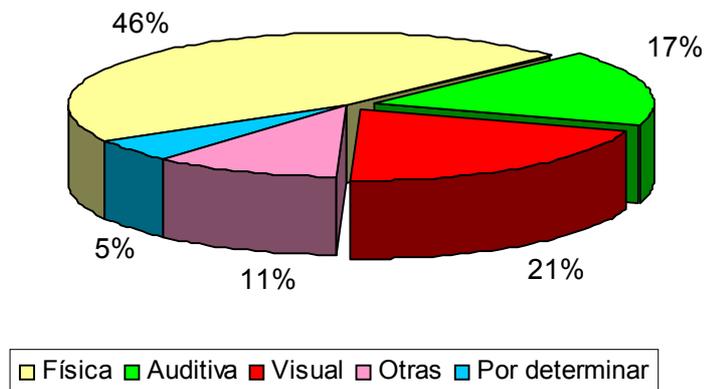


Fuente: Elaboración propia a partir de: UNED. Unidad de Integración para alumnos con Discapacidad. Datos estadísticos.

El número de alumnos discapacitados matriculados en la Universidad de Valencia (UVEG) entre los años 1994 y 1999 ha crecido un 70,05%; en el curso 1994/1995 fueron 59 alumnos con alguna discapacidad, frente a los 185 matriculados en el curso 1998/1999. Al igual que en la UNED, la mayoría de los alumnos matriculados (46%) padecía alguna discapacidad física.

³⁶ UNED, Revista A distancia, vol. 20, nº1. Octubre 2002.P.23.

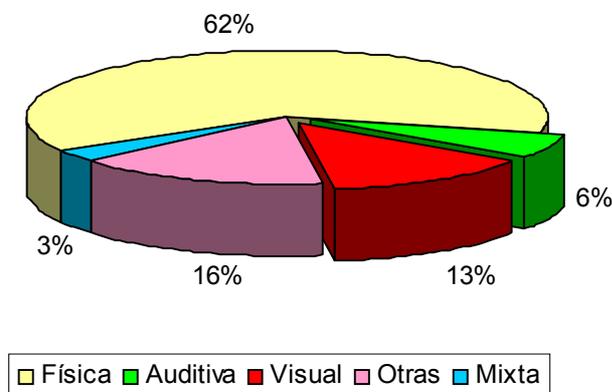
Gráfico 34. : Distribución de alumnos discapacitados matriculados en la UVEG según tipo de discapacidad. Curso 1998/1999.



Fuente: UNED, Revista A distancia, vol. 20, nº 1. Octubre 2002. Monográfico Universidad y Discapacidad

La Universidad Complutense en Madrid contabilizó a 91 estudiantes con discapacidad matriculados en el curso 1998/1999. Dentro de la UCM y otras universidades madrileñas, la mayoría de los estudiantes discapacitados eran personas con discapacidad física. Por ejemplo de los 32 estudiantes con alguna discapacidad que hubo en el curso 1999/2000 en la Universidad Carlos III de Madrid, algo más del 60% eran personas con discapacidad física. Sin embargo, en la Universidad Autónoma de Madrid de 9 estudiantes con discapacidad, 8 padecía discapacidad visual.

Gráfico 35.: Distribución de alumnos discapacitados matriculados en la Universidad Carlos III de Madrid según tipo de discapacidad. Curso 1998/1999.

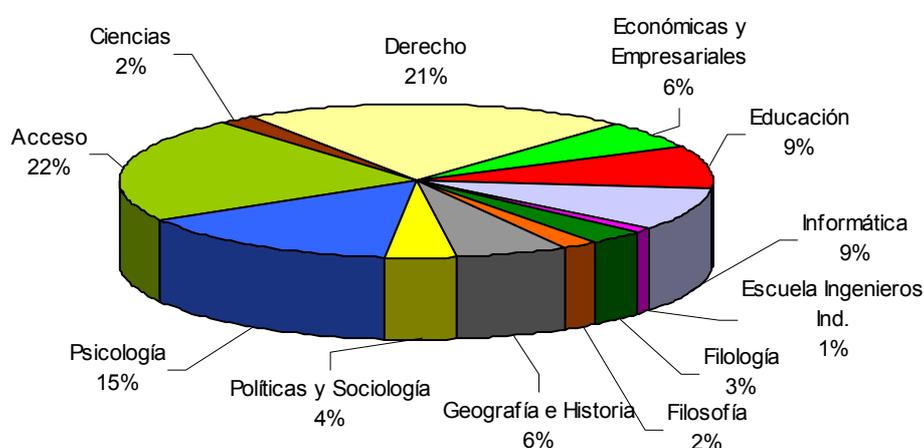


Fuente: UNED, Revista A distancia, vol. 20, nº 1. Octubre 2002. Monográfico Universidad y Discapacidad

2.1.2.4. ¿Qué estudian los discapacitados en la universidad?

A juzgar por la información disponible de la UNED, existen dos especialidades muy demandadas por los discapacitados, estas son las de Derecho (21%) y Psicología (15%). Además, también existe un porcentaje importante de estudiantes en Informática y Educación, un 9% en ambas. La UNED también ofrece la posibilidad de cursar los estudios de acceso a la universidad, opción a la que se encuentran acogidos el 22% de los estudiantes discapacitados.

Gráfico 36.: Distribución de alumnos discapacitados matriculados en la UNED según especialidad. Curso 2001/2002.



Fuente: UNED. Unidad de Integración para alumnos con Discapacidad. Datos estadísticos.

Aunque todavía es pequeño el número de personas discapacitadas que cursan estudios universitarios, en algunas facultades ya se observa una representación importante de éstos, es el caso de la especialidad de filosofía, psicología, derecho y filología.

Tabla: Porcentaje de alumnos con discapacidad, sobre total de alumnos matriculados en la UNED, según facultad. Curso 2001/2002

Facultad	Total alum. UNED	Alumnos con discapacidad	
		Total	%
Acceso a la Universidad (Mayores 25)	17.540	442	2,52
Ciencias	5.267	48	0,91
Derecho	30.935	411	1,33
Económicas y Empresariales	17.068	120	0,68
Educación	15.108	173	1,15
ETS de Informática	17.420	181	1,03
ETS de Ingenieros Industriales	2.466	17	0,69
Filología	4.198	52	1,24
Filosofía	2.470	42	1,70
Geografía e Historia	9.522	120	1,26
Políticas y Sociología	7.465	86	1,15
Psicología	22.506	305	1,35
TOTAL ALUMNOS	152.505	1.997	1,31

Fuente: UNED. Unidad de Integración para alumnos con Discapacidad. Datos estadísticos.

2.1.2.5. Programas específicos de atención a la discapacidad en la universidad

En la legislación citada al principio de este capítulo, se describían los derechos de los estudiantes universitarios discapacitados. Además de toda la normativa general, cada universidad trata de ofrecer una serie de programas especiales de apoyo a los estudiantes discapacitados.

Por ejemplo en la UNED, dónde estudia la mayoría de los universitarios discapacitados en España, existe un apoyo especial que es Unidad de Integración para alumnos con discapacidad, cuyas principales acciones son: hacer un seguimiento individualizado de estos alumnos, para conocer sus necesidades reales de cara al estudio así como las adaptaciones que cada uno de ellos precisa para realizar las Pruebas Presenciales, según el tipo y grado de discapacidad. Fruto de este seguimiento se han detectado algunas de las demandas más generalizadas por los estudiantes discapacitados

- El 25% del total de los alumnos con discapacidad ha manifestado las siguientes peticiones para realizar las Pruebas Presenciales: ampliación de letra, examen en braille, examen tipo test, cuestiones grabadas, aula aparte, acompañante, PC's adaptados, apoyo y comprensión del Tribunal, etc.
- También solicitan ayudas al estudio, como grabación de textos (sonoro y braille), las unidades didácticas y tutorías personalizadas, tutor de apoyo, material didáctico en sistema informático, videoconferencias, orientación y asistencia psicológica, reserva puesto en aula, facilitar apuntes, etc.
- Otro apartado de peticiones es el referido a barreras arquitectónicas. Por supuesto piden eliminación total de las barreras, mesas y sillas adaptadas en el

aula, accesos con rampas y ascensores, servicios adaptados, reserva plaza aparcamiento, etc.

- Finalmente hacen otras demandas de tipo general, como: proporcionarles vehículo de apoyo para desplazamientos, ayuda económica para libros, transporte, bolsa de trabajo adaptada, asesoramiento e información sobre las carreras en función de su discapacidad, asistencia ONG's, sensibilización por parte del personal de administración y servicios y profesorado sobre su problemática, etc.

Actualmente la UNED cuenta con una Oficina del Voluntariado, que ayuda a solucionar muchos de los problemas que se detectan desde el servicio de atención a las personas con discapacidad.

La Universidad de Valencia desarrolla un programa de Asesoría Universitaria para estudiantes con discapacidad, que surgió con el impulso de la financiación de la Iniciativa de Empleo HORIZON de la Unión Europea.³⁷ En la Universidad Complutense de Madrid, el programa *Solidarios Solidarios*, trabaja para facilitar la integración y superación de barreras de los estudiantes discapacitados.

2.1.2.6. El voluntariado como apoyo a los estudiantes discapacitados

Una correcta integración en la universidad de las personas con discapacidad exige la ayuda de voluntarios para facilitar todos los aspectos de la vida académica.

Uno de los programas más antiguos que nació hace 15 años en la Complutense, es *Solidarios Solidarios*, una organización con fuertes raíces universitarias. Sus programas luchan contra la marginación y tienen como base la participación de *voluntarios*. Uno de sus programas más importantes es el de apoyo a Estudiantes con Discapacidad. Siguiendo este modelo de la Universidad Complutense, la experiencia podría extenderse la Universidad Autónoma de Barcelona y a la UNED.

A través de estos voluntarios como del programa de *Solidarios*, se ofrece a los estudiantes discapacitados la colaboración que éstos necesitan. Es un programa flexible, que se adapta a las necesidades de cada estudiante discapacitado. La mayoría (un 90%) de los estudiantes voluntarios lo hacen de forma gratuita por solidaridad con sus compañeros.³⁸

³⁷ Nuevos Servicios Universitarios: Asesoría Universitaria para Estudiantes con Discapacidad. p.2.

³⁸ UNED, Revista A distancia, vol. 20, nº1. Octubre 2002.P. 44.

La Universidad de Valencia ha suscrito un convenio con la Fundación BANCAJA para el desarrollo de cursos de formación de voluntarios, y permitir así la formación de un gran número de voluntarios cada año.

2.1.2.7. Programas de post-grado y de inserción socio-laboral

Pero la relación de la universidad con los alumnos discapacitados no siempre termina cuando finalizan los estudios, sino que en algunos casos existen programas de post-grado y de inserción sociolaboral que son de gran importancia. A continuación se reflejan dos ejemplos:

En la Universidad de Valencia³⁹ se desarrolla una acción de inserción laboral con la Fundación ADEIT (Universidad Empresa). Este programa post-universitario de la UVEG ofrece una bolsa de trabajo a los estudiantes con discapacidad y tiene éxito ya que un importante porcentaje de estudiantes que realizan prácticas en empresas, terminan siendo contratados definitivamente.

La UVEG también desarrolla un programa de residencias adaptadas para estudiantes con discapacidad y un programa para la eliminación de barreras arquitectónicas.

Además la UVEG suscribió en 1997 un convenio con la Fundación Servicio Valenciano de Empleo con la finalidad de gestionar una bolsa de trabajo especializada para licenciados y graduados universitarios con discapacidad.

La UNED, también dispone de un servicio de Bolsa de Trabajo Universitaria a través del Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE), que se ocupa de facilitar la integración de estos estudiantes en el mundo laboral.

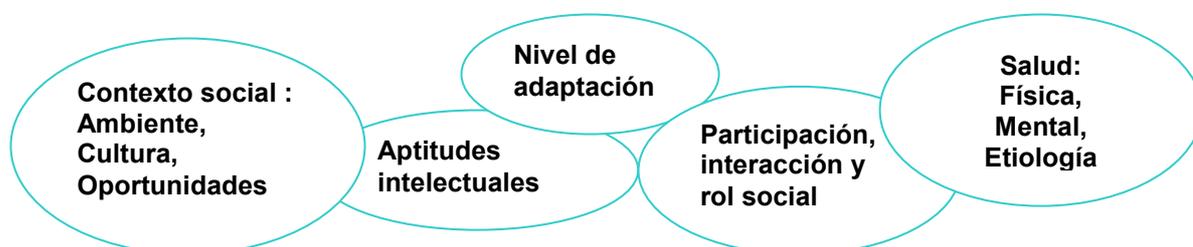
³⁹ Página web oficial de la Universidad de Valencia (UVEG)

2.1.3. Personas con inteligencia límite

2.1.3.1. Definiciones y conceptos

La definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para personas con inteligencia límite se basa en el cociente intelectual. Así, una persona con inteligencia límite es aquella cuyo cociente intelectual se sitúa entre 70 y 85, es decir, justo por debajo de lo que se considera normal, pero sin llegar a estar englobado dentro del retraso mental. Las personas con inteligencia límite no tienen un retraso mental, pero tampoco disponen de unas habilidades cognitivas y personales para enfrentarse a las exigencias del entorno en igualdad de oportunidades con cualquier otra persona.

La nueva formulación de la American Association on Mental Retardation (AAMR) en 2002 implica un cambio de la terminología: el término “discapacidad intelectual” resulta preferible al de “retraso mental”.⁴⁰ Esto significa que no sólo es una cuestión de coeficiente intelectual, sino más bien un modelo más complejo donde la discapacidad puede tener distintos orígenes. Por eso hay una nueva propuesta de descripción y diagnóstico que presenta cinco dimensiones:



El cociente intelectual todavía se considera la base para determinar el nivel de inteligencia. Pero no es suficiente, especialmente para las personas con discapacidad intelectual.⁴¹

Los términos de “personas con inteligencia ligera-límite” son sustituidos por la frase: “*personas con discapacidad intelectual con necesidad de apoyos intermitentes*” (DINAI). En la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999* se utilizó el término “Retraso ligero-límite” (RLL), y será el término que se utilice en este informe.

⁴⁰ IMSERSO-Desenvolupament Comunitari: Personas con Inteligencia Ligera-Límite, Barcelona 2002, P.25.

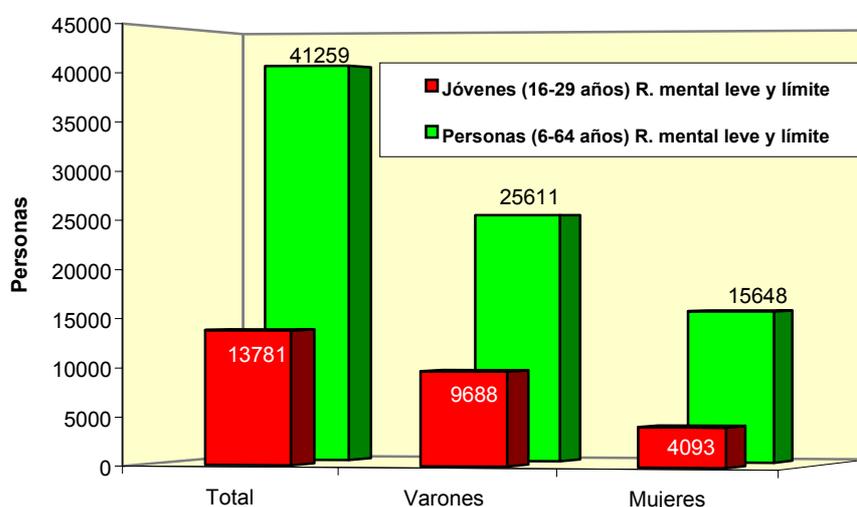
⁴¹ IMSERSO-Desenvolupament Comunitari: Personas con Inteligencia Ligera-Límite, Barcelona 2002, P.28.

2.1.3.2. La población con RLL

Según datos de la EDDS de 1999, el 3% de las personas con discapacidad de edades entre 6 y 64 años, un total de 41.259 personas, padecen un retraso mental leve y límite. De ellos 25.611 (62,1%) son varones y 15.648 (37,9%) son mujeres.

Los jóvenes discapacitados de 17 a 29 años con RLL ascienden a un total de 13.781 personas, 9.688 varones (70,3%) y 4.093 mujeres (29,7%).

Gráfico 37.: Personas con RLL, de 6 a 64 años, y jóvenes de 16 a 29 años. España. 1999.



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE. y de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSERSO-Desenvolupament Comunitari

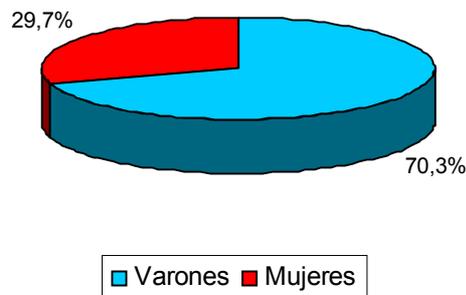
Una gran mayoría de la población de 6 a 64 años con RLL son varones, el 62,1%. Esta alta tasa de masculinidad, es aún mayor entre el colectivo de los jóvenes con RLL, donde solo el 29,7% son mujeres.

La tasa de prevalencia es de 133 por 100.000 habitantes para el conjunto del colectivo. Esta tasa es de 164 por 100.000 habitantes para los varones y de 101 por 100.000 habitantes para las mujeres. La tasa de prevalencia más alta se registra entre los varones de 17 a 29 años donde asciende a 231 por 100.000 habitantes.

Gráfico 38.: Distribución según género de las personas con RLL, de 6 a 64 años.



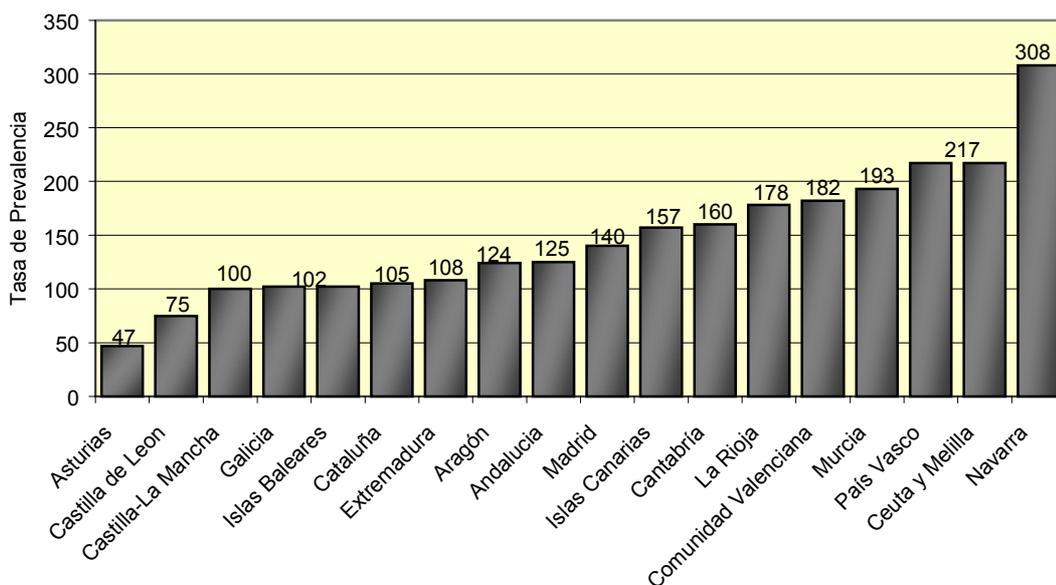
Gráfico 39.: Distribución según género de personas con RLL, de 17 a 29 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSER-SO-Desenvolupament Comunitari

Hay grandes diferencias entre unas Comunidades Autónomas y otras debido a un diagnóstico diferencial. Las políticas sociosanitarias son diferentes en cada Comunidad Autónoma y, así, la distribución de RLL es más frecuente en unas que en otras. La tasa de prevalencia es menor en Asturias y allí es ocho veces inferior que la de Navarra, la Comunidad Autónoma con mayor tasa de prevalencia de RLL.⁴²

Gráfico 40.: Tasas de Prevalencia de RLL por 100.000 habitantes, según Comunidad Autónoma



IMSER-SO-Desenvolupament Comunitari: *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, Barcelona 2002, P.37-39.

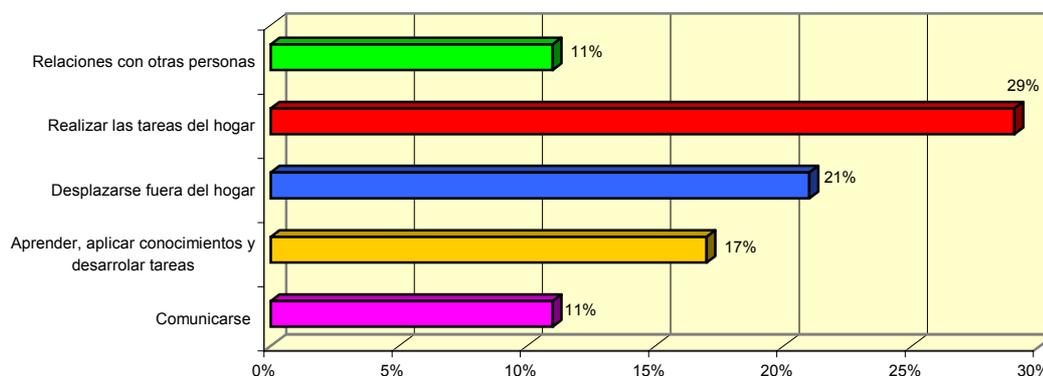
2.1.3.3. Problemas de carácter jurídico y económico⁴³

El primer problema se encuentra en la propia definición de las personas con Inteligencia Límite o personas Capacidad Intelectual Límite (CIL). La CIL no está considerada como retraso mental; en consecuencia, las personas con CIL y las familias de éstas tienen problemas para obtener el reconocimiento oficial de Minusvalía.

Aunque la CIL está reconocida e incluida como discapacidad en la actual normativa para el reconocimiento de Minusvalías, sólo puede ser valorada entre un 15 y un 29%. Es decir, las personas con CIL sólo alcanzan un grado de minusvalía reconocido del 33 por ciento si tienen otras discapacidades añadidas u otros problemas como las circunstancias sociales adversas. Esta situación dificulta para la mayoría de las personas con CIL el acceso a las prestaciones para personas con discapacidad. Ya que en la normativa vigente establecida mediante Real Decreto 1971/1999 se establece como umbral mínimo el 33% de grado de minusvalía reconocido para poder beneficiarse de las prestaciones económicas y otros servicios establecidos. Nos encontramos con un colectivo “en tierra de nadie”, con problemas de integración social, educativa y laboral asimilables al resto de las personas con discapacidad, pero sin el apoyo institucional que éstos reciben.

Los problemas que las personas con CIL y su familia afrontan en la vida cotidiana, se aprecian al considerar, los tipos de discapacidad que concurren en la mayoría de estos casos. Las cinco discapacidades más frecuentes entre las personas con RLL, se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 41.: Porcentaje de personas con RLL que sufre alguna discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSER-SO-Desenvolupament Comunitari

⁴³ Revista MINUSVAL, 132/2002. Dossier, P. 18

El 29% de las personas con RLL encuentra dificultades para realizar las tareas del hogar y el 21% para comunicarse. El aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas representa un problema para el 17%. Mientras que el 11% sufre especiales dificultades en las relaciones sociales y en la comunicación.

2.1.3.4. La competencia de los jóvenes con RLL

La integración escolar de las personas con discapacidad está definida perfectamente en la LOGSE. Pero una gran parte de las personas con RLL no se puede favorecer de las medidas legislativas dispuestas, ya que no forman parte del público objeto de los programas de integración en la enseñanza obligatoria, además de no estar reconocidas como personas con necesidades educativas especiales.⁴⁴

Aquellas personas con inteligencia límite que cumplen los 16 años y no han superado los objetivos mínimos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, solo disponen, como opción de continuidad educativa, de la posibilidad de incorporarse a los Programas de Garantía Social.

Las personas con inteligencia límite tienen en la mayoría de los casos dificultades de aprendizaje, que se concretan en: limitaciones en el ámbito conceptual y lingüístico. En bastantes casos las personas con RLL suelen tener problemas de lectoescritura y lenguaje, tanto al nivel expresivo, como de recepción y comprensión.⁴⁵

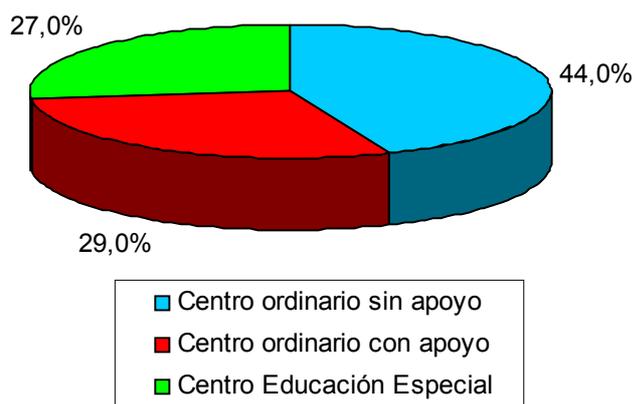
La educación de las personas con RLL se ve frenada por sus graves problemas de adaptación a la escuela. En muchos casos se confunde su deficiencia con problemas de actitud, llegando a etiquetar como “vagas” a estas personas. Las propias personas se encuentran diferentes e inadaptadas al entorno educativo. Los jóvenes con RLL se sienten a menudo rechazados por los compañeros de la escuela ordinaria, pero si consiguen acceder a un centro adaptado deben compartir su educación con personas cuyas deficiencias son más acentuadas que las suyas. Las dificultades de adaptación al contexto escolar, hacen que algunas personas desarrollen dificultades de interacción social, problemas de bienestar social y bajos niveles de autoestima.

La mayoría de las personas con inteligencia límite reciben la educación en centros ordinarios y son relativamente pocos los que consiguen el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Los que consiguen aprobar la ESO, han necesitado y han recibido apoyos psicopedagógicos o compensatorios en las diferentes etapas educativas.

⁴⁴ Revista MINUSVAL, 132/2002. Dossier, P. 19

⁴⁵ Revista MINUSVAL, 132/2002. Dossier, P. 15

Gráfico 42.: Tipo de centro en el que cursaron los últimos estudios terminados los jóvenes (16-29 años) con RLL

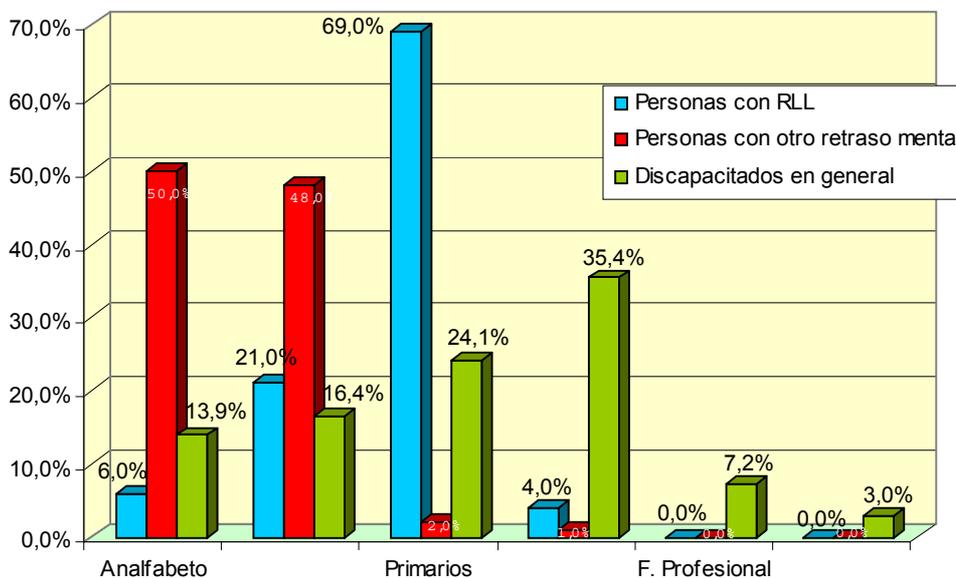


Los jóvenes con RLL han estudiado en su mayoría (44%) en centros ordinarios sin apoyo. El 29% se han beneficiado de apoyos especiales en los centros ordinarios y el 27% realizó sus estudios en centros de educación especial.

El porcentaje de los alumnos con RLL escolarizados en centros educativos de régimen ordinario con apoyo especial ha incrementado en los últimos años. Entre la población de 30 o más años sólo había cursado un 7% en este tipo de centros, mientras que entre los jóvenes de 16 a 29 años este porcentaje se incrementa hasta el 29%, y entre los menores de esta edad llega al 69%.⁴⁶

⁴⁶ | IMSERSO-Desenvolupament Comunitari: Persones amb Intel·ligència Lígera-Límite, 2002.

Gráfico 43.: Perfiles educativos de los jóvenes (16 a 29 años), en personas con RLL, personas con otro retraso mental y discapacitados en general, según nivel de estudios terminados en 1999.



Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSER-SO-Desenvolupament Comunitari

La mayoría (69%) de los jóvenes con RLL ha alcanzado el nivel de estudios de primaria. Tan solo el 4% ha conseguido rebasar la primaria y concluir estudios secundarios. La población joven con RLL sin estudios todavía es alta, el 21%, aunque si comparamos este dato con aquellos que tienen 30 o más años y no tienen estudios (26%), se observa una ligera reducción.

La tasa de analfabetismo entre los jóvenes con RLL es del 6%, bastante inferior a las personas con otro tipo de retraso mental e incluso inferior que la del colectivo de jóvenes discapacitados en general. La tasa de analfabetismo entre las personas con RLL de mayor edad (30 y más años) es del 24% lo que indica un poderoso avance en este sentido.

2.1.3.5. Situación ocupacional de los jóvenes con RLL

Los jóvenes con RLL registran una tasa de actividad media del 31%, frente al 36% de población activa que se da entre todos los jóvenes discapacitados.

La tasa de paro media para los jóvenes objeto de este capítulo, es del 15%, idéntica tasa de paro que para el conjunto de jóvenes discapacitados.

En cuanto a la tasa de ocupación, en los jóvenes con RLL es del 16%, sensiblemente más baja que la tasa de ocupación del total de jóvenes discapacitados (21%).

Gráfico 44.: Relación con la actividad económica de los jóvenes (16 a 29 años) con RLL

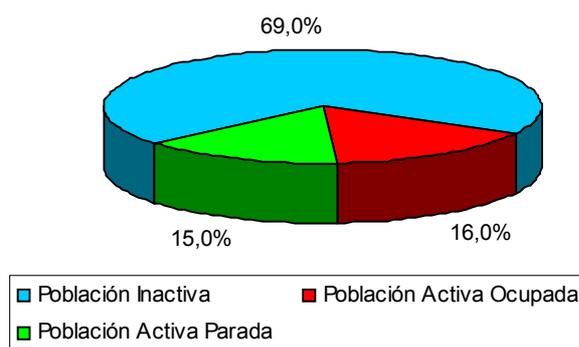
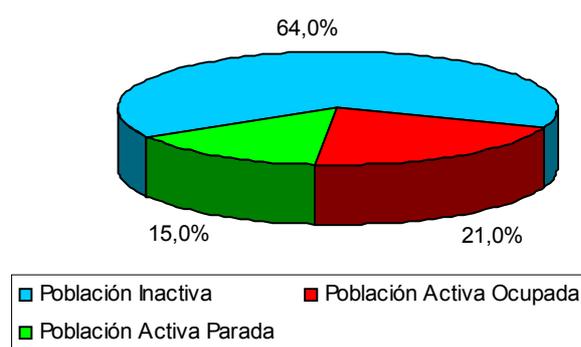


Gráfico 45.: Relación con la actividad económica de los jóvenes discapacitados (16 a 29 años)

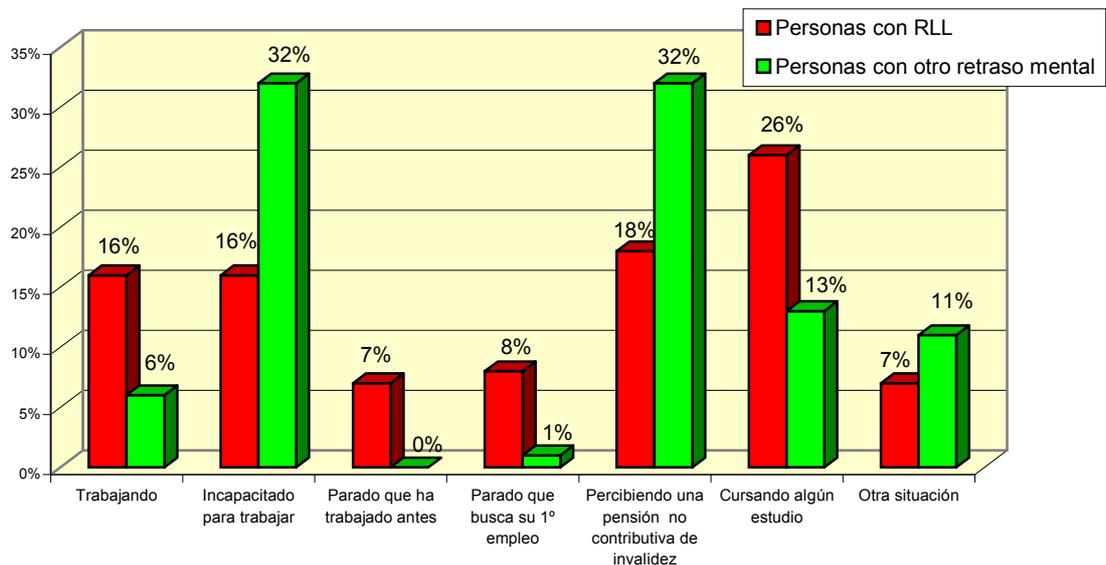


Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud*, 1999. INE. y de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSERSO-Desenvolupament Comunitari

Una descripción más detallada de la relación con la actividad económica del colectivo investigado nos aporta los siguientes datos:

- El 26% sigue cursando algún estudio.
- El 18% percibe una pensión de invalidez.
- El 16% se encuentran incapacitados para trabajar.
- El 2% se dedica a las labores del hogar.

Gráfico 46.: Relación con la actividad económica de los jóvenes (16 a 29 años) con RLL



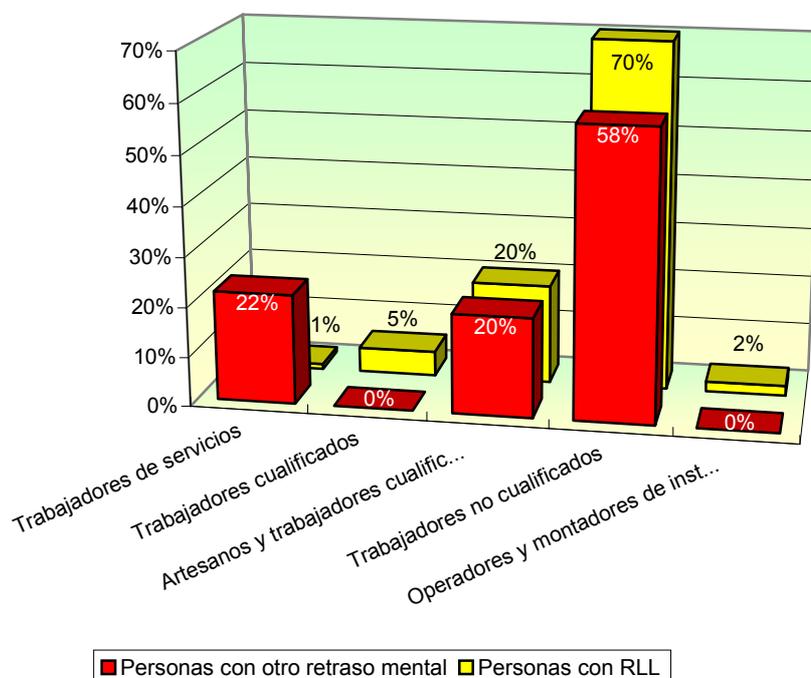
Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSER-SO-Desenvolupament Comunitari

El tipo de ocupación más habitual entre las personas con RLL es el trabajo no cualificado. Mientras que las ocupaciones no cualificadas representan el 70% entre las personas con RLL, en el colectivo de personas con otro retraso mental es del 58%.

Los trabajadores cualificados representan el 25% del total y solo un 1% desempeña trabajos de servicios de restauración, personales, etc... Hecho que contrasta con el 22% de personas con otro retraso mental que se ocupan en esta actividad.

Solo el 2% de personas con RLL se dedica a empleos de tipo administrativo y otro 2% trabaja como operadores y montadores de instalaciones y maquinaria.

Gráfico 47.: Proporción de trabajadores empleados en diferentes sectores ocupacionales. Personas con RLL y otro retraso mental



Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSERSO -Desenvolupament Comunitari

La distribución de los trabajadores con RLL según sectores de actividad, muestra como el 55% de éstos se encuentran empleados en el sector servicios, y un 33% en la industria. Los datos destacan importantes diferencias con aquellas personas que sufren otro retraso mental, ya que entre éstas, la ocupación se desarrolla casi exclusivamente en el sector servicios (90%).

Tabla 21.: Distribución de trabajadores según sectores de actividad. Personas con RLL y personas con otro retraso mental.

SECTORES ACTIVIDAD	Personas con RLL	Personas con otro retraso mental
% Agricultura, ganadería y pesca	11	4
% Industria	33	6
% Construcción	1	0
% Servicios	55	90
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de *Personas con Inteligencia Ligera-Límite*, 2002, IMSERSO-Desenvolupament Comunitari

2.1.3.6. La inserción laboral

El diagnóstico de la inteligencia límite se suele producir en la adolescencia-juventud de la mayoría de las personas,⁴⁷ lo que provoca situaciones en las cuales este colectivo arrastra una serie de lastres adquiridos en los primeros años de su vida educativa y que le dificultan la integración social. Por ello el primer objetivo a cumplir en la integración laboral de estas personas es recuperar su confianza y autoestima.

Las personas con RLL se encuentran dentro de dos esferas: por un lado, la mayoría no cuenta con los apoyos y beneficios que la sociedad tiene previstos para las personas con discapacidad; y por otro lado, se encuentran con casi las mismas dificultades para la integración laboral que el resto de los discapacitados. Por ejemplo, tienen los mismos problemas de orientación laboral que otros discapacitados, aunque cuentan con menos recursos que les ayuden y faciliten esta tarea.

La etiqueta “Capacidad Intelectual Límite” cierra las puertas del mercado de trabajo, por lo que las características laborales predominantes en este colectivo son el desempleo y la precariedad laboral (con frecuentes cambios de trabajo).

En la mayoría de las ocasiones, el colectivo referido no se beneficia de las ayudas a la integración laboral, tales como los incentivos a la contratación, las cuotas de reserva de empleo público y privado, por lo que la situación de desprotección es especialmente intensa. Este hecho produce un freno a la contratación ya que los empleadores no reciben ningún apoyo económico por la contratación de las personas con RLL, ni subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo son para muchos jóvenes con inteligencia límite la mejor opción de integración laboral. Para que estos jóvenes puedan trabajar en un CEE necesitan un perfil que les permita participar en un Programa de Garantía Social o en Talleres de Aprendizaje y solo cuando su grado de capacitación lo permite, ser contratados por un CEE.

A pesar de que la configuración de los CEE no siempre es la más idónea para personas con RLL, estos actúan positivamente en este colectivo, sirviendo de pasarela hacia el empleo normalizado.

⁴⁷ Revista MINUSVAL, 132/2002. Dossier, P. 32

Las características principales de los jóvenes con inteligencia límite se pueden resumir en:

- La tasa de prevalencia del RLL es muy superior entre los jóvenes (166 por 100.000 habitantes) respecto al conjunto de la población (133 por 100.000 habitantes). Este hecho se explica en el hecho de que el diagnóstico de el RLL sólo se realiza de una forma sistemática desde hace unos 20 años. Por eso hay más jóvenes diagnosticados y la menor prevalencia en las generaciones de más edad se debe a una diagnosis deficiente. La tasa de prevalencia es menor en Asturias y allí es ocho veces inferior que la de Navarra, la Comunidad Autónoma con mayor tasa de prevalencia de RLL
- El 70,3% de los jóvenes con RLL son varones, frente a un 29,7% de mujeres.
- Las personas con RLL se encuentran con problemas para obtener el reconocimiento oficial de minusvalía y para acceder y beneficiarse de las prestaciones y servicios establecidos para las personas minusválidas.
- La integración escolar de las personas con discapacidad está definida perfectamente en la LOGSE. Pero, la educación de las personas con capacidad intelectual límite se ve frenada por sus graves problemas de adaptación a la escuela. La mayoría de las personas con inteligencia límite reciben la educación en centros ordinarios sin apoyo (44%) y son relativamente pocos los que consiguen el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (4%).
- Considerando la generación de los 16 a los 29 años, se observa que el nivel educativo ha mejorado entre las personas con RLL. La mayoría de las personas con RLL no acceden a estudios secundarios, el 69% alcanza los estudios primarios. En comparación con los jóvenes con otro retraso mental, entre los que el 50% son analfabetos, la tasa de analfabetismo en los jóvenes con RLL es de un 6%.
- EL 69% de los jóvenes con RLL son inactivos, el 16% son activos ocupados y el 15% son activos aunque sin empleo. Considerando la actividad económica ocurre que un 26% se encuentra cursando algún estudio. Un 18% está percibiendo una pensión no contributiva de invalidez y un 16% está incapacitado para trabajar, así como un 16% que está trabajando.
- La mayoría de las personas con RLL, el 70%, trabaja en puestos no cualificados, La mayoría de las personas con RLL trabaja en el sector Servicios (55%).

3

ANÁLISIS DAFO

ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Dificultades para desenvolverse en el mundo convencional (D1)	Barreras mentales: escasa sensibilidad y desconocimiento social en materia de discapacidad (A1)	Tendencia de incremento de los niveles educativos en los últimos 15 años (F1)	Campañas de sensibilización e información en medios de comunicación (O1)
Alto nivel de analfabetismo (D2)	Barreras físicas: arquitectónicas, en el transporte y de comunicación (A2)	Aumento de la tasa de escolarización en los centros ordinarios, como síntoma de una mejor integración (F2)	2003 Año Europeo de las personas con discapacidad, como impulso en la legislación y difusión de la potencialidad de las personas con discapacidad (O2)
En general, bajos niveles formativos (D3)	No disponibilidad del apoyo necesario en los centros ordinarios (A3)	Incremento lento, pero progresivo, de la incorporación a la actividad y al mercado de trabajo (F3)	Plan de Accesibilidad 2004-2012 (O3)
Alta tasa de precariedad laboral (D4)	Escasa presencia del voluntariado en las universidades, que haga más fácil la integración en el medio universitario (A4)	Progresivo incremento de la demanda de empleo (F4)	Legislación favorable hacia la incorporación al mercado laboral (O4)
Baja tasa de integración laboral de los alumnos discapacitados de los Programas de Garantía Social (D5)	Deficiencias en la adaptación de los Servicios de Intermediación Laboral (A5)	Incremento del número de alumnos matriculados en Programas de Garantía Social (F5)	Legislación favorable hacia la formación (O5)
Escasa participación de los jóvenes discapacitados en la FPO (D6)	Incumplimiento de la cuota de reserva por acogimiento a excepcionalidad o no selección de personal (A6)	Excelente motivación para el desempeño de una ocupación (F6)	Intermediación vía Internet en la búsqueda de empleo (O6)
Necesidad de alargar los itinerarios de inserción laboral (D7)	Itinerarios de inserción laboral marcados por la precariedad laboral (A7)	Alta capacidad de asociacionismo (F7)	Potenciación del "tele-estudio" (O7)
Tendencia hacia la realización de trabajos no cualificados (D8)	Escasez presupuesto público para adaptación de los puestos de trabajo (A8)	Acceso a altos niveles de formación a través del "tele-estudio" (UNED) (F8)	Mayores posibilidades de inserción laboral a través de la FPO (O8)

DEBILIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
	<p>Dificultades en la transición del empleo protegido al empleo ordinario (A9)</p> <p>Entorno laboral competitivo con altas exigencias de rendimiento y formación (A10)</p> <p>Crisis del mercado laboral en España, con mayor incidencia en los menos preparados (A11)</p> <p>Los CEE como refugio laboral de jóvenes con discapacidad totalmente capaces de acceder al mercado laboral ordinario (A12)</p> <p>La repercusión mediática de casos concretos de enfermedad mental provoca un impacto negativo en empleadores, entorno laboral e, incluso, legislación (A13)</p> <p>Baja cualificación de los empleos destinados a la cuota de reserva (A14)</p> <p>Escasez de oportunidades para las personas con discapacidad psíquica, incluso en los CEE (A15)</p> <p>Escasa conciencia de los empleadores hacia las capacidades de las personas con alguna discapacidad (A16)</p>		<p>CEE como foco generador de ofertas de empleo (O9)</p> <p>Nuevas Tecnologías (tele-trabajo) como medio de integración socio-laboral (O10)</p> <p>CEE como alternativa de empleo estable para jóvenes con especiales dificultades de acceso al trabajo ordinario (O11)</p> <p>Especialización de los Servicios de Integración Laboral (O12)</p>

DESARROLLO DEL ANÁLISIS DAFO

A continuación desarrollamos cada uno de los factores incluidos en el análisis DAFO a partir de dos conceptos:

- Importancia del factor en la formación y transición al empleo
- Evolución del factor en los últimos años

Debilidades

Factor	Importancia			Evolución		
	Alta	Media	Baja	Positiva	Normal	Negativa
Dificultades para desenvolverse en el mundo convencional (D1)						
Alto nivel de analfabetismo (D2)						
En general, bajos niveles formativos (D3)						
Alta tasa de precariedad laboral (D4)						
Baja tasa de integración laboral de los alumnos discapacitados de los Programas de Garantía Social (D5)						
Escasa participación de los jóvenes discapacitados en la FPO (D6)						
Necesidad de alargar los itinerarios de inserción laboral (D7)						
Tendencia hacia la realización de trabajos no cualificados (D8)						

Los factores que tienen que ver con la escasa preparación y los bajos niveles de formación –con una elevada importancia-, aunque parecen que evolucionan a mejor, aún queda un amplio margen de mejora.

A su vez, las debilidades relacionadas con la precariedad laboral y la baja cualificación, aunque importantes, parece que están estancados y la necesidad de intervención para superar dichas debilidades, parece urgente.

Algo similar sucede con factores referentes a los Programas de Garantía Social, la Formación Profesional Ocupacional y la Prolongación de los itinerarios de inserción, cuyo estancamiento en la evolución requiere una intervención que comience a dinamizar la situación.

Amenazas

Factor	Importancia			Evolución		
	Alta	Media	Baja	Positiva	Normal	Negativa
Barreras mentales: escasa sensibilidad y desconocimiento social en materia de discapacidad (A1)						
Barreras físicas: arquitectónicas, en el transporte y de comunicación (A2)						
No disponibilidad del apoyo necesario en los centros ordinarios (A3)						
Escasa presencia del voluntariado en las universidades, que haga más fácil la integración en el medio universitario (A4)						
Deficiencias en la adaptación de los Servicios de Intermediación Laboral (A5)						
Incumplimiento de la cuota de reserva por acogimiento a excepcionalidad o no selección de personal (A6)						
Itinerarios de inserción laboral marcados por la precariedad laboral (A7)						
Escasez presupuesto público para adaptación de los puestos de trabajo (A8)						
Dificultades en la transición del empleo protegido al empleo ordinario (A9)						
Entorno laboral competitivo con altas exigencias de rendimiento y formación (A10)						
Crisis del mercado laboral en España, con mayor incidencia en los menos preparados (A11)						
Los CEE como refugio laboral de jóvenes con discapacidad totalmente capaces de acceder al mercado laboral ordinario (A12)						
La repercusión mediática de casos concretos de enfermedad mental provoca un impacto negativo en empleadores, entorno laboral e, incluso, legislación (A13)						
Baja cualificación de los empleos destinados a la cuota de reserva (A14)						
Escasez de oportunidades para las personas con discapacidad psíquica, incluso en los CEE (A15)						
Escasa conciencia de los empleadores hacia las capacidades de las personas con alguna discapacidad (A16)						

Sin duda, el fenómeno de la formación y la transición al empleo de los jóvenes discapacitados se enfrenta a un amplio número de amenazas del entorno que dificultan su desarrollo.

Además, la importancia con que inciden estas amenazas es mayoritariamente elevada, lo cual contribuye a complicar aún más su intervención. Y a ello habría que añadirle la percepción de que sólo las barreras físicas y mentales parecen aportar atisbos de evolución positiva, aunque, en este sentido, aún queda un muy amplio margen de mejora.

El resto de factores considerados en las amenazas del entorno no sólo parecen estancados en su evolución, sino que, además, algunos de ellos –como las dificultades cada vez mayores de un mercado de trabajo altamente competitivo y en crisis, la incorrecta utilización de algunos Centros Especiales de Empleo e, incluso, la repercusión mediática con impacto negativo en la sociedad de ciertos casos-, experimentan evoluciones negativas.

Fortalezas

Factor	Importancia			Evolución		
	Alta	Media	Baja	Positiva	Normal	Negativa
Incremento de los niveles educativos en los últimos 15 años (F1)	■			■		
Aumento de la tasa de escolarización en los centros ordinarios, como síntoma de una mejor integración (F2)	■			■		
Incremento lento, pero progresivo, de la incorporación a la actividad y al mercado de trabajo (F3)	■			■		
Progresivo incremento de la demanda de empleo (F4)	■			■		
Incremento del número de alumnos matriculados en Programas de Garantía Social (F5)		■		■		
Excelente motivación para el desempeño de una ocupación (F6)	■				■	
Alta capacidad de asociacionismo (F7)		■			■	
Acceso a altos niveles de formación a través del “tele-estudio” (UNED) (F8)	■			■		

Los factores incluidos tienen una importancia elevada en el fenómeno, y aunque su evolución sea mayoritariamente positiva, el margen de mejora en todos estos factores aún es amplio.

Por tanto, la intervención en la misma línea se hace necesaria, aunque deben mejorar aún bastante más los resultados obtenidos en los últimos años, aprovechando esa potencialidad de mejora.

Oportunidades

Factor	Importancia			Evolución		
	Alta	Media	Baja	Positiva	Normal	Negativa
Campañas de sensibilización e información en medios de comunicación (O1)						
2003 Año Europeo de las personas con discapacidad, como impulso en la legislación y difusión de la potencialidad de las personas con discapacidad (O2)						
Plan de Accesibilidad 2004-2012 (O3)						
Legislación favorable hacia la incorporación al mercado laboral (O4)						
Legislación favorable hacia la formación (O5)						
Intermediación vía Internet en la búsqueda de empleo (O6)						
Potenciación del "tele-estudio" (O7)						
Mayores posibilidades de inserción laboral a través de la FPO (O8)						
CEE como foco generador de ofertas de empleo (O9)						
Nuevas Tecnologías (tele-trabajo) como medio de integración socio-laboral (O10)						
CEE como alternativa de empleo estable para jóvenes con especiales dificultades de acceso al trabajo ordinario (O11)						
Especialización de los Servicios de Integración Laboral (O12)						

Existe un amplio número de oportunidades que ofrece el entorno para mejorar la situación de la formación y la transición al empleo de los jóvenes discapacitados. Además, su incidencia en la realidad del fenómeno parece mayoritariamente importante, aunque en esta ocasión no se detecta una evolución de estos factores marcadamente positiva. Incluso, detectamos cierto retroceso en las medidas tendentes a incentivar el empleo de estas personas, en la medida en que no se cumplen aspectos como la cuota de reserva.



2ª PARTE
TENDENCIAS, OBJETIVOS
Y LÍNEAS PRIORITARIAS
DE ACTUACIÓN

Una vez descrita y valorada la situación actual de la transición al empleo de los jóvenes con discapacidad, abordamos la segunda fase de nuestra investigación. Para su elaboración no sólo consideraremos los análisis general y específico de la fase previa, sino que también contemplaremos la información procedente de la investigación cualitativa, realizada con entrevistas en profundidad y grupos de discusión, y cuyos contenidos se incluyen en el anexo a este informe.

Nuestro planteamiento final consiste en la consecución y definición de líneas prioritarias de actuación para la integración laboral de los jóvenes con discapacidad, a partir de los resultados del análisis DAFO.

Para definir dichas líneas, utilizaremos el siguiente proceso de trabajo:

- Enumeración de objetivos a alcanzar.
- Relación de posibles acciones estratégicas a realizar en la consecución de dichos objetivos.
- Análisis de vulnerabilidad
- Análisis de potencialidad
- Y, finalmente, definición de líneas prioritarias de actuación

Como se observa en el análisis DAFO, al final de la primera parte, parece que los factores del entorno (amenazas y oportunidades) son cuantitativamente más importantes que los factores intrínsecos al colectivo de jóvenes discapacitados (debilidades y fortalezas). Por tanto, y a priori, el diseño de las líneas prioritarias de actuación, sin olvidar e ignorar esas debilidades y fortalezas, deben ir encaminadas a potencializar las oportunidades que ofrece el entorno y a combatir sus amenazas.

1. OBJETIVOS

Seguidamente enumeramos los objetivos generales a alcanzar para el colectivo de jóvenes con discapacidad entre 16 y 29 años en nuestro país, en sus planes de formación profesional y de transición al empleo.

1. Incrementar los niveles de formación.
2. Incrementar las tasas de escolarización de los jóvenes en niveles de educación secundaria y superiores.
3. Incrementar las tasas de población potencialmente activa, demandante de empleo.
4. Reducir las tasas de desempleo.
5. Incrementar la productividad en el empleo de los jóvenes con discapacidad.
6. Mejorar las condiciones laborales (superar la precariedad laboral).

2. TENDENCIAS DE ACTUACIÓN

Seguidamente mostramos algunas tendencias de actuación, procedentes del análisis de la primera parte de este estudio, así como de la investigación cualitativa, destinadas a la consecución de los objetivos generales recién enumerados:

1. Adaptación de los puestos de trabajo de cuota de reserva a las capacidades de las personas con discapacidad (sin costosos traslados de ciudad y en condiciones adecuadas a sus capacidades y a sus discapacidades).
2. Cumplimiento de las medidas favorecedoras de empleo a los discapacitados (por ejemplo, cuota de reserva).
3. Adaptación de los itinerarios normalizados a las necesidades de los jóvenes con discapacidad.
4. Adaptar los Centros Especiales de Empleo a las necesidades de empleo, según los tipos y los grados de discapacidad. Regularizar y vigilar los CEE.
5. Necesidad de coordinar el proceso formativo con las posibilidades de empleo. Personalización del itinerario en centros de formación ordinarios.
6. Desarrollo integral (físico, psíquico, formativo, relaciones sociales, familiares...) de las personas con discapacidad desde edades tempranas, con el objeto de normalizarse e integrarse al máximo en la sociedad a todos los niveles, culminando en la integración laboral.
7. Estimulación de la autoestima y de la convicción de los jóvenes con discapacidad, para formarse y trabajar.
8. Transformar el discurso de discapacidad en discurso de capacidades. Abrir el concepto de incapacidad y explicarlo; incapacidad no es lo mismo que incompetencia.
9. Prácticas de adaptación de los jóvenes y niños sin discapacidad física, psíquica o sensorial, a la realidad de los jóvenes y niños discapacitados en centros ordinarios (mayor receptividad del sistema educativo ordinario a los niños y jóvenes con discapacidad).
10. Mayor implicación de las PYMES, informándoles de las ventajas fiscales de la contratación de personas con discapacidad.
11. Potenciar la labor de las asociaciones en beneficio de la inserción socio-laboral de los jóvenes con discapacidad, garantizxando su estabilidad a través de la dotación de los recursos necesarios para la ejecución de programas a largo plazo.

12. Fomentar los SIL como intermediarios entre el trabajador y el centro de trabajo, así como asesores de unos y otros.
13. Adaptación de los centros de trabajo y de los centros de formación a las personas con discapacidad, mediante la eliminación de barreras físicas y mentales.
14. Diferenciación de objetivos de inserción laboral, según el tipo y la intensidad de la discapacidad.
15. Formación personalizada en un entorno ordinario, con especialización de los FOL (expertos en Formación y Orientación Laboral) en itinerarios hacia el empleo para jóvenes con discapacidad.
16. Priorizar la atención en los jóvenes con mayores dificultades de desarrollo, tanto en el ámbito formativo, como en el de integración y acceso al mercado de trabajo.
17. Llenar el vacío que hay después de la Educación Secundaria (a partir de los 16 años), con programas de formación ocupacional.
18. Establecer diferenciaciones a todos los niveles (objetivos, razón de ser, forma jurídica, etc.) entre los Centros Especiales de Empleo, según las dificultades reales de acceso al mercado laboral ordinario de los jóvenes que empleen.
19. Garantía de mejora de las condiciones laborales (sueldo, categoría...) de los jóvenes trabajadores con discapacidad, empezando por su garantía en los Centros Especiales de Empleo.
20. Sensibilización a nivel empresarial.
21. Adaptación de medios tecnológicos para jóvenes y niños con discapacidad en centros ordinarios.
22. Alternativas de empleo a través del teletrabajo.
23. Incremento de las inversiones para la superación de las barreras físicas y arquitectónicas no sólo en centros de formación y empleo, sino a todos los niveles de la sociedad.
24. Superación de las barreras mentales a través de campañas en medios de comunicación de masas y otras actividades de marketing social.

Todas estas tendencias de actuación, aun presentadas de un modo inconexo y en cierto desorden, nos aportan las ideas básicas para poder diseñar las siguientes líneas estratégicas de actuación.

3. LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN

3.1. Formulación

A partir de las acciones estratégicas recién enumeradas, planteamos ahora algunas líneas prioritarias de actuación, dividiéndolas en las tres partes del proceso de inserción laboral: formación, intermediarios y empleo.

No obstante, previa a esa formulación de líneas de actuación, convendría insistir en la aplicación de la **eliminación de barreras físicas y mentales como una actuación transversal** que afectara no sólo a cada una de las tres partes del proceso, sino al conjunto de la realidad de las personas discapacitadas en nuestro país.

Aun a riesgo de parecer reiterativos, consideramos necesario insistir en su aplicación, pues a pesar de los evidentes avances al respecto, aún existe un amplio margen de mejora en la superación de esas barreras que, sin duda alguna, suponen obstáculos muy serios para la efectiva y eficaz transición al empleo de los jóvenes con discapacidad.

Formación

- Personalización del itinerario hacia el empleo en centros de formación ordinarios y especiales, desde niveles educativos a partir de la educación secundaria. Adaptar y especializar la nueva figura de los FOL (profesionales de Formación y Orientación Laboral) a la realidad de los jóvenes discapacitados.
- Facilitar el acceso de jóvenes discapacitados a estudios universitarios presenciales, para cumplir no sólo con los objetivos de la formación, sino, simultáneamente, con los de integración social integral.
- Llenar el vacío posterior a la educación secundaria, con programas de formación ocupacional, intentando completar y desarrollar al máximo la formación de los jóvenes con discapacidad.

Intermediarios

- Ante las dificultades y deficiencias de las instituciones públicas en su papel de intermediador, potenciar los Servicios de Integración Laboral (SIL) no sólo como figura básica de intermediación entre empresa y demandantes de empleo, sino también como asesoría

proactiva a PYMES, demandantes de empleo y empleados con discapacidad, sobre la legislación específica, ventajas de contratación, oportunidades de empleo, etc. Esta potenciación debe basarse en la garantía y estabilidad de estos Servicios de Integración Laboral –fundados a partir de la iniciativa de asociaciones con escasos recursos-, a través de ayudas y subvenciones amplias y estables. Posibilidad de que el INEM derive hacia los SIL especializados en diferentes niveles y tipos de discapacidad. Potenciación de Internet como agente de intermediación, en coordinación con los SIL, con el objeto de fomentar el empleo de jóvenes con discapacidad.

- Implicar a los entes municipales (ayuntamientos) en la integración laboral de los jóvenes discapacitados, ya que su cercanía y permanente contacto con el empresariado del municipio puede facilitar el acceso de los jóvenes con discapacidad a un puesto de trabajo.

Empleo

- Fomentar el acceso al empleo de jóvenes discapacitados, perfectamente capaces de incorporarse al mercado ordinario, a través de medidas favorecedoras de obligado cumplimiento –con un órgano de control y vigilancia- y con la eliminación del empleo hiper-protector.
- Diferenciación de la función de los Centros Especiales de Empleo. Por un lado, como elemento de transición para jóvenes discapacitados con posibilidades reales de incorporarse al mercado laboral ordinario; y, por otro, como centro de empleo estable y especializado para jóvenes discapacitados con dificultades reales de acceder al empleo ordinario.
- Instaurar y fomentar el tele-trabajo como forma de empleo para jóvenes con dificultades de comunicación, movimiento, traslado y con necesidades de atención de terceras personas, teniendo en cuenta que el tele-trabajo puede llegar a insertar laboralmente, pero no socialmente.

3.2. Desarrollo

A continuación desarrollamos las distintas líneas prioritarias de actuación recién formuladas, considerando su justificación y objetivos, su valoración y sus elementos críticos. Para establecer esa valoración, contemplaremos diferentes parámetros que cada una de esas líneas puede alcanzar en cada una de las cuatro grandes áreas de intervención: transición escuela-empleo, universitarios con discapacidad, jóvenes con inteligencia límite y jóvenes con discapacidad severa.

En concreto, los parámetros considerados son los siguientes, medidos según sus respectivas escalas:

- Incidencia en los objetivos
 1. Muy baja
 2. Baja
 3. Media
 4. Alta
 5. Muy alta

- Proceso de implementación
 1. Muy difícil
 2. Difícil
 3. Medio
 4. Fácil
 5. Muy fácil

- Adaptación de la línea a la problemática de cada área
 1. Muy baja
 2. Baja
 3. Media
 4. Alta
 5. Muy alta

Por tanto, en función de este sistema de jerarquización, cada línea prioritaria de actuación definida puede alcanzar una puntuación máxima de 30 puntos.

Desarrollamos ahora cada una de las líneas formuladas.

Línea estratégica: Personalización del itinerario

Objetivos y justificación

Personalización del itinerario hacia el empleo en centros de formación ordinarios y especiales, desde niveles educativos a partir de la educación secundaria. Adaptar y especializar la nueva figura de los FOL (profesionales de Formación y Orientación Laboral) a la realidad de los jóvenes discapacitados.

Con esta línea se pretende superar el nivel medio formativo de los jóvenes con discapacidad, con especial incidencia en los que tienen más dificultades, de manera que se incrementen sus posibilidades de acceder a un empleo, bien ordinario, bien protegido.

Valoración

Incidencia en los objetivos	4
Proceso de implementación	2
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	1
Jóvenes con inteligencia límite	4
Jóvenes con discapacidad severa	4
Valoración total	20

Elementos críticos

Se considera especialmente complejo el proceso de implementación debido a varios factores. En primer lugar, aún debe incrementarse la proporción de jóvenes discapacitados insertados en la formación ordinaria. En segundo, la nueva figura de los FOL nace con una laguna, ya que en su temario de oposición no se contempla la especialización en jóvenes discapacitados, con necesidades evidentes de formación y orientación laboral. Además, y por otro lado, resulta una línea de acción quizás poco adaptada a las necesidades de los jóvenes universitarios con discapacidad, cuyo itinerario, a priori en estos niveles, ya está claramente definido.

Línea estratégica: Facilitar y potenciar el acceso de jóvenes con discapacidad a estudios universitarios presenciales

Objetivos y justificación

Facilitar el acceso de jóvenes discapacitados a estudios universitarios presenciales. Sin duda, la formación universitaria a distancia acoge a la mayor proporción de jóvenes discapacitados de este nivel, pero con el objeto de cumplir en la mayor medida posible no sólo con los objetivos de formación, sino, simultáneamente, con los de integración social, sería deseable incrementar la proporción de jóvenes universitarios con discapacidad en la formación presencial.

Valoración

Incidencia en los objetivos	5
Proceso de implementación	3
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	5
Jóvenes con inteligencia límite	1
Jóvenes con discapacidad severa	3
Valoración total	22

Elementos críticos

Evidentemente, los jóvenes con inteligencia límite quedan al margen de esta línea de acción, mientras que por el contrario, se adapta perfectamente a las necesidades de los jóvenes con discapacidad en niveles de formación universitarios. El proceso de implementación puede encontrar alguna dificultad ante la presencia de barreras físicas y mentales y a las especiales características de jóvenes con determinadas discapacidad (parálisis cerebral, por ejemplo). En este sentido, los jóvenes con discapacidad severa se encuentran claramente con un obstáculo de acceso.

Línea estratégica: Llenar el vacío posterior a la educación secundaria

Objetivos y justificación

Llenar el vacío posterior a la educación secundaria en que se encuentran algunos jóvenes con discapacidad a partir de los 16 años. Ante las dificultades de algunos jóvenes con discapacidad para completar la educación secundaria, existe la tendencia a pensar (principalmente en el entorno familiar) que el joven ha “tocado techo” en su formación y que la consecución de mayores objetivos educativos es inabordable. Para superar esta percepción errónea y limitadora de las posibilidades de estas personas –en ocasiones, superada esta fase, ocupan su tiempo en nada-, se plantea la continuidad de su desarrollo formativo a través de programas de formación ocupacional, que aporten la preparación necesaria y especializada para un trabajo, completando y desarrollando así, al máximo, la formación de estos jóvenes.

Valoración

Incidencia en los objetivos	4
Proceso de implementación	3
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	1
Jóvenes con inteligencia límite	4
Jóvenes con discapacidad severa	4
Valoración total	21

Elementos críticos

En cierta medida, resultaría difícil implementar esta línea de acción debido a las barreras mentales que se producen en el entorno de los jóvenes a los que se podría aplicar. La superación de esas barreras conlleva un amplio pero lento programa de concienciación social que incidiría de manera negativa en la rapidez del proceso de implementación. Asimismo, esta línea apenas tiene incidencia en los jóvenes universitarios, aunque se ajusta bastante a las necesidades de jóvenes con inteligencia límite y/o discapacidad severa.

Línea estratégica: Potenciación de los Servicios de Integración Laboral

Objetivos y justificación

Ante las dificultades y deficiencias de las instituciones públicas en su papel de intermediador, potenciar los Servicios de Integración Laboral (SIL) no sólo como figura básica de intermediación entre empresa y demandantes de empleo, sino también como asesoría proactiva a PYMES, demandantes de empleo y empleados con discapacidad, sobre la legislación específica, ventajas de contratación, oportunidades de empleo, etc. Esta potenciación debe basarse en la garantía y estabilidad de estos Servicios de Integración Laboral –fundados a partir de la iniciativa de asociaciones con escasos recursos-, a través de ayudas y subvenciones amplias y estables. Posibilidad de que el INEM derive hacia los SIL especializados en diferentes niveles y tipos de discapacidad. Potenciación de Internet como agente de intermediación, en coordinación con los SIL, con el objeto de fomentar el empleo de jóvenes con discapacidad.

Valoración

Incidencia en los objetivos	5
Proceso de implementación	3
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	5
Jóvenes con inteligencia límite	4
Jóvenes con discapacidad severa	4
Valoración total	26

Elementos críticos

La principal dificultad de esta línea reside en la escasez de recursos disponibles, actualmente, en los SIL. Su existencia, en la mayoría de los casos, depende de subvenciones públicas que, por lo general, llegan con retraso. En estas condiciones, la incertidumbre de estos servicios, incluso a corto plazo, impide la planificación de un programa de inserción laboral continuado en el tiempo, lo cual incide, en última instancia, en perjuicio de los actores implicados en la labor de los SIL; es decir, tanto jóvenes con discapacidad con intención de incorporarse al mercado de trabajo, como las propias empresas. Por tanto, es prioritario garantizar la estabilidad de los SIL a largo plazo, mediante conciertos públicos viables y sólidos.

Línea estratégica: Implicación de los entes municipales

Objetivos y justificación

Implicar a los entes municipales (ayuntamientos) en la integración laboral de los jóvenes discapacitados, ya que su cercanía y permanente contacto con el empresariado del municipio puede facilitar el acceso de los jóvenes con discapacidad a un puesto de trabajo (por ejemplo, a través de firmas de convenios). Esto supondría abrir una vía de intermediación laboral de permanente contacto con la realidad del mercado de trabajo de cada municipio, así como ampliamente especializada en las ventajas de este tipo de empleo para jóvenes con discapacidad y empresas del entorno.

Valoración

Incidencia en los objetivos	5
Proceso de implementación	3
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	3
Jóvenes con inteligencia límite	3
Jóvenes con discapacidad severa	3
Valoración total	22

Elementos críticos

La instauración de esta línea de actuación a nivel de todo el territorio estatal requeriría de un plazo de tiempo relativamente largo, que retrasaría sus resultados. Su implementación, no obstante, puede irse aplicando progresivamente, comenzando por municipios de tamaño medio. Tal vez, otra de sus dificultades procediera del desconocimiento del tejido empresarial de los municipios sobre las capacidades de los jóvenes con discapacidad beneficiarios de esta línea.

Línea estratégica: Fomentar la competencia en igualdad de condiciones a los jóvenes discapacitados con posibilidades reales de acceso al mercado laboral ordinario

Objetivos y justificación

Fomentar el acceso al empleo de jóvenes discapacitados, perfectamente capaces de incorporarse al mercado ordinario, a través de medidas favorecedoras de obligado cumplimiento –con un órgano de control y vigilancia- y con la eliminación del empleo hiper-protector. Con esta medida se pretende alcanzar una integración efectiva y real de aquellos jóvenes con discapacidad que pueden competir en igualdad de condiciones con el resto de jóvenes en el mercado ordinario, al tiempo que se busca eliminar el elevado proteccionismo que, sin duda, incide negativamente en el desarrollo laboral, social e incluso personal de estos jóvenes.

Valoración

Incidencia en los objetivos	5
Proceso de implementación	4
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	4
Jóvenes con inteligencia límite	3
Jóvenes con discapacidad severa	1
Valoración total	22

Elementos críticos

Evidentemente, los jóvenes con discapacidad severa quedarían alejados de beneficiarse de esta línea, dado que sus especiales condiciones requieren de un proteccionismo que, en los contenidos de esta línea de actuación, no tiene cabida. Por otra parte, sería deseable que las medidas favorecedoras –la experiencia alerta de sus, en ocasiones, efectos perversos– se consideraran exclusivamente como cierta ventaja competitiva en el mercado laboral ordinario de este colectivo, en compensación de su discapacidad.

Línea estratégica: Diferenciación de la función de los Centros Especiales de Empleo

Objetivos y justificación

Por un lado, como paso transitorio hacia el empleo ordinario de jóvenes discapacitados con posibilidades reales de incorporarse a ese mercado laboral ordinario; y, por otro, como centro de empleo estable y especializado para jóvenes discapacitados con dificultades reales de acceder al empleo ordinario, pudiendo realizar tareas de servicios a la sociedad, como limpieza, cuidado y conservación de zonas verdes, etc. Se pretende adaptar estos centros a las posibilidades y las necesidades laborales de los jóvenes con discapacidad, en función de su tipo y grado de discapacidad.

Valoración

Incidencia en los objetivos	5
Proceso de implementación	4
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	4
Jóvenes con inteligencia límite	5
Jóvenes con discapacidad severa	5
Valoración total	28

Elementos críticos

Quizás los puntos críticos de esta línea se detecten en situaciones actuales de aprovechamiento de las ventajas y ayudas a los Centros Especiales de Empleo para obtener beneficios distintos –generalmente económicos- a los básicos de este tipo de centros de empleo. Los CEE deben ser utilizados, exclusivamente, en beneficio de los jóvenes con discapacidad y considerando el fin para el que se crean: bien como paso transitorio hacia el empleo ordinario, bien como centro de empleo estable para jóvenes discapacitados con muy pocas posibilidades reales de acceder a puestos de trabajo ordinario. Para ello, sería necesaria la creación de un ente de vigilancia y control de estos Centros Especiales de Empleo, que garantizara la consecución de sus objetivos básicos. Esto, quizás, entorpeciera ligeramente su proceso de implementación.

Línea estratégica: Fomento del tele-trabajo

Objetivos y justificación

Instaurar y fomentar el tele-trabajo como forma de empleo para jóvenes con dificultades de comunicación, movimiento, traslado y con necesidades de atención de terceras personas. Se pretende ofrecer una alternativa al desarrollo laboral de jóvenes con capacidad para desarrollar trabajos cualificados, pero con dificultades para encontrar puestos de trabajo adaptados a sus características, o con dificultades de acceso físico al mismo.

Valoración

Incidencia en los objetivos	4
Proceso de implementación	4
Adaptación a cada área de intervención:	
Transición escuela-empleo	5
Universitarios con discapacidad	5
Jóvenes con inteligencia límite	1
Jóvenes con discapacidad severa	3
Valoración total	22

Elementos críticos

Las dificultades de los jóvenes con inteligencia límite para poder desempeñar trabajos cualificados dificulta la aplicación de esta línea de actuación en este colectivo. Por otra parte, para aquellos jóvenes con discapacidad potenciales beneficiarios de esta línea, habría que tener en cuenta que el tele-trabajo puede llegar a insertar laboralmente, pero no socialmente, por lo que sería necesario aplicar medidas paralelas de inserción social.

EN CONCLUSIÓN

La situación actual de los jóvenes con discapacidad en España respecto a la formación profesional y su transición al empleo, responde a una casuística ilimitada que desemboca en infinidad de situaciones diferentes. Por tanto, asistimos a un fenómeno de enorme complejidad, en el que la definición de estrategias y líneas de actuación debe responder, inexorablemente, a prioridades determinadas en función de las necesidades detectadas y los objetivos planteados para satisfacer esas necesidades.

En esta investigación, tras analizar y describir de un modo más o menos detallado la situación actual, planteamos una serie de objetivos que consisten, básicamente, en lo siguiente:

1. Incrementar los niveles de formación de los jóvenes con discapacidad.
2. Incrementar las tasas de escolarización de los jóvenes en niveles de educación secundaria y superiores.
3. Incrementar las tasas de población potencialmente activa, demandante de empleo.
4. Reducir las tasas de desempleo en este colectivo.
5. Incrementar la productividad en el empleo de los jóvenes con discapacidad.
6. Superar las situaciones de precariedad laboral de los jóvenes trabajadores con discapacidad, mejorando sus condiciones laborales.

Para alcanzar estos objetivos, se plantean una serie de líneas prioritarias de actuación, valoradas en función de distintos parámetros y considerando su incidencia en las cuatro grandes áreas de intervención: transición escuela-empleo, universitarios con discapacidad, jóvenes con inteligencia límite y jóvenes con discapacidad severa.

Esas líneas prioritarias de actuación son las siguientes:

- Personalización del itinerario hacia el empleo en centros de formación ordinarios y especiales.
- Facilitar y potenciar el acceso de jóvenes con discapacidad a estudios universitarios presenciales.
- Llenar el vacío posterior a la educación secundaria para jóvenes a partir de 16 años, con programas de formación ocupacional.
- Potenciación de los Servicios de Integración Laboral como figura básica del acceso al empleo de los jóvenes con discapacidad.

- Implicar a los entes municipales en la integración laboral de los jóvenes con discapacidad, ante su cercanía y contacto con el empresariado de su entorno.
- Fomentar la competencia en igualdad de condiciones a los jóvenes discapacitados con posibilidades reales de acceso al mercado laboral ordinario.
- Diferenciación de la función de los Centros Especiales de Empleo, bien como paso de transición hacia el empleo ordinario, bien como centro de empleo estable para jóvenes con dificultades de incorporación al mercado laboral ordinario.
- Fomento del tele-trabajo como forma de empleo para jóvenes con dificultades de comunicación, movimiento, traslado y con necesidades de atención de terceras personas.

Este listado de líneas prioritarias de actuación debería ser completado con la aplicación de la eliminación de barreras físicas y mentales como una actuación transversal que afectara no sólo al proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, sino al conjunto de la realidad de las personas discapacitadas en nuestro país. A pesar de haberse producido avances evidentes a este respecto en la sociedad española durante los últimos años, aún queda un amplio camino por recorrer y un amplio margen de mejora en la superación de esas barreras que, sin duda alguna, suponen obstáculos muy serios para la efectiva y eficaz transición al empleo de los jóvenes con discapacidad.