

Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco

EHLABE

Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea /
Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi

El objetivo fundamental de esta investigación, centrada en Euskadi y elaborada por la Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de esta comunidad, es analizar los obstáculos que se interponen para insertar socialmente a las personas con discapacidad mediante el trabajo, evaluar el papel de la economía social y proponer soluciones a los desajustes observados. Para ello, se indaga en el comportamiento y la actitud de los tres grandes protagonistas de los procesos de inserción: las personas con discapacidad, los empleadores y las administraciones públicas.

1. Introducción

Las personas con discapacidad en edad laboral deben superar enormes dificultades para conseguir acceder a un empleo digno. En el caso concreto del País Vasco, en 2006 tan sólo 20.000 personas con discapacidad en edad laboral –una de cada tres– estaban ocupadas en alguna actividad profesional, de modo que uno de los grandes desafíos de la sociedad vasca consiste en remover los obstáculos que se oponen a la integración social de las personas con discapacidad a través el trabajo.

Existen indicios, e incluso evidencias, de que las organizaciones de la economía social (asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales e incluso mutualidades) están desempeñando un fructífero y destacado papel en la inserción de personas con discapacidad. En Euskadi, sobresale el protagonismo de las asociaciones y fundaciones de las empresas con discapacidad, así como el de las empresas sociales (promovidas por aquéllas).

EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea) es la Asociación de Entidades de Trabajo Protegido de Euskadi, que, desde 1987, año de su constitución, trabaja por aunar, dirigir y potenciar la política social y empresarial que diversas entidades e instituciones públicas y privadas en todo el País Vasco venían y vienen desarrollando para integrar social y laboralmente al colectivo de personas con discapacidad. Puede decirse con toda propiedad que EHLABE, entidad de ámbito supraterritorial, agrupa al 90% de los agentes que en la CAPV se dedican a crear empleo para las miles de personas que, a causa de su discapacidad, tienen dificultades añadidas para encontrar un puesto de trabajo en la empresa ordinaria. EHLABE está constituida por seis socios que tienen, a su vez, más de 90 centros de trabajo en toda la CAPV, que desarrollan su actividad en diver-

Los sectores industriales y de servicios. Las entidades que componen EHLABE son: en Gipuzkoa, Grupo Gureak y Katea-Legaia, S.L.L.; en Bizkaia, Fundación Lantegi Batuak, Taller Usoa Lantegia y Ranzari; y en Álava, Indesa.

EHLABE, con la colaboración de Fundación BBVA, encargó al Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) y al Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU (GEZKI) la elaboración de un estudio que evaluara científicamente el papel de la economía social en los procesos de inserción social a través del trabajo de las personas con discapacidad en Euskadi. El objetivo central de esta investigación ha sido analizar los obstáculos que se interponen para insertar socialmente a las personas con discapacidad mediante el trabajo, evaluar el papel de la economía social y proponer soluciones. Para ello, se ha indagado en el comportamiento y la actitud de los tres grandes protagonistas de los procesos de inserción: las personas con discapacidad, los empleadores y las administraciones públicas.

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, la investigación se ha estructurado del siguiente modo:

- En primer lugar, se ha establecido el ámbito de análisis, mediante una precisa delimitación jurídica del concepto de persona con discapacidad, y las principales normas que fundamentan el marco legal de inclusión laboral de estas personas.
- Asimismo, se ha estudiado la regulación de la inserción laboral de las personas con discapacidad y se ha efectuado un inventario de las políticas activas de empleo que, para estas personas, se han impulsado en España y en la Unión Europea.
- Después, se ha evaluado detenidamente la contribución de la economía social al éxito de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, realizando un análisis de las distintas alternativas de empleo que tienen en España.
- También se han realizado cuatro encuestas, en las que se ha profundizado en el conocimiento de las personas con discapacidad de la CAPV desde la perspectiva de su relación con el mercado de trabajo, así como el de sus empleadores (empresas privadas ordinarias, instituciones públicas y centros especiales de empleo).

La investigación, desarrollada durante 2006 y 2007 y publicada en el último trimestre de 2008, recoge con todo detalle los datos de las personas con discapacidad relativas a esos años. El presente artículo recoge los datos más importantes de ese estudio.

2. Situación de las personas con discapacidad en Euskadi

Cataluña, Andalucía y Euskadi son las comunidades autónomas con mayor empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo, no sólo debido a razones demográficas, sino también al activo papel desempeñado por las organizaciones de la economía social. En Cataluña, hay una plantilla de 10.112 personas en 198 centros; en Andalucía, 8.989 personas en 338 centros; y en Euskadi, 7.529 personas, que trabajan en 85 centros.

En esta comunidad autónoma existen 59.079 personas con discapacidad en edad laboral registradas, es decir, con edades comprendidas entre 16 y 64 años, el 3,9% de la población vasca comprendida en el mismo tramo de edad. Entre ellas, hay una mayor proporción de hombres (59%) que de mujeres (41%). La mayoría de las discapacidades son físicas (62%) y, en los tres tipos de discapacidad que se han clasificado en esta investigación –física, psíquica y sensorial–, prevalece la discapacidad sobrevenida, con un promedio del 74,3%.

La tasa de ocupación de las personas con discapacidad en edad laboral es del 34%, es decir, sólo una de cada tres está trabajando. Entre las personas con discapacidad registradas en la comunidad autónoma, se aprecia una mayor tasa de inactividad entre las mujeres (57%) que entre los hombres (50,03%), y una tasa de paro también superior entre las mujeres (32,1%) que entre los hombres (25,5%). Es decir, sólo el 29% de las mujeres con discapacidad en edad laboral que tienen reconocida legalmente su minusvalía está trabajando.

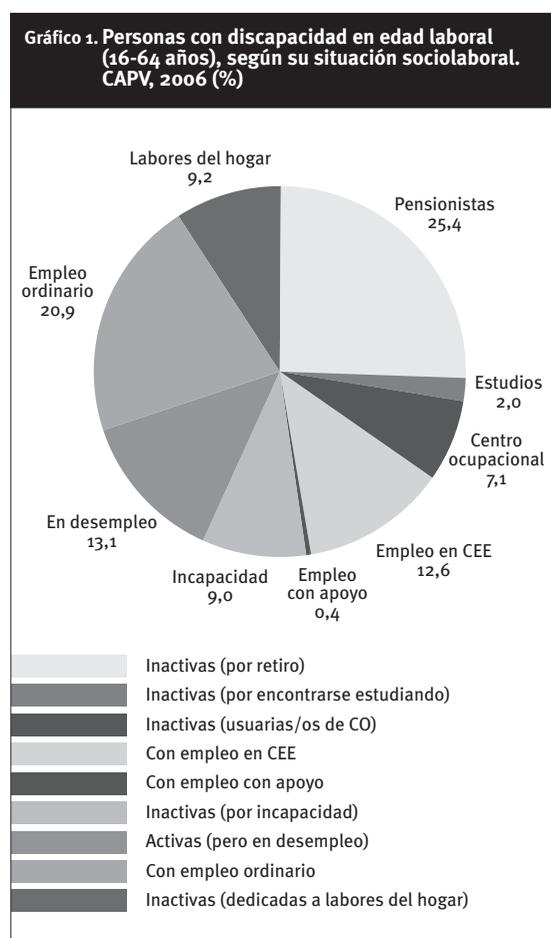
Las personas con discapacidad tienen un bajo nivel formativo, siendo el 10,6% del total analfabetos o con muy pocos estudios, y teniendo el 49% sólo estudios primarios. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la tasa de analfabetismo o nulo nivel de estudios se eleva al 47,8%, lo que, por sí solo, pone de relieve la especial dificultad de acceso al empleo que tiene este colectivo.

Las personas con discapacidad psíquica presentan tasas de paro del 33%, frente a un 26,8% de las personas con discapacidad física y un 25% de las personas con discapacidad sensorial. Entre las primeras, la tasa de paro de las personas con enfermedad mental se eleva al 41,9%.

Tabla 1. Personas con discapacidad en edad laboral (16-64 años), por sexo, tipo de discapacidad y territorio. CAPV, 2006 (%)

Por sexo	Por discapacidad		Por territorios	
Mujeres 41,00	Física 52,82	Álava 15,41		
Hombres 59,00	Psíquica 33,23	Bizkaia 58,72		
	Sensorial 13,95	Gipuzkoa 25,87		
Total 100,00	Total 100,00	Total 100,00		

Fuente: Elaboración propia a partir de EMAIKER (2006) y CIRIEC (2006, 2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de EMAIKER (2006) y CIRIEC (2006, 2007).

Estos datos se han tomado de los estudios realizados por EMAIKER en 2006 a petición del Gobierno Vasco, y de las distintas encuestas de CIRIEC realizadas durante los años 2006 y 2007, para el presente estudio.

3. Efectos del asociacionismo en la inserción laboral

La tasa de paro de las personas con discapacidad integradas en alguna entidad de la economía social es del 24,6%, 3,2 puntos inferior a la del conjunto de las personas con discapacidad. La tasa de actividad de estas personas es del 66,5%, superior en casi 20 puntos a la de todas las personas con discapacidad en edad laboral y próxima a la del conjunto de la población en edad laboral (sólo 5,5 puntos por debajo). La tasa de ocupación de las personas con discapacidad asociadas en la economía social es del 50,1%, esto es, superior en 16 puntos a la del conjunto de las personas con discapacidad, lo que significa que una de cada dos personas con discapacidad en edad laboral integradas en alguna entidad de la economía social están trabajando. Asimismo, aunque la tasa de paro más reducida de las personas con discapacidad integradas en la economía social corresponde a las que tienen discapacidad sensorial (6,6%), destaca la moderada tasa de paro de las personas con discapacidad psíquica en la economía social (16,9%), sobre todo si se compara con la tasa de la totalidad de personas con discapacidad psíquica (33%).

Todos estos datos avalan el fundamento y razón de ser de las empresas de economía social y del movimiento asociativo en Euskadi, donde la persona, en especial aquella con más dificultades y, por tanto más vulnerable, es el centro y el eje de actuación de todas las iniciativas y proyectos emprendidos desde este ámbito.

4. Empleadores de las personas con discapacidad

Sólo el 46,2% de las 20.048 personas con discapacidad ocupadas trabajan como empleados asalariados en entornos de empleo ordinario. El 14,1% de las personas con discapacidad ocupadas trabaja en el sector público, y el 7,1% por cuenta propia. Un alto porcentaje de las personas con discapacidad ocupadas, el 32,6%, trabaja en los centros especiales de empleo de Euskadi.

La inmensa mayoría de las personas con discapacidad con empleo protegido trabajan en los seis centros especiales de empleo sin finalidad lucrativa agrupados en la asociación de economía social EHLABE. Sus trabajadores representan más del 90% de todas las personas con discapacidad en centros especiales de empleo, el 29% de todas las personas con discapacidad asalariadas y el 27% de las personas con discapacidad empleadas bajo cualquier modalidad en la Comunidad Autónoma Vasca.

En la contratación de personas con discapacidad, los empresarios privados recurren en un 40% de

ocasiones a centros especiales de empleo, o a asociaciones de personas con discapacidad. En un significativo porcentaje (18,2%), las empresas encuestadas manifiestan conocer o tener relaciones con algún centro especial de empleo, lo que supone un porcentaje elevado y da cuenta del dinamismo y actividad de dichos centros en sus contactos con el empleo ordinario.

La casi totalidad de los centros de trabajo públicos que tienen empleada a alguna persona con discapacidad consideran que su rendimiento es igual que el resto de empleados (93,3%), quienes, por otra parte, manifiestan un alto nivel de aceptación de sus compañeros de trabajo con discapacidad (4,6 puntos sobre una escala de 5). Las administraciones locales son las que con mayor frecuencia emplean a personas con discapacidad (un 80% de las encuestadas) y los centros universitarios, quienes menos lo hacen.

Las personas con discapacidad consideran que los centros especiales de empleo son más sensibles con sus trabajadores que las empresas ordinarias y favorecen más los procesos de integración. También consideran más satisfactoriamente su rendimiento en el trabajo. Éstas son algunas de las conclusiones obtenidas en la encuesta a personas con discapacidad

integradas en alguna asociación de la economía social, encuesta de especial relevancia, tanto por su envergadura¹ como por el colectivo al que ha sido dirigido.

Entre las personas con discapacidad asociadas que tienen empleo y se han beneficiado de cursos formativos, el 40,3% los han recibido en centros especiales de empleo de la economía social, y el 33,8%, en alguna entidad asociativa de personas con discapacidad. Entre las personas con discapacidad, desempleadas o inactivas, el 70% de las que han recibido cursos formativos lo han hecho de entidades asociativas de la economía social.

Las personas con discapacidad psíquica deben a los centros especiales de empleo, casi en exclusiva, su inserción en el empleo. En Euskadi, el 93% de las personas con discapacidad psíquica con empleo están en centros especiales de empleo, y sólo el 7% restante tiene un empleo en entornos ordinarios.

Esta realidad de los centros especiales de empleo en Euskadi se comprueba también en el peso relativo que este sector tiene en el conjunto del Estado, siendo Euskadi la comunidad con mayor peso relativo en el ámbito del empleo especial.

Tabla 2. Centros especiales de empleo (CEE): distribución geográfica y plantilla con discapacidad. España, 2001-2006

CCAA	2001		2006					
	Centros	Plantilla con discapacidad	Centros			Plantilla		
			Nº	Proporción respecto al total estatal (%)	Crecimiento 2001-2006 (%)	Plantilla con discapacidad	Plantilla media	Tasa de personas con discapacidad en CEE (‰)
Andalucía	153	3.069	338	18,49	192,90	8.989	27	1,37
Aragón	46	1.329	59	3,18	16,25	1.545	26	1,41
Asturias	59	1.193	82	3,46	40,99	1.682	21	1,79
Baleares	17	340	23	1,19	69,71	577	25	0,68
Canarias	26	395	45	1,55	90,89	754	17	0,45
Cantabria	10	716	16	2,02	37,15	982	61	2,01
Castilla-La Mancha	62	1.002	77	3,14	52,59	1.529	20	0,94
Castilla y León	88	1.730	141	5,80	62,95	2.819	20	1,31
Cataluña	183	7.845	198	20,80	28,90	10.112	51	1,69
Com. Valenciana	105	2.176	116	5,26	17,65	2.560	22	0,63
Euskadi	60	4.783	85	13,43	36,50	6.529	77	3,57
Extremadura	30	640	86	2,87	118,13	1.396	16	1,56
Galicia	75	1.126	102	3,06	32,33	1.490	15	0,63
Madrid	114	3.583	123	10,33	40,19	5.023	41	0,99
Murcia	36	450	45	1,68	82,00	819	18	0,73
Navarra	10	925	15	2,58	35,78	1.256	84	2,52
La Rioja	22	326	29	0,99	47,85	482	17	1,84
Ceuta	7	80	3	0,09	-46,25	43	14	0,77
Melilla	2	50	5	0,08	-22,00	39	8	0,76
Total	1.105	31.758	1.588	100,00	53,11	48.626	31	1,29

Fuente: SPEE y SNE (para Fundación BBVA, EHLABE, CIRIEC y Universidad de Valencia).

¹ La muestra teórica alcanzaba las 5.000 personas y se obtuvieron 1.126 respuestas.

Esta naturaleza de las entidades del empleo especial vinculadas a la economía social, concentradas, diversificadas, y saneadas ha permitido afrontar la primera parte de la crisis industrial que se ha desatado durante 2008 con una apuesta por el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad, a pesar del impacto de la menor actividad en el sector.

5. Desafíos y recomendaciones

Existen, en conclusión, cuatro grandes desafíos para la integración de las personas con discapacidad potencialmente activas: el aumento de la tasa de actividad de las personas con discapacidad, la reducción del desempleo, la superación de las discriminaciones por razón de sexo y la integración de los modelos de inserción de empleo protegido y empleo ordinario en un único modelo de programas combinados de inserción.

Asimismo, esta investigación propone una serie de recomendaciones que, por su relevancia, se presentan a continuación:

- Fomentar el asociacionismo de las personas con discapacidad y sus iniciativas empresariales, tanto en empleo protegido como en ordinario.
- Potenciar el papel de las asociaciones de personas con discapacidad, primer gran eslabón de la cadena de inserción laboral, como interlocutores en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas públicas de inserción, determinante, sobre todo, en los casos de discapacidad congénita, psíquica y sensorial.
- Considerar la resignación como la principal causa de inactividad de la mayoría de las personas con discapacidad que están fuera del mercado de trabajo, y valorar el papel del asociacionismo y de la economía social como elementos que incentivan la ilusión de la autoestima de las personas con discapacidad.
- Reflexionar sobre las causas del escaso éxito que en Europa han tenido hasta ahora los programas de empleo con apoyo de las personas con discapacidad, y analizar la función del tejido asociativo y empresarial con respecto al trabajo protegido, como redes de proximidad y de tránsito al empleo ordinario de estas personas.
- Proponer, en el ámbito europeo, el fomento del asociacionismo de las personas con discapacidad, considerándolo un exitoso ejemplo de buena práctica europea para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad (Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, Decisión 2005/600 CE, del Consejo de 12 de julio de 2005).
- Impulsar campañas de formación y sensibilización de la opinión pública para luchar contra los prejuicios y la discriminación de las personas con discapacidad y promover acuerdos entre empleadores, administraciones públicas y asociaciones de personas con discapacidad que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación.
- Impulsar la función de los centros especiales de empleo como segundo eslabón de los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, mediante la reforma de los requisitos de calificación legal de aquéllos y la coordinación de dichos centros con los programas combinados y de empleo con apoyo.
- Junto a las exigencias ya establecidas de porcentaje mínimo de personas con discapacidad contratadas y otras, establecer nuevos requisitos para la calificación de una empresa como centro especial de empleo, similares a los que se exigen a las denominadas empresas de inserción en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción:
 - Estar promovida y participada con una mayoría suficiente de capital social por entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objetivo social contemple la inserción de personas especialmente desfavorecidas o con discapacidad.
 - Tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.
 - Aplicar la mayoría de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de tránsito al empleo ordinario.
 - Presentar anualmente, ante los registros administrativos de centros especiales de empleo competentes, un balance social de la actividad del centro especial de empleo, que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas realizadas de tránsito al empleo ordinario y las previsiones para el próximo ejercicio.
- Desarrollar, por parte de los poderes públicos, programas de empleo con apoyo y programas combinados que utilicen diversos instrumentos de empleo y establezcan una adecuada coordinación con las empresas de trabajo protegido y las asociaciones de personas con discapacidad.

- Revisar los sistemas de pensiones mediante un diseño que estimule la integración laboral de las personas con discapacidad, garantizando, en todo caso, la libertad de opción laboral (activo o inactivo) sin pérdida de derechos. Revisar el marco de incompatibilidades entre prestaciones sociales y desarrollo de actividad laboral.
- Diseñar los sistemas de ayudas familiares de manera que fomenten los estímulos a las personas con discapacidad para vincularse al mercado de trabajo.
- Desarrollar programas de asistencia a personas con discapacidad en sus procesos de búsqueda y consolidación de empleo, mediante acciones coordinadas entre los servicios públicos de empleo, las asociaciones de personas con discapacidad y las entidades especializadas de la economía social, como pueden ser las organizaciones de empleo con apoyo y otras.
- Impulsar servicios de intermediación laboral especializados en personas con discapacidad.
- Poner en marcha itinerarios de inserción con apoyos personalizados a las personas con discapacidad.
- Aplicar programas específicos para la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo.
- En el ámbito de las políticas de empleo, diseñar programas específicos de inserción en función del tipo y grado de minusvalía, señaladamente en lo que respecta a enfermedades mentales.
- Compensar a los empleadores el diferencial de costes fijos (adaptación de puestos de trabajo) y costes variables (menor productividad si ésta existe) derivados de la discapacidad de la persona contratada.
- Elevar al 5% el cupo de vacantes reservadas a personas con discapacidad en las ofertas públicas de empleo.
- Hacer efectivo el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad, o las medidas alternativas, entre los empleadores obligados a ello, y establecer cláusulas sociales en las contrataciones públicas que impidan contratar a los empresarios que incumplan la normativa de esta materia.
- Ampliar a las empresas de entre 25 y 49 trabajadores la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad. Desarrollar programas específicos de formación profesional con itinerarios formativos individualizados para las personas con discapacidad.
- Impulsar programas de fomento del autoempleo, individual y colectivo, de las personas con discapacidad, con ayudas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y apoyos económicos a sus iniciativas empresariales.

Bibliografía

- BAREA, J., (dir.) [2008]: *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*, Bilbao, Fundación BBVA.
- CIRIEC (2006, 2007): *Encuesta a personas con discapacidad del País Vasco*.

EMAIKER (2006): *Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo*. Encuesta de relación respecto a la realidad laboral de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco.