

Estudio de la situación actual de las personas con discapacidad en el sector de la construcción y las mejoras necesarias para su mejor inserción laboral

Barragán Torres, Cristina

Trabajo Fin de Grado en Ingeniería de Edificación de la Universidad de Granada. Curso 2015-2016

Tutora: Ana María Cruz Valdivieso. Doctora y profesora UGR

Resumen

Este proyecto tiene como fin el conocimiento y estudio de la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector de la construcción.

Para ello, hemos visitado varias asociaciones dedicadas a la inserción de las personas con discapacidad y contactado con personas relacionadas del sector con y sin discapacidad para que nos aporten su opinión sobre el tema.

Todo esto se hace con el objetivo principal de promocionar la inserción de las personas con discapacidad en el sector de la construcción, denunciando la situación actual y promocionando medidas para la entrada de más personas con discapacidad a estos empleos.

Después de todo el estudio realizado y tras el análisis de los resultados obtenidos al realizar nuestras visitas a los centros y entrevistar tanto a personas con discapacidad como sin ella, hemos podido elaborar un estudio de mejora sobre las medidas que son necesarias sobre la inserción laboral en el sector de la construcción de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.

Palabras clave

Discapacidad, inserción laboral, barreras contra la discapacidad, desarrollo personal laboral, concienciación, normativa de inserción laboral.

Abstract

The main purpose of this project is to knowledge and study the current situation of the employment of people with disabilities in the construction sector.

To do this, we have visited several associations dedicated to the integration of people with disabilities and contacted people involved in the sector with and without disabilities to bring us their opinion about the research.

All this is done with the main aim of promoting the integration of persons with disabilities in the construction sector, denouncing the current situation and measures for promoting the entry of more people with disabilities to these jobs.

After all the study and a analyzing the results to make our visits to headquarters about disability and have interviewed people with disabilities and without it, we were able to elaborate a research on improvement measures are needed on the labor market in the construction sector of persons with disabilities in all areas.

Keywords

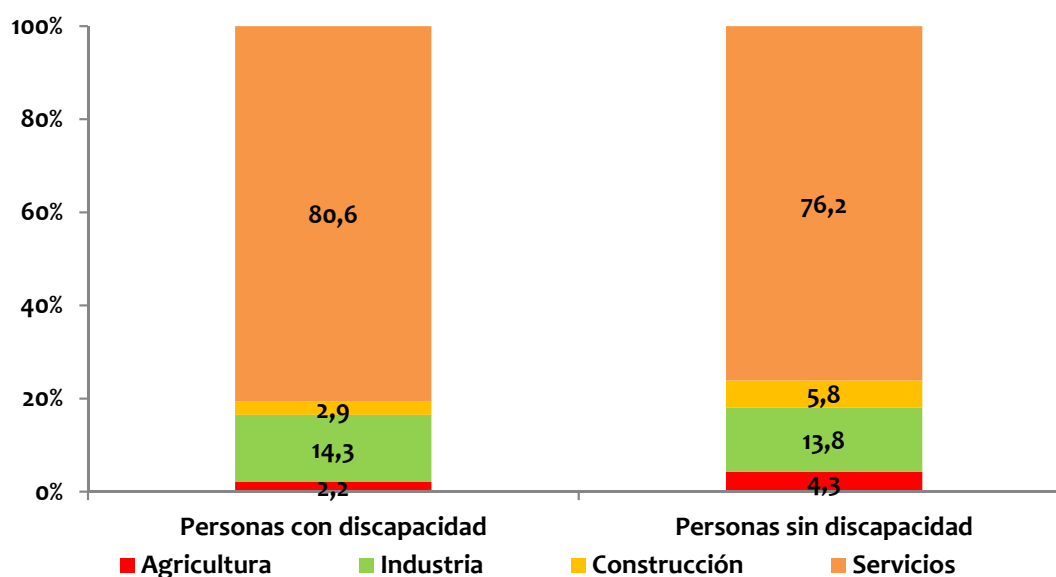
Disability, employment, disability barriers, workforce development, awareness, rules of employment.

1. Introducción

1.1. Introducción al estudio

En España, en la actualidad, contamos con grandes mejoras para favorecer la contratación de personas con discapacidad, pero el sector de la construcción aún sigue siendo uno de los que menos trabajadores de este ámbito de la población cuentan. Como se observa en el siguiente gráfico de la distribución de las personas con

discapacidad ocupadas por sectores en el 2014 encontramos que el porcentaje de personas contratadas en el sector de la Construcción es bastante inferior a la de los demás sectores (columna de la izquierda) y si se trata del de personas con discapacidad este porcentaje se reduce un 50% al de contrataciones de personas sin discapacidad. (Odismet. Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, 2015).



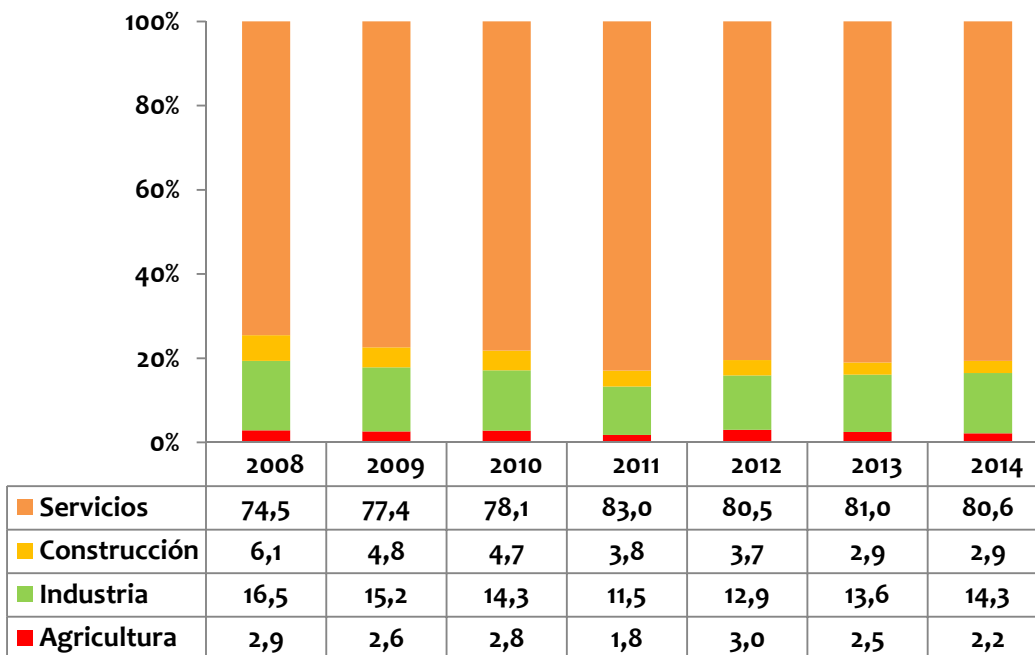
Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2014/ <http://www.odismet.es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/206personas-con-discapacidad-ocupadas-por-sector-de-actividad/2-18/>.

Y es más, si observamos, en el gráfico siguiente, la evolución de este porcentaje a lo largo de los últimos años, observamos que se ha producido una disminución paulatina en las contrataciones de personas con discapacidad hasta acumular un descenso de más de la mitad.

La conclusión a la vista de este gráfico es que, a pesar de ser años en los que se ha favorecido la inclusión de las personas con discapacidad, cada vez es más difícil

que una persona con discapacidad pueda encontrar un trabajo digno en el sector de la construcción.

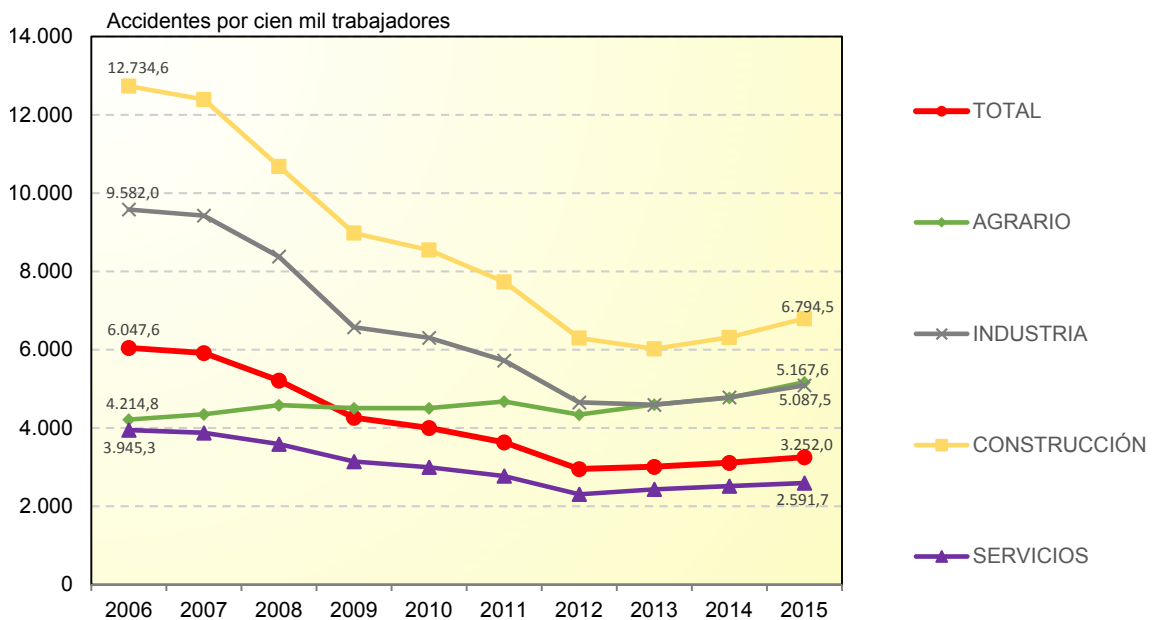
Se da la paradoja que es también uno de los sectores que más discapacidades causa, un total de 48813 accidentes en jornada de trabajo con baja en 2015 y un aumento del 13.4% de los mismos respecto al año 2014. Gran número de estos accidentes con baja dejan a los afectados con algún tipo de discapacidad.



Evolución de la distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2008-2014. / <http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/206personas-con-discapacidad-ocupadas-por-sector-de-actividad/2-18/>.

En el siguiente gráfico se puede ver como destaca el número de accidentes del sector de la construcción sobre los demás

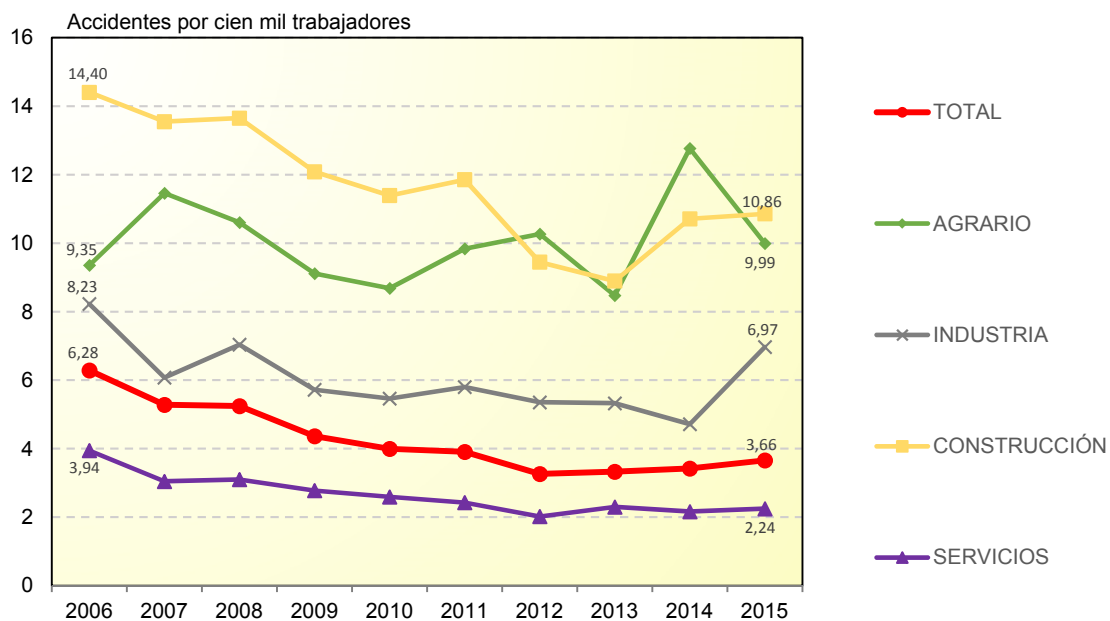
sectores, y como en los últimos años se produce un aumento de los mismos. (MESS, 2015).



Índices de incidencia por sector de actividad accidentes de trabajo con baja en jornada evolución 2006 - 2015. / http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat15/Resumen_resultados_ATR_2015.pdf

Nos encontramos con más de 6794.5 accidentes con baja en jornada por cada cien mil trabajadores índice muy superior al de los demás sectores, pero es más, como podemos ver en el gráfico 2 el sector

de la construcción no sólo destaca por ser el que más accidentes registra si no que es también el que más accidentes mortales registra con la misma tendencia al alza.



Índices de incidencia por sector de actividad accidentes de trabajo mortales en jornada. / http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/leat15/Resumen_resultados_ATR_2015.pdf

Estos datos de siniestralidad no deberían de ser admisibles en uno de los sectores motores de la economía española y clave en el ámbito de la contratación laboral. Permanencia de los trabajadores dentro de zonas peligrosas, las deficiencias de las protecciones tanto colectivas como individuales, incumplimiento de procedimientos o instrucciones para realizar correctamente el trabajo o la falta de concienciación por parte de empresarios y trabajadores de esta realidad son, entre otras, las causas de que sigan aumentando los accidentes en el sector. Se da la triste paradoja que somos el sector encargado de dar la mayor seguridad a nuestros edificios y a día de hoy no somos capaces de que la seguridad en nuestro propio sector sea totalmente efectiva.

Al estudiar la normativa existente podemos afirmar que es breve la mención que se hace acerca de la inserción del colectivo de personas con discapacidad y menor aún el conocimiento que tienen las personas interesadas de ella. Es por ello que una labor fundamental es trabajar en la mejora y conocimiento de formas de ayuda al colectivo. También las instituciones públicas, dentro del ámbito competencial de cada una de ellas, deben ser celosas en la correcta aplicación de lo

legislado ya que, aunque exista normativa que regule este tipo de inserción laboral, sin el correcto seguimiento del cumplimiento de la misma, nunca se llegará a hacer realidad la eliminación de estas barreras. Para trabajar en la desaparición de estas barreras y aumentar el número de contratos laborales de personas con discapacidad es oportuno conocer sus circunstancias, comprender la realidad social, calidades de vida de los trabajadores y demás características y de ello también nos vamos a ocupar en la redacción de este proyecto.

Al tratar el tema de la discriminación laboral de las personas con discapacidad, hemos de tener en cuenta que a sus deficiencias propias ya sean físicas, mentales o sensoriales hay que unirles otras circunstancias como el sexo y la edad o factores sociales que si bien son comunes en la sociedad en general, en este colectivo inciden con mayor fuerza. Las personas con discapacidad en la actualidad, a pesar de los muchos avances conseguidos, siguen siendo un colectivo vulnerable a la estructura de la sociedad laboral. La restricción de derechos y libertades fundamentales sin favorecer la eliminación de barreras impiden en muchos casos contribuir en el desarrollo de la sociedad.

1.2. Justificación del terreno

Mi motivación para elegir este tema para elaborar mi trabajo final de grado ha sido doble.

Por una parte hacer ver las dificultades por las que las personas con discapacidad pasan a la hora de encontrar trabajo en este sector añadidas a las que por razones circunstanciales existen y por otro lado mi visión personal del problema al estar integrada en este grupo de personas, reivindicando una vida laboral digna.

Tras el desarrollo del estudio de la normativa actual podemos ver que es breve la mención que se hace de la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral, y menos aún, si cabe, su cumplimiento. Encontramos normativa compleja con gran número de excepciones a las que los empresarios pueden acudir.

Son muchas las personas con discapacidad que no tienen un total desarrollo laboral, por la no eliminación de las restricciones y la no concienciación total de ayuda a la inserción de estas personas por parte de las empresas, obstáculos que deben de ser abordados por los poderes públicos de forma efectiva.

Por lo tanto nos consta que queda mucho camino que recorrer para que la integración social de las personas con discapacidad, como derecho constitucional, se haga totalmente realidad.

Es por ello la realización de este proyecto. España tiene 2.5 millones de personas con discapacidad, según el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, colectivo lo suficientemente amplio como para tener en cuenta.

Este proyecto va a tratar de dar luz a las distintas posibilidades de trabajo de personas con discapacidad en el sector de la construcción, poniendo primero en situación y explicando las distintas ventajas no sólo sociales si no también económicas que un empresario puede tener al contratar a personas de este colectivo.

De las diferentes variantes de personas

con discapacidad, nos vamos a centrar en este estudio, de forma predominante, al aplicarlos a la construcción, en las discapacidades de tipo físico y ojalá, en un futuro no demasiado lejano, imágenes como la del encabezado puedan ser más cotidianas.

1.3. Hipótesis

La hipótesis de este trabajo ha sido conocer la realidad de la inserción de las personas con discapacidad en especial en el Sector de la Construcción.

Conocer la concienciación y el cumplimiento de la normativa actual por parte de las empresas públicas y privadas y si es necesario implantar nuevas mejoras e incentivos.

1.4. Objetivo general

El objetivo de este estudio es conocer la situación a la que se enfrentan las personas con discapacidad en edad laboral y su integración en el mercado del Sector de la Construcción.

La redacción de un informe para que los empresarios y trabajadores tomen conciencia de la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

1.5. Objetivos específicos

Comprobar que se cumple la normativa actual de inserción laboral.

Mediante las entrevistas a personas con discapacidad en el Sector de la Construcción se busca conocer la situación laboral de estas personas y sus opiniones.

Estas entrevistas se realizaron de dos modos. En una primera fase se han enviado por correo los cuestionarios a gran número de empresas del Sector de la Construcción que tendrían que tener personas con discapacidad en su plantilla, según el número de trabajadores de los que constan, para saber también la opinión de los empresarios. La respuesta ha sido nula. Esto es un dato que hace también ver la implicación que podemos encontrar.

El segundo modo de hacer llegar estas entrevistas a los trabajadores discapacitados fue gracias a la publicación de la encuesta en el Periódico Digital La Ciudad Accesible visualizando la noticia casi 750 personas, siendo compartida por gran variedad de instituciones y con el que conseguimos bastantes resultados para desglosar.

En definitiva, conocer el grado de dificultad de inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector y proponer las medidas necesarias para su subsanación.

2. Estado del Arte

2.1. Introducción al término discapacidad

2.1.1. La discapacidad

En la actualidad un 15% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad, es decir más de mil millones de personas. La tendencia va en aumento ya que, en los últimos años, debido a causas como el envejecimiento de la población o el número de la prevalencia de enfermedades crónicas, estas tasas van en aumento, según la Organización Mundial de la Salud.



Tasa de Discapacidad por CCAA. 2008. En el gráfico se muestra un mapa de Comunidades Autónomas según tasa de discapacidad, en el año 2008. / <http://observatoriodeladiscapacidad.info/documentos/breves/58-tasa-de-discapacidad-por-ccaa-porcentaje.html>.

En España el número de discapacitados asciende a 2,5 millones de personas según el Instituto de Mayores y Servicios Sociales en su última actualización de su base de datos sobre discapacidad de 19 de febrero de 2016. (IMSERSO, 2016)

Para situarnos en el estudio lo primero que tenemos es que aclarar el significado de discapacidad. Hoy en día a pesar de los muchos avances que se han hecho

a favor de este colectivo y de la mayor concienciación social sigue teniendo la imagen de una persona en "silla de ruedas" o similares como representantes de los mismos.

Este estereotipo generalizado debe cambiar ya que existe una amplia variedad en cuanto a discapacidades y grados que puede presentar una persona.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación.

Se entiende por discapacidad la dificultad en la interacción entre las personas que tienen alguna limitación o enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Por lo tanto es una situación que afecta al nivel de vida de las personas que, en general, suelen sufrir discriminaciones sociales como por ejemplo peor acceso a la educación, falta de servicios adaptados o como quiere reflejar este estudio menos oportunidades de trabajo.

En la mayoría de los casos es la ignorancia en estos temas lo que provoca la discriminación de este colectivo, ya que, una vez que se adaptara el entorno en todos los ámbitos, las personas con discapacidad podrían participar más activamente en la sociedad.

2.1.2. Clasificación de la discapacidad

La discapacidad se puede clasificar según su tipo y según el grado de dificultad.

Fue la OMS la institución que publicó la International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías-CIDDM) y un manual de la relación de consecuencias que pueden tener las enfermedades con el objetivo de unificar criterios sobre la discapacidad a nivel mundial. Este manual fue actualizado por "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la

Discapacidad y la Salud" (CIF) englobando no sólo la discapacidad en la estructura o función corporal si no también teniendo en cuenta las restricciones en la participación en situaciones sociales.

La Cruz Roja Española en su publicación online de información para entender a un discapacitado publica la siguiente clasificación basándose en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la 54ª Asamblea de la Organización Mundial de la Salud del 22 de mayo de 2001.

La clasificación habla de funcionamiento (como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano), discapacidad (de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano) y salud (como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores).

La nueva conceptualización que la CIF hace del término 'discapacidad' también es fundamental. Discapacidad es asumido como un término genérico que abarca las distintas dimensiones de:

- Deficiencias de función y deficiencias de estructura.
- Limitaciones en las actividades.
- Limitaciones en la participación.

La clasificación se divide en dos partes:

1. Funcionamiento y discapacidad:

- Funciones y estructuras corporales:

Cambios en las funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las psicológicas).

Cambios en las estructuras corporales (son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, extremidades y componentes).

- Actividades y participación:
 - Capacidad, como la ejecución de tareas en un entorno uniforme.
 - Desempeño/realización, como la ejecución de tareas en el entorno real.

2. Factores contextuales:

- Factores ambientales: entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, con efecto facilitador o barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal.
- Factores personales: entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo efecto es el impacto de los atributos de la persona.

A partir de esta clasificación, se puede determinar el grado de discapacidad de una persona. La propuesta de la CIF es usar una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales).

El porcentaje hace referencia al grado en que presenta limitaciones para realizar una actividad. La dificultad total para realizar dicha actividad sería un 100%.

A partir de esta escala se podrán establecer las categorías siguientes:

- NO hay deficiencia .Ninguna, ausencia, insignificante 0-4%
- Deficiencia LIGERO. Poca, escasa 5-24%
- Deficiencia MODERADA. Media, regular 25-49%
- Deficiencia GRAVE. Mucha, extrema 50-95%
- Deficiencia COMPLETA. Total 96-100%

En cuanto a la clasificación de los diferentes tipos de discapacidades existentes, la Cruz Roja, en este caso, se sigue basando en la que hace la Organización Mundial de la Salud,

en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la 54ª Asamblea de la Organización Mundial de la Salud del 22 de mayo de 2001. En ella, a pesar de la gran variedad de categorías posibles, las engloba en tres grupos: las discapacidades físicas, mentales y sensoriales.

Es cierto que cada categoría, tanto la correspondiente a deficiencias físicas como a los trastornos mentales y sensoriales, no son enteramente precisas, sino más bien un esquema que responde a objetivos de delimitación dentro de un espectro amplio. No obstante, su uso puede ayudar a comprender la compleja realidad de las discapacidades.

- **Deficiencias físicas:** Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o en las extremidades. Es decir, cuando afecten a la cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores. También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el problema fundamental para la integración del discapacitado es la autonomía personal. Aunque, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida.

Hablar de autonomía supone referirse, forzosamente la accesibilidad. Una gran cantidad de actividades vitales de las personas se ven afectadas por ella.

Las personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como los usuarios de sillas de ruedas se ven afectados por limitaciones para el normal desarrollo de ámbitos tan variados como el laboral, el educativo o la comunicación social. Son facetas vitales para cualquier persona. Esto hace que problemas comunes a todas las personas con discapacidad como la escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en este grupo de personas.

- **Deficiencias mentales:** Como ocurre con el resto de los colectivos, el integrado por las personas con deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la dificultad de precisión en la determinación de sus límites.

Concretamente la EDDES (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud) incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve. Además pertenecerían a esta categoría las personas con retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. Dentro de estos últimos se recogen trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros. No hay acuerdo unánime sobre la idoneidad de la inclusión o no de algunos de éstos últimos en categorías distintas y sobre todo hay una gran dificultad para realizar su cuantificación de manera aislada lo que hace ineludible una exploración previa del conjunto, considerando la categoría 'otros trastornos' como enfermedades mentales.

- **Deficiencias sensoriales:** Al igual que en los casos de los grupos anteriores, al hablar de deficiencias sensoriales es necesario recordar que las categorías

de análisis presentan limitaciones en la descripción de la realidad para la que se aplican.

No obstante, asumiendo los criterios de clasificación empleados en la encuesta, son útiles como aproximación al tamaño y sobre todo a la composición del colectivo resultante. La categoría 'deficiencias sensoriales' incluye, para los fines de este estudio, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio.

A estas diferencias se unen las distintas estrategias técnicas y comunicativas empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas (lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración.

El otro gran colectivo incluido en la categoría de deficiencias sensoriales lo constituyen las personas con trastornos visuales.

Del estudio de todas estas características y del grado que cumplan las personas que las sufran, el Estado determina un grado de discapacidad, de acuerdo a lo regulado por normativa oficial.

La norma que regula el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad es el Real Decreto 1971/199, de 23 de diciembre.

Tiene por objeto la regulación del reconocimiento de grado de discapacidad, el establecimiento de nuevos baremos aplicables, la determinación de los órganos competentes para realizar dicho reconocimiento y el procedimiento a seguir, todo ello con la finalidad de que la valoración y calificación del grado de

discapacidad que afecte a la persona sea uniforme en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso del ciudadano a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorgan. (RD 1971/1999, de 23 de diciembre).

La concesión de este grado de discapacidad es un cúmulo de amplios factores que limitan la actividad del individuo, ya sean derivados de los diferentes tipos de deficiencias descritos y de los factores sociales complementarios que lo rodean y lo limitan en su participación en igualdad de condiciones, con la sociedad según los Servicios Sociales.

2.1.3. Obstáculos

Según la CDPD y la CIF los principales obstáculos que las personas con discapacidad se encuentran en su día a día para su total desarrollo son: (Informe Mundial sobre la Discapacidad)

Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.

En España tenemos el caso de la última reforma de la Renta Activa de Inserción. El Real Decreto 20/2012 introduce una modificación de prestaciones según la cual se hace obligatorio para que parados de larga duración mayores de 45 años y discapacitados puedan recibir esta ayuda haber agotado una prestación por desempleo. Esto hace que, automáticamente, se excluya a todas aquellas personas que no han tenido un primer empleo, o que habiéndolo tenido no haya sido suficiente para cotizar.

El Comité de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) elevó una denuncia ante la Defensora del Pueblo por los graves perjuicios que esta norma provoca a miles de discapacitados y solicitó que instara al Gobierno a modificar el Real Decreto. Desafortunadamente, la respuesta del Gobierno fue negativa.

- Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.

- Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.

- Problemas con la prestación de servicios. La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal o su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad. Según los datos de la Encuesta Mundial de Salud en 51 países, las personas con discapacidad tenían más del doble de probabilidades de considerar que los encargados de su asistencia carecían de la competencia adecuada para atender sus necesidades; una probabilidad cuatro veces mayor de ser tratadas mal, y una probabilidad tres veces mayor de que se les negara la atención de salud necesaria. Muchos cuidadores están mal remunerados y tienen una formación insuficiente.

- Financiación insuficiente. Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes relacionados con la discapacidad son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios y esto es un problema generalizado en todos los países sea cual sea su nivel de ingresos.

- Falta de consulta y participación. Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones incluso en cuestiones que afectan directamente a su vida.

- Falta de datos y pruebas. La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten

medidas adecuadas.

- Falta de accesibilidad. Muchos edificios, incluidos, desgraciadamente, lugares públicos presentan dificultades de acceso. Corresponde al sector de la construcción el subsanar estas deficiencias. Tampoco los sistemas de transporte son accesibles a todas las personas. Esto provoca, de forma habitual, desaliento a la hora de realizar una búsqueda efectiva de trabajo o les impide acceder a la atención de salud.

Como hemos mencionado con anterioridad, la discapacidad es un tema muy amplio que debemos de introducir en nuestro día a día para que cada vez se haga cada vez más participe en la sociedad y puedan entrar a formar parte de forma de ella activamente. Es una tarea conjunta la eliminación de todas las barreras físicas y sociales con las que una persona con discapacidad tiene que convivir.

2.2. Recorrido de la discapacidad por la historia

Como vamos a ver en este recorrido histórico, la definición de discapacidad llevaba incluida intrínsecamente una visión excluyente en la sociedad. Evidentemente esta perspectiva se ha ido cambiando con el tiempo, pero, a día de hoy, a pesar de que haya una mayor toma de conciencia de la situación, aun no se ha superado del todo.

En ocasiones, según la época y cultura en la que nos encontrásemos, existía la creencia de que las discapacidades eran castigos de Dios o pecados de familia y estas personas eran en muchos casos perseguidas, aisladas e incluso sacrificadas.

Hoy en día, bien es cierto, que estos conceptos en la mayoría de las sociedades no existen aunque sigamos encontrando rechazo y limitaciones hacia las personas con discapacidad en muchas ocasiones.

Desde la antigüedad las personas con discapacidad han estado totalmente apartadas, oprimidas y discriminadas por considerarse sujetos diferentes a los demás ciudadanos. Este colectivo ha pasado por

todo tipo de opresiones hasta incluso, en algunas zonas, su aniquilación. En una situación así huelga hablar, por tanto, de acceso a puestos laborales.

Las primeras referencias escritas relacionadas con este tema se remontan a la Edad Contemporánea.

No obstante se han encontrado distintos indicios de que, en épocas prehistóricas, se experimentaban medidas curativas para las deficiencias que ellos consideraban. Dos ejemplos de esto son el esqueleto de un anciano Neandertal encontrado en Shanidar Cave –que padecía un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza-, y los restos de un hombre con artritis grave en ChapelAuxSaints. Del periodo Neolítico se conservan vasijas y pinturas en donde se pueden apreciar personas con escoliosis, acondroplasia o con miembros amputados. En la siguiente imagen vemos un cráneo con una trepanación, una herida en el cráneo para que el mal saliera de la persona, del 3500 A.C. (Valencia, 2014)



Cráneo con trepanaciones del 3500 AC. / <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.

En los primeros tiempos de la historia se dejaban morir a los niños que tenían alguna deficiencia y no eran útiles para el grupo ya que en aquellos tiempos de la historia lo que se primaba era la fuerza debido a las extremas situaciones de supervivencia que tenían que superar día a día. Al ser tribus fundamentalmente nómadas las personas con alguna

discapacidad eran consideradas un problema a la hora de los traslados de lugar a otro.

En la antigua Mesopotamia (3500a.C al 539 a.C.) encontramos dos grupos de tratamiento de discapacidad. Por un lado a los que padecían una discapacidad leve se les ayudaba en su adaptación y posible rehabilitación. En la mayoría de los caso las discapacidades habían sido producidas por accidentes. Parece que incluso se les facilitaba puestos específicos para cubrir sus necesidades. Por otro lado, en cambio, las discapacidades más severas eran consideradas peligrosas para la sociedad ya que existía la creencia que estas podían transmitirse genéticamente, por lo que a las personas que las sufrían se les condenaban a muerte. (Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012).

En algunas tribus, como la de los indios Salvias localizada en América del Sur se relacionaba las deficiencias físicas con espíritus malignos. En diferentes culturas se abandonaban a la muerte en desiertos, selvas o ríos. Estos casos los encontramos en culturas de Asia, Egipto o India que, habitualmente, arrojaban a los que tenían alguna deficiencia física al río Ganges y se cometían infanticidios de niños y niñas con discapacidad. (Hernández, Elsa).

La civilización egipcia (3500a.C. al 100a.C.) fue una de las más grandes y avanzadas en temas relacionados con la salud y la curación en el mundo antiguo. Los enanos estaban muy bien considerados, sin embargo en esta época, llegando a alcanzar buenos rangos en las dinastías, como ejemplo el dios Bes, un enano que se encargaba de proteger a las madres y a sus hijos en los partos. (Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012).

En distintas excavaciones realizadas en distintas tumbas de Egipto se han localizado restos de individuos con deformaciones y con distintos artilugios para tratar esas deformaciones. Estos tratamientos se destinaban, especialmente, a personas que habían sufrido algún tipo de accidente y no que tuvieran una discapacidad de nacimiento.

En un mundo dado a la cultura de la belleza y perfección física en Grecia (500a.C. al 100d.C.), las personas con alguna deficiencia quedaban expulsadas de las ciudades y eran consideradas en el mismo rango que esclavos y criminales de la época. En tiempo de Pericles (499-429 a.C.), no obstante, se empezaron a construir los primeros centros de asistencia para estas personas.

El judaísmo impulsó la obligación de atender a las personas con discapacidad por dignidad humana, el pueblo hebreo dejaba participar a estas personas en los asuntos sagrados aunque les limitaban el acceso al sacerdocio.

También el Cristianismo incluía en su doctrina de amor y servicio al prójimo a las personas con dificultades físicas. No obstante también se mantenía la idea de que estaba relacionado con el pecado.

En la Antigua Roma (500a.C.-500d.C.) se seguía discriminando a las personas con discapacidad que eran vistas como algo desagradable, excluyéndoseles de las familias.

También en el Imperio de Constantino se brindaba cobijo a estas personas con discapacidad en especies de hospitales. (Hernández, Elsa).

En este periodo la Iglesia mantenía la evidente contradicción de que, por un lado, se encargaba de condenar el infanticidio pero, por otro, rechazaba a las personas con alguna deformidad.

Incluso en el Siglo XIV se llegó a tal extremo que se hacían exhibiciones públicas, para diversión, de personas con distintas deficiencias físicas y se las ponía como ejemplo de pecado para enseñanza del pueblo. (Di Nasso, Patricia).

Se persiguió, también, de igual modo a personas con discapacidades psíquicas, ya que se creía que estaban poseídas.

Hasta la Alta Edad Media se mantienen las ideas relacionadas con la discapacidad como marca del pecado y castigo de Dios, influido por las creencias del

cristianismo. Pero debido al gran número de epidemias que se producen en este periodo, a las Cruzadas en Medio Oriente, la guerra contra los reinos árabes en la península Ibérica y las invasiones nórdicas se crean las primeras instituciones de ayuda a cargo, fundamentalmente, de comunidades religiosas.

En España, en el siglo XV se crearon las primeras instituciones y hospitales psiquiátricos. Juan Gilberto Jofré (Valencia, 1350-1417) fue el gran impulsor de la creación de los primeros hospitales psiquiátricos. Fueron iniciativas suyas hospitales como el Hospital de Valencia Santa María de los Santos Inocentes , creado en 1409, o el Hospital Real y General de Nuestra Señora de Gracia creado en Zaragoza en 1425 con un espíritu eclesiástico antes que médico (Valencia, 2014).

Los primeros vestigios de lenguajes de signos los encontramos en algunas comunidades de las grandes llanuras norteamericanas y los utilizaban no solo para comunicarse con las personas con discapacidad si no también con las de otras etnias que utilizaban lenguajes diferentes.

También utilizaban un lenguaje de gestos en la isla de Manhattan, donde se localizaba una etnia en la que, debido a la herencia de desarrollo de un gen dominante, un gran número de sus integrantes eran sordos.

Entre los Incas del área andina de Sudamérica era frecuente la amputación de extremidades enfermas o con limitaciones, y se realizaban, con posterioridad esfuerzos para poder compensar la discapacidad.

En el siglo XVI se extiende por toda Europa la Cirugía ortopédica, impulsada por Ambrosio Paré (Bourg-Hersent, Laval, 1510 - París, 20 de diciembre de 1590) cirujano francés que es considerado como el padre de la cirugía moderna.

La confección de prótesis y aparatos ortopédicos se desarrolló principalmente en Alemania.

En España la Reina Isabel la Católica crea el primer hospital donde se le facilita a los soldados prótesis y aparatos terapéuticos reconociéndoles el pago de un salario. (Di Nasso, 2004)

El lisiado de José de Ribera 1642, El muchacho con el pie deformado.

Fuente:<http://educacion.ufm.edu/jose-de-ribera-el-patizambo-oleo-sobre-tela-1642/>

En 1510 religiosos franciscanos españoles, tras el exterminio masivo de la población indígena caribeña debido a los trabajos forzados y las epidemias introducidas por los conquistadores, propusieron el introducir a esclavos africanos bajando su precio si tenían alguna deficiencia.

Todavía, en los siglos XVII y XVIII, se les denominaba imbeciles, dementes, débiles mentales, diferentes, locos o locas, a las personas que tenían alguna discapacidad psíquica, se les consideraba trastornados y se les internaba en manicomios sin ningún tratamiento o atención. (Di Nasso, 2004)

A partir del s. XVII se desarrolla la investigación sobre la educación de las personas sordas sobre todo en Gran Bretaña, Holanda, Alemania e Italia.

En Francia comienza un siglo más tarde. La enseñanza para estas personas se desarrolla con una fuerte base y apoyo en la lengua de signos, logrando unos avances educativos muy importantes.

También en el siglo XVIII, con la aparición de los montepíos laborales, los discapacitados aportan su ayuda en forma de enseñanza e instrucción profesional de niños y adolescentes (Hernández Gómez, R., 2001).

Bajo el Absolutismo, los asilos pasan a manos del Estado, aparecen los hospitales reales.

Con la Ilustración, los pobres y las personas con discapacidad a las que se les llama los "inútiles" son sujetos de asistencia. "En contraposición –como señala Puig de Bellacasa (Bilbao, 1931) — a aquellos

ciudadanos de pleno derecho, que van logrando ser sujetos de derecho, primero y trabajadores útiles con la Revolución Industrial.” (Di Nasso, 2004)

En el siglo XVIII grandes personajes como Voltaire, escritor, historiador, filósofo y abogado francés que figura como uno de los principales representantes de la Ilustración (París, Francia, 1694-1778), o Roseau, escritor, pedagogo, filósofo, músico, botánico y naturalista, y aunque definido como un ilustrado, presentó profundas contradicciones que lo separaron de los principales representantes de la Ilustración (1712, Ginebra, Antigua Confederación Suiza-1778, Ermennonville, Francia) influyen con sus propuestas para que haya un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad.

La Revolución Industrial permitió que las personas discapacitadas fueran vistas como responsabilidad pública, ya las personas con discapacidad no se veían diferentes (Hernández Gómez, R., 2001).

Fue en la en la sociedad Industrial cuando se empezó a utilizar el término de discapacidad. Se le asignaba este significado al no poder ser explotado con el objeto de generar ganancias para la clase capitalista.

La industria capitalista, deja gran número de personas con discapacidad, como indica Friedriks Engels, en “La situación de la clase obrera en Inglaterra”, escrita en 1845:

“En Manchester, se puede ver, aparte de numerosos lisiados, un gran número de mutilados; uno ha perdido todo el brazo o el antebrazo, otro un pie, aun otro la mitad de la pierna; tal parece que se halla uno en medio de un ejército que regresa de una campaña.

Las partes más peligrosas de las instalaciones son las correas que transmiten la energía del eje a las diferentes máquinas, sobre todo cuando tienen curvas lo cual es, cierto, cada vez más raro; quienquiera que sea atrapado por esas

correas es arrastrado por la fuerza motriz con la rapidez del relámpago, su cuerpo es lanzado contra el techo después contra el suelo con una violencia tal que raramente le queda un hueso intacto y la muerte es instantánea”.

A estas personas se las consideraba un problema para la sociedad. A las que no tenían capacidad para trabajar se las destinaba a distintos centros excluyentes como los “hospitales generales” franceses, los workhouses (hogares para pobres donde se los obligaba a trabajar), asilos (como el que se creó en Montpellier), colonias, escuelas especiales (en 1881 aparece la primera escuela pública para personas con discapacidad mental en Leipzig, y para 1863 había 22 escuelas para sordos en Estados Unidos) o la cárcel (a través de la represión utilizando leyes de vagancia y mendicidad).

Estas instituciones intentaban normalizar a las personas que tuvieran alguna discapacidad para que encajaran en la sociedad, de tal modo que sin la corrección de su discapacidad no podrían volver a ingresar en el sistema de producción, lo que en la mayoría de los casos ocurría.

A lo largo del siglo XIX se intentó avanzar en los sistemas de enseñanza de las personas con discapacidad. Son avances destacados el importante sistema de lectura y escritura táctil para personas ciegas por Louis Braille en 1825, el cual, simplificado por él mismo, dio lugar al sistema universalmente conocido y adoptado de seis puntos. (Valencia, 2014).

En el Imperio Alemán también comenzó la atención por parte del estado a aquellos obreros en situación de discapacidad como consecuencia de las condiciones laborales a partir de las leyes de accidentes de Trabajo (1884) y de enfermedades, jubilación y defunción (1889) impulsadas por el canciller Otto von Bismarck, en las cuales el Estado ayudaba a las personas que habían sufrido alguna discapacidad durante su trabajo con tratamientos y subvenciones. (Borinsky, 2005)



Persona en silla de ruedas a finales del siglo XIX./ <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.

No obstante, a lo largo de la historia ha predominado esta exclusión hacia las personas con discapacidad hasta la primera década del siglo XX.

Es en este tiempo cuando nació el modelo médico-asistencial, el cual concibe a la persona con discapacidad en términos de salud y enfermedad, centrándose en su tratamiento en múltiples disciplinas incluyendo así, por primera vez, un tratamiento psicológico para facilitar que se desarrollen las destrezas de este grupo y como objetivo principal el poder integrarlos en el ámbito laboral. Este cambio de pensamiento se produce gracias a movimientos de personas con discapacidad que reclamaban que se les tuviera más en cuenta en la sociedad.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual pretendía en sus bases proteger los derechos y la rehabilitación de las personas con discapacidad.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial en 1945 en países como Francia o Reino Unido se impulsaron políticas para reforzar sus esfuerzos médicos y científicos en la integración de personas con limitaciones físicas lo que facilitó, en gran medida, el desarrollo formal de la rehabilitación.

Es a mitad del siglo XX cuando, a pesar de los cambios realizados, se observa que en la discapacidad, además de aspectos

físicos, tienen también una gran relevancia toda una serie de aspectos sociales.

En 1955 la OIT ayudaba al impulso del empleo entre las personas con discapacidad con la publicación de su Recomendación N° 99 sobre «Rehabilitación y Empleo de los Inválidos». En ella se expresaba la necesidad de adaptación profesional del empleo para estas personas siempre que estuvieran dispuestas a conservar su empleo.

En 1972 Paul Hunt activista británico que sostuvo que “ las personas con discapacidad han sido «desventuradas» porque se las considera incapaces de disfrutar de los beneficios de la sociedad moderna” ya que la sociedad occidental veía como una gran prioridad el trabajo y consideraba a estas personas inútiles para el bienestar social y económico.

Hunt, uno de los fundadores de Unión of the Physically Impaired Against Segregations (UPIAS) en 1972, estableció la distinción entre insuficiencia, refiriéndose a la condición biológica de la persona, y discapacidad, relacionándolo con desventajas que pueda tener una persona respecto a alguna actividad social. (Valencia, 2014)

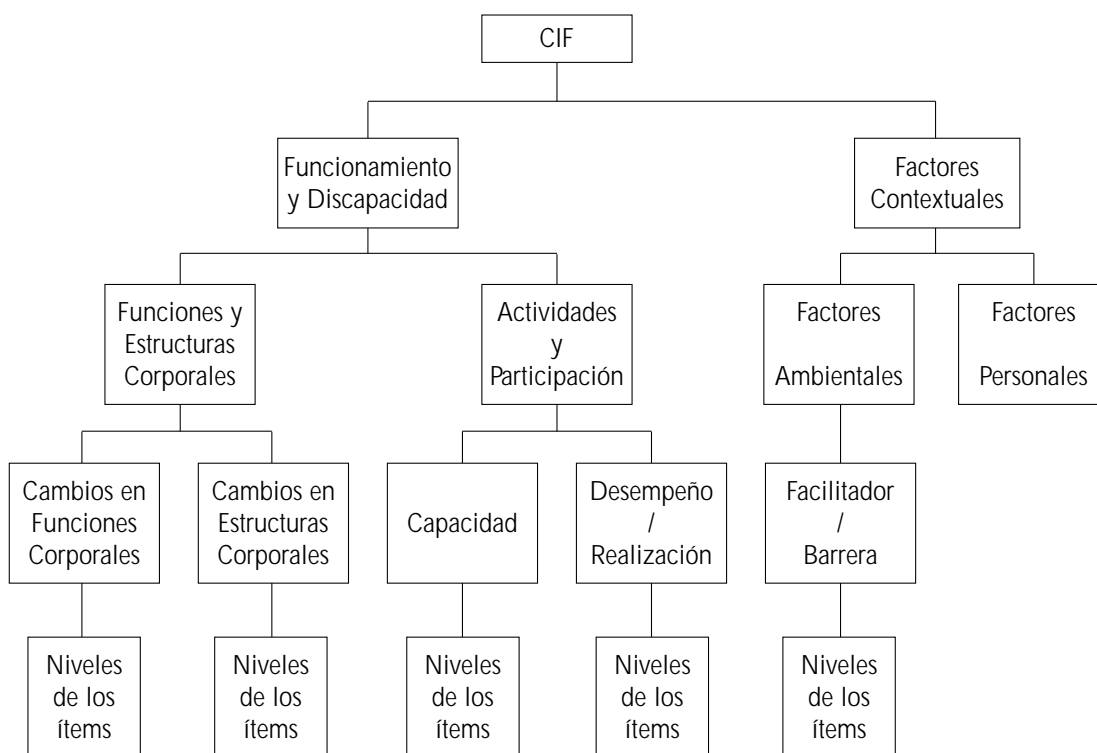
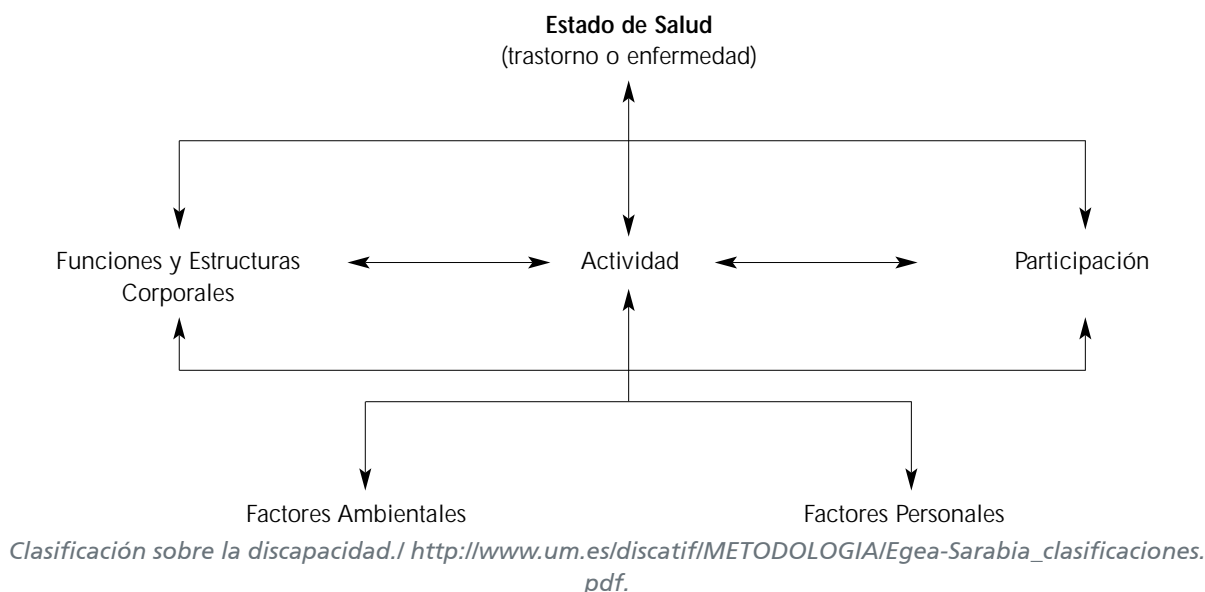
En España, a partir de los años 80 se produce uno de los cambios significativos. Se apuesta por la integración y normalización de la educación de niños con discapacidad en las escuelas públicas. El concepto de Educación Especial engloba esta integración y normalización en las políticas sociales de los colegios para niños con necesidades educativas especiales. Es por ello también que empiezan a crearse las primeras instituciones u organizaciones de ayuda a personas con discapacidad con el objetivo de ayudar al reconocimiento total de un modelo social adecuado para normalizar a este colectivo en la sociedad española.

Organizaciones como la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) o el Comité Español de Representantes de Personas con

Discapacidad (CERMI), fueron de las primeras en arrancar hacia la lucha de este objetivo a nivel nacional. Éstas sirvieron de ejemplo para las numerosas asociaciones que existen hoy en día de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de itinerarios propios de inserción, evaluación, análisis y programación de búsquedas, procesos selectivos, adecuación de puestos y mantenimiento del trabajo como es el caso

de la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén.

Fue la OMS la institución que publicó una clasificación sobre la discapacidad con el objetivo de unificar criterios como ya comentamos en apartados anteriores. En este manual se introducen por primera vez los términos de Deficiencia, Discapacidad o Minusvalía relacionándolos entre sí mediante un esquema.



La clasificación fue de gran utilidad en todo el mundo ya que sirvió como marco para desarrollar medidas legislativas y sociales para la discapacidad. Aunque sirvió de gran avance esta clasificación fue muy criticada por distintas instituciones ya que tenía ausencia de factores contextuales en su organización lineal y causal, negatividad en su estudio, ya que seguían incidiendo más en los aspectos que quedaban limitados que en las habilidades que quedaban preservadas.

Debido a todo esto la OMS publicó un nuevo manual con el nombre de "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud" (CIF) que incluía una clasificación en el que entraban también los factores sociales. (Valencia, 2014)

En cuanto a la legislación en nuestro país cabe destacar la promulgación de la Constitución Española, ya que se produce un cambio en las políticas sociales en el ámbito de la discapacidad. Este proceso de renovación legislativa culmina con la aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), normativa que conforma un marco legal en cuanto a cuidados ya sean médicos como psicológicos, rehabilitaciones y adecuaciones, educación y orientación, derechos y obligaciones y por supuesto una integración laboral. La Ley 13/1982, de 7 de abril, fue inspiración de las principales leyes para la discapacidad.

España, con la proclamación del Año Europeo de las personas con discapacidad por el Consejo de la Unión Europea en el año 2003, se unió a la la lucha contra la discriminación social de este colectivo con iniciativas con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo por parte de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006 da una nueva visión del modelo anterior, el cual sólo se centraba en los ámbitos médicos y existenciales de la personas, con el reconocimiento de los derechos humanos de estas personas. "El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente" (art. 1º). De igual modo establece que es obligación del Estado hacer cumplir estos derechos (art. 4º).

Se considera el gran logro de las organizaciones de discapacidad ya que es un gran avance en cuanto a que las personas con discapacidad puedan desarrollar plenamente y de forma integrada sus derechos sociales, políticos, civiles y culturales, facilitando así entre otros aspectos la inserción en el empleo con igualdad y no discriminación de este colectivo.

En el año 2008 entra en vigor la Convención en nuestro país, lo que sirvió para que se adaptará a ella la legislación existente con iniciativas para sus objetivos como la Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020, con el objetivo de que el colectivo tenga plena autonomía y esté totalmente incluido, y más concretamente la elaboración del Plan de acción 2012-2015 para la igualdad y la normalización de las personas con discapacidad.

El siguiente paso y con el objetivo de unificar y garantizar la implantación de la Convención se intentó unificar las tres leyes vigentes de discapacidad anteriores, (Ley 13/1982 de Integración Social de Personas con Discapacidad –LISMI-; la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que

se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) en un único texto legal.

Tras el periodo de alegaciones en el que colaboraron entidades y asociaciones implicadas en el ámbito de la discapacidad como el Consejo General de Psicología, entraba en vigor, en enero de 2014, el Texto Refundido de la Ley General de Discapacidad.

Esta normativa fue un gran avance de la legislación española en temas de discapacidad ya que contempla aspectos como un título dedicado íntegramente a los derechos de las personas con discapacidad garantizando así igualdad de oportunidades como por ejemplo el empleo.

En el ámbito laboral desde el principio del siglo el índice de personas desempleadas con discapacidad supera ampliamente la media de la población, empeorando en el caso de las mujeres.

Según un informe de la OIT del año 2005, el índice de empleo de personas con discapacidad era de 38% frente al 78% del resto de la población. Este desfase se ha incrementado, enormemente, tras la crisis económica de 2008. En este tiempo ha pasado este colectivo de ser desempleados a estar casi totalmente excluidos del mundo laboral. (Valencia, 2014).

Esta circunstancia, particularmente negativa para el colectivo, tuvo la contrapartida que aumentó la concienciación social con su problemática y una mayor implicación de distintas organizaciones.

Según la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (FEJIDIF) en su "Informe de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Sector de la Construcción", elaborado especialmente para este estudio, a partir del 2009 su servicio registró una gran afluencia de personas con discapacidades permanentes

provenientes del sector de la Construcción, hecho que coincidió cronológicamente con la crisis económica española. La mayoría de estas personas recondujeron su vida laboral hacia profesiones relacionadas con la limpieza y mantenimiento urbano, de edificios y comunidades.

Es particularmente hiriente el caso de los trabajadores de la construcción que tienen alguna discapacidad debido a accidentes laborales, en muchos casos por trabajar en pésimas condiciones. Siendo uno de los sectores con más accidentes, también debería de ser el sector más comprometido con el contrato de estas personas.

Según el comunicado de prensa de la OIT, el 26 de Abril de 2013, hay dos millones de fallecidos en accidente laboral cada año lo que hace un promedio de más de cinco mil diarios. Según esta misma organización estadísticamente, por cada accidentado con resultado de muerte hay más de un millar de lesiones de otro tipo de las que un gran número producen algún tipo de discapacidad.

En la actualidad son muchas las instituciones que ayudan a que haya un aumento de las personas con discapacidad en el mundo laboral pero aún se intenta eliminar este trabajador ya que se tiene la idea por parte de las empresas de que no podrá ser beneficioso de ningún modo limitando sus derechos laborales.

Como vemos a lo largo de la historia se ha tenido un gran rechazo hacia las personas con discapacidad ya que, como antes hemos mencionado, las personas con un cuerpo totalmente no capacitado quedaban subordinadas a las que sí, quedando en algunos casos sin ningún reconocimiento de sus derechos y libertades.

Gracias a la lucha que las distintas instituciones y movimientos sociales a favor de las personas con discapacidad han llevado, por fin se está cambiando la idea de que la discapacidad sólo está en la condición biológica del individuo, incluyendo el ámbito social.

Se debe seguir trabajando activamente hacia la concienciación de la inclusión, para sensibilizar a los empresarios de que las personas con discapacidad también pueden ser trabajadores potencialmente activos con pequeñas ayudas. Aún queda mucho trabajo por realizar para concienciar a la sociedad de que las personas con discapacidad también pueden ocupar un puesto de gran interés e importancia.

3. La contratación de las personas con discapacidad

Este apartado tiene como principal objetivo el poner de manifiesto las ventajas, tanto sociales como económicas, de la contratación de personas con discapacidad.

3.1. Introducción a la normativa

Para empezar este punto se hace referencia a unos artículos de la Constitución Española:

Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Artículo 10: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”

Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración

Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

Artículo 49: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos. ”

La Constitución Española es la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la base de todas las normas y leyes existentes en España y en estos artículos deja bien claro que debe haber igualdad ante la ley, que es tarea de los poderes públicos el que se promuevan las condiciones necesarias para que sea realidad la participación de toda la población en la vida política, económica, cultural y social, ya sea eliminando obstáculos de cualquier tipo o incentivando esta participación.

Reconoce la real dignidad de la persona, sus derechos y deberes fundamentales para el orden político y la paz social y en concreto en el último artículo se cita a las personas con discapacidad, reconociendo que los poderes públicos deben ser los que trabajen y aseguren estos derechos y libertades de este grupo de personas.

Es por ello que se debería de pedir mejoras en temas de inserción laboral de personas con discapacidad, soluciones, incentivos y ejemplos para la mejora de este tema en las distintas empresas en España enseñando las distintas ventajas de la contratación de las personas con discapacidad.

Al referirnos al término productividad asociado al empleo en una empresa de personas con alguna discapacidad no debemos circunscribirlo al ámbito económico si bien es cierto que éste siempre es prioritario en una empresa.

El beneficio más importante que se

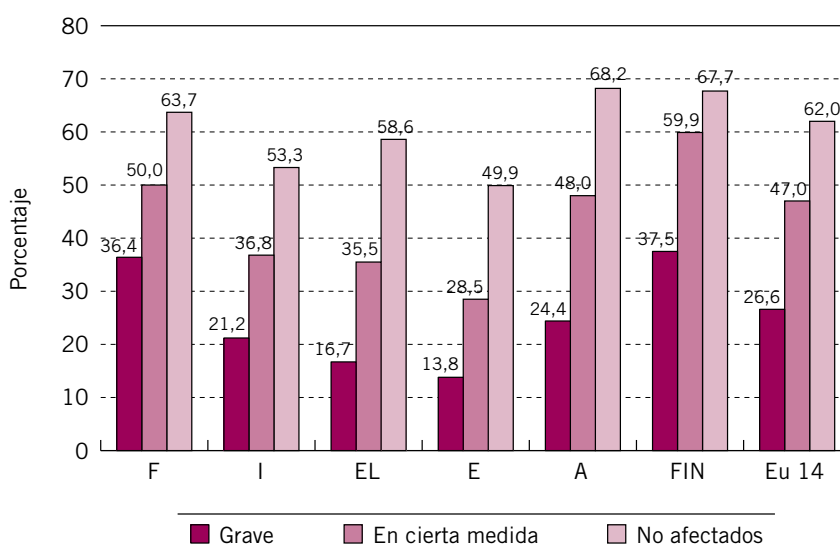
obtiene con la contratación de estas personas es una rentabilidad social.

La imagen de una empresa moderna debe ir asociada a su capacidad para incluir en ella a colectivos de la sociedad con dificultades para acceder al mundo laboral y esto debe redundar en una mejor percepción social de la compañía.

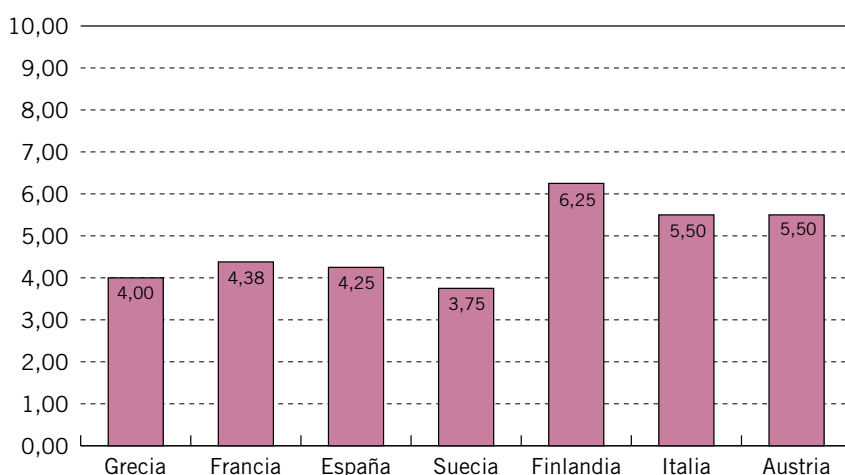
Por otro lado, desde las administraciones públicas se debe favorecer e impulsar, mediante incentivos, de diversa índole, a las empresas que apuesten por este tipo de trabajadores. España es de los países europeos donde menor proporción de personas con discapacidad trabajan y en peor situación se encuentre el Sector

de la Construcción, un sector donde la adaptación que se suele necesitar para los puestos de trabajo de estas personas es mayor. (Discapacidad y empresas: un Análisis de la Productividad, 2008).

En el siguiente gráfico se observan los índices de empleo por país para personas que están severamente discapacitadas, o lo están en cierta medida comparándolos con quienes no lo están. Se observan de este modo los grandes índices de empleo de personas con discapacidad que consiguen países como Finlandia, Francia y Austria con contraposición de países como España y Grecia que son los que menos oportunidades laborales ofrecen a las personas con discapacidad.



Porcentaje de trabajadores afectados gravemente o en cierta medida, frente a los que no se ven afectados. / <http://www.cermiasturias.org/fotos/7Exclusion.pdf>.



Efectividad de las políticas nacionales de inclusión social de las personas con discapacidad en una escala de 1 a 10. / <http://www.cermiasturias.org/fotos/7Exclusion.pdf>.

Por lo mismo, España se encuentra entre los peor valorados en cuanto a su efectividad de las políticas nacionales de inclusión social de las personas con discapacidad como se presenta en la siguiente gráfica. Aunque en general los ciudadanos de la Unión Europea no parecen estar del todo contentos con las políticas de inclusión.

3.2. Ley de la Integración del Minusválido

3.2.1. Introducción

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), Ley 13/1982, de 7 de abril, tiene como principios los derechos mencionados en la Constitución, señalados anteriormente, y reconoce la dignidad de las personas con discapacidad necesaria para su completa realización personal y la total integración de este colectivo.

3.2.2. Obligaciones de las empresas

En lo referente al ámbito laboral, la novedad fundamental es que esta Ley obliga a que todas las empresas deban tener un mínimo de 2% de trabajadores con discapacidad por cada 50 trabajadores en las plantillas.

Según el artículo 38.1. "Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla".

Un tema de controversia es el modo de calcular ese porcentaje de trabajadores al que la norma se refiere.

En el referido artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos sólo se señala que:

"El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho

cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal".

Paralelamente en la disposición adicional 1ª del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que desarrolla la ley 13/1982, se establece:

"A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- b) Los trabajadores vinculados por contratos temporales con una duración superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- c) Los contratados con una duración igual o inferior a un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales".

Una vez determinado el número de trabajadores sobre el que se debe calcular ese porcentaje del 2% recogido en la norma reservado para trabajadores con

discapacidad, el problema reside en el propio cálculo de ese porcentaje. Qué criterio seguir si el resultado no es exacto. ¿Qué debe hacerse con los decimales resultantes?

No se establecen en las normativas ninguna regla concreta de este cálculo, pero encontramos una contestación de la Dirección General de Trabajo el 1 de Julio de 2009, en el que se expresa que no se debe redondear en ningún caso. De este modo, según este criterio, las empresas con menos de 50 trabajadores no deberán contratar a personas con discapacidad; empresas con plantillas de 50 a 99 trabajadores deberán contar con un trabajador con discapacidad, empresas con 100 a 149 trabajadores deberán incluir dos trabajadores con discapacidad, y así sucesivamente. (Caso práctico Lexnova, Forma de calcular la obligación de reserva del 2% de la plantilla en las empresas para ocupar trabajadores discapacitados)

Este particular modo de interpretar la normativa tiene una gran importancia ya que, de aplicar las normas generales de redondeo para estos cálculos, se podría aumentar, en un gran número, los trabajadores que se deberían de contratar. Todos los tramos indicados en el párrafo anterior se aminorarían en 25. Así las empresas con un número de empleados comprendido entre 25 y 74 deberían contratar uno con discapacidad, entre 75 y 124 deberían incluir a dos y así de forma sucesiva.

El no cumplimiento por parte del empresario de esta cuota le puede suponer una sanción por infracción grave con arreglo a lo dispuesto en la Ley 8/88.

A continuación pasamos a detallar las diversas indicaciones y excepciones que, para el desarrollo de esta normativa, se incluyen:

En determinadas circunstancias es posible encontrar algunas situaciones de excepcionalidad que se encuentran explicadas en el artículo 1 del RD 27/2000:

“Se entenderá que concurre, entre otras

causas, la nota de excepcionalidad, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma”.

Para acogerse a esta cláusula especial de excepcionalidad la empresa, cada dos o tres años según los casos, debe realizar un informe en el que se indique los motivos que justifiquen la excepción en la que se encuentre. En dicho informe reflejará la imposibilidad de encontrar candidatos bien porque no haya disponibles o porque los encontrados no aceptan su incorporación.

Existe la posibilidad, para las empresas, también en casos de excepcionalidad, de poder contratar suministros, necesarios para su actividad, con trabajadores discapacitados o con un centro especial de inserción laboral de personas con discapacidad. También se contempla la posibilidad de donaciones a entidades, fundaciones o asociaciones, dedicadas a estos fines siempre que sean de utilidad pública.

Los informes a cumplimentar por las empresas deben ser los anexos de la orden de 24 de julio de 2000 y las cantidades a satisfacer que han de dedicarse vienen reflejadas en el artículo 2.2 del Real Decreto 27/2000: “El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1ª y 2ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. El

importe anual de la medida alternativa 3ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100”.

Por último, el referido decreto, en su Artículo 2.d) se regula la formación de un Enclave Laboral en los siguientes términos: “La constitución de un Enclave Laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad”.

Por Enclave Laboral se entiende como: “Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Estos Enclaves Laborales tienen como fin mejorar el paso de trabajadores discapacitados desde centros especiales a empleos ordinarios, en especial aquellos casos que tengan una mayor dificultad para esta integración.

También son objetivos prioritarios que estos trabajadores completen su experiencia profesional así como una mejor información a las empresas de las potencialidades reales de las personas discapacitadas y sus posibilidades de integración en sus plantillas.

Para constituir un Enclave Laboral se exigen, como requisitos, para el Centro Especial de Empleo, que se encuentren registrados, cumpliendo sus requisitos preceptivos, al menos con seis meses de antelación y que se encuentren realizando su actividad, en los seis meses que

antecedan a la formalización del enclave, de forma continuada

Cualquier empresa puede ser colaboradora en un Enclave Laboral y recibe como compensación diferentes beneficios tales como ayudas a fondo perdido, bonificaciones de cuotas de Seguridad Social, así como subvenciones para adaptar puestos de trabajo o para la eliminación de barreras u obstáculos que faciliten el trabajo de discapacitados.

En cuanto a su duración debe estar comprendida entre los tres meses y los tres años. Se contempla poder añadir periodos de al menos tres meses hasta un máximo de otros tres años.

3.2.3. Beneficios de la contratación de personas con discapacidad

En cuanto a los beneficios que obtiene el empresario, por la contratación de personal con discapacidad, son muy significativos.

Si se trata de un contrato indefinido a tiempo completo la subvención en cuotas de la Seguridad Social varía desde un mínimo 4.500 hasta un máximo de 5.100 euros dependiendo del grado y el tipo de discapacidad.

Además, si se trata de personas mayores de 45 años a estas cantidades hay que agregarle 1.200 euros.

También existe una subvención de 850 euros si la contratada con discapacidad es una mujer si bien estas dos últimas son incompatibles y sólo se mantendría la mayor de ambas.

Si con la contratación de este empleado se produce un aumento del promedio de la plantilla también es aplicable una deducción de 6.000 euros de la cuota del impuesto de sociedades.

Existe actualmente una subvención general de 3.907 euros por contratación indefinida o transformación de temporal en indefinida.

Otra ayuda interesante para la empresa

es la relativa a la adaptación del puesto de trabajo para el trabajo del minusválido que puede ascender hasta 901,52€.

Las cantidades anteriores se reducen si el contrato es temporal (entre 12 y 36 meses).

Así las subvenciones a la Seguridad Social van desde los 3.500 a los 4.100 €/año dependiendo del tipo y grado de discapacidad, incrementadas en 600€ si el trabajador es mayor de 45 años y otros 600 si es mujer que en este caso si son compatibles y se pueden simultanear.

Tanto si el contrato es temporal como indefinido la empresa también se beneficia en el caso de necesitar cubrir las bajas por enfermedad de los trabajadores con discapacidad. Las cuotas de la Seguridad Social del trabajador sustituto están bonificadas al 100 %.

Si el contrato es a tiempo parcial las subvenciones serán proporcionales al horario concertado.

Todas estas ayudas constituyen un ahorro muy importante de coste laboral del trabajador lo que en momentos complicados como los que estamos viviendo suponen una variable a tener muy en cuenta.

Por otro lado existe otra batería de ventajas como las que otorgan preferencia en concursos de adjudicación en el sector público según la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, a las empresas que contraten a personas con discapacidad.

En otro orden de cosas sería de destacar la mejora de la imagen de una empresa al incluir entre su plantilla personas con discapacidad, se obtiene un reconocimiento social muy importante, siendo capaz de insertar a personal diferente dentro de su estructura.

A pesar de todo lo relatado la realidad actual es que el sector de la construcción es poco sensible a la contratación de personas con discapacidad. La normativa no es demasiado concreta y existen muchas posibilidades de excepción.

Las adaptaciones de los puestos de trabajo, a menudo, son complicadas y los empresarios, en general, optan por contratar al mínimo legal.

El incumplimiento de esta obligación comporta sanciones que pueden llegar a los 3.000 €. (Fundación Inserta: Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad).

3.2.4. Tipos de entrada al mundo laboral de las personas con discapacidad

Según la LISMI hay cuatro tipos de entrada al mundo laboral de las personas con discapacidad según el artículo 38.

- La primera la persona ha sido contratada en una empresa mediante convocatoria de selección normal. Esta empresa no se beneficia económicamente por incorporar a personal con un grado de discapacidad.
- La persona puede haber sido contratada por una empresa que se ha beneficiado de alguna subvención o por un programa de integración de personas con discapacidad.
- También puede darse el caso de que una persona pueda estar ya en su puesto de trabajo cuando se le produzca la discapacidad.
- Por último la persona por discapacidad es contratada para cumplir el cupo de reserva de empresas para las personas con discapacidad.

3.3. Realidad de la contratación de las personas con discapacidad

Según ODISMET la mayoría de las empresas de más de 50 trabajadores no cumplen con la cuota mediante contratación directa.

En el año 2014 el 79,4% de los asalariados trabajaban en empresas de más de 50 o más trabajadores que no cumplían la cuota de reserva del 2% frente a un 20% que sí la cumplían.

Datos más que evidentes de que no se persigue con firmeza que esta cuota se cumpla en las empresas.

Según los datos del número de empresas en el Sector de la Construcción y su número de trabajadores con afiliación a la Seguridad Social según la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fecha de 30 de Abril de 2016, debería de haber un mínimo de 14.693 trabajadores con discapacidad contratados en ellas.

Hablamos de mínimo ya que para el cálculo de las personas con discapacidad que deberían de estar contratadas hemos tomado el valor menor del intervalo de número de empresas.

Nos encontramos en total con 14070 empresas con 50 o más trabajadores de las cuales 50 empresas tienen de 250 a 499 trabajadores y 47 empresas tienen más de 499 trabajadores.

Si tenemos en cuenta que, según el Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal de 2016, son solamente 10.000 las personas con discapacidad trabajando en el sector llegamos a la conclusión de que son muchos más los trabajadores que deberían haber sido contratados en el Sector de la Construcción.

Ya no hablamos, pues, de buenas prácticas sociales en cuanto a los contratos para las personas con discapacidad, sino, simple y llanamente de cumplir las leyes.

Se vuelve a observar que la contratación real de personas con discapacidad no es la que debería de ser y pone en relieve la necesidad de englobar con normativa más competente aspectos como la creación de empleo públicos en el Sector de la Construcción como promoción de empleo, una clasificación más desarrollada de las ayudas y subvenciones para la contratación de las personas con discapacidad y que estas no varíen desde su implantación.

Un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo el cumplimiento de

la reserva de personas con discapacidad y un replanteo de esta cuota que deja a la mayoría de empresas del país fuera de su aplicación. En otros países esta cuota afecta a empresas incluso con 25 trabajadores, esto haría que a gran número de empresas, entraran dentro de esta normativa.

Por último sería de gran interés incentivos, estudios y cursos para los empresarios de los sectores con más dificultades para la inserción de personas con discapacidad, para poder hacer más cercana esta realidad.

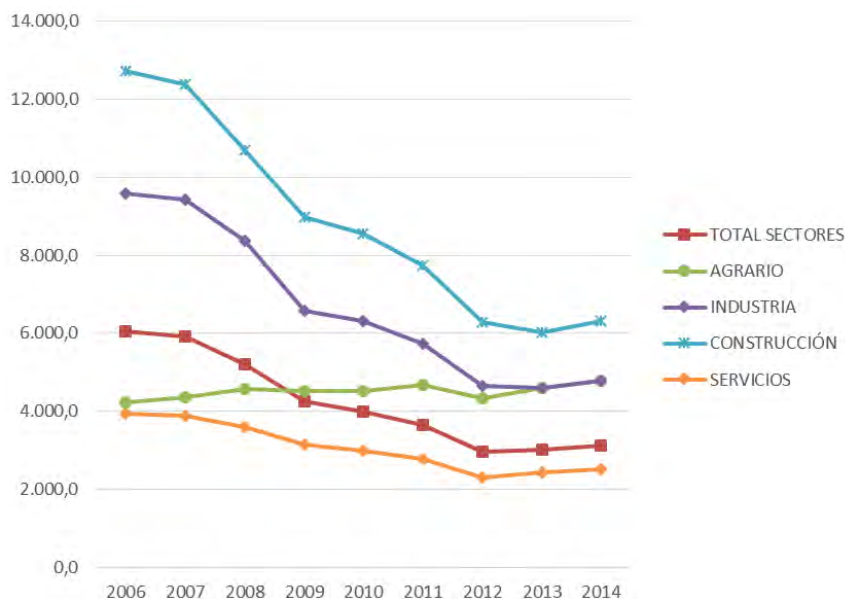
Es muy necesario este último punto en sectores como la Construcción donde se detecta grandes dificultades para la inserción de personas con discapacidad, la búsqueda de soluciones mediante las instituciones públicas puede hacer que esto cambie notablemente.

4. Datos característicos de la construcción

4.1. Condiciones de trabajo en el sector de la construcción

El Sector de la Construcción es el sector que mayor número de accidentes registra en los últimos años. Supera a otros sectores como el agrario, industria y servicios, como podemos ver en el siguiente gráfico.

El dato es más preocupante si se tiene en cuenta que no sólo es el que mayor rango registra, sino que, desde hace unos años, este índice ha tendido a aumentar, debido al número de accidentes que se han producido en estos últimos años, en vez de mejorar. (Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística).

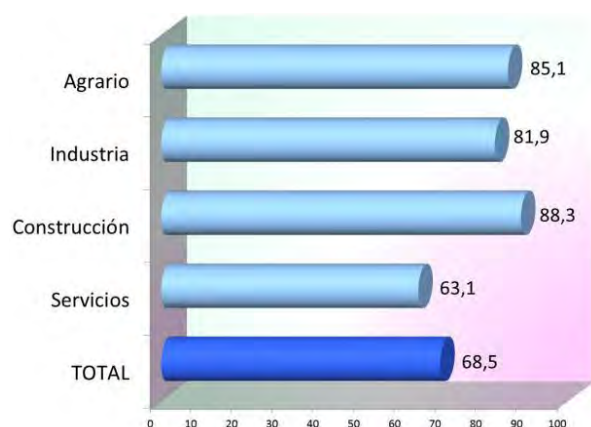


Evolución temporal de los índices de incidencia sectoriales. / <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20anuales%20de%20accidentes%20de%20trabajo/Ficheros/Informe%20anual%20de%20AT%20en%20Espa%C3%B1a%202014.pdf>.

4.1.1. Condiciones de trabajo

En 2011 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) realizó la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT) para obtener información sobre las condiciones de trabajo las que se enfrentaban los trabajadores españoles en los distintos sectores.

Los trabajadores de la construcción, como vemos en el siguiente gráfico, los que perciben que en su trabajo están expuestos a riesgo alto de accidente, un 88,30 %, un porcentaje muy superior al resto de empleados de otros sectores y casi un 20% por encima de la media.



Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según sector de actividad. / <https://goo.gl/DGHIYr>

Esta percepción de los trabajadores se correlaciona, desgraciadamente, con los datos de siniestralidad evidentes. En esta misma encuesta los trabajadores destacan accidentes de golpes 49%, caídas de personas desde altura 55,8%, cortes 45,6% o caídas de objetos, materiales o herramientas en un 42,7%, los cuales en muchos casos, dependiendo de la gravedad, dejan al trabajador con algún tipo de discapacidad.

En el análisis de las lesiones producidas en la VII ENCT 2011 revela datos importantes como los que se describen a continuación, relacionados con las condiciones de trabajo, y que tienen, en un plazo medio, una incidencia notable. Así, el porcentaje de trabajadores que indican que están expuestos a una gran demanda física es de un 67,3%, sobre todo movimientos repetitivos de manos o brazos. Un 48,7% declara que tiene que adoptar posturas dolorosas. Un 39,4% afirman que levantan o mueven cargas pesadas y un 34,2% deben aplicar fuerzas importantes. Todas estas acciones pueden, al ejercerlas de forma habitual, causar lesiones irreversibles si se prolongan en el tiempo.

Los datos anteriores se correlacionan, de forma notable, con otros apartados de la encuesta. Así un 52,5% se queja de

molestias en la zona baja de la espalda. Es un dato alarmante que además va en aumento respecto a estudios anteriores. También se ha incrementado los que refieren molestias o lesiones en brazos, antebrazos y hombros lo cual resulta de esperar de los datos aportados en el párrafo anterior.

4.1.2. Accidentes en la construcción

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, en

el periodo desde junio de 2015 a mayo de 2016, en el Sector de la Construcción, se han producido 48.526 accidentes de los cuales 564 son calificados como accidentes graves, sin contar los mortales y leves, como vemos en la siguiente lista, los cuales en su mayoría han provocado discapacidad de algún tipo.

Siguiendo la tendencia de que destaque el sector de la construcción negativamente sobre los demás.

junio 2015 a mayo 2016	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	31.769	4.983	441	69,2	60	9,4	32.270	5.061	637.606
Industria	95.355	5.051	745	39,5	119	6,3	96.219	5.097	1.887.839
Construcción	47.888	6.600	564	77,7	74	10,2	48.526	6.688	725.582
Servicios	278.859	2.534	1.687	15,3	231	2,1	280.777	2.551	11.004.568
Total	453.871	3.184	3.437	24,1	484	3,4	457.792	3.211	14.255.594

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad/ http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

El índice de incidencia de accidentes graves, que relaciona los accidentes de este tipo producidos y el número de trabajadores del sector, es en la Construcción del 77,7 muy superior a otros sectores como el agrario con un 69,2 de índice o la Industria y Servicios con un

39,5 y un 15,3 respectivamente. Este dato resulta aún más negativo si tenemos en cuenta que es peor que el registrado en el mismo estudio durante el periodo de junio de 2014 a mayo de 2015 (525 accidentes con un índice de 75,1), mientras que en otros sectores sí han mejorado.

junio 2014 a mayo 2015	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	Nº ACCIDENTES DE TRABAJO TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	29.426	4.736	409	65,8	74	11,9	29.909	4.814	621.293
Industria	87.558	4.764	705	38,4	94	5,1	88.357	4.807	1.838.097
Construcción	43.575	6.236	525	75,1	69	9,9	44.169	6.321	698.741
Servicios	262.990	2.465	1.570	14,7	232	2,2	264.792	2.482	10.670.231
Total	423.549	3.063	3.209	23,2	469	3,4	427.227	3.089	13.828.362

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad/ http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

No solamente se da en el caso de los accidentes graves, ya que el total de accidentes también aumenta un 6% de un año a otro, como vemos en la siguiente tabla.

Todo esto denota la escasa efectividad que están mostrando las medidas de prevención y concienciación de empresas y trabajadores.

VARIACIÓN INTERANUAL EN PORCENTAJE	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TRABAJO TOTALES
Agrario	5,2%	5,2%	-21,0%	5,1%
Industria	6,0%	2,9%	23,5%	6,0%
Construcción	5,8%	3,5%	3,0%	5,8%
Servicios	2,8%	4,1%	-4,5%	2,8%
Total	3,9%	3,9%	0,0%	3,9%

Variación interanual en porcentaje de los índices de incidencia por sector y gravedad. / http://www.oect.es/Observatorio/1%20Inicio/Indice%20de%20incidencia%20de%20AATT%20Accidentes%20de%20trabajo/ Por%20sector%20y%20gravedad/Ficheros/Sector_gravedad_TABLA_junio15_may16.pdf.

4.1.3. Relación de las condiciones de trabajo y los accidentes ocurridos

Volviendo al estudio de VII ENCT 2011 se señalan como las causas más frecuentes de accidentes en la Construcción los descuidos, distracciones, despistes y falta de atención con un 44,5 % de los casos, lo que hace pensar que la concienciación es muy necesaria para los trabajadores para evitar estas situaciones.

La VII ENCT 2011 también analiza la situación de los puestos de trabajo. Según este estudio la construcción y la agricultura tienen, por ella, una exposición mayor.

En el estudio de las condiciones ambientales encontramos a la construcción de nuevo encabezando las más desfavorables.

También se resalta que estos trabajadores se encuentran expuestos a un nivel de ruido elevado o muy elevado en un 21,8%, y que realizan actividades en los que sus puestos de trabajo están sometidos a vibraciones en casi un 30%, sobre todo en brazos o manos. Este último dato resulta aún más preocupante ya que supera muy ampliamente el referido a la industria del metal.

Otro dato negativo que aparece es que la construcción es de los sectores que más afectados en los puestos de trabajo hay por radiaciones con un 9%, sólo superado esta vez por la Industria, la cual está ampliamente relacionada también, en alguno de los casos, con la construcción.

El sector de la Construcción es también, según la encuesta de 2011, en el que los trabajadores que más se quejan del diseño

inadecuado de sus puestos de trabajo, del poco espacio, la iluminación inadecuada o superficies inestables. Podemos imaginar el cúmulo de dificultades añadidas para una persona con discapacidad.

Para concluir destacar el dato de inhalación y/o manipulación de agentes químicos. La Construcción con un 45,7% incluso supera a la Industria con un 37,6%.

La VII ENCT 2011 deja en evidencia al sector ya que destaca como uno de los que más desconfianza crea entre sus trabajadores por todos los motivos antes mencionados, y esto se corrobora, si seguimos relacionándolo, con el gran porcentaje de accidentes que se produce.

4.2. Realidad del compromiso de los empresarios y de la normativa

4.2.1. Contrataciones en el sector de la construcción

Si por otro lado estudiamos el nivel de compromiso de los empresarios españoles y la eficacia de la normativa de inserción laboral de las personas con discapacidad vemos que el Sector de la Construcción destaca de nuevo pero esta vez por ser el sector que menor volumen de contratación registra. Según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, ODISMET, en su informe de indicadores diversos y multidisciplinarios para conocer la realidad socio laboral de las personas con discapacidad, en el Sector de la Construcción se registrarían, en 2014, un total de 6.826 contrataciones. Esta cifra está muy por debajo de otros sectores como la agricultura con un número de 12.225, la Industria con 16.454 o el gran

número que encontramos de contratos en el Sector Servicios con 167.520 contratos.

En la siguiente gráfica podemos ver estos datos en la primera columna, en

la segunda la distribución vertical por porcentaje según el sector económico y la última columna la variación que se produce de 2013 a 2014, de nuevo negativa ya que disminuyen.

Sector económico	Sin actividad	16.775	11,72	1,54
	Agricultura	4.410	3,08	8,94
	Industria	12.956	9,05	-2,20
	Construcción	10.753	7,51	-1,73
	Servicios	98.208	68,63	4,83

Personas con discapacidad paradas demandantes de empleo./ <http://www.odismet.es/les/informes/informe-1-anexo-de-indicadores/24/>.

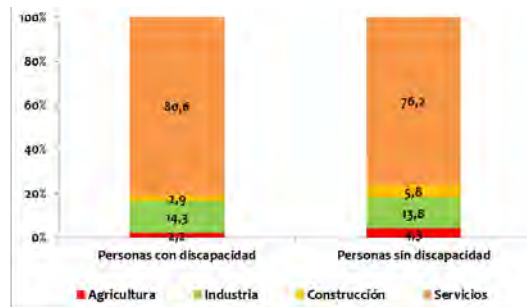
Dentro de nuestro sector las ocupaciones que registran un mayor número de contratos en términos relativos con la discapacidad son las de técnicos en construcción con 157 contratos y los supervisores de la construcción con 301.

También está muy por debajo de lo encontrado en otros sectores la proporción de trabajadores discapacitados sobre el

total.

Este índice, ya de por sí preocupantemente bajo en general, se acentúa más en la construcción.

Como consecuencia de ellos llegamos a la triste conclusión de que las personas con discapacidad tienen un 50% de menos posibilidades de trabajar en este sector.



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.

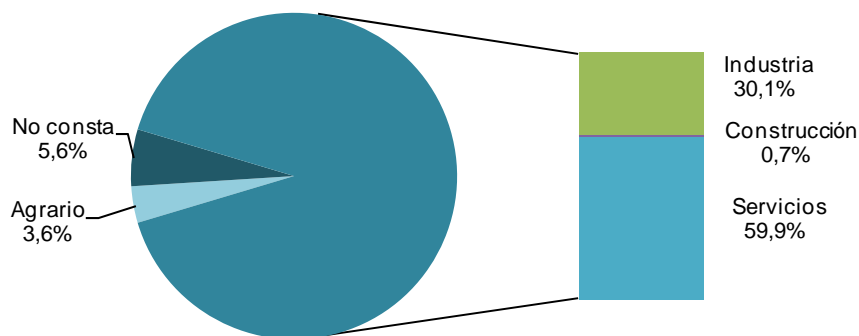
Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad. 2014/ <http://www.odismet.es/les/informes/informe-1-anexo-de-indicadores/24/>.

4.2.2. Centros de empleo

Otro dato que da luz sobre la mínima concienciación que hay del tema en el Sector es el número de centros especializados en el empleo de personas con discapacidad en la construcción. Podemos encontrarnos en sectores como la Industria o el sector Servicios con 667 y 1.327 centros especializados de empleo,

respectivamente, según el estudio que se realizó de KPMG. FEACEM y Fundación ONC en 2013 "Presente futuro de los centros especiales de empleo".

Sin embargo, en el Sector de la Construcción tan sólo encontramos 16 centros, un ínfimo 0,70% del total de los centros.



Sectores de actividad de los centros especiales de empleo. / <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>.

Es, por tanto, uno de los sectores que menor cantidad de ayudas recibe para

centros especiales de empleo como podemos ver en la siguiente tabla.

Sectores	Total (euros)	Mantenimiento de puestos de trabajo (euros)	
Agrario	8.613.838,25	8.574.378,05	3,9%
No agrario	215.993.983,42	200.607.428,84	90,8%
Industria	71.697.049,89	69.125.434,66	31,3%
Construcción	1.780.607,33	1.696.856,33	0,8%
Servicios	142.516.326,20	129.785.137,85	58,7%
No consta	13.366.963,49	11.795.815,90	5,3%
Total	237.974.785,16	220.977.622,79	100,0%

Selección de sectores de actividades a considerar en la estimación de valor añadido económico. / <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>.

No es lógico que destaque tanto por ser el sector que más discapacidad provoque como por ser el que menos centros de inserción tenga. " Las personas con discapacidad física y/u orgánica, tienen dificultades para la realización del esfuerzo físico que conlleva el desempeño de las profesiones en el sector y se encuentran con la falta de apoyos técnicos que harían posible el trabajo en igualdad de condiciones" nos expresan en el Informe de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Sector de la Construcción de FEJIDIF.

4.2.3. Salario

Otra gran dificultad con la que las personas con discapacidad se encuentran en su vida laboral es el continuo descenso del salario que reciben, como denuncia ODISMET. Es una realidad que los salarios de las personas con discapacidad son inferiores a las personas que sin ella ocupan el mismo puesto de trabajo, pero,

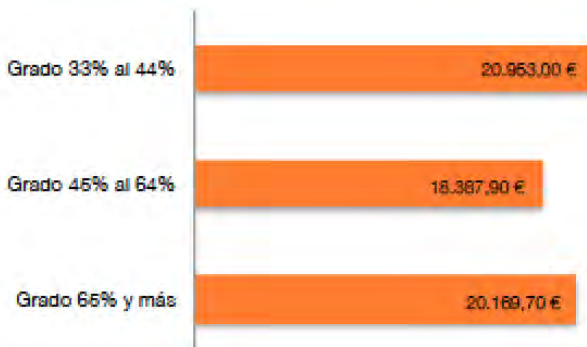
para más inri, mientras que el salario bruto anual de la población sin discapacidad aumentaba, el de las personas con discapacidad sigue bajando. ODISMET en su estudio sobre el Salario de las Personas con Discapacidad, denuncia que en 2013 mientras que el salario bruto anual del colectivo de las personas con discapacidad era de 19.138,6 euros, el resto de la población que no tenía discapacidad tenía un salario bruto anual que ascendía a 22.801,6 euros, encontrando una diferencia entre unos y otros de 3.662,4 euros brutos al año de diferencia.

En el mismo informe se refleja, además, que el salario de las personas con discapacidad tiene una evolución negativa, como se ha mencionado anteriormente, con una tendencia decreciente de la retribución de las personas con discapacidad de 1.400 euros desde 2010, a diferencia del correspondiente al conjunto de la población en el que se observa una cierta estabilidad en el salario.

En las siguientes comparativas del Observatorio de la Discapacidad Física, realizadas con el Instituto Nacional de Estadística, con fecha del 5 de junio de 2014, y con el estudio anterior de El Salario de las Personas con Discapacidad,

quedan claras las grandes diferencias de salario que se encuentran en la sociedad dependiendo de si tienes discapacidad, el tipo e incluso si eres mujer, encontrándonos, en este caso, con una doble discriminación.

Según grado de discapacidad

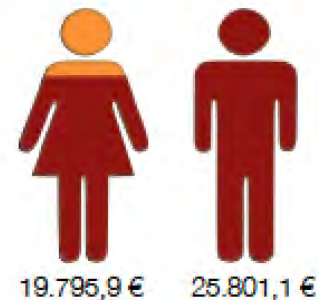
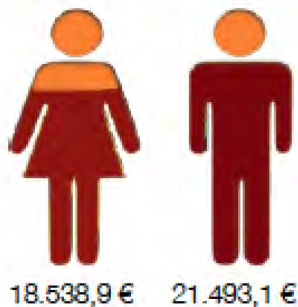


Según tipo de discapacidad



Personas con discapacidad
20.337,4 €

Personas sin discapacidad
22.970,40 €



El salario de las personas con discapacidad. / <http://www.observatoriodiscapacitat.com/les/el-salario-de-las-personas-con-discapacidad>.

Estos datos evidencian, de forma muy clara, la situación laboral con la que tienen que convivir en nuestro país las personas con discapacidad, una gran discriminación que no puede seguir pasando desapercibida.

Con más fuerza hemos de denunciar la situación con la que se encuentran los trabajadores de la construcción y en especial las personas con discapacidad. Queremos hacer ver que es muy necesario que se trabaje, de forma más intensa, en temas de prevención y concienciación en el sector para poder mejorar la situación en la que las personas con discapacidad se encuentran en él, ya sea con mayores alicientes para las empresas, mayor

persecución del incumplimiento normativo por parte de las empresas o con campañas de concienciación de las ventajas que podemos encontrar al contratar a personas con discapacidad.

4.2.4. Nivel de estudios

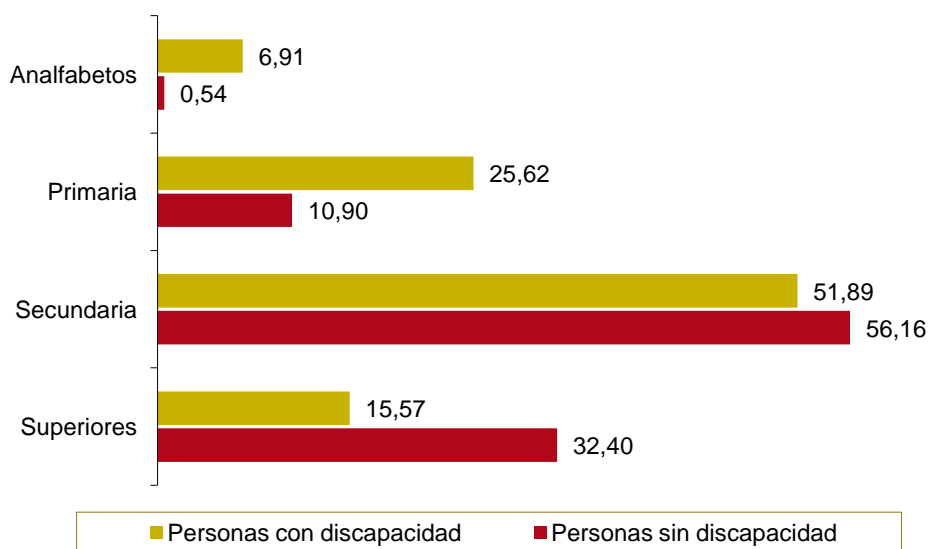
Por último, pero no menos importante, encontramos la gran variación de niveles de estudios entre las personas con discapacidad y las personas sin ella.

Según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad con datos del 2015, se observa la gran diferencia, en cuanto a estudios alcanzados, de las personas con discapacidad en comparación

a las personas con ella. En el siguiente gráfico vemos la clasificación dividida según niveles de estudios, considerando analfabetos según el INE aquellas personas que no tienen ningún tipo de estudios.

Encontramos que casi un 7% de personas con discapacidad no tiene ningún tipo de estudios frente a un mínimo 0,54% de las personas sin discapacidad. Los

discapacitados que sólo tienen los estudios de Primaria ascienden a un 25,62% mientras que el resto solo un 10,90%. Es en las personas que estudian hasta Secundaria donde mayor acercamiento de porcentajes encontramos variando, eso sí, de nuevo negativamente para las personas con discapacidad en cuanto a estudios superiores se refiere.



Distribución de las personas con y sin discapacidad según niveles formativos (%). | http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2635-1.pdf.

Por lo que a mayor formación menor peso tienen las personas con discapacidad, ya que los considerados como analfabetos superan el 37% del total de las personas en edad laboral mientras que las personas con estudios superiores con discapacidad solo representan un 2%.

Según el estudio antes mencionado de El Salario de las Personas con Discapacidad recogido por ODISMET, la formación es uno de los graves problemas para intentar solventar sus dificultades de acceso al mundo laboral. Uno de las mayores hándicaps con los que el colectivo de las personas con discapacidad se enfrenta es el acceso y seguimiento del proceso formativo que afrontan. A menudo suelen concluir en bajos niveles de cualificación, lo que repercute, de manera negativa, en sus posibilidades de acceso al empleo e igualmente en sus salarios. El salario de una persona con discapacidad con estudios

primarios es, de media 17.190,20 euros brutos al año, y podría aumentar hasta 34.403,10 euros brutos anuales con unos estudios superiores.

Además el nivel formativo, como es lógico, repercute en el tipo de ocupación a la que una persona con discapacidad puede acceder. Con mejor grado de capacitación aumentan las posibilidades de acceder a ocupaciones más especializadas a esas capacidades, en la mayoría con mayores salarios.

De igual manera el tener una mayor capacitación ayuda en los trabajos en la construcción, no sólo el poder llegar a mejores puestos con mayores salarios, si no que con una mayor educación en temas sociales de inserción y en concreto en temas de prevención de riesgos laborales se podrían mejorar todos los datos que anteriormente hemos mencionado.

4.3. Mejoras de actuación para las empresas de la construcción

4.3.1. Modelo de la actuación

En el estudio de JanPeters " Equality and diversity: goodpracticefortheconstruction sector" en 2015, se expone, como se puede ver en el siguiente esquema, un guion de ayuda a las empresas de la construcción para afrontar los desafíos de promocionar la diversidad en la inserción laboral.

Proporciona un marco de acción que puede ser utilizado por el sector para promocionar el cambio, ya que busca el poder concienciar a los empresarios de la necesidad de buscar soluciones con los propios trabajadores, identificar las áreas de la empresa que se pueden mejorar para ser adaptadas y promocionar la contratación de personas con discapacidad con los consiguientes resultados sociales y económicos.

Empieza con la necesidad de incorporar, en las empresas de la construcción, el respeto hacia estas personas, asegurando unas buenas prácticas laborales de adaptación para conseguir un mayor ahorro y productividad. Conseguir esto sería posible con un cambio de cultura hacia una más respetuosa, flexible y hospitalaria, gestionándolo y haciendo partícipes de colaborar con la inserción a toda la estructura de las empresas con cursos de formación y sensibilización dirigidos por personal especializado.

El siguiente paso que expresa es la organización y accesibilidad de los informes de las investigaciones realizadas por la empresa y de la información necesaria para que se sepa en todo momento como actuar y adaptar los trabajos para las personas con todo tipo de discapacidades, incluyendo, en estos informes, una guía de buenas prácticas, conocimientos actualizados, información accesible y un desarrollo de las distintas conclusiones a las que se han llegado aplicadas a la empresa.

En tercer lugar propone una buena promoción de las correctas prácticas de empleo para progresar en el puesto de

trabajo de las personas con discapacidad, una mejor comunicación, entre los empleados y los gerentes de la empresa, entregándoles a los trabajadores, en todo momento, los planes de actuación, las estrategias a seguir y demás acciones que promocionen los temas de diversidad en el trabajo con campañas de mejora, con distintos incentivos.

Por último aconseja una evaluación de los resultados del estudio del seguimiento de la igualdad y diversidad en el trabajo de la empresa estudiando las mejoras y costos obtenidos.

4.3.2. Ejemplos de mejora

La mayoría de las personas con discapacidad que encontramos en el sector de la construcción suelen tener discapacidades físicas. Con intención de dar luz a muchas faltas de adaptación de los puestos de trabajo se expresa una lista de posibles soluciones:

- Avances en cuanto a adaptación de herramientas, el sector de la construcción innova en cuanto a la prevención del uso de herramientas haciéndolas cada vez más seguras, del mismo modo, proponemos el desarrollo de herramientas especializadas para suplir la falta de adaptación para su uso de personas con discapacidad.

El uso de prótesis adaptadas aumentaría la productividad de la persona con discapacidad.

- Optar por proporcionar una mayor cualificación técnica y no una reasignación de puestos de trabajos que delimiten la oportunidad de la persona con discapacidad.
- Reajustes del lugar de trabajo para adaptarlo con medidas suficientes.
- Herramientas de seguimiento y evaluación de los resultados de la adaptación y productividad, con programas de rendimiento y control por lugares de trabajo.

5. Estudio de las encuestas realizadas

5.1. Desarrollo

Las encuestas se desarrollaron en dos fases, primeramente se realizaron unas encuestas para que rellenaran tanto trabajadores como empresarios y que se enviaron a cerca de 100 empresas del sector con número de trabajadores en plantilla suficientes para que debieran tener menos una persona con discapacidad contratada. Estas encuestas se enviaron con un certificado del estudio que se estaba haciendo desde la Universidad de Granada.

Por motivos que desconocemos ninguna de estas encuestas fueron devueltas contestadas por lo que se optó por realizar unas segundas encuestas de manera online, más escuetas y sólo dirigidas a trabajadores con discapacidad.

Con la ayuda de la publicación de las mismas en el periódico digital de Accesibilidad Universal de La Ciudad Accesible (Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y empresarios con discapacidad "Sí Podemos") el 16 de Mayo de 2016 conseguimos que nuestras encuestas tuvieran más difusión.

La noticia ha sido vista 1320 veces con una notoria difusión en importantes redes sociales como Facebook donde se compartió 140 veces.

La publicación de las encuestas: <http://periodico.laciudadaccesible.com/universidad/item/6973-encuesta-sobre-inclusion-laboral-en-la-construccion>.

La encuesta que se realizó online fue la siguiente:

Con este formulario queremos realizar un estudio sobre la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en el Sector de la Construcción.

1. Provincia de trabajo.

2. Sexo.

- Mujer.

- Hombre.

3. Edad.

4. ¿Cuál es el mayor nivel de estudios que ha terminado?

- Estudios primarios incompletos.
- Estudios primarios.
- Educación Secundaria.
- Estudios de Bachillerato/Formación Profesional.
- Estudios Universitarios.

5. ¿Qué grado de discapacidad tiene reconocido?

- Menos de 33%.
- Entre el 33% y el 65%.
- Más del 65%.

6. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?.

- Psíquica.
- Sensorial.
- Intelectual.
- Físicas.

7. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- En activo. Por cuenta propia.
- En activo. Por cuenta ajena.
- Pensionista.
- Estudiante.
- Desempleado.
- Otros.

8. ¿Su discapacidad tiene su origen en un accidente laboral en el Sector de la Construcción?.

- Sí.
- No.

9. En su último empleo, ¿cuáles de estas situaciones se asemeja más a su situación laboral?.

- *Se encuentra totalmente integrado en la empresa y recibe apoyo por parte de sus superiores.*
- *Percibe rechazo por parte de sus compañeros o superiores.*
- *Su puesto de trabajo se encuentra adaptado a sus necesidades.*
- *Necesita una mejor adaptación de su puesto de trabajo.*
- *Percibe un salario acorde al trabajo que desempeña.*
- *Su salario no se corresponde al trabajo que realiza.*

10. *Indique a continuación que dificultades ha encontrado a lo largo de su vida por el hecho de tener una discapacidad.*

11. *¿Qué mejoras propondrían para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Sector de la Construcción?*

5.2. Resultado de las encuestas

Tras la difusión de la noticia por numerosas páginas en internet asociadas a la discapacidad, se han obtenido 19 respuestas de personas con discapacidad en el sector de la construcción.

La distribución geográfica por comunidades autónomas de las persona que han respondido a la encuesta es diversa pero más de la mitad de los encuestados se encuentran en Andalucía, un 53%, destacando los residentes en la provincia de Granada, le sigue la comunidad valenciana con un 16%, Asturias con un 11% y Castilla la Mancha y Castilla y León con un 10% cada una.

En cuanto al sexo de los encuestados nos encontramos con un 78,9% de hombres respecto a un 21,1% de mujeres. Lo que hace notar lo señalado en el estudio de la diferencia de participación entre hombre y mujeres con discapacidad en el sector.

En referencia a la edad de los encuestados encontramos un 21% de menores de

35 años, un 32% entre los 36 y los 45 años y un 47% mayores de 46 años. Del mismo modo recalamos lo expuesto en el estudio, en el sector de la construcción encontramos mayor número de personas con discapacidad cuanto más años pasan trabajando en el sector.

En su mayoría, un 73,7%, estas personas tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 65%, un 15,8% un grado de discapacidad mayor del 65% que se considera más grave y un 10,5% con un grado de discapacidad menor del 33% que se considera leve.

Los tipos de discapacidad que destacan en los encuestados del sector de la construcción son las discapacidades físicas con un 47,4% y las discapacidades sensoriales con un 42,1%. Estas discapacidades suelen estar más ligadas al sector por el nivel de accidentes que, como hemos analizado en el estudio, encontramos. Sólo un 10,5% tienen discapacidades intelectuales y ninguna de las personas encuestadas padece discapacidad psíquica.

En cuanto al nivel de estudios alcanzados encontramos un porcentaje alto en la finalización de estudios de Bachillerato y Formación Profesional un 47,4%, seguido de un 36,8% que han alcanzado estudios universitarios. Como vemos en la gráfica se ven también porcentajes de personas con discapacidad que se quedan en la finalización de estudios de Secundaria, Primaria o incluso la no finalización de estos últimos.

En la pregunta de si su discapacidad tenía origen en el sector de la construcción encontramos un 21,1% que afirma que sí es el origen de su discapacidad.

De los encuestados un 38,9% se encuentran en activo por cuenta ajena, un 16,7% en activo pero por cuenta propia y un 11,1% son pensionistas. Como vemos en la gráfica un 33,3% de los encuestados con discapacidad se encuentran en desempleo.

En la encuesta ofrecimos diferentes

opciones, con distintas situaciones, para que eligieran las que más se acercaban a la situación en que se encontraban en su último empleo. El mayor porcentaje, un 33,3%, lo encontramos en la opción de que necesita una mejor adaptación para su puesto de trabajo, seguido de un 16,7% que percibe rechazo por sus compañeros debido a su discapacidad y de un 16,7% en el que su salario no corresponde al trabajo que realiza. Por otro lado vemos también valores positivos aunque en menor porcentaje, un 16,7%, que afirman que su puesto se encuentra adaptado a sus necesidades, un 11,1% que se encuentra totalmente integrado en la empresa y recibiendo apoyo de sus superiores y sólo un 5,6% eligen la opción de que su salario es acorde con el trabajo que realiza.

De lo narrado por los encuestados a la cuestión número 10 en la que se les solicitaba que relataran dificultades a las que se habían enfrentado durante su vida laboral por el hecho de tener una discapacidad, la mayoría señalan las barreras de accesibilidad laboral. Son muchos los que denuncian las dificultades de acceso que tienen para encontrar trabajo ya que expresan que no hay oferta de empleo para ellos o empleos con puestos de trabajo no adaptados. Por otro lado encuentran un gran rechazo social. Encuestados expresan que solo con señalar que eran discapacitados eran rechazados de entrevistas de trabajo o si accedían eran sólo por las ventajas económicas para las empresas. Sólo un 10% afirma no haber encontrado ninguna dificultad en su vida laboral.

Con la experiencia en primera persona de los encuestados, se les preguntó que mejoras propondrían para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector de la construcción. Estas personas ven necesaria una mejor política de ayuda a la inserción de las personas con discapacidad en el sector de la construcción que promocionen unas adecuadas y reales adaptaciones de los puestos de trabajo, mayor sensibilidad y concienciación hacia las personas con discapacidad en el sector de la

construcción que genere una mayor oferta de puestos de trabajo en el sector de la construcción y el velar por el cumplimiento de las empresas del porcentaje de reserva para personas con discapacidad.

Estas encuestas reflejan de nuevo la realidad que con este estudio se denuncia. El sector de la construcción sigue siendo unos de los sectores con menor inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que hace que sea necesario un gran cambio en las políticas de inclusión social para mejorar este tema.

6. Conclusiones

Como se ha resaltado en el estudio las personas con discapacidad tienen el gran riesgo, en nuestra sociedad, de no encontrar posibilidad de salir del desempleo y la inactividad. La discriminación no se queda sólo ahí, si no que en aquellas que logran trabajar se encuentra una diferencia abismal de salarios con respecto a las personas que no sufren ninguna discapacidad.

Estas características descritas en el estudio del empleo de las personas con discapacidad muestran que las políticas actuales de inserción laboral no son nada eficientes. Especialmente en el sector de la construcción, donde se encuentran los peores valores en cuanto a inserción y situación del puesto de trabajo.

Como se puede ver no existe concienciación en cuanto a la inserción del colectivo de las personas con discapacidad en el sector de la construcción.

Es necesaria una mejor educación, adaptada a las distintas necesidades de las personas con discapacidad, que les permitan encontrar y ascender en puestos de trabajo con una correcta adaptación y una mayor labor de concienciación para los empresarios de los beneficios sociales y económicos de las personas con discapacidad.

Es por ello que desde este estudio se ve necesario:

- Regularizar una titulación mínima,

se debe reconocer un proceso para la escolarización y el aprendizaje mínimo de las personas con discapacidad con centros adaptados para que de este modo, tengan mayor desarrollo personal, mayor integración y participación en la vida social y laboral.

- Programas de sensibilización a la ciudadanía sobre los derechos y la participación activa de todas las personas con discapacidad.
- Mayor regularización de la formación para el empleo. Regularización de informes de adaptación de puestos de trabajo, así como de establecer programas de actuaciones eficaces, que tan necesarias son, de la Inspección para el control de las condiciones de trabajo y del uso de las subvenciones públicas de fomento y mantenimiento de empleo para las personas con discapacidad.
- Del mismo modo se ve esencial mayores incentivos fiscales y promociones de las empresas que empleen personas con discapacidad en ofertas públicas y que adapten el puesto de trabajo correctamente.
- Los poderes públicos deben garantizar efectivamente la igualdad e integración social y laboral de las personas con discapacidad. Denunciar el bajo papel conseguido de la cuota de reserva de empleo en las empresas del 2%, ya que se observa, por un lado, una alta preferencia, en las empresas, por las medidas que permiten el cumplimiento alternativo de esta ley y, por otro, un escaso seguimiento que las autoridades hacen de ella.
- Políticas que ayuden a las personas que adquieren la discapacidad durante el desarrollo de su carrera profesional, favoreciendo la conservación y reintegración laboral de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, hecho que afecta especialmente al sector de la construcción.
- Son necesarios un mayor número de centros de empleo, especializados en el

sector de la construcción, que cuenten con mejores ayudas para la promoción del empleo entre las personas con discapacidad.

- Solucionar la evolución negativa de los salarios de las personas con discapacidad.

7. Referencias

- Odismet. Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, 2015. Banco de datos de ODISMET (Observatorio sobre la discapacidad y mercado de trabajo en España): Personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad, año 2015. Fuente: <http://www.odismet.es/>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015. Estadística de Accidentes de Trabajo. Resumen de principales resultados. Año 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Fuente: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>.
- IMSERSO, 2016. Base Estatal de datos de personas con discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales, año 2016. Fuente: http://imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm.
- Informe Mundial sobre la Discapacidad. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud, año 2011. Fuente: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.
- Valencia, 2014. Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. Luciano Andrés Valencia, año 2014. Fuente: <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>.
- Ayala, D., Bravo, G. & Gómez, N. &, 2012. Historia de la Fonoaudiología en la Edad Antigua. Diana Liseth Ayala, GinnaMarcella Bravo y Natalia Gómez, año 2012. Fuente: <http://docplayer.es/9840762-Elaborado-por-diana-liseth-ayala-ginna-marcella-bravo-y-natalia-gomez.html>.

- Hernández, Elsa. Desarrollo Histórico de la Discapacidad. Evolución y Tratamiento. Elsa Hernández. Fuente: http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/cad_guia_disc_UT1.pdf.
- Di Nasso, Patricia. Mirada Histórica de la Discapacidad. Patricia Di Nasso. Fundació Càtedra Iberoamericana. Universitat de les Illes Balears. Fuente: http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/.
- Borinsky, 2005. Problemas de la anormalidad infantil en la Psicología y la Psicoterapia. Marcela Borinsky y Ana María Talak, año 2005. Fuente: <http://www.elseminario.com.ar/>.
- Discapacidad y empresas: un Análisis de la Productividad, 2008. Discapacitados y Empresas un análisis de la Productividad. El coste de oportunidad desconocido. Mariela Pino García, año 2008. Fuente: https://www.juntossomoscapaces.org/wp-content/uploads/2015/05/Un_analisis_de_la_productividad.pdf.
- Caso práctico Lexnova, Forma de calcular la obligación de reserva del 2% de la plantilla en las empresas para ocupar trabajadores discapacitados. Fuente: http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto162.htm.
- Fundación Inserta: Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad. Fundación Inserta, Once. Incentivos Económicos por la Contratación de Personas con Discapacidad. Fuente: <http://www.fsc-inserta.es/SERVICIOSADEMANDANTES/EMPRESAS/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>.
- VII ENCT 2011. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, año 2011. Fuente: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/.menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.