

POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Informe 2020

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Número 30

POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA
AERONÁUTICA PARA LA INCLUSIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Informe elaborado con el apoyo de consultoría y asistencia técnica de
Alter Civites S.L.



PRIMERA EDICIÓN: Enero, 2021

© DEL TEXTO: Sus autores.

© DE ESTA EDICIÓN: CERMI, 2021.

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: ENAIRE.

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-3228-2021

ISBN: 978-84-18433-10-8

El PDF accesible y el EPUB de esta obra están disponibles a través del siguiente código QR:



POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Informe 2020



ÍNDICE

PRÓLOGO	
<i>Pedro Saura</i>	9
PRÓLOGO	
<i>Ángel Luis Arias Serrano</i>	11
1. PRESENTACIÓN DEL INFORME	13
2. ENAIRE Y SU COMPROMISO SOCIAL	17
3. LA INDUSTRIA AERONÁUTICA EN ESPAÑA	23
Ocupación en el sector aeronáutico	26
Retos de futuro	27
4. LA INDUSTRIA AERONÁUTICA ESPAÑOLA Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE	31
5. EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	35
5.1. Cifras de ocupación	35
5.2. Marco jurídico esencial	39
5.3. Rasgos básicos de las políticas públicas de promoción de empleo de personas con discapacidad	41
5.4. El papel de las empresas en la inclusión laboral	44
5.5. El valor de las alianzas con las organizaciones sociales de la discapa- cidad (iniciativa social económica)	48
6. ALGUNAS PRÁCTICAS DE REFERENCIA	53
7. LOS EFECTOS DE LA CRISIS PROVOCADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19	77
7.1. Impacto en el sector aeronáutico	77
7.2. Impacto en el empleo de las personas con discapacidad	80
7.3. Tendencias en el empleo post COVID-19	84



8. PRINCIPALES POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA ESPAÑOLA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	91
8.1. Inserción laboral de personas con discapacidad	91
8.2. La contratación como mecanismo de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector	93
8.3. La contribución de los servicios de accesibilidad y atención a la generación de empleo de personas con discapacidad en el sector aeronáutico	95
8.4. La discapacidad en la I+D+i aeronáutica	97
8.5. Especial consideración del subsector de las aeronaves no tripuladas (drones)	99
9. PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA PROMOVER ACTIVAMENTE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	103
9.1. Para los poderes públicos, agenda política	104
9.2. Para los gestores y operadores públicos y privados del sector	105
9.3. Para los agentes sociales	106
10. FUENTES DOCUMENTALES	107
ANEXO. Empresas del sector aeronáutico por área de actividad	115

PRÓLOGO

Es para mí un honor escribir el prólogo del informe *Potencialidades de la industria aeronáutica para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* que, gracias al estudio e investigación de los excelentes profesionales de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la colaboración de ENAIRE, como parte del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, han hecho posible poner a disposición de nuestra sociedad este novedoso Informe, que estoy seguro será de gran utilidad al sector aeronáutico y a todos nuestros grupos de interés.

A lo largo de este informe, se recoge de manera especialmente relevante el papel clave que el sector aeronáutico tiene en la economía española, lo que se traduce en importantes oportunidades referidas al mercado laboral gracias a la creación de empleos directos e indirectos en un tejido empresarial que abarca diferentes especialidades y cualificaciones. Igualmente, los retos que se nos presentan pueden ser una vía para ampliar la diversidad en las plantillas como uno de los factores clave para la sostenibilidad de las compañías.

Desde este Ministerio somos conscientes, más que nunca, del impacto positivo de la diversidad en el desarrollo de nuestros negocios, en la innovación y en la competitividad. A esto se une, y más a la vista de las cifras de ocupación recogidas en el estudio, la responsabilidad de conseguir entre todos ecosistemas más igualitarios y favorecer oportunidades de trabajo con el espíritu que recoge el preámbulo de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible de “no dejar a nadie atrás”.

Con este propósito, se realiza a lo largo de este informe un detallado análisis sobre las potencialidades de la industria aeronáutica para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, prestando especial atención a la situación de crisis causada por la pandemia de la COVID-19. En un momento tan difícil y delicado como el actual es cuando, más que nunca, debemos actuar, crear marcos conjuntos de colaboración y alianzas y abrir las vías para aumentar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral en las entidades de nuestro sector y en este propósito estará siempre apoyando este Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.



Pedro Saura
*Secretario de Estado de Transportes,
Movilidad y Agenda Urbana*
Enero de 2021

PRÓLOGO

Como Director General de ENAIRE, entidad pública empresarial y principal proveedor de servicios de navegación aérea en España, quiero haceros llegar el compromiso de nuestra organización con el impulso de la inclusión laboral de las personas con discapacidad ofreciendo oportunidades de empleo de calidad, no solo en nuestra empresa, sino también en el ámbito aeronáutico. Por ello, considero de máxima importancia facilitar este tipo de informes que tienen como objetivo favorecer la concienciación y visibilidad de oportunidades para que todos los agentes implicados en nuestra cadena de valor y en nuestra industria, puedan colaborar en garantizar la inclusión social, incrementando las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

Sabiendo que son momentos difíciles para todos, en el ámbito aeronáutico y por tanto también en ENAIRE, hemos tenido que replantearnos especialmente cuestiones muy relevantes en nuestros modelos de negocio, pero también han servido para reflexionar sobre cómo podemos entre todas las empresas que lo conformamos, contribuir a unos modelos sociales más justos e igualitarios.

Confío que este Informe sirva como una pieza más para esa reflexión. Porque las empresas son las personas que las componen y, cada vez más, han de ser un reflejo del mundo diverso en el que vivimos. Y nuestra responsabilidad para contribuir a garantizar los derechos con discapacidad y sus familias es ineludible.



Ángel Luis Arias Serrano
Director General de ENAIRE
Enero de 2021

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El empleo es un derecho de todas las personas (artículo 35 de la Constitución Española), también de las personas con discapacidad que, para su efectiva garantía, requieren apoyos y medidas específicas. En este sentido, el **artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**¹ reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad *“a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”*. Ello incluye su derecho *“a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”*.

En este mismo sentido, el artículo 35.1. del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social² establece que *“las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”*. Según el artículo 36 *“se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo”*. De manera más específica, el artículo 42 de la citada

¹ <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

² <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

norma obliga a las empresas, con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras que entre ellas, al menos, el 2 por ciento sean personas con discapacidad.

Asimismo, la promoción de un empleo inclusivo para todas las personas está alineada con la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible³, adoptada en 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas y que se concreta en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas específicas para alcanzar en 2030. Los ODS, recogidos en el documento *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*⁴, son el resultado de un proceso de trabajo intergubernamental de dos años de duración que tiene como origen «El futuro que queremos», el documento resultante de la conferencia de Río + 20 (junio de 2012).

También cabe destacar el Pilar Europeo de derechos sociales⁵, entre los ámbitos de actuación de las políticas de la Unión Europea planteados por la Comisión Europea para garantizar su resistencia ante futuras crisis, fomentar la inversión y aumentar la competitividad, y ofrecer más oportunidades de empleo y un mejor nivel de vida. Este pilar consiste en dar a los ciudadanos unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Se basa en veinte principios estructurados en tres categorías:

- Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.
- Condiciones de trabajo justas.
- Protección e inclusión social.

³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

⁴ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>

⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es



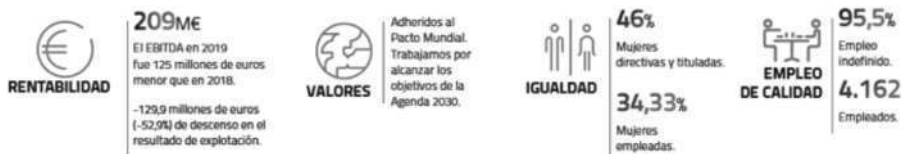
En este sentido, ENAIRE, en colaboración con el CERMI, se propone impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector aeronáutico español, a través de aquellas vías que ofrezcan unas mejoras oportunidades de empleo en condiciones de calidad y sostenibilidad.

Y para ello, como actuación preparatoria, se presenta este informe, que analiza las potencialidades de la industria aeronáutica para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, haciendo un especial foco en la situación causada por la pandemia de la COVID-19.

2. ENAIRE Y SU COMPROMISO SOCIAL

ENAIRE es una entidad puntera y referente internacional en el ámbito de la navegación aérea, prestando sus servicios en el espacio aéreo español. Es una entidad de derecho público adscrita al Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, con personalidad jurídica propia e independiente, que realiza su actividad en el marco de la política general de transportes del Gobierno.

Algunas cifras de interés:



Fuente: Memoria ENAIRE 2019⁶

ENAIRE muestra una presencia muy superior a la del sector en cuanto a la presencia de mujeres en plantilla. Esto se debe, en gran parte, a su apuesta por la responsabilidad social y el desarrollo sostenible.

⁶ https://www.enaire.es/sobre_enaire/conoce_enaire/informes_anuales/memoria

En materia de inserción laboral de personas con discapacidad, ENAIRE cumple con la normativa vigente en materia de cuota de reserva y, si bien lleva a efecto de una manera relevante la contratación de personas con discapacidad, dada la naturaleza del servicio que se presta la entidad, las particulares características de su plantilla y las ocupaciones que desempeñan, compuesta por un 75% de controladores de tráfico aéreo, técnicos de mantenimiento y técnicos de operaciones, así como la criticidad de los sistemas e instalaciones que tienen a su cargo y por los especiales emplazamientos donde se localizan las instalaciones que mantienen, la entidad ha de recurrir y así ha sido autorizada, a aplicar otro tipo de medidas, alternativas en parte a la contratación.

Entre las políticas desarrolladas, toma especial relevancia (a efectos del presente informe) la apuesta de la entidad por el empleo diverso y por la compra responsable, potenciando, entre otras medidas, la contratación con Centros Especiales de Empleo.

• **Integración y empleo accesible**

Una línea clave para la RSE de ENAIRE se enfoca en la reducción de desigualdades, por lo que se potencia la contratación con Centros Especiales de Empleo, actuando con criterios de responsabilidad y apoyo a la diversidad, así como la contratación pública responsable. En 2019 y en cumplimiento de las medidas alternativas recogidas en Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, dadas las características de la plantilla, compuesta por un 75% de controladores de tráfico aéreo, técnicos de mantenimiento y técnicos de operaciones, en el mes de octubre 2019 se publicó una convocatoria de subvenciones, con cargo al presupuesto global de ENAIRE, orientada a Fundaciones y Asociaciones de utilidad pública involucradas en la integración social y creación de empleo de personas con discapacidad por un importe de 697.122,68 €. De esta forma, se contribuye a generar oportunidades de empleo para colectivos de difícil inserción laboral.



En enero de 2019 se firmó un Protocolo General de Actuación con la Fundación ONCE, CERMI y FEACEM, como marco común para desarrollar colaboraciones a nivel institucional, actuaciones de sensibilización y políticas conjuntas de inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad.



Fuente: Memoria ENAIRE 2019⁷

A fecha de diciembre de 2019, el 0,96% de la plantilla de ENAIRE correspondía a personas con discapacidad (40 personas).

• **Compra pública responsable**

En línea con los valores y principios éticos propios, ENAIRE cuenta con procedimientos adaptados a la nueva Ley de Contratos del Sector Público, garantizando que los proveedores cumplen los requisitos medioambientales, sociales y laborales establecidos en la UE.

⁷ https://www.enaire.es/sobre_enaire/conoce_enaire/informes_anuales/memoria

Para potenciar la empleabilidad y generar oportunidades de empleo para grupos de difícil inclusión laboral, como las personas con discapacidad, se potencia la contratación con Centros Especiales de Empleo.

Así, en 2019 se ejecutó un importe de 319 mil euros vinculado a contratos a CEE:

Objeto del contrato	IMPORTE 2019
Servicio de conservación y mantenimiento de Zonas Verdes en el ACC Madrid (Contrato Reservado CEE)	17.300
Servicio de Lavandería ACC y Torre de Control Madrid-Barajas (Contrato Reservado CEE)	27.388
Prestación de Servicio de Actividades de Recepción y Celaduría de la DRNA Sur	25.475
Prestación de Servicio de Paquetería y almacenaje CAL-R DRSUR de ENAIRE	22.641
Plan de Atención al Empleado de ENAIRE	90.000
Gestión de la bonificación de la formación en la FUNDAE	40.762
Proyecto "Te escucho" para el cambio de cultura organizativa de ENAIRE	91.000
Digitalización y Archivo de Documentación de la División de Contratación	4.261
Total	318.825

Fuente: Datos facilitados por ENAIRE

Esta cifra supone un 0,61% del importe de contratos de asistencia y servicios totales:

Volumen de contratación 2019



Fuente: Memoria ENAIRE 2019⁸

⁸https://www.enaire.es/sobre_enaire/conoce_enaire/informes_anuales/memoria



- Información sobre la estrategia prevista en materia de gestión de la diversidad e inclusión de las personas con discapacidad.

La estrategia prevista por ENAIRE en materia de gestión de la diversidad e inclusión de las personas con discapacidad se centra en varios ejes que abarcan tanto el impacto en el plano interno como en el plano externo, orientándonos a contribuir a la reducción de desigualdades en un sector tan específico como el aeronáutico y extendiendo sus beneficios a toda nuestra cadena de valor.

De este modo, potenciar la concienciación y sensibilización es uno de los ejes principales, tanto de la plantilla como de sus grupos de interés, favoreciendo el conocimiento y difundiendo y compartiendo buenas prácticas que sirvan a otras empresas del entorno a la hora de adoptar políticas de inclusión.

Aumentar la empleabilidad es también un eje clave en esta estrategia: contar con más personal con discapacidad en plantilla, a través de convocatorias públicas de empleo, ofreciendo un trabajo de calidad y estable, así como favorecer la inserción laboral en otras entidades del sector, colaborando con proyectos de otras entidades, orienta conseguir el doble objetivo de dar una independencia social y económica a las personas con discapacidad y lograr entornos más diversos. Dentro de este eje figura la potenciación de la contratación con Centros Especiales de Empleo, en pro de una compra pública responsable, como una pieza fundamental como motor de crecimiento para este grupo social.

Por último, esta estrategia también seguirá centrada en colaborar con entidades especializadas en la materia, creando marcos conjuntos de actuación y alianzas para contribuir a garantizar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, dado el interés social para el conjunto de la sociedad así como para el sector aeronáutico.

3. LA INDUSTRIA AERONÁUTICA EN ESPAÑA

La industria aeronáutica es una industria estratégica en la economía española, como demuestran las grandes magnitudes del sector⁹:



Fuente: Datos TEDAE y TEDAE Analysis TEDAE y Airbus Annual Report 2015 - Estadísticas Banco Mundial 2015. Datos ONA

¿POR QUÉ LA AERONÁUTICA ES UNA INDUSTRIA ESTRATÉGICA PARA LA ECONOMÍA ESPAÑOLA?



Fuente: *La Aeronáutica española, una apuesta de futuro*. TEDAE, 2017¹⁰

⁹ En el anexo se recoge información facilitada por ENAIRE sobre las empresas del sector aeronáutico por área de actividad.



Fuente: *Memoria de actividades TEDAE, 2019*¹¹

Se trata de un sector con un elevado componente de innovación, dimensión en la que se producen grandes inversiones con un alto retorno.

Según datos de la Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio (TEDAE):

- Por cada 100 € invertidos por la industria aeronáutica en I+D+i se incrementa el PIB en 700 €.
- La industria aeronáutica es responsable del 6% del total del gasto en innovación tecnológica nacional.

¹⁰ https://www.tedae.org/uploads/files/1499861551_retos-aeronautica-pdf.pdf

¹¹ https://www.tedae.org/uploads/files/1595238194_mem-act-tedae-2019-2-pdf.pdf

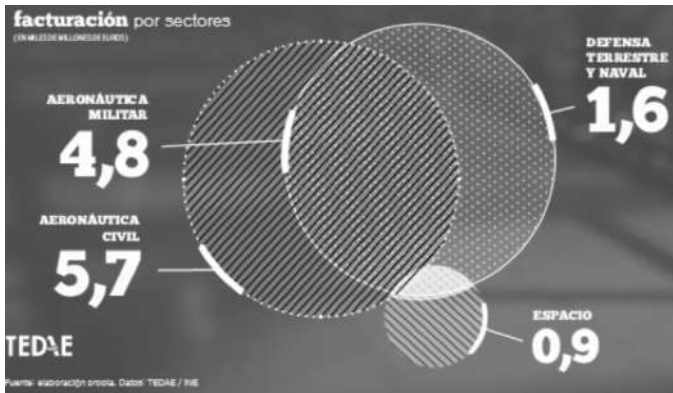


En cuanto a la composición del sector, principalmente son PYMES las empresas que lo componen:



Fuente: Memoria de actividades TEDAE, 2019¹²

La aeronáutica civil es el segmento de mayor peso en la facturación del sector:



Fuente: Memoria de actividades TEDAE, 2019¹³

¹² https://www.tedae.org/uploads/files/1595238194_mem-act-tedae-2019-2-pdf.pdf

¹³ https://www.tedae.org/uploads/files/1595238194_mem-act-tedae-2019-2-pdf.pdf

En cuanto a la tipología de sus actividades, existen empresas españolas en los subsegmentos de fabricantes de aviones, constructores de célula, motores, sistemasequipos, mantenimiento, ingenierías, mecanizados y utillajes y pintura:

Ocupación en el sector aeronáutico

Se estima que la aeronáutica genera un total de 108.000 empleos directos e indirectos. De manera directa, en 2019 se contabilizaron un total de 57.618 trabajadores en este sector, caracterizándose por ser empleos de una alta calidad y cualificación.

Se trata de un sector muy masculinizado. Solo el 21% de estos puestos corresponden a mujeres que, aunque sigue estando muy lejos de la mitad, está dentro de la media de mujeres que se gradúan en las universidades de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas.



Fuente: *Memoria de actividades TEDAE*, 2019¹⁴

¹⁴ https://www.tedae.org/uploads/files/1595238194_mem-act-tedae-2019-2-pdf.pdf



Asimismo, se trata de un sector con empleos predominantes de alta cualificación.

En el global del sector aeroespacial, este se estructura en una cadena productiva que comprende desde las etapas de investigación previas, hasta el diseño de estructuras, instrumentación y aplicaciones, pasando por la creación de prototipos y ensayos, o la fabricación de aviones, vehículos espaciales, cohetes y todos sus componentes, su mantenimiento y la gestión de los datos que se obtienen.

La distribución se estima¹⁵ en:

- 47%: Técnicos de alta cualificación
- 40%: Ingenieros y licenciados
- 13%: Otros perfiles técnicos

Retos de futuro

La industria aeronáutica quiere consolidar su crecimiento y competitividad en los siguientes años. En concreto, la guía estratégica 2015-2025 del TEDAE establece los siguientes objetivos¹⁶:

- Duplicar la facturación y llegar al 1% del PIB.
- Aumentar las capacidades de integración en el mercado.
- Fortalecer el tejido industrial español.
- Consolidar las exportaciones con otros países.
- Reforzar las capacidades tecnológicas, gracias a la apuesta en I+D+i.
- Mejorar la coordinación entre los diferentes actores.

¹⁵ <https://industria.ccoo.es/b1a0785cbefdbba0d26be17857af42df000060.pdf>

¹⁶ https://www.tedae.org/uploads/attachments/1461082017_retos-del-sector-aeronutico-en-espaa-gua-es-tratgica-2015-2025-pdf.pdf

- Igualar la productividad con la de Europa y tener más presencia en la UE.
- El desarrollo de áreas tecnológicas para futuros programas.
- Mejorar la competitividad productiva para superar los altos niveles de exigencia.

Para esto, se plantea una estrategia que se enfoca en la formación constante, el cuidado del medioambiente, la inversión en I+D+i, la competitividad y el desarrollo de la cadena de suministro.

La sostenibilidad en el liderazgo del sector aeronáutico reside en gran medida en adaptar los esquemas de formación españoles de los que se nutre fundamentalmente el sector a los estándares de excelencia disponibles en las sociedades más avanzadas. Estas necesidades y sus acciones de mejora, se centran en tres pilares¹⁷:

- NUEVAS COMPETENCIAS NO ACADÉMICAS:

Formación en nuevas competencias aplicables a todos los niveles de la empresa. Los profesionales de perfil técnico, administrativo y productivo deben disponer a su incorporación en la empresa de competencias del tipo: comunicación colaboración, innovación y gestión empresarial así como tecnologías derivadas de la nueva industria 4.0.

- OPCIONES DE ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA:

En cuanto a la formación superior, el despliegue de nuevas tecnologías y técnicas de simulación, no puede crear la apariencia de que la espe-

¹⁷ <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/AgendasSectoriales/Agenda%20sectorial%20de%20la%20industria%20aeron%C3%A1utica/Agenda-sectorial-industria-aeronautica.pdf>



cialización y profundización en las áreas de conocimiento tradicionales son innecesarias. Hay que asegurar la disponibilidad de estas opciones formativas y facilitar la aproximación vocacional a ellas ante la expectativa de entrada inmediata en el mercado laboral, con acuerdos de contenido universidad empresa, opciones de doctorado y facilidades de compatibilización de los estudios de especialización con la incorporación y práctica en la empresa. En cuanto a la formación profesional, las nuevas capacidades industriales están generando necesidades de formación profesional nuevas. Así a tradicional Formación Profesional de grado medio relacionada con el sector aeronáutico, la de “Técnico de Mantenimiento de Aeronaves” deben añadirse con facilidad nuevas titulaciones, como: Técnico en Montaje de Estructuras e Instalación de Sistemas Aeronáuticos Técnico en Fabricación en Materiales Compuestos y otras relativas a las nuevas tecnologías y procesos que se desarrollen en el futuro gracias a los esfuerzos en I+D+i Dotando al sistema educativo de la flexibilidad suficiente para crear nuevas titulaciones en función de la demanda industrial.

- **IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL:**

Que mejore la atractividad de la formación profesional para los alumnos y adapte las capacidades y conocimientos de los titulados a la realidad industrial y laboral de la empresa.

Desde ENAIRE se apuntan algunos retos que son extrapolables al conjunto del sector. Se afirma, así, que la inclusión en el mercado de trabajo de personas con discapacidad presenta importantes retos que dependen de factores en ocasiones externos a las propias organizaciones, como el contexto legal y la coyuntura económica, así como de factores asociados a la gestión de la empresa, a la cultura organizacional y a prácticas internas en la gestión de los recursos humanos.

“En sectores altamente especializados, como el aeronáutico, se debe seguir trabajando para fomentar la concienciación y dotar a nuestras plantillas de una mayor diversidad. En la situación actual, la COVID-19 ha golpeado duramente la tasa de ocupación de las personas con discapacidad, por lo se presenta una dificultad añadida que requerirá la colaboración de todas las organizaciones para no dejar a nadie atrás”.

Ángel Luis Arias Serrano, Director General de ENAIRE

“Para ENAIRE es un reto dar mejor respuesta a los problemas de empleabilidad de personas discapacitadas en el sector aeronáutico, para lo que se precisa un amplio conocimiento de las ocupaciones requeridas en el sector y una sensibilización dirigida a la plantilla del futuro empleador de cara a asegurar una concienciación que redunde en un clima laboral satisfactorio, impulsando conjuntamente la consecución de un entorno laboral más equitativo”.

Lourdes Mesado Martínez, Directora de Personas de ENAIRE

“Las diferentes iniciativas que estamos llevando a cabo en ENAIRE orientadas al colectivo de personas con discapacidad, fueron demandadas por nuestros grupos de interés y recogidas en los estudios de materialidad de responsabilidad social empresarial. Siendo nuestro sector tan especializado, poder contribuir a la reducción de las desigualdades, ser consistentes con la creación de impactos positivos y hacer realidad el acceso al mercado de trabajo de personas que cuentan con más dificultades, es todo un reto en el que necesitamos el conocimiento y la colaboración de diferentes agentes para abordar esta cuestión con la responsabilidad ineludible de una entidad pública empresarial y como una cuestión de justicia social, dando cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030”.

María López Fernández-Pacheco, Jefa del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial y Agenda 2030

4. LA INDUSTRIA AERONÁUTICA ESPAÑOLA Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible¹⁸, adoptada en 2015 por la Asamblea General de Naciones Unidas, se concreta en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas específicas para alcanzar en el año 2030. Los ODS, recogidos en el documento *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, son el resultado de un proceso de trabajo intergubernamental de dos años de duración que tiene como origen *El futuro que queremos*, el documento resultante de la conferencia de Río + 20 (junio de 2012).

La nueva agenda para el desarrollo sostenible responde a cinco ideas fundamentales:

- El sentido de urgencia para alcanzar los ODS, es decir, para hacer frente a los retos y amenazas que afectan el desarrollo sostenible a escala planetaria.

¹⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- El potencial transformador que tienen los ODS y los hitos respecto de las pautas que condicionan la sostenibilidad del planeta actualmente.
- El carácter global y universal de los ODS y de los hitos asociadas a cada uno, que deben ser aplicables a todos los países, partiendo, sin embargo, de las diferencias actualmente existentes en cada uno.
- El carácter indivisible de los ODS y de los hitos asociadas a cada uno, que deben intentar alcanzar en su conjunto, con un enfoque integral, sin renunciar a ninguna.
- El equilibrio entre todas las dimensiones del desarrollo sostenible (la económica, la social y la ambiental), que no pueden prevalecer unas por encima de otras.

Inspirados en estas cinco ideas fundamentales y, al mismo tiempo, abordando cinco grandes áreas como son planeta, prosperidad, personas, paz y alianzas, los 17 ODS recogidos en la Agenda 2030 son los siguientes:



Para cada uno de los principales ODS identificados como prioritarios se han definido una serie de objetivos a medio y largo plazo, y una serie de indicadores que ayudan a medir cómo evoluciona esta contribución.



El impacto generado por la aviación supone un gran reto de gestión, al contribuir de forma importante a la evolución de la sociedad y economía a escala mundial, como demuestran los siguientes datos¹⁹:

- Representó un 3,4% del PIB mundial en 2016.
- Es un importante generador de trabajo así como una importante palanca de desarrollo económico, en 2014, generó nueve millones de empleos directos y 49 indirectos a escala mundial.
- Facilitador de turismo: ocho de cada diez turistas que llegan a España han utilizado como vía de acceso el aeropuerto, lo que representa un 12% de nuestro PIB nacional (Datos 2015).
- Es una palanca de la globalización y un generador de beneficios económicos, facilitando el comercio internacional.
- En los últimos 30 años ha triplicado su cuota de pasajeros, pasando de 1 billón en los años 80 a triplicar esta cifra en 2016.
- Las expectativas de crecimiento son muy optimistas, dado que se prevé que para 2034 el número de aviones en el aire se encuentre en torno a 35.000, frente a los 19.000 aproximadamente que hay en la actualidad.

Debido a este gran impacto, resulta necesario compaginar el crecimiento económico con el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad. Para ello, en el sector aeronáutico se ha establecido una ambiciosa hoja de ruta, a escala mundial, en la que se definen tres exigentes objetivos:

- Cambios en tecnología aeronáutica: nuevos combustibles, aeronaves más eficientes.
- Limitación de las emisiones de CO₂: se ha firmado un acuerdo entre los países miembros de la Organización de Aviación Civil Internacional

¹⁹ https://www.enaire.es/sobre_enaire/sostenibilidad-medioambiente_servidumbres/ nuestro_compromiso

(OACI) con el que se pretende, en términos generales, limitar el crecimiento de las emisiones de CO₂ a partir de 2020.

- Disminución de las emisiones en un 50% para 2050 con respecto a 2005.

En línea con este compromiso, ENAIRE y AENA, entidades del Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, se han incorporado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, formando parte del Grupo de Acción de Responsabilidad Social (RSE) en empresas públicas, una plataforma colaborativa empresarial coordinada por Forética que tiene el objetivo de fomentar el intercambio de conocimiento en materia de RSE y otros aspectos entre las entidades públicas participantes²⁰.

En este grupo de trabajo, que se reúne en varias ocasiones al año, se tratan temas como los requisitos de la nueva Ley de Información no Financiera o las últimas tendencias y avances que se han logrado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El grupo ha fijado las líneas de actuación en materia de RSE durante el año 2019, entre otras: la implantación de los ODS en la actividad empresarial; la transparencia, vinculada con la reciente aprobación de la Ley de Información no Financiera y Diversidad; o la contratación pública responsable, con los retos y oportunidades de la legislación en materia de contratación pública.

²⁰ <https://actualidad aeroespacial.com/enaire-y-aena-se-suman-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-onu/>

5. EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

5.1. Cifras de ocupación

La última información disponible – El empleo de las personas con discapacidad. 2019, con datos de 2018. INE²¹–, refiere la existencia de 1.899.800 personas con discapacidad, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa un 6,3% de la población en dicha franja de edad. El dato revela un incremento de 39.200 personas con respecto al ejercicio anterior.

Siguiendo ese mismo informe, lo más destacable del grupo de personas con discapacidad era su baja participación en el mercado laboral. En 2018 había solo 654.600 personas con la condición de activas, que representaban una tasa de actividad del 34,5%, 4 puntos porcentuales menos que en la población sin discapacidad. Y aunque la tasa de paro se había reducido hasta el 25,2%, con un descenso de 1 punto respecto al año anterior, seguía siendo superior en 10 puntos a la del resto de la población.

²¹ El empleo de las personas con discapacidad. Datos 2018. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175

La situación profesional de las personas con discapacidad ocupadas indicaba que el 89% de los trabajadores son asalariados. Su contrato es indefinido a jornada completa y, principalmente, en el sector servicios:

Ocupados por sector de actividad

Unidades: miles de personas y porcentajes

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
2018						
Total	19.136,3	18.646,8	489,5	100,0	100,0	100,0
Agricultura	794,6	782,6	12,0	4,2	4,2	2,5
Industria	2.692,1	2.629,3	62,8	14,1	14,1	12,8
Construcción	1.215,6	1.198,0	17,6	6,4	6,4	3,6
Servicios	14.434,0	14.036,9	397,1	75,4	75,3	81,1

Notas:

1) Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

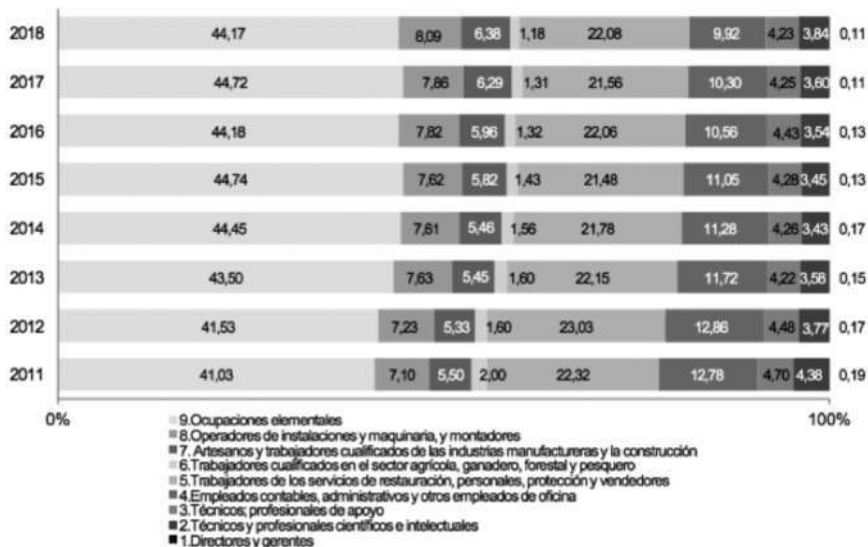
2) Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si nos fijamos en la distribución de la contratación según los grandes grupos ocupacionales, el grupo que concentra un mayor porcentaje de contratos a personas con discapacidad es el gran grupo 9 de Ocupaciones elementales con el 44,17 % del total, seguido por el gran grupo 5 de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con el 22,08%:



Distribución de la contratación de personas con discapacidad en los grandes grupos ocupacionales. evolución



Fuente: *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad*. SEPE. Datos 2018

En el Informe de 2019 del Mercado de Trabajo Estatal²², publicado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE–, a partir de datos de 2018, se observan algunas tímidas mejoras en la incorporación laboral de las personas con discapacidad, como las siguientes:

²² http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3267-1.pdf

- La tasa de contratación, correspondiente al porcentaje de contratos de personas con discapacidad respecto el total de contratos anuales, ha ido aumentando año tras año, y ha pasado del 0,88% de 2007 al 1,52% actual –2018–. Una tasa que, sin embargo, sigue siendo muy inferior al porcentaje de población con discapacidad en edad de trabajar.
- La tasa de temporalidad, de las personas con discapacidad contratadas, se sitúa en un 89’31% y es casi idéntica a la media estatal global –89’75%–.
- En cambio, el índice de rotación, situado en un 2,20 para las personas con discapacidad, resulta inferior al 2,88 general.
- La tasa de parcialidad –situada en un 38,04% de los contratos– resulta significativamente superior a la tasa media estatal del 34’63%.
- El colectivo de personas con discapacidad incrementó su situación de paro en un 1,60%, en 2018, cuando todos los colectivos de interés para el empleo, disminuían el número de parados en relación al año 2017, aunque todos por debajo de la media estatal, a excepción del de Jóvenes menores de 30 años, que desciende un el 6,90%. Así, las personas con discapacidad registraron un aumento de 1.342 personas en situación de paro respecto el año 2017.

Estos datos se agravan en el caso de las mujeres con discapacidad. En 2018 se realizaron un total de 14.348 contrataciones correspondientes a mujeres con discapacidad –un 38,85%–, respecto 22.580 contrataciones de hombres con discapacidad –un 61,15%–²³.

También en materia retributiva se observa una situación de desigualdad en el caso de las mujeres. El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad españoles fue de 19.726,2 euros en 2017, un 17

²³ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3267-1.pdf



por ciento menor que la de las personas sin discapacidad (23.764,8 euros) según el informe *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) 2017* del Instituto Nacional de Estadística (INE)²⁴. En el caso de las mujeres con discapacidad, su salario medio no llega a los 18.000 euros, un 16% menos que sus compañeros, por lo que sufren una doble discriminación.

5.2. Marco jurídico esencial

El empleo es un derecho de todas las personas (Art. 35 de la Constitución Española), también de las personas con discapacidad que, para su efectiva garantía, requieren apoyos y medidas específicas. En este sentido, el Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad “*a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás*”. Ello incluye su derecho “*a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles*”.

Para ello se debe salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, “*incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo*”, adoptando medidas pertinentes. Entre otras:

“a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

²⁴ https://www.ine.es/prensa/spd_2017.pdf

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”.*

En este mismo sentido, el Art. 35.1. del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que “*las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación*”. Según



el Art. 36 “*se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo*”.

Asimismo, cabe destacar otras referencias del marco normativo en materias directamente relacionadas con una actuación empresarial en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad –según se detallan en el anexo 1 de este documento– entre las cuales desatacamos las siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- b) Cuota de reserva de contratación de personas con discapacidad.
- c) Fórmulas de apoyo al empleo en la empresa ordinaria.
- d) Políticas de contratación con proveedores y concurrencia en contratación pública.
- e) Accesibilidad universal y diseño para todas las personas (en relación con los puestos de trabajo y entornos laborales).
- f) Jubilación anticipada por discapacidad e incapacidad laboral.

5.3. Rasgos básicos de las políticas públicas de promoción de empleo de personas con discapacidad

Las iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad en España se agrupan según vayan destinadas a facilitar la incorporación al empleo ordinario, o al empleo protegido:

Empleo ordinario²⁵

Entre las medidas en este ámbito se encuentran las siguientes:

²⁵ <https://www.msctb.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm#Emp>

1. Las dirigidas a facilitar la incorporación de las personas con discapacidad a la empresa ordinaria, como son la cuota de reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación.

La cuota de reserva significa que las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2 por 100 de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad y se establece en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²⁶. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

El cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por acciones alternativas, que se regulan en el Real Decreto 364/2005²⁷.

Los incentivos a la contratación consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo²⁸.

2. Las destinadas al fomento del autoempleo, que financian proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia y conceden subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.
3. El sistema de “empleo con apoyo”, que es un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan preparadores laborales especializados, en el propio puesto de trabajo, a los tra-

²⁶ <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

²⁷ <http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/20/pdfs/A13466-13469.pdf>

²⁸ Detalle: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf



bajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo. Está regulado en el Real Decreto 870/2007²⁹.

4. Las fijadas para el empleo público. En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es del 7 por ciento. Esta cuota se establece en la Ley 7/2007³⁰ y se regula para la Administración del Estado en el Real Decreto 2271/2004³¹; de acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso a la Administración, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización³², así como la preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo.

Empleo protegido³³

El trabajo protegido se ha diseñado para los casos en los que la persona con discapacidad puede ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario.

- Este es el caso de los Centros Especiales de Empleo, regulados en el Real Decreto 2273/1985³⁴, que son centros públicos o privados que realizan un trabajo productivo y asistencial, aseguran una remuneración para los trabajadores y cuyo objetivo fundamental es la integración del mayor número de personas con discapacidad al mercado ordinario. El trabajo de estos centros se ha actualizado mediante el Real Decreto

²⁹ <http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/14/pdfs/A30618-30622.pdf>

³⁰ <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>

³¹ <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/17/pdfs/A41261-41264.pdf>

³² <http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/13/pdfs/A22530-22533.pdf>

³³ <https://www.msrebs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm#Cen>

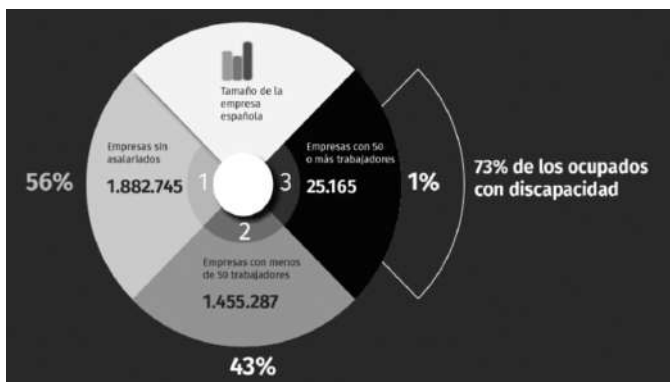
³⁴ https://www.msrebs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009_rd_2273_1985_regl_cee.pdf

469/2006³⁵, que moderniza los Servicios de Ajuste Personal y Social, que permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que tienen los trabajadores con discapacidad de los Centros en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.

- Otra iniciativa en este ámbito es la constitución de los denominados enclaves laborales, regulados en el Real Decreto 290/2004³⁶. Consisten en el traslado temporal de un grupo de trabajadores con discapacidad de un Centro Especial de Empleo a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario de trabajo, para el desarrollo de una actividad productiva, a través de un contrato de arrendamiento de servicios entre el centro y la empresa. El objetivo final de los enclaves laborales es facilitar la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.

5.4. El papel de las empresas en la inclusión laboral

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) que el INE publica regularmente, en España hay más de 25.000 empresas que superan los 50 traba-



Fuente: Informe “Efectos y consecuencias de la Covid-19 entre las personas con discapacidad”, ODISMET

³⁵ <http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/22/pdfs/A15592-15596.pdf>

³⁶ <http://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf>



jadores³⁷, estas entidades generan más del 73% de los empleados con discapacidad en nuestro país.

La mejora de los niveles de empleo de las personas con discapacidad pasa necesariamente por que todo el tejido empresarial decida incrementar la incorporación de personas del colectivo en sus plantillas.

Pero la plena inclusión laboral, en condiciones de igualdad y calidad, va más allá.

Entre los ámbitos de actuación de las políticas de la Unión Europea planteados por la Comisión Europea para garantizar su resistencia ante futuras crisis, fomentar la inversión y aumentar la competitividad, y ofrecer más oportunidades de empleo y un mejor nivel de vida, se recoge el Pilar Europeo de derechos sociales³⁸. Este pilar consiste en dar a los ciudadanos unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Se basa en veinte principios estructurados en tres categorías:

- Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.
- Condiciones de trabajo justas.
- Protección e inclusión social.

En concreto, en el ámbito de las políticas de inserción de las empresas, son destacables los siguientes principios:

1. Educación, formación y aprendizaje permanente

³⁷ https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf

³⁸ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

3. Igualdad de oportunidades

Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debe fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

4. Apoyo activo para el empleo

Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales.

Los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.

Las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada a más tardar a los dieciocho meses de desempleo.



5. Empleo seguro y adaptable

Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación. Debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable.

10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos

Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.

Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

17. Inclusión de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Por lo tanto, el papel de las empresas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad va mucho más allá de la simple contratación y debe integrarse, desde una mirada de gestión de la diversidad, de manera transversal en los siguientes ámbitos:

- Estrategia y liderazgo
- Gestión de RRHH
- Accesibilidad
- Compra responsable
- Clientes
- Acción social
- Comunicación

5.5. El valor de las alianzas con las organizaciones sociales de la discapacidad (iniciativa social económica)

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece la generación de alianzas como elemento transversal irrenunciable para lograr sus objetivos. Así, el ODS 17 (“Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”) dice que, para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible es fundamental llevar a cabo alianzas entre los diferentes actores del planeta; gobiernos, sector privado y sociedad civil y situar la nueva Agenda en el centro de las políticas y actuaciones de todos ellos. Estas alianzas deben construirse sobre los mismos principios y valores y tener objetivos comunes, aportando cada actor su experiencia y conocimientos para contribuir conjuntamente a la consecución de la nueva Agenda de desarrollo.



El ODS 17 pretende fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, movilizando e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros para alcanzar la Agenda en todos los países, en particular en los países en desarrollo y promover alianzas en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, para contribuir al desarrollo sostenible de forma conjunta.

El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este Objetivo, llevando a cabo alianzas con el sector público, la sociedad civil, las universidades, el mundo científico y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a alcanzar los ODS, alineando la nueva Agenda global con los objetivos de la compañía e invirtiendo una mayor cantidad de recursos en los países en desarrollo.

En el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad, las empresas cuentan con un aliado clave en las organizaciones sociales de la discapacidad.

Durante las últimas décadas, la sociedad civil se ha organizado en el movimiento asociativo de defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad. El CERMI es la plataforma de encuentro y acción política de las personas con discapacidad, constituido por las principales organizaciones estatales de personas con discapacidad, varias entidades adhe-

ridas de acción sectorial y 19, tantas como territorios posibles, plataformas autonómicas, todas las cuales agrupan a su vez a más de 8.000 asociaciones y entidades, que representan en su conjunto a los 3.8 millones de personas con discapacidad que hay en España, un 10% de la población total.

Entre sus ámbitos de acción, la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad es clave y por ella trabajan las organizaciones miembro.

Por ello, la generación de alianzas con estas organizaciones supondrá un apoyo generador de valor en la promoción de la inserción laboral por parte de las empresas. Planificar y sistematizar estas relaciones será, así, un elemento tractor, y para ello es necesario:

- Conocer las entidades sociales de la discapacidad (nivel estatal y autonómico), así como sus diversos servicios y apoyos en el ámbito de la integración laboral de personas con discapacidad.
- Establecer el contacto con estas entidades (en función de la estrategia de inserción que defina cada compañía).
- Concretar las fórmulas de colaboración y alianza más adecuadas en cada caso.

Además de en el ámbito de la incorporación laboral a la empresa, las alianzas con el sector social son clave en el desarrollo de políticas de compra y contratación a Centros Especiales de Empleo.

En este caso, destaca el papel que desempeñan los centros de iniciativa social, como generadores de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y, muy especialmente, la función social de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que, como paradigma de la empresa social y enti-



dades de la economía social, compaginan y promulgan el equilibrio entre el “valor social” y la “rentabilidad económica”³⁹. De entre los centros especiales de empleo, los de iniciativa social son los que ofrecen más oportunidades a personas con especiales dificultades, los que han generado durante años mayores oportunidades de empleo, los que, en momentos de especiales dificultades económicas, han apostado por el mantenimiento del empleo y los que ofrecen mayores posibilidades de un desarrollo profesional y social de estas personas.

Estos centros están representados por la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), que articula la estrategia de generación de alianzas en el interno y externo del sector de los CEE de iniciativa social.

FEACEM es una federación empresarial, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y de carácter intersectorial que agrupa a 15 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad, a través de los cuales integra y representa a más de 800 Centros Especiales de Empleo que aglutinan a más de 48.000 trabajadores con discapacidad. Por ello, es la máxima institución representativa y vertebradora de los Centros Especiales de Empleo de Economía Social, de los que asume la interlocución única ante las administraciones públicas, los agentes sociales y la sociedad en general para promover las alianzas necesarias para avanzar en la Agenda 2030, hacia el objetivo de colaborar en la construcción de una sociedad más justa, en la que primen y tengan influencia los principios y los valores de la economía social y los de las empresas socialmente responsables.

³⁹ <https://www.fundaciononce.es/es/publicacion/presente-y-futuro-de-los-centros-especiales-de-empleo>

6. ALGUNAS PRÁCTICAS DE REFERENCIA

Subvenciones de inserción laboral y creación de empleo de ENAIRE

Convocatoria de subvenciones de ENAIRE destinadas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, que fue publicado en el BOE, iniciándose un proceso de adjudicación de ayudas que finalizó en 2020 con la concesión de 700.000 € a once proyectos de diferentes entidades de utilidad pública especializadas en la inserción laboral que están colaborando a hacer realidad esa integración:

- **ASOCIACIÓN ENVERA** Proyecto ENAIRE de inserción laboral de personas con discapacidad: para lograr la inserción laboral en empleo ordinario de 180 personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial durante un periodo mínimo de seis meses, gracias a la metodología de empleo con apoyo. El Proyecto se va a desarrollar en Madrid, Barcelona, Málaga, Tenerife y Gran Canaria.
- **FUNDACIÓN JUAN XXIII RONCALLI** Proyecto Embarcados: de lo virtual a lo posible: enfocado en el desarrollo de acciones de inserción laboral y creación de empleo en el ámbito aeronáutico, que permitan la

inclusión social y laboral de diez personas con discapacidad, física y/o sensorial, especialmente intelectual, utilizando para ello metodologías innovadoras basadas en realidad virtual.

- ASPRONA Proyecto Yo también vuelo: orientado a aumentar la empleabilidad de unas 15 personas con discapacidad en el sector de servicios aeroportuarios.
- FUNDACIÓN PRODE Proyecto PRODE-ENAIRE: con el objetivo mejorar la empleabilidad y lograr la inclusión socio-laboral efectiva de al menos diez personas con discapacidad (sensorial, mental, física, intelectual, etc.).
- FUNDACIÓN CANARIA DE PERSONAS CON SORDERA, FUNCASOR Proyecto en materia de inserción laboral TAGOROR: posibilita la continuidad del Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad Auditiva en las islas de Tenerife y Gran Canaria, mejorando la empleabilidad de las personas participantes gracias a las acciones de formación, con el fin último de lograr la integración laboral de 35 personas.
- FUNDACIÓN RANDSTAD Programa “Integrados”: tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través del desarrollo de itinerarios socio laborales personalizados, en 2020 se van a realizar 1.837 itinerarios de inserción laboral.
- AMADIP.ESMENT FUNDACIÓN Inserción laboral en TICs en empresas del ámbito aeronáutico y aeroportuario: El proyecto promueve la inserción de personas con discapacidad, especialmente personas con trastorno del espectro autista (TEA), a través de formación específica, especialmente en el área TIC, definiendo nuevos puestos de trabajo en



empresas del ámbito aeronáutico y aeroportuario, ofreciendo orientación laboral a 30 participantes.

- **FUNDACIÓN ADECCO** Integración laboral de personas con discapacidad: proyecto de ámbito nacional, focalizándonos especialmente en Málaga, Sevilla y Madrid, por ser los sectores donde hay mayor presencia de empresas aeronáuticas con las que la Fundación colabora, que está destinado a 110 personas con discapacidad con el objetivo de conseguir al menos la inserción laboral de un 25% de los beneficiarios/as.
- **ASIDO CARTAGENA** Un trabajo, un futuro: orientado a facilitar y favorecer la inserción laboral en empresas del mercado laboral ordinario de trabajo, de las personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual.
- **ASSOCIACIÓ ESTEL DE LLEVANT T'Estim**: el proyecto contempla la creación de cultivos que abastecerán la producción de infusiones y tés, empleando semillas y plantas que están en regresión, lo que beneficia al medio ambiente, que permitirá generar carga de trabajo para 28 personas que cursan formación dual y la creación de seis puestos de trabajo de forma inmediata.
- **FUNDACIÓN PRIVADA PREVENT** Servicio integral de mejora de la empleabilidad e inserción laboral (SIMEI): servicio de intermediación laboral con sensibilización y formación a las empresas, metodología de empleo con apoyo, acciones formativas, con especial énfasis en el uso de TIC, actuaciones de fomento del autoempleo y consultoría que se desarrollará en las áreas metropolitanas de Barcelona y Madrid y tiene el objetivo de insertar laboralmente a cien personas y ofrecer formación a 175 participantes.



Se exponen a continuación con mayor detalle tres de estas iniciativas, que han aportado información complementaria en el marco de la consulta realizada para la elaboración del presente informe:

OrganizaciónASPRONA

Nombre del proyectoYo también vuelo

Breve descripción del proyecto

A través de la formación en competencias transversales y técnicas se pretende fomentar la empleabilidad de 15 personas con discapacidad en el sector aeroportuario.

Ámbito geográficoProvincial

Fecha de inicio1/10/2020

Fecha de finalización31/07/2021

Objetivos planteados

Aumentar la empleabilidad de personas con discapacidad en el sector de servicios aeroportuarios.



Resultados esperados

Inserción de las personas participantes en el sector.

Actividades de inserción laboral

Actividades de sensibilización y prospección empresarial.

Acciones de intermediación laboral y gestión de ofertas.

Seguimiento de la adaptación al puesto de trabajo tras la inserción.

Sesiones de coaching con profesional de la orientación laboral durante todo el proceso.

Actividades de formación y capacitación

Se contemplan actividades de formación en competencias técnicas del sector aeroportuario impartidas por un centro de formación especializado, así como actividades de formación en competencias transversales orientadas a mejorar la empleabilidad: autoconocimiento, competencias digitales, habilidades sociales, procesos de selección, mercado laboral, mapastell, etc

Actividades de promoción de la accesibilidad

Todo el material proporcionado en las actividades de competencias generales para el empleo será en lectura fácil para garantizar su accesibilidad cognitiva.

Elementos que favorecen la transferencia del proyecto a otras realidades y territorios

Proyecto fácilmente transferible a otros territorios que dispongan de mercado en el sector.



OrganizaciónGrupo Envera

Nombre del proyectoProyecto ENAIRE de inserción laboral de personas con discapacidad

Breve descripción del proyecto

Las personas con discapacidad se encuentran en muchas ocasiones en situación de vulnerabilidad laboral. La inserción laboral es uno de los pilares básicos en la lucha por la integración y constituye una de las necesidades más urgentes de las personas con discapacidad. El empleo de estas personas está excesivamente centrado en alternativas protegidas, careciendo de un impulso claro la integración laboral.

Mediante este proyecto se quiere incrementar significativamente la inserción laboral de 150 personas con discapacidad en empleo ordinario mediante metodología de empleo con apoyo.

Ámbito geográficoMadrid, Barcelona, Málaga, Tenerife y Gran Canaria.

Fecha de inicio1/07/2020

Fecha de finalización30/06/2021

Objetivos planteados

Favorecer y fomentar la plena inserción social y laboral de las personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial.



Lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial, durante un periodo mínimo de 6 meses (pudiendo cumplirse el 6.º mes de contrato dentro del periodo de vigencia del proyecto o con previsión de cumplimiento una vez finalizado este).

Resultados esperados

Incrementar significativamente la inserción laboral de 150 personas con discapacidad en empleo ordinario mediante metodología de empleo con apoyo.

Actividades de inserción laboral

- Informar y asesorar a empresarios en todo lo relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial.
- Informar y asesorar a las personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial que participen en el proyecto y a sus familias.
- Elaborar itinerarios de inserción laboral individualizados con cada uno de los usuarios del proyecto acordes a sus intereses, capacidades y formación previa.
- Gestionar ofertas de empleo, tanto en empresa ordinaria como protegida.
- Dar apoyos a las personas que consigan un puesto de trabajo tanto dentro como fuera del ambiente laboral.
- Evaluar el proyecto.

El proyecto se va a realizar con metodología de Empleo con Apoyo. El empleo con apoyo responde a una filosofía o unos principios subyacentes, que han sido formulados en un trabajo publicado por Mank:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida.
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar.
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- La elección y la satisfacción son valiosas.

- Desarrollo de carrera profesional, no solo de empleos.
- Creación de apoyos individuales, no de programas.
- Énfasis en la calidad de vida.

No solo se trata de conseguir un empleo concreto, se trata de conseguir un empleo lo más enriquecedor posible que proporcione a la persona con discapacidad opciones de crecimiento no sólo en lo profesional, sino también en lo personal. Se trata de planificar no solo a corto sino también a medio plazo. Se trata de que la persona pueda manifestar sus preferencias y deseos en cada momento, al inicio del proceso y en cualquier otro momento, y de que los profesionales le proporcionen opciones para avanzar conforme a sus requerimientos y a las posibilidades de la propia persona y del entorno laboral.

Por todo ello se crean apoyos individuales y no programas generales. Porque las necesidades de cada persona son diferentes y no son las mismas en todos los momentos. Esto es universalmente válido para cualquier persona con y sin discapacidad y se manifiesta más acusadamente en quienes más necesidad de apoyo muestran.

Y finalmente, la calidad de vida como meta. Todos buscamos alcanzar cotas más altas de calidad de vida y el empleo con apoyo ha demostrado en diferentes ocasiones que permite conseguir ese incremento y no solamente frente a la opción de no tener actividad laboral, sino también frente a la opción de trabajar en ámbitos segregados.

El empleo con apoyo tiene una serie de características que se derivan de la definición y que son innovadoras frente a otras estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad:

- Objetivo: el objetivo del empleo con apoyo no es otro que conseguir trabajos dignos para personas con discapacidad que impliquen para ellas la



obtención de salarios y beneficios derivados del empleo (seguros sociales, vacaciones remuneradas, pagas extraordinarias, horas extras, etc.) de manera exactamente igual y en las mismas cuantías o proporciones que para los trabajadores sin discapacidad que desarrollan tareas similares dentro del mismo ámbito laboral.

- Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida. El apoyo es flexible y se mantiene durante la vida laboral del trabajador tratando de que sea lo más natural posible y con una mínima presencia del profesional.
- Variedad y adaptación: de manera que no se limitan las opciones de los programas a una o dos posibilidades de trabajo, sino que se amplía la oferta en múltiples tipos de negocios, de empresas y de tareas, adaptando la metodología a las necesidades concretas de la persona, de la empresa y de la situación.
- Integración, inclusión social y económica: ya que proporciona, por un lado, capacidad económica, por otro, posibilidad de trabajar con compañeros sin discapacidad y de desarrollar con ellos amistades y vida social, y, en definitiva, de experimentar aspectos de la vida normalizados igual que cualquier otra persona.
- Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando: sin desestimar con esto opciones formativas previas al acceso al empleo, se valora que el aprendizaje principal se realice en el propio puesto laboral, trabajando, equivocándose, acertando, adquiriendo habilidades.
- Rechazo cero, nadie es “inempleable”: no se realiza una selección de riesgos eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas del puesto.
- Autodeterminación, elecciones e independencia: se despliega ante la persona un abanico de posibilidades, se le asesora sobre cuáles son las mejores opciones, se resuelven sus dudas, se le da la oportunidad de experimentar y conocer, y, finalmente, se le da la oportunidad de decidir lo que considere más oportuno. Esta capacidad de elección se mantiene

estando siempre abiertos a replantearse la situación de cada persona siempre que lo demande.

- **Centrado en la persona:** ayudándole a descubrir el mundo que le rodea y a descubrirse a sí misma. A sacar a la luz sus deseos, expectativas y capacidades, de manera que ella guíe el proceso con la ayuda del programa y no al contrario. El programa no constriñe las posibilidades, sino que le ayuda a abrir puertas y elegir trayectos para alcanzar ese fin propuesto de manera consensuada.

Actividades de promoción de la accesibilidad

Cuando se produzca una incorporación, a todas las empresas les ofrecen un servicio de asesoría para cumplir los requisitos legales de accesibilidad y también la aplicación voluntaria de especificaciones y compromisos normalizados (UNE 170001) como elemento diferenciador para aquellas organizaciones que desean manifestar su compromiso en accesibilidad frente a sus diferentes grupos de interés.

Desde el Servicio de Inserción Laboral trabajan para la creación de valor para la empresa, desde y para las personas. Tiene la labor de conseguir que las personas con discapacidad participen en la sociedad y en los entornos laborales en situación de igualdad, de modo que las oportunidades sean las mismas para todas.

Los conocimientos actuales, la ciencia y las aplicaciones de la tecnología aportan soluciones para la mayoría de las situaciones. Cuando se aplican esos conocimientos para resolver las necesidades de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, se consigue que la realización de cualquier actividad sea más sencilla, fácil y segura para cualquiera.

Quieren que las empresas sean conscientes de que mejorando en accesibilidad obtendrán una ventaja competitiva frente a sus trabajadores y también con respecto a sus clientes.



Las empresas, en general, tienen la doble condición de centros de trabajo y centros de prestación de servicios. Por ello, es necesario no solo que permitan el adecuado ejercicio de la actividad profesional a quienes la desarrollan en ellas, sino también el acceso y uso de sus instalaciones y servicios a cualquier persona.

Deberán ser concebidas, diseñadas y dotadas de los elementos y medios necesarios que permitan que cualquiera, con independencia de sus características y condiciones personales, pueda acceder, utilizar y disfrutar del servicio de que se trate.

Las empresas colaboradoras pasarán a tener espacios en los que cualquier persona, especialmente las personas con discapacidad, puedan trabajar o ser atendidas.

En todos los casos se propondrá la aplicación voluntaria de especificaciones y compromisos normalizados (UNE 170001-1 y 2) como elemento diferenciador para las empresas.

Los posibles proyectos de asesoría en Accesibilidad Universal de Envera se estructurarán en las siguientes fases:

1. Diagnóstico de Accesibilidad. El objetivo es conocer la situación actual de accesibilidad de la empresa analizada:

Se recopilará toda la información “in situ” realizando un trabajo de campo a través de reuniones con los responsables de los servicios, observación de puestos de trabajo, etc.

- Identificación y análisis de las instalaciones y los procesos de la Organización.
- Análisis objetivo de la información para facilitar la toma de decisiones.

2. Proyecto de Soluciones Técnicas

Su objetivo es resolver y mejorar las carencias técnicas y situaciones no conformes identificadas en el Diagnóstico de Accesibilidad.

- Priorizar las actuaciones teniendo en cuenta su importancia e impacto sobre las personas.
- Soluciones eficientes y en armonía con el entorno y la cultura empresarial.
- Verificar la eficacia real de las actuaciones realizadas.

3. Diagnóstico de Accesibilidad

La Norma UNE 170001-2 propone un Sistema de Gestión de la Accesibilidad Universal enfocado hacia la mejora continua, así como hacia la satisfacción de todos los usuarios y clientes sin distinción por motivos de discapacidad. Además, posibilita la obtención de un reconocimiento externo (certificado de Accesibilidad Universal).

- Diseño documental del Sistema de Gestión de la Accesibilidad Universal.
- Tutoría Técnica en el proceso de implantación.
- Realización de auditorías internas.
- Establecimiento de planes de mejora.
- Apoyo frente al organismo certificador si la empresa opta al Certificado de Accesibilidad Universal.

Elementos que favorecen la transferencia del proyecto a otras realidades y territorios

El proyecto se va a desarrollar dentro del Servicio de Inserción Laboral de Grupo Envera. Desde este servicio se ha constatado que las personas con



discapacidad se encuentran con numerosas barreras físicas y sociales a la hora de buscar trabajo. Por eso, desde el Servicio de Inserción Laboral se trabaja para incentivar medidas que mejoren la inserción del colectivo en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.

La experiencia de Grupo Envera en esta materia se remonta al desarrollo de proyectos de inserción laboral dentro de la iniciativa europea Programa Horizon en 1993, fecha desde la cual el Servicio de Inserción Laboral ha seguido trabajando en esta línea a través del desarrollo de diferentes proyectos cofinanciados por entidades públicas y/o privadas.

El SIL nace en Madrid en 1993 y en el año 2019 se abre el SIL de Barcelona. A través de este proyecto se va a transmitir la experiencia y las herramientas del SIL de Madrid a los territorios de Gran Canaria, Tenerife y Málaga.

Organización

Fundación Randstad

Nombre del proyecto

Programa Integrados

Breve descripción del proyecto

Programa para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través del desarrollo de itinerarios sociolaborales personalizados y gratuitos.

Ámbito geográfico

Nacional

Fecha de inicio

1/07/2020

**Fecha de finalización**30/06/2021

Objetivos planteados

Objetivo general: favorecer la inclusión sociolaboral activa de las personas con discapacidad a través de itinerarios integrales de inserción personalizados.

Objetivos intermedios:

- Fomentar la inclusión sociolaboral.
 - Promover la igualdad de oportunidades.
 - Activación itinerarios integrados y personalizados de inserción.
 - Facilitar formación a las personas con discapacidad.
 - Reducir la brecha digital de las personas con discapacidad.
 - Sensibilizar al tejido empresarial para fomentar la contratación de personas con discapacidad.
-

Resultados esperados

- Realizar itinerarios de inserción sociolaboral para 133 participantes.
 - Proporcionar formación externa en el ámbito de “Control de accesos” para 100 participantes.
-

Actividades de inserción laboral

Sensibilización al tejido empresarial: la intermediación laboral a través de las visitas/contactos con las empresas, permite detectar las necesidades de las compañías y así adecuar la intervención con beneficiarios, y a su vez, la captación de ofertas para su integración laboral.



Actividades de formación y capacitación

- Entrevistas de acogida individual para desarrollar conjuntamente el plan de acción más idóneo para cada persona beneficiaria.
- Información y orientación individual: autoestudio de objetivos personales-profesionales, confección de CV y carta de presentación, preparación entrevista de trabajo, herramientas para la búsqueda activa de empleo, información de ofertas de empleo.
- Mejora de competencias transversales a través del desarrollo de talleres grupales (motivación, habilidades sociales, uso de nuevas tecnologías...)
- Formación para la mejora de la empleabilidad (dentro del Programa Integrados, anualmente incorporan diversas formaciones, como Inglés, Logística, Atención al cliente, Atención a pasajeros con movilidad reducida, Ofimática, etc; para el proyecto subvencionado por ENAIRE apoyarán la formación de un grupo de beneficiarios en el ámbito de Control de accesos).

Actividades de promoción de la accesibilidad

El proyecto contempla la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y para ello se realizarán las acciones necesarias para adaptar la accesibilidad física, tecnológica...

Elementos que favorecen la transferencia del proyecto a otras realidades y territorios

- El proyecto es innovador y replicable desde el punto de vista de la metodología aplicada (dispone de un sistema de evaluación del competencias creado con avanzados algoritmos para identificar a los candidatos más adecuados para las ofertas de empleo y trabajan con una plataforma web de gestión de proyectos desarrollado por Accenture.

- Es innovador desde el punto de vista del grupo al que atiende: en la situación actual que estamos afrontando, han ofrecido por primera vez talleres de empleabilidad en formato online, incluso con intérprete en lengua de signos de forma simultánea, para que las personas con discapacidad auditiva no encuentren barreras en la mejora de sus competencias.
- Es innovador en el uso de las nuevas tecnologías ya que en nuestro Ability Campus online los beneficiarios cuentan con recursos y herramientas digitales, talleres, cursos online y app Randstad empleo.
- Todas estas características hacen que el proyecto sea accesible para todos y pueda ser replicable en nuevos territorios para dar respuesta a otras necesidades.

A continuación se recogen otras prácticas de referencia en la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector aeronáutico:

A. Convocatorias de empleo o para su promoción:

- **Convocatoria externa de empleo para personas con discapacidad (2020)**

ENAIRE

Ocupaciones:

- IIA01-B - Coord. Apoyo Téc. Mant. de Nav. Aérea-B –
- IIA01-B - Coord. Apoyo Téc. Mant. de Nav. Aérea-B -
- IIA02-A-E - Téc. Ing. NA- A - (esp) - DRNA. ESTE - C.
- IIA02-A-E - Téc. Ing. NA- A - (esp) - DRNA. SUR - CC.
- IIA02-A-E - Téc. Ing. NA- A - (esp) - SERVICIOS CENTR
- IIA02-A-E1 - Téc. Ing. NA-A- (Ing. Expl. Sist. N.A) -
- IIC01-A-E - Téc. Sist. Instalaciones NA- A -(esp) - S
- IIIH04-A - Técnico de RR.HH.-A - DRNA BALEAR. C.C. PA



- IIIJ01-A - Téc. Proyectos Sistemas de Información-A –
- IIIJ01-B - Téc. Proyectos Sistemas de Información-B –

Más información: <https://empleo.enaire.es/empleo/PFSrv?accion=proceso&SEDE=0&codigo=20200602&nivel=A&titulo=CONVOCATORIA%20EXTERNA%20DISCAPACIDAD>

- **Subvenciones de inserción laboral y creación de empleo para personas con discapacidad (2019)**

ENAIRE

Subvenciones para contribuir a la mejora de la empleabilidad y a la inserción laboral del grupo de personas con discapacidad. La convocatoria de subvenciones se dirige a fundaciones y asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad y que presenten un proyecto destinado al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo, que permita la integración en el mercado de trabajo de dichas personas.

Más información:

<http://www.airline92.com/2019/10/11/enaire-convoca-subvenciones-de-insercion-laboral-y-creacion-de-empleo-para-personas-con-discapacidad/>

- **Reserva de plazas para personas con discapacidad (2017)**

ENAIRE

Reserva de dos plazas de Técnico de Navegación Aérea para los servicios centrales de ENAIRE para ser cubiertas por personas con discapacidad en la convocatoria de 75 plazas de prácticas para titulados.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/19597-2/>

- **Convocatoria de 61 empleos para personas con discapacidad física o sensorial (2011)**

AENA

Convocatoria de dos procesos selectivos distintos y diferenciados para cubrir 61 plazas fijas de personal laboral reservadas a personas con discapacidad física y/o sensorial cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/5144-2/>

B. Colaboración empresas-entidades:

- **Apoyo de la planta de Airbus Getafe a la formación de Grupo AMÁS para jóvenes con discapacidad (2018)**

Airbus

Incorporación de tres azafat@s de eventos formados por Grupo AMÁS, que han tenido la oportunidad de realizar prácticas en el último evento del año celebrado por la empresa aeronáutica.

Más información:

<https://www.grupoamas.org/azafats-de-eventos-la-nueva-formacion-de-grupo-amas-para-jovenes-con-diversidad-funcional-recibe-el-apoyo-de-la-planta-de-airbus-getafe/>



- **Acuerdo de colaboración Adecco – Mave Aeronáutica para potenciar el empleo (2014)**

Mave Aeronáutica

Colaboración Fundación Adecco y Mave Aeronáutica para potenciar el empleo de personas con discapacidad en Cádiz.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/12271-2/>

- **Colaboración EADS y Fundación Adecco para promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad en España (2013)**

EADS

Celebración de la “Ability Week” en los ocho centros de trabajo de EADS en España. Durante una semana, la compañía realizó cada día un acto de promoción de la integración social y laboral de las personas con discapacidad en cada una de sus plantas.

Las factorías de la compañía, así como sus oficinas centrales en España, acogieron también desayunos de trabajo con la participación del Comité de Dirección de cada centro, empleados con y sin discapacidad y especialistas en integración laboral de la Fundación Adecco.

EADS impulsa diferentes iniciativas para promover que personas con discapacidad participen en sus procesos de selección y que sean los mejores profesionales, con o sin discapacidad, los que formen parte de sus equipos.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/11888-2/>

<https://actualidad aeroespacial.com/9326-2/>

C. Formación:

- **Sesión de Orientación hacia el empleo impartida por Adecco Aeronáutica (2015)**

Taller de empleo realizado por la Fundación Adecco, entidad firmante del Pacto Local por la Formación y el Empleo, sobre condiciones laborales y perfiles de acceso del sector aeronáutico.

Más información:

[http://www.mitramiss.gob.es/redretos/es/contenidos/buenaspracticass/fi-
chero2/BB_PP_ADECCO_-AERONAUTICA.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/redretos/es/contenidos/buenaspracticass/fi-
chero2/BB_PP_ADECCO_-AERONAUTICA.pdf)

- **Colaboración de Fundación Eurocopter con ONG para formación en aeronáutica (2013)**

Fundación Eurocopter

Colaboración de la Fundación Eurocopter con la asociación Castel Mauboussin, que ayuda a personas con discapacidad a seguir carreras profesionales en la industria aeronáutica, mediante la que apoya la formación de asistentes de vuelo para los helicópteros que prestan servicios de socorro sanitario, nueva profesión exigida por la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA).

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/11164-2/>

D. Centros Especiales de Empleo:

- **Puesta a disposición del CEE de Envera al servicio de la restauración colectiva contra el coronavirus (2020)**



Ante la alerta nacional por la crisis del coronavirus, Grupo Envera se pone al servicio de la restauración colectiva. En sus CEE (Centros Especiales de Empleo) se manipulan todo tipo de productos y están especializados en el manejo de cubertería y su estuchado, ya sean cubiertos de metal, plástico o biocompostables.

Grupo Envera está avalado por las tres décadas en las que ha satisfecho las necesidades de las principales empresas aeronáuticas y ferroviarias, siendo proveedor en los aeropuertos más importantes de España.

Más información:

<https://www.restauracioncolectiva.com/n/envera-pone-sus-cee-al-servicio-de-la-restauracion-colectiva-contra-el-coronavirus>

E. Enclaves laborales:

- **Enclave laboral de la Fundación GoodJobs junto con la empresa aeronáutica Aciturri (2019)**

Aciturri Aerostructures

Enclave laboral de la Fundación GoodJob en Valladolid, con Aciturri Aerostructures, empresa especializada en el diseño y fabricación de componentes aeronáuticos y con la que la Fundación lleva trabajando varios años en Tres Cantos, también bajo la fórmula de enclave laboral.

Más información:

<http://www.fundaciongoodjob.org/la-fundacion-goodjob-ha-recibido-la-calificacion-por-parte-de-la-junta-de-castilla-y-leon-para-comenzar-a-operar-en-dicha-comunidad-autonoma-como-centro-especial-de-empleo-se-trata-de-la-primera-dele/>

F. Accesibilidad e inclusión:

- **Creación de SpaceIN, la red inclusiva del espacio (2017)**

SpaceIN es una red de centros y expertos que trabajan activamente en cuestiones de diversidad e inclusión. La Agencia Espacial Europea (ESA) forma parte de esta red, ofreciendo apoyo y formación.

La red tiene como objetivo promover la participación y el acceso universales a la ciencia y exploración espaciales para investigadores, ingenieros, estudiantes y el público, independientemente de sus capacidades físicas. Además, la red anima a las mujeres investigadoras a desempeñar un papel destacado en el fomento de la ciencia y la exploración espaciales entre los ciudadanos europeos.

SpaceIN asocia los eventos organizados por la ESA con aquellos grupos que poseen amplia experiencia en facilitar el acceso a grupos con discapacidad. De este modo es posible aplicar técnicas de accesibilidad modernas a lo último en participación científica e i+d con tecnologías de accesibilidad.

La formación va un paso más allá, ofreciendo a estudiantes e investigadores con discapacidad una oportunidad de acumular experiencia laboral en instalaciones de la ESA.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/20312-2/>

https://www.esa.int/Space_in_Member_States/Spain/SpaceIN_la_red_inclusiva_para_el_espacio



- **Contratación del servicio de asistencia a personas con movilidad reducida (2017)**

AENA

Inversión de 272,4 millones de euros de Aena en el servicio de asistencia a personas con movilidad reducida para 20 aeropuertos de la red por un periodo de duración de cuatro años, prorrogable año a año por mutuo acuerdo de las partes hasta un máximo de dos.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/22196-2/>

- **Manual para mejorar la experiencia de las personas con discapacidad en los aeropuertos (2018)**

Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI)

Edición actualizada del Manual de Aeropuertos y Personas con discapacidad, un documento orientativo para ayudar a los aeropuertos a mejorar la experiencia de viaje de las personas con discapacidad.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/24511-2/>

- **Plan de accesibilidad de AENA en los aeropuertos vascos (2011)**

AENA

Colaboración entre los aeropuertos vascos y Edeka, que se materializa en un canal de comunicación directo y reuniones anuales, donde pueden trabajar de manera conjunta en acciones que fomenten la accesibilidad universal en estos espacios, en el marco del plan de accesibilidad.

Más información:

<https://actualidad aeroespacial.com/6568-2/>

7. LOS EFECTOS DE LA CRISIS PROVOCADA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19

7.1. Impacto en el sector aeronáutico

La pandemia de la COVID-19 está teniendo un alto impacto en el sector, debido a una reducción del tráfico aéreo sin precedentes en la historia del transporte aéreo, a escala mundial, europea y española⁴⁰.

En el caso de ENAIRE, en abril de 2020 gestionó 9.627 vuelos, un 94,7% menos (173.715 vuelos menos) que en abril de 2019. Los vuelos internacionales (4.406), retroceden un 95,9%; los nacionales (3.226), un 91%; y los sobrevuelos, que no tienen origen ni destino en un aeropuerto español (1.995), un 95,1%.

Analizando los datos del primer semestre de 2020, ENAIRE ha gestionado un total de 415.617 vuelos, un 59,2% menos que en el mismo periodo de 2019⁴¹.

⁴⁰ https://www.enaire.es/es_ES/2020_05_13/ndp_estadisticas_vuelos_abril_2020

⁴¹ https://www.enaire.es/es_ES/2020_07_10/ndp_estadisticas_junio

Mes de 2020	Vuelos gestionados por ENAIRE	%
Enero	140.988	-2,4
Febrero	138.973	+3,6
Marzo*	92.895	-40,7
Abril	9.627	-94,7
Mayo	11.992	-93,8
Junio**	21.142	-89,7

*14 de marzo: declaración del Estado de Alarma.

**21 de junio: fin del Estado de Alarma.

Fuente: ENAIRE

En junio se observa una caída del tráfico inferior, de un 89,7%, a la registrada en mayo, de un 93,8%, sobre los respectivos meses de 2019. Esta tendencia a la recuperación se registra especialmente en los vuelos nacionales, que en el conjunto del semestre fueron 98.731, un 53,2% menos.

Los vuelos internacionales en el semestre fueron 219.512, un 62,5% menos, y los sobrevuelos (que no tienen su origen ni destino en un aeropuerto español), 97.374, un 56,1% menos.

La IATA⁴², la asociación internacional que agrupa a la mayoría de las empresas, ha cifrado el impacto que tiene el coronavirus en España: peligran unos 750.000 empleos⁴³. En ningún otro país de Europa las consecuencias en los puestos de trabajo llegarían a ser tan devastadoras.

⁴² <https://www.iata.org/>

⁴³ <https://www.lavanguardia.com/economia/20200327/48109981866/aerolineas-coronavirus-impacto-economia-empleos-espana.html>



En cuanto a la factura, habrá un descenso de los ingresos de 11.000 millones de euros y casi 100 millones de pasajeros menos. En conclusión, la pérdida para el PIB español del parón del sector del transporte aeronáutico puede suponer unos 45.000 millones de euros menos.

También se prevén graves efectos a escala europea. IATA cifra una pérdida potencial de ingresos por parte de las aerolíneas de 68.000 millones de euros. Asimismo, se estima que la demanda de pasajeros esté un 46% por debajo de los niveles del 2019. Una disminución de esta magnitud pone en riesgo en Europa alrededor de 5,6 millones de empleos y 342.000 millones de euros en el PIB europeo, que es el total del dinero que se dejará de generar por la crisis del coronavirus.

Más allá de la supervivencia del sector y de su viabilidad económica, deberá acometerse una profunda reflexión sobre el futuro del sector en la nueva realidad que se abre camino y en la que la seguridad sanitaria será el elemento primordial en la experiencia del nuevo pasajero.

Esto afectará a toda la cadena, desde el diseño de las aeronaves hasta la configuración de la oferta en el destino. La labor de adaptación a esta nueva situación afectará a infraestructuras, diseño de espacios, movilidad, servicios, procesos, procedimientos, formación, gestión... por lo que parece imprescindible acometer este ejercicio de redefinición lo antes posible⁴⁴.

La OIT señala que la anulación de vuelos y las recomendaciones o prohibiciones de viaje para contener la propagación de la COVID-19 que han suspendido casi por completo los viajes internacionales y la restricción, en ocasiones, del transporte aéreo, pese a su importancia para hacer frente a la pandemia mediante la entrega de suministros médicos de gran necesidad ha

⁴⁴ <https://aertecsolutions.com/2020/04/16/el-sector-aeronautico-tras-el-coronavirus/>

provocado una incidencia en el empleo amplia e inmediata, y que, de no apoyarse en breve al sector, este podría necesitar varios años para recuperarse⁴⁵.

7.2. Impacto en el empleo de las personas con discapacidad

Como hemos comprobado antes, las personas con discapacidad encuentran dificultades significativas para el acceso al mercado de trabajo. Como grupo especialmente vulnerable, la crisis económica consecuencia de la alarma sanitaria de la COVID-19 puede afectarles de forma incisiva, cerrando puertas, incrementando la pérdida de empleo y obstaculizando la reinserción laboral, tal y como aborda el informe *Efectos y consecuencias de la COVID-19 entre las personas con discapacidad* realizado por Odismet⁴⁶.

El estudio se basa en el sondeo durante el mes de mayo a 1.460 personas, a las que se cuestionó acerca de cómo vivieron el confinamiento, las consecuencias emocionales de la crisis y su situación económica. Este último aspecto es en el que se hace más hincapié y el que arroja los resultados más demoleadores. Por ejemplo, el 60% de las personas con discapacidad que trabajan en la actualidad podría perder su empleo a causa de los efectos de la pandemia.

El informe revela también que, frente a la difícil situación económica, las empresas en las que trabajan las personas con discapacidad encuestadas han aplicado un ERTE en un 42% de los casos. En un 17% se ha optado por el teletrabajo y un 12% han incluido reducción de jornada. Tan solo un 2% ha considerado el despido de trabajadores.

A pesar de que muchas empresas han emprendido acciones consecuencia de la pandemia, lo cierto es que hasta un 28% de las personas consultadas afir-

⁴⁵ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_744502/lang-es/index.htm

⁴⁶ https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf



man que ninguna de esas medidas les ha afectado directamente a ellos. Ahora bien, de manera personal y específica, hasta un 37% se han visto afectados por un ERTE y un 14% han pasado a la modalidad de teletrabajo:



Fuente: Informe “Efectos y consecuencias de la Covid-19 entre las personas con discapacidad”, ODISMET

Este informe concluye que parece factible afirmar que efectivamente las personas con discapacidad se están viendo afectadas en mayor medida por estas fórmulas excepcionales. Aun existiendo controversia sobre el número de ERTEs realizados, los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social apuntan 620.000 personas afectadas por los mismos (personas con prestación reconocida, al margen de que aun existan muchos trabajadores cuyos derechos no han sido tramitados o reconocidos). Dando por buena esa cifra sobre los más de 19,7 millones de ocupados, estaríamos hablando de una tasa de impacto del 3%. Por tanto, y asumiendo los márgenes de error de la encuesta en la que se basa el informe, ese 37% de personas con discapacidad afectados por un ERTE evidencian que el efecto entre este grupo es notablemente superior.

En el plano internacional, en mayo de 2020, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT realizó dos encuestas, una para las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad (NBDN, por sus siglas en inglés) y otra para los miembros empresariales de esas redes, para identificar buenas prácticas y brechas en la respuesta a la crisis de COVID-19 de manera inclusiva de las personas con discapacidad⁴⁷. En total, 159 empresas de 22 países (que representan cuatro regiones) participaron en la encuesta para las empresas, y 19 redes nacionales participaron en la encuesta para NBDN. En los gráficos siguientes se resumen las medidas adoptadas por las empresas participantes:

Medidas facilitadas a trabajadores con discapacidad:

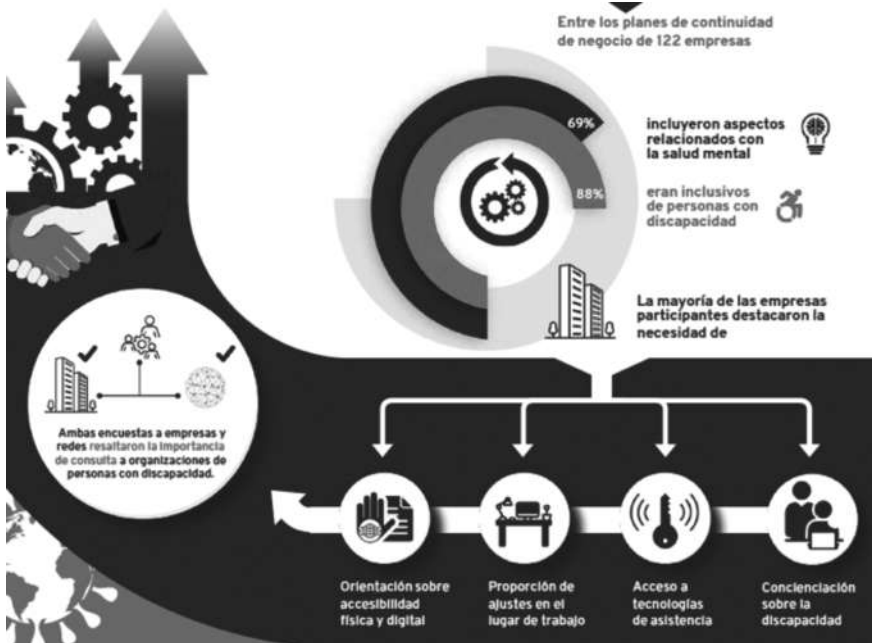


Fuente: Infografía de la OIT. Inclusión de la discapacidad en las respuestas empresariales al COVID-19: resultados de una encuesta entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros

⁴⁷ https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_751084/lang-es/index.htm

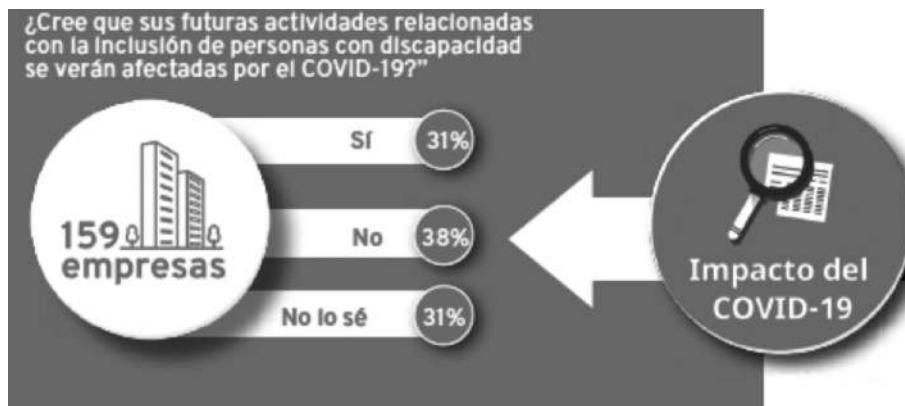


Medidas para la continuidad del negocio:



Fuente: Infografía de la OIT. Inclusión de la discapacidad en las respuestas empresariales al COVID-19: resultados de una encuesta entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros

Previsión de afectación futura:



Fuente: Infografía de la OIT. Inclusión de la discapacidad en las respuestas empresariales al COVID-19: resultados de una encuesta entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros

7.3. Tendencias en el empleo post COVID-19

En noviembre de 2019, Fundación ONCE y la Global Business and Disability Network de la OIT, publicaron el informe *Making the future of work inclusive of people with disabilities*⁴⁸, desarrollado en el marco de Disability Hub Europe, un proyecto dirigido por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

En él se analizan las tendencias clave del futuro desde la perspectiva de la discapacidad y se identifican las acciones específicas que se requieren para diseñar una hoja de ruta hacia el futuro laboral deseado.

⁴⁸ https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm



Identificaba cambios previsibles en el futuro mercado de trabajo, con los que la brecha del acceso al empleo de las PcD podría ampliarse aún más, y estos cambios siguen siendo vigentes después de la crisis de la COVID-19:

- La **revolución tecnológica** –que incluye, entre otros, la digitalización, la inteligencia artificial, el uso de la biometría, la automatización, robótica y grandes datos– es una de las principales fuerzas tras los cambios que se extienden por el mercado laboral.
- Esta revolución tecnológica afectará a los empleos de mañana que requerirán **habilidades diferentes** a las de hoy en día, creando una importante falta de coincidencia en las habilidades. Las competencias transversales serán mucho más relevantes, ya que los contenidos y el *know-how* se actualizarán permanentemente.
- El futuro del trabajo se verá afectado no solo por las nuevas tecnologías, sino también por el **cambio cultural** que altera las preferencias, necesidades y demandas de las próximas generaciones.
- Los **cambios demográficos**, incluidos el envejecimiento de la población, la urbanización y la migración ejercerán presión sobre el mercado laboral y el sistema de seguridad social.
- Por último, el **cambio climático**, en el marco de la sostenibilidad, es uno de los principales problemas que preocupan a la sociedad en general y está cada vez más regulado. La transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, los impactos adversos del cambio climático y los nuevos modelos de producción también determinarán el futuro del trabajo.

Estas transformaciones esperadas en el futuro del trabajo implican riesgos para las personas con discapacidad, pero también ofrecen oportunidades. La

transformación tecnológica puede, si se lleva a cabo de forma inclusiva, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral.

Pero estas oportunidades requerirán de mayores esfuerzos ante la crisis provocada por la COVID-19.

Según se desprende de varias previsiones de la OIT⁴⁹, la recuperación del mercado laboral que se produzca en la segunda mitad de 2020 será incierta y parcial. Con arreglo al caso hipotético de referencia, cabe prever que en el cuarto trimestre de este año se siga perdiendo alrededor del 4,9 por ciento de las horas de trabajo (equiparables a 140 millones de puestos de trabajo a tiempo completo). Con arreglo al caso más desfavorable, en el que se prevé una segunda ola de la pandemia en el segundo semestre de 2020, podría perderse hasta el 11,9 por ciento de las horas de trabajo (equiparables a 340 millones de empleos a tiempo completo) en el último trimestre del año. Aun en el caso hipotético más favorable, que prevé una rápida recuperación, es poco probable que para finales de 2020 la cantidad de horas de trabajo a escala mundial vuelva a ser la que existía antes de la crisis.

Afirma, así, la OIT que los resultados que se logren respecto del mercado de trabajo durante el resto de 2020 vendrán determinados por las medidas políticas que se formulen y apliquen, así como por la evolución de la pandemia en el futuro.

Hasta ahora, la mayoría de los países han utilizado recursos, con frecuencia a una escala sin precedentes, para fomentar la economía y el empleo mediante medidas políticas pertinentes en los planos fiscal, monetario y de protección social, entre otras. Sin embargo, algunos países de ingresos bajos y medianos cuentan con un menor margen fiscal a tal efecto.

⁴⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf



Con objeto de facilitar una recuperación que propicie la creación de empleo, la OIT indica que será necesario abordar los siguientes retos:

- a) Alcanzar un equilibrio en el plano político.
- b) Mantener intervenciones a la escala necesaria.
- c) Apoyar a los grupos vulnerables y los más afectados con el fin de lograr un mercado laboral más justo.
- d) Fomentar la solidaridad y el apoyo internacionales.
- e) Fortalecer el diálogo social y el respeto de los derechos en el trabajo.

El empleo de las personas con discapacidad, como grupo vulnerable, deberá ser objeto de apoyo y promoción para evitar el incremento de las situaciones de discriminación que ya se producían antes de la crisis.

Más si tenemos en cuenta el perfil de empleos que los expertos vaticinan que demandará el mercado laboral, unos perfiles de alta cualificación a los que muchas personas con discapacidad –sobre todo aquellas con mayores dificultades– no podrán acceder.

Según el análisis de The Adecco Group, los sectores con mayor demanda en la recuperación post COVID-19 serán e-commerce, distribución, IT y sector agroalimentario⁵⁰. También crece la demanda de personal que aborde la desescalada en los centros de trabajo: controladores de temperatura en edificios, perfiles preventivos readaptados o desinfectadores de ropa y espacios.

⁵⁰ http://www.rhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/141779/Los-15-perfiles-mas-demandados-en-la-era-del-coronavirus-y-que-seran-vitales-en-la-recuperacion?target=_self

Estos son los perfiles que define como más demandados:

Sector	Perfil	Requisitos	Funciones
Comercio y Distribución	Personal de almacén	Personas con manejo de radiofrecuencia, traspallets y carretillas elevadoras.	Carga y descarga de material, ubicación del mismo en diferentes zonas del almacén, preparación de pedidos, controles de calidad...
	Personal de caja en supermercados	Persona resolutiva, con capacidad de comunicación y orientación hacia las personas.	Atención a clientes en tienda, cobro, asesoramiento...
Comercio y Distribución/ E-commerce	Personal de almacén	En muchas ocasiones, no requiere experiencia.	Ayuda a la descarga de material y ubicación del mismo en tienda, recolocación de mercancía.
	Personal de reparto	Carnet de conducir B1.	Reparto de productos de almacén o tienda a clientes.
Industria	Operarios Fabricación	Manejo de maquinaria industrial para fabricación de diferentes productos (alimentación, metal, material sanitario).	Preparación de material prima, alimentación de máquinas, control de producción, control de calidad, entre otras.
Agrario	Recolectores	En muchas ocasiones, no requiere experiencia.	Recogida de cosecha en campo de cultivo y preparación para envío a fábrica, proveedor o consumidor final.
Atención al cliente	Personal de att. al cliente: teleoperadores, comerciales telefónicos	Manejo de paquete Office y muy valorable el manejo de otros idiomas.	Recepción y emisión de llamadas telefónicas, chats y/o correos electrónicos para consulta de dudas, gestión de incidencias, ofrecimiento de servicios.
	Personal administrativo y recepción	Manejo de paquete Office y muy valorable el manejo de otros idiomas.	Atención a visitas a empresas, registro de información, gestión de procesos administrativos.
IT	Técnicos Help Desk	FP o Grado Medio Informática y similares. Muy valorable el manejo de otros idiomas.	Atención a usuarios con herramientas tecnológicas y que trabajan en remoto.
	Equipos Técnicos	Titulados en Informática y Desarrolladores	Desarrollo de nuevas aplicaciones y sistemas informáticos (web, app, etc.)
Sanidad	Gerocultores y auxiliares de residencias de mayores	Titulados en geriatría, auxiliares de enfermería.	Atención y cuidado de personas mayores en residencia.
	Personal sanitario especializado	Titulados en Medicina, Enfermería y Servicios Sociales.	Las relativas a su posición según formación y experiencia.
Colectividades	Personal de atención en comedores, residencias, hospitales	Auxiliares	Servicio de comidas en comedores, limpieza de habitaciones y zonas comunes, entre otras.
	Servicio Público	Personal de limpieza	En muchas ocasiones, no requiere experiencia.
Transporte de viajeros		Carnet de conducir autobuses.	Traslado de viajeros.

Principales competencias requeridas (*): capacidad de adaptación al cambio, capacidad de aprendizaje, capacidad de comunicación, capacidad de escucha, empatía, compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo y motivación.

(*Estas competencias tienen mayor o menor relevancia según la posición a desarrollar).



Otras fuentes hablan de una mayor demanda de ingenieros, especialistas en robótica, en ciberseguridad y *blockchain*, programadores, expertos en marketing digital y profesionales de todas las áreas relacionadas con la medicina preventiva⁵¹.

En cualquier caso, aunque parece pronto para la certeza en estas estimaciones, lo que sí que parece evidente es que el mercado de trabajo cambiará profundamente y que deberán implementarse medidas de promoción del empleo de las personas con discapacidad para evitar que queden excluidas.

⁵¹ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/fortunas/1585936036_605235.html

8. PRINCIPALES POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA ESPAÑOLA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como se ha destacado antes, la industria aeronáutica es un sector económico clave quiere consolidar su crecimiento y competitividad en los siguientes años. Hacerlo en el marco de una alineación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incorporando una visión transversal en clave de derechos de las personas y de gestión de la diversidad, puede suponer un elemento diferencial para superar los retos derivados de la situación de dificultad sobrevenida por la aparición de la COVID-19.

Para ello, se propone analizar e impulsar las potencialidades que se exponen en el presente apartado.

8.1. Inserción laboral de personas con discapacidad

La inserción laboral de personas con discapacidad es la vía primera para avanzar en su inclusión, en cumplimiento de la normativa de integración laboral analizada antes.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social⁵² establece que las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2 por 100 de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Pero la realidad de la cualificación exigida para trabajar en el sector requerirá de estrategias para favorecer al máximo dicha incorporación.

Como hemos visto, en el sector aeronáutico predominan los perfiles de alta cualificación⁵³: 47%: Técnicos de alta cualificación, 40%: Ingenieros y licenciados, 13%: Otros perfiles técnicos.

Esta realidad choca con la de las personas con discapacidad⁵⁴: según los grandes grupos ocupacionales, el grupo que concentra un mayor porcentaje de contratos a personas con discapacidad es el gran grupo 9 de Ocupaciones elementales con el 44,17 % del total, seguido por el gran grupo 5 de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con el 22,08%.

Para superar esta barrera, resultará determinante establecer marcos de colaboración con entidades del sector de la discapacidad que acompañen a las empresas del sector en la implementación de los pilares definidos por TEDAE para la adaptación de los esquemas de formación españoles de los que se nutre fundamentalmente el sector a los estándares de excelencia disponibles en las sociedades más avanzadas⁵⁵:

⁵² <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

⁵³ <https://industria.ccoo.es/b1a0785cbefdbba0d26be17857af42df000060.pdf>

⁵⁴ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175

⁵⁵ <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/AgendasSectoriales/Agenda%20sectorial%20de%20la%20industria%20aeron%C3%A1utica/Agenda-sectorial-industria-aeronautica.pdf>



- Formación de personas con discapacidad en nuevas competencias no académicas aplicables a todos los niveles de la empresa. Los profesionales de perfil técnico, administrativo y productivo deben disponer a su incorporación en la empresa de competencias del tipo: comunicación colaborativa, innovación y gestión empresarial así como tecnologías derivadas de la nueva industria 4.0.
- Desarrollo de opciones de especialización técnica. Despliegue de nuevas tecnologías y técnicas de simulación en formación superior y formación profesional para las nuevas capacidades industriales están generando necesidades de formación profesional nuevas.
- Implantación del modelo de formación dual, que mejore la atractividad de la formación profesional para los alumnos y adapte las capacidades y conocimientos de los titulados a la realidad industrial y laboral de la empresa.

8.2. La contratación como mecanismo de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector

Como hemos visto antes, además de en el ámbito de la incorporación laboral a la empresa, las alianzas con el sector social son clave en el desarrollo de políticas de compra y contratación a Centros Especiales de Empleo. En especial con Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, como generadores de oportunidades de empleo para las personas con especiales dificultades.

Estas oportunidades pueden establecerse en las múltiples áreas de gestión del sector:

- En los servicios de gestión de operaciones aeronáuticas: aterrizaje y despegue, pasajeros, pasarelas, handling, carga, seguridad, avituallamiento, estacionamientos, carburantes.














- En servicios comerciales: arrendamientos, tiendas, alquiler de vehículos, estacionamientos...
- En las actividades industriales asociadas:

ACTIVIDAD	Número de Empresas	>1.000 empleados	1.000-250 empleados	250-100 empleados	<100 empleados
Fabricantes de aeronaves	2				
Constructores de célula	2				
Motores	1				
Ingeniería, Sistemas y Equipos	5				
Paracaidas	1				
Mantenimiento	1				
Ingenierías	4				
Tecnologías de la información	1				
Materiales Compuestos	4				
Bienes de Equipo, Utilajes y Mecanizados	16				
Pintura	1				
Asociaciones Regionales	3				
Total	41	6	3	11	24

Fuente: TEDAE

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social ofrecen una amplia gama de servicios que pueden ayudar a las compañías del sector a externalizar operaciones mediante contratos que aporten valor social añadido. El catálogo de productos y servicios de FEACEM es una herramienta útil para focalizar posibles entidades proveedoras en los diversos ámbitos de actividad:



 Agroalimentario	 Artes gráficas y reproducción
 Distribución y comercialización	 Hostelería y restauración
 Industrial	 Medioambiental
 Nuevas tecnologías	 Ocio turismo y actividades artísticas
 Otros servicios y actividades profesionales	 Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería
 Servicios auxiliares a empresas y otras actividades administrativas	 Socio sanitario
 Transporte, almacenamiento y logística	

<http://empresas.feacem.es/buscador>

En cualquier caso, una vez más resulta recomendable establecer marcos de colaboración con organizaciones representativas del sector para definir criterios en la política de compra y contratación responsable y para focalizar las mejores vías para su desarrollo.

8.3. La contribución de los servicios de accesibilidad y atención a la generación de empleo de personas con discapacidad en el sector aeronáutico

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce, en su preámbulo, la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,

Para ello, en su artículo 9, determina que “a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a. Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b. Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia”.

La accesibilidad tiene, por lo tanto, una doble dimensión de aportación de valor en la generación de empleo de las personas con discapacidad:

- En el interno de las empresas del sector aeronáutico, promoviendo mejoras en las condiciones de adaptación del puesto de trabajo y de accesibilidad universal de los entornos laborales. Con la identificación de actuaciones para incorporar en los procesos, detectando las necesidades de adaptación de puestos y recomendaciones generales sobre el tipo de adaptaciones que se pueden realizar (productos de apoyo, ritmos de trabajo, horarios, descansos, teletrabajo, jornada laboral ...), en función de los distintos tipos de discapacidad (discapacidad física, parálisis cerebral, discapacidad intelectual, enfermedad mental, discapacidad sensorial).



- En la prestación de servicios, garantizando la accesibilidad de las instalaciones y dando respuesta a las necesidades de clientes y pasajeros en clave de accesibilidad universal (focalizando las acciones necesarias en materia de accesibilidad cognitiva, además de la accesibilidad física y sensorial).

Esta prestación de servicios, así como los servicios de atención y acompañamiento a pasajeros en clave de accesibilidad, pueden ser, a su vez, generadores de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

8.4. La discapacidad en la I+D+i aeronáutica

El sector aeronáutico es uno de los que más esfuerzo dedica a la I+D+i. Durante los últimos 10 años ha invertido una media del 12% de su cifra de negocios en este tipo de procesos, y lo hace como única salvaguarda de la competitividad en un mercado claramente creciente hasta ahora⁵⁶.

En este sentido, la Agenda sectorial de la industria aeronáutica⁵⁷ afirma que el desarrollo de la industria aeronáutica se basa en: el mantenimiento del I+D+i y en una estructura productiva fuertemente competitiva en los tres sectores del mercado (célula, propulsión y equipos y sistemas). Afirma, así, que dicha estrategia es imprescindible para dar respuesta a las necesidades de inversión en I+D+i que el sector estaría dispuesto a invertir y tiene que orientarse a reforzar los pilares que hacen de nuestro país uno de los puntales de esta industria:

⁵⁶ *Retos del Sector Aeronáutico en España. Guía Estratégica 2015-2025.*

https://www.tedae.org/uploads/attachments/1461082017_retos-del-sector-aeronutico-en-espaa-gua-estrategica-2015-2025-pdf.pdf

⁵⁷ *Agenda sectorial de la industria aeronáutica*, TEDAE, 2018. <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/AgendasSectoriales/Agenda%20sectorial%20de%20la%20industria%20aeron%C3%A1utica/Agenda-sectorial-industria-aeronautica.pdf>



Fuente: *Agenda sectorial de la industria aeronáutica*, TEDAE, 2018

Sin embargo, en ninguna de las líneas ni acciones que propone la estrategia se incorpora la discapacidad, ni la gestión de la diversidad en su globalidad, como factor determinante en el impulso a un sector más sostenible de futuro.



Por lo tanto, se considera necesario incorporar estos elementos en las políticas de impulso a la I+D+i del sector, para promover su competitividad, tanto internamente (como sector generador de oportunidades), como externamente (en el desarrollo de soluciones que den respuesta a todas las personas). Una vez más, las alianzas con las organizaciones del sector de la discapacidad pueden resultar clave en esta tarea.

8.5. Especial consideración del subsector de las aeronaves no tripuladas (drones)

Según el *Plan estratégico para el desarrollo del sector civil de los drones en España 2018-2021*⁵⁸, la actividad económica del sector civil de los drones se basa principalmente en dos ejes productivos. El primero, corresponde al diseño y fabricación de drones así como de sus equipos y componentes embarcados, y el segundo, el de los servicios profesionales que prestan los operadores habilitados. Además de estas dos actividades, las escuelas de formación de pilotos aprobadas por la AESA (escuelas ATO), que en la actualidad imparten formación de piloto de drones, constituyen otra de las piezas clave de la industria.

España cuenta con más de 50 empresas especializadas en el diseño y construcción tanto de aeronaves no tripuladas como de sus sistemas de control. La actividad de desarrollo y producción de drones durante el año 2016 situó a España en el noveno puesto a nivel mundial y el quinto a nivel europeo en número de modelos.

Dentro del grupo de los fabricantes, se pueden distinguir dos tipos diferenciados de empresas: grandes empresas, como es el caso de Airbus e Indra, en

⁵⁸ <https://www.fomento.gob.es/NR/rdonlyres/7B974E30-2BD2-46E5-BEE5-26E00851A455/148411/PlanEstrategicoDrones.pdf>

las que los drones son una parte de su cartera de productos (aunque en las anteriores empresas, predominan los de aplicaciones militares) y por otro lado, un grupo de empresas de menor tamaño que se han especializado en la fabricación de aeronaves no tripuladas de uso principalmente civil y de sus componentes. Del análisis de los datos disponibles, puede concluirse que, con carácter general y salvo las empresas pertenecientes al grupo de “gran empresa”, el tejido industrial en España está constituido por empresas de reciente creación, fundadas durante los últimos 10 años y de pequeño y mediano tamaño, predominando las empresas con menos de 10 trabajadores.



Fuente: *Plan estratégico para el desarrollo del sector civil de los drones en España 2018-2021*.

Según la actividad de las empresas, se observa que existen dos perfiles muy diferenciados. Por una parte hay un primer perfil de empresas dedicadas a la fabricación y por otra un segundo, que realiza una mayor inversión en I+D+i, enfocado en el desarrollo de nuevos prototipos y sistemas. Por valoración de su activo, la mitad de las empresas españolas tienen un tamaño inferior a 100.000 €, y solamente el 30% de las empresas tienen unos activos superiores a los 500.000 €. Respecto al volumen de negocio, aproximadamente un 50% de las empresas españolas tienen un volumen de negocio de hasta 50.000 € anuales y menos de un 30% supera los 500.000 € de facturación anual.



Este es el resumen de actividades desarrolladas por los operadores (datos de 2018):



Fuente: *Plan estratégico para el desarrollo del sector civil de los drones en España 2018-2021*.

Vista la radiografía, el subsector de las aeronaves no tripuladas puede constituir un importante nicho generador de empleo para las personas con discapacidad en la doble vertiente que se proponía para el conjunto del sector:

- En la integración laboral de personas con discapacidad en las empresas del subsector. En esta dimensión, gracias a la acción de CERMI⁵⁹ se eliminó una importante barrera en 2017 que planteó a Fomento, a través de la dirección general de Aviación Civil, la necesidad de flexibilizar los requisitos médicos exigidos en la normativa española respecto de las aeronaves civiles pilotadas por control remoto. Dicha flexibilización se materializó mediante la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de un real decreto por el que se regula la utilización civil de las

⁵⁹ <http://semanal.cermi.es/noticia/Abierto-pilotaje-drones-discapacidad-superar-pruebas-especificas-aptitud-psicofisica.aspx>

aeronaves pilotadas por control remoto, conocidas como drones, que abre el pilotaje de este tipo de aeronaves a personas con discapacidad. Esta previsión necesita desarrollo normativo para ser eficaz.

- En el establecimiento de políticas de contratación de las empresas del subsector que primen criterios sociales para la compra a CEE de iniciativa social.

En este sentido, debido al carácter estratégico de futuro del subsector de los drones, se propone establecer una alianza marco que permita incorporar de manera transversal la gestión de la diversidad, la accesibilidad universal y la generación de oportunidades para las personas con discapacidad en los ejes del Plan estratégico para el desarrollo del sector civil de los drones en España 2018 – 2021:

- Eje estratégico 1: Implantación del marco normativo actual y desarrollo de la normativa futura.
- Eje estratégico 2: Impulso al desarrollo empresarial y a la I+D+i del sector.
- Eje estratégico 3: Divulgación de información sobre el sector.
- Eje estratégico 4: Coordinación entre Administraciones.

9. PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA PROMOVER ACTIVAMENTE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Antes de la pandemia provocada por la COVID-19, la comunidad internacional ya se había comprometido a realizar transformaciones de gran alcance en los procesos de desarrollo a escala mundial y en el mundo del trabajo a través de la adopción de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, entre otras.

Como prevé la OIT⁶⁰, tras la superación de la pandemia, en el mundo habrá un mayor nivel de desempleo, desigualdad, pobreza, deuda y frustración política. De ahí que sea muy importante que los gobiernos fijen el objetivo de lograr una «mejor reconstrucción», tanto de forma individual como conjunta, en lugar de retomar la situación que existía antes de la crisis, como elemento fundamental de sus planes de recuperación. Pero también será clave el compromiso y la corresponsabilidad de todos los agentes implicados para avanzar hacia un nuevo modelo de empleo en el que las personas con discapacidad encuentren oportunidades y vías para la igualdad efectiva.

⁶⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Para ello, se resumen a continuación propuestas para esta necesaria promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

9.1. Para los poderes públicos, agenda política

La OIT, en la quinta edición del informe del *Observatorio sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo*⁶¹, define los que considera los cuatro pilares fundamentales para abordar la crisis de la COVID-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo:



Fuente: OIT



En el tercer pilar, se pone foco en el apoyo a los grupos vulnerables y a los más afectados, y la obtención de resultados más justos respecto del mercado laboral. La pandemia ha puesto de manifiesto amplias deficiencias y desigualdades en el mundo del trabajo, y las ha acentuado. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal, que se encontraban en una situación muy desfavorable antes de que comenzara la crisis, han padecido algunas de sus peores consecuencias.

Por otro lado, ha aumentado la concienciación pública sobre la labor, a menudo compleja e infravalorada, de determinados grupos que integran la fuerza de trabajo, en particular los trabajadores de los sectores sanitario y de atención social y los servicios de limpieza, así como los trabajadores domésticos, cuya labor ha sido y sigue siendo primordial para superar la pandemia. Si no se hace hincapié de forma explícita en la mejora de la situación de los grupos más desfavorecidos y vulnerables, los procesos de recuperación podrían agravar las actuales situaciones de injusticia.

Por lo tanto, se considera necesario que las acciones de promoción que se impulsen desde los poderes públicos incorporen medidas específicas para apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad –colectivo especialmente vulnerable– en un sector, como el aeronáutico, especialmente afectado por la crisis actual.

9.2. Para los gestores y operadores públicos y privados del sector

De acuerdo con el análisis recogido en el capítulo anterior, los gestores y operadores del sector aeronáutico podrán maximizar la aportación de valor en la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el establecimiento de marcos de colaboración con organizaciones sociales del sector, con un doble foco:

- Inserción laboral: mediante la articulación de acciones de formación, desarrollo, acompañamiento y apoyo a los y las trabajadoras con discapacidad.
- Implementación de políticas de compra y contratación social que generen oportunidades para los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social.

9.3. Para los agentes sociales

La OIT define como una de las claves de futuro ante la situación actual el fortalecimiento del diálogo social y el respeto de los derechos laborales. En muchos casos, dice, el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores ha demostrado su eficacia para formular medidas de respuesta política eficaces, armonizadas y aceptables a escalas sectorial y nacional. Por otro lado, el diálogo social puede contribuir a propiciar vías de recuperación sostenible a partir de ahora.

La población de la mayoría de los países ha estado sujeta a restricciones de gran alcance en materia de libertad personal durante la pandemia, medida que, por lo general, se ha considerado necesaria y legítima. No obstante, esa aceptación depende de que las restricciones se apliquen de forma proporcionada, adecuada y limitada en el tiempo.

La pandemia de la COVID-19 no justifica ninguna restricción de los derechos fundamentales en el trabajo consagrados en las normas internacionales del trabajo, y el pleno respeto de esos derechos constituye una condición previa para entablar un diálogo social eficaz. Es por ello que se deberá trabajar desde la colaboración entre las diferentes partes implicadas.

10. FUENTES DOCUMENTALES

Marco normativo general sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y accesibilidad:

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>.

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-15813>.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, (B.O.E. 8-VIII-85) por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16663>.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, (B.O.E. 9-XII-85) por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-25591>.
- Orden de 16 de octubre de 1998 (B.O.E. 21-XI-98), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-26877>.



- Real Decreto 290/04, de 20 de febrero (BOE 21-II-04, C.E. 7-IV-04), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>.
- Real Decreto 870/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>.
- Real Decreto 34/08, de 18 de enero (BOE 31-I-08), por la que se regulan los certificados de profesionalidad
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-1628-consolidado.pdf>.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>.
- Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-9607>.
- Orden VIV/561/2010, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados
<https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/11/pdfs/BOE-A-2010-4057.pdf>.
- Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación (objeto de posteriores modificaciones, siendo una de las más relevantes las introducidas por el Real Decreto 173/2010,

de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-5515>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-4056>.

Agenda para el Desarrollo Sostenible:

- Web de los ODS:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.
- Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development
<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingour-world/publication>.

Pilar Europeo de Derechos Sociales:

- El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es.

Documentos sectoriales:

- Memorias de ENAIRE
https://www.enaire.es/sobre_enaire/conoce_enaire/informes_anuales/memoria.
- Compromiso ENAIRE
https://www.enaire.es/sobre_enaire/sostenibilidad-medioambiente_servidumbresl/nuestro_compromiso.
- Estadísticas ENAIRE
https://www.enaire.es/es_ES/2020_05_13/ndp_estadisticas_vuelos_abril_2020
https://www.enaire.es/es_ES/2020_07_10/ndp_estadisticas_junio.



- *La aeronáutica española, una apuesta de futuro*. TEDAE.
https://www.tedae.org/uploads/files/1499861551_retos-aeronautica-pdf.pdf
- *Retos del Sector Aeronáutico en España Guía Estratégica 2015-2025*
https://www.tedae.org/uploads/attachments/1461082017_retos-del-sector-aeronotico-en-espaa-gua-estratgica-2015-2025-pdf.pdf.
- *Agenda sectorial de la industria aeronáutica*
<https://industria.gob.es/es/Servicios/AgendasSectoriales/Agenda%20sectorial%20de%20la%20industria%20aeron%C3%A1utica/Agenda-sectorial-industria-aeronautica.pdf>.
- *Memoria TEDAE 2019*
https://www.tedae.org/uploads/files/1595238194_mem-act-tedae-2019-2-pdf.pdf.
- *Plan estratégico para el desarrollo del sector civil de los drones en España 2018 – 2021*
<https://www.fomento.gob.es/NR/rdonlyres/7B974E30-2BD2-46E5-BEE5-26E00851A455/148411/PlanEstrategicoDrones.pdf>.

Datos de empleo de personas con discapacidad:

- *El empleo de las personas con discapacidad. Datos 2018*. INE.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175.
- *Integración laboral de las personas con discapacidad*. SEPE, 2019
https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf.
- *Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad*
https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf.

Referencias OIT:

- *Impacto sectorial: El COVID-19 mantiene en tierra el sector de la aviación civil*
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_744502/lang--es/index.htm.
- *Inclusión de la discapacidad en las respuestas empresariales al COVID-19: resultados de una encuesta entre las Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad y sus miembros*
https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_751084/lang--es/index.htm.
- *Making the future of work inclusive of people with disabilities*
https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm.
- *Observatorio de la OIT: La COVID 19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.

Otras fuentes y noticias:

- ENAIRE y Aena se suman a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
<https://actualidad aeroespacial.com/enaire-y-aena-se-suman-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-onu/>.
- Las aerolíneas advierten que peligran 750.000 empleos en España
<https://www.lavanguardia.com/economia/20200327/48109981866/aerolineas-coronavirus-impacto-economia-empleos-espana.html>.
- El sector aeronáutico tras el coronavirus
<https://aertecolutions.com/2020/04/16/el-sector-aeronautico-tras-el-coronavirus/>.



- Los 15 perfiles más demandados en la era del coronavirus y que serán vitales en la recuperación
http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/141779/Los-15-perfiles-mas-demandados-en-la-era-del-coronavirus-y-que-seran-vitales-en-la-recuperacion?target=_self.
- Profesiones con empleo tras el Covid-19
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/fortunas/1585936036_605235.html.
- Abierto el pilotaje de drones a personas con discapacidad, que habrán de superar unas pruebas específicas de aptitud psicofísica
<http://semanal.cermi.es/noticia/Abierto-pilotaje-drones-discapacidad-superar-pruebas-especificas-aptitud-psicofisica.aspx>.

ANEXO:
EMPRESAS DEL SECTOR AERONÁUTICO POR ÁREA DE ACTIVIDAD

Se describe brevemente la actividad principal desarrollada por los diferentes tipos de empresas del sector, siguiendo esta clasificación:



1. Navegación aérea

- 1.1 Proveedores de servicios de NA
- 1.2 Ingeniería y Consultoría de NA



2. Industria aeronáutica

- 2.1 Fabricantes de aeronaves
- 2.2 Integradores de sistemas
- 2.3 Proveedores de ingeniería
- 2.4 Reparación y mantenimiento



3. Aviación comercial y general

- 3.1 Compañías aéreas
- 3.2 Empresas de aviación general



4. Actividad aeroportuaria

- 4.1 Gestores aeroportuarios
- 4.2 Compañías de handling
- 4.3 Empresas de servicios aeroportuarios



5. Otras actividades

- 5.1 Drones
- 5.2 Otras empresas relacionadas con el sector



1. Navegación aérea

1.1. Empresas Certificadas por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea para la prestación de Servicios de Navegación Aérea (2020)

En España hay 4 proveedores de navegación aérea certificados, de los cuales ENAIRE es el principal.

ENAIRE presta servicios CNS (Comunicación, Navegación y Vigilancia) en 46 aeropuertos y servicios AIS (Información Aeronáutica) y ATFCM (Servicio de Gestión de Capacidad y Afluencia del Tráfico Aéreo) en el espacio aéreo español, siendo el único proveedor de información aeronáutica (AIS).

Proveedores de Navegación Aérea en España:

- ENAIRE (ATS, AIS, CNS, ATFM, ASM Nivel 3).
- SAERCO (ATS y CNS).
- FERRONATS Air Traffic Services (ATS y CNS).
- Sea and Air Technology (SEAIRTECH) (ATS).

En el ámbito militar, es el Ejército del Aire el que proporciona el servicio de navegación aérea.

1.2. Ingeniería y consultoría para servicios de navegación aérea

Las empresas de ingeniería y consultoría especializadas en navegación aérea prestan sus servicios a los proveedores de navegación aérea, al Ejército del Aire y a los fabricantes de aeronaves, en áreas como:

- Sistemas de información aeronáutica.
- Sistemas de aterrizaje de precisión.
- Redes de navegación por satélite.



- Ayudas de navegación en tierra.
- Sistemas de vigilancia de radares.
- Tecnologías y sistemas de comunicaciones (voz y datos).
- Operaciones en aeródromo.
- Sistemas de procesamiento de datos de vuelo.
- Sistemas de antenas.
- Consolas para controladores aéreos.
- Ciberseguridad.
- Formación.
- Soluciones de realidad aumentada.

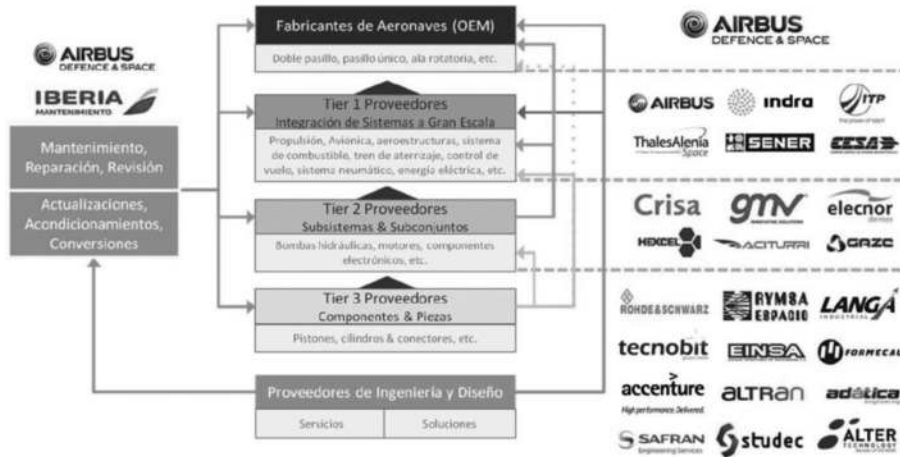
Algunas de las empresas más relevantes en España son:

- CRIDA.
- GNSS, S.L.
- INECO.
- Indra.
- SENASA.
- Isdefe.
- Thales.
- Everis Aerospace, Defense and Security.
- Egnos.
- Group EAD.
- GMV.

Listado de empresas del sector de la navegación aérea inscritas como participantes en el Congreso Mundial de ATM 2021 (World ATM Congress):
<https://www.worldatmcongress.org/ExhibitorList.aspx>

Por su importancia en la prestación de los servicios de navegación aérea, o por su influencia en el sector, otros agentes clave son la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), International Air Transport Association (IATA) y la Organización de Aviación Civil Internacional OACI.

2. Industria aeronáutica



Fuente: IT Aérea Aeronautical Business School (2007)

2.1. Compañías fabricantes de aviones y helicópteros y maquinaria asociada

Comprenden las empresas integradoras que diseñan y fabrican las aeronaves, motores, ensamblaje final, ensayos de certificación y venta de las aeronaves a los clientes finales.

Sus actividades generan más actividad para toda la industria de la aviación, en la que se ubican empresas contratistas encargadas de parte del proceso, ya sea el diseño de ciertos componentes y/o utillaje, fabricación, mantenimiento, o integración de sistemas, por ejemplo.

Como empresa fabricante, destaca el **Grupo europeo Airbus, estructurado en España en 3 áreas:**



- Airbus: diseño y fabricación de aeronaves civiles. Está ubicada en Getafe, Cádiz e Illescas.
- Airbus Defensa y Espacio, con sedes en Getafe, San Fernando, Sevilla y Madrid.
- Airbus Helicópteros, con sede en Albacete.

2.2. Industria integradora de sistemas a gran escala y modular

Incluye a empresas con capacidad para integrar sistemas completos de control de tráfico aéreo, turbopropulsores para los motores, ingeniería de producto y fabricación muy especializada, con un gran componente de inversión en I+D+i, etc.

Destacan las siguientes compañías:

- Indra.
- Thales.
- Aernnova.
- ITP.

Además, a estas empresas integradoras a gran escala, las complementan empresas integradoras modulares, especializadas en materiales compuestos, equipos y sistemas, diseño y fabricación de estructuras, sistemas y subconjuntos de aviones, diseño de utillaje, etc. Entre estas empresas se encuentran, por ejemplo:

- Grupo Aciturri.
- Alestis.

En torno a estas empresas, también operan multitud de PYMES que prestan sus servicios de fabricación de piezas de menor tamaño, mecanizado de las mismas, tratamiento de componentes, etc.

Por último, cabe citar a las empresas fabricantes de equipos y sistemas CNS (Comunicaciones, Navegación y Vigilancia). Estas empresas se dedican a la fabricación de equipos, sistemas o subsistemas para los proveedores de servicios de Navegación Aérea (ENAIRES), el Ejército del Aire o fabricantes de aviones (sistemas en cabina).

Listados de empresas de construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria:

https://ranking-empresas.eleconomista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector=Norm=3030

2.3. Proveedores de ingeniería

Empresas que ofrecen soluciones a la industria aeronáutica tanto en productos, métodos de trabajo, procesos, comunicaciones, software, etc. Entre estas empresas de ingeniería destacan:

- Accenture.
- Altran.

2.4. Compañías de reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

Estas empresas realizan el mantenimiento de aviones, motores, componentes y sistemas siguiendo la normativa de calidad y seguridad existente. Iberia Mantenimiento es la principal empresa dentro de esta categoría, aunque también existen otras empresas como Airbus o ITP que realizan mantenimiento.

A menor escala, se pueden citar empresas como SR Technics, Heiko, Tecnobit o Wencor, que operan habitualmente con las anteriores.



En cuanto al control de calidad de los mantenimientos, imprescindible en esta actividad, se encuentran proveedores como Mave o Altrad.

Listado de empresas de reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial:

https://ranking-empresas.eleconomista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=3316

3. Aviación comercial y general

3.1. Compañías aéreas (Aerolíneas)

Empresas que se dedican al transporte de pasajeros o carga de forma regular. Algunas compañías tienen base operativa en algunos de los aeropuertos de la red de Aena, requiriendo y/o generando un mayor número de servicios o industrias auxiliares, como puede ser el mantenimiento de aeronaves. Asimismo, algunas compañías tienen sus propios servicios en tierra en los aeropuertos (*autohandling*), mientras que otras entidades subcontratan este servicio a compañías especializadas.

En cuanto a la carga, en España, los principales aeropuertos por volumen de carga transportada son: AS Madrid-Barajas, Zaragoza, Josep Tarradellas Barcelona-El Prat, Vitoria y Valencia. También existe un volumen de carga considerable en los aeropuertos insulares. Habitualmente, una importante red de empresas de logística se localiza en las inmediaciones de estos aeropuertos, demandando, por tanto, un gran número de puestos de trabajo relacionados con esta área de actividad.

Además de la operación de las aeronaves, las compañías aéreas, como grandes empresas, integran entre su personal a profesionales de multitud de campos como, por ejemplo: administración, económico-financiero, RR.HH., compra-

venta de billetes, marketing, relación con touroperadores y agencias de viajes, TIC, RSE, servicios a particulares y empresas, planificación de rutas, gestión de slots en aeropuertos, etc.

Listado de compañías aéreas en España (por aeropuerto de la Red Aena):

<http://www.aena.es/es/aerolineas/listado-companias-aereas.html>

Información y datos de contacto de las principales instalaciones de carga en la red de Aeropuertos de Aena:

<http://www.aena.es/es/comercial/carga.html>

Listado de empresas del sector del transporte aéreo de pasajeros:

https://ranking-empresas.eleconomista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=5110

Listado de empresas del sector del transporte aéreo de mercancías:

https://ranking-empresas.eleconomista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=5121

3.2. Empresas de Aviación general

La OACI engloba dentro de aviación general a todas las operaciones de aviación civil que no sean servicios aéreos regulares ni operaciones no regulares de transporte aéreo por remuneración o arrendamiento. Dentro de la aviación general se agrupa, entre otros, a la aviación ejecutiva, los vuelos recreativos y a los vuelos realizados para la prestación de servicios especializados como fotografía, prospección, búsqueda y rescate, emergencias, etc. Por su relevancia, destacamos a las empresas de aviación ejecutiva.



Compañías de aviación ejecutiva

La aviación ejecutiva es una aviación de alto valor añadido englobada dentro de la aviación general que está orientada al transporte de personas en grupos pequeños (1 a 20). Además del alquiler de la aeronave, se ofrecen todos los servicios necesarios para realizar el vuelo, desde la tripulación hasta los servicios complementarios necesarios (combustible, handling aeroportuario, gestión de salas VIP, etc.), generando por tanto oportunidades laborales en ámbitos similares a los de las compañías comerciales, pero a menor escala.

En los aeropuertos de la red de Aena hay un total de 5 terminales ejecutivas, gestionadas por operadores FBO (Bases Fijas de Operaciones para la aviación ejecutiva) desde las cuales vuelan los aviones privados.

Información de empresas gestoras de terminales ejecutivas por aeropuerto:
AS Madrid-Barajas:

<http://www.aena.es/es/aeropuerto-madrid-barajas/empresas-gestoras.html>

Josep Tarradellas Barcelona-El Prat:

<http://www.aena.es/es/aeropuerto-barcelona/terminal-aviacion-corporativa.html>

Palma de Mallorca:

<http://www.aena.es/es/aeropuerto-palma-mallorca/empresas-gestoras.html>

Málaga-Costa del Sol:

<http://www.aena.es/es/aeropuerto-malaga/terminal-ejecutiva.html>

Ibiza:

<http://www.aena.es/es/aeropuerto-ibiza/terminal-ejecutiva.html>

Listado de empresas de alquiler de aviones y otras aeronaves:

https://ranking-empresas.eleconomista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=7735

Listado de aeroclubs de España:
<https://realaeroclubdeespaña.org/aeroclubs/>

4. Actividad aeroportuaria

4.1. Gestores aeroportuarios

Aena SME, S.A., es una sociedad mercantil estatal de la que ENAIRE posee el 51% de su capital, que gestiona los aeropuertos y helipuertos españoles de interés general. En total gestiona 46 aeropuertos y 2 helipuertos en España, así como otros aeropuertos en Europa y en América.

Dado el elevado volumen de operaciones gestionadas y la complejidad de la actividad aeroportuaria, en los aeropuertos y en sus inmediaciones se ubican todo tipo de empresas que de modo directo o indirecto ofrecen sus servicios al gestor aeroportuario, a las compañías aéreas, de carga, etc.

Aena presta una serie de servicios, cuyos ingresos tienen la consideración de prestaciones patrimoniales de carácter público, y que son denominados servicios básicos, que resultan esenciales para el desarrollo de la aviación a prestaciones públicas patrimoniales.

Entre estos servicios, se encuentran el aterrizaje y servicios de tránsito de aeródromo, servicios a pasajeros, personas con movilidad reducida (PMR) y seguridad, estacionamiento de aeronaves, uso de pasarelas telescópicas, combustibles, asistencia en tierra, servicios meteorológicos, etc.

Además, Aena presta otra serie de servicios aeroportuarios a los pasajeros y a empresas, entre los que destacamos, por su interés en la generación de oportunidades laborales, los ligados a la actividad comercial, que no se encuentra regulada como los servicios anteriores. Estos servicios son contratados parcial o totalmente a terceras empresas mediante licitación pública, principalmente en los siguientes ámbitos:



- Estacionamiento.
- Tiendas.
- Servicios VIP.
- Restauración.
- Alquiler de coches.
- Publicidad.

Información de contacto sobre los servicios comerciales de Aena y licitaciones (empresas adjudicatarias que prestan servicios en los aeropuertos de Aena):

<http://www.aena.es/es/comercial/contacto.html>

[http://empresas.aena.es/sap\(bD1lcyZjPTAxMA==\)/bc/bsp/sap/zexpwai/home.do?_ga=2.86798360.1094826816.1602656674-451559966.1563447335](http://empresas.aena.es/sap(bD1lcyZjPTAxMA==)/bc/bsp/sap/zexpwai/home.do?_ga=2.86798360.1094826816.1602656674-451559966.1563447335)

Principal empresa de servicios comerciales Duty Free en los aeropuertos españoles:

<http://www.worlddutyfreegroup.com/>

4.2. Compañías de servicios en tierra

Handling se traduce al español como Asistencia en Tierra a Aeronaves. Este servicio comprende toda una serie de actividades y procesos que se prestan en el propio aeropuerto, tanto a los pasajeros como a las aeronaves o la carga. Algunos de los principales servicios prestados son:

- Servicios administrativos en tierra para coordinación con autoridades aeroportuarias, autoridades locales y otras actividades administrativas de las compañías aéreas.
- De limpieza exterior e interior de los aviones, climatización y calefacción de la cabina, eliminación de hielo y nieve.

- Catering, incluyendo el transporte, la carga y descarga de alimentos y bebidas o la preparación y entrega del material y los productos alimenticios.
- Asistencia a la salida y llegada de pasajeros, tránsitos en el aeropuerto, control de billetes en puertas de embarque o la facturación de equipajes en los mostradores de facturación.
- Servicio de equipajes, incluyendo su carga y descarga o su manipulación en la sala de clasificación.
- Servicio de carga de combustible y lubricantes para aeronaves.
- Asistencia para la carga, incluyendo servicios de rampa, manipulación física, importación o tránsito, etc.
- Asistencia para el servicio de correo y paquetería: incluyendo su manipulación, carga/ descarga de los aviones.
- Servicios de operaciones en pista, como el guiado de la aeronave, transporte de la tripulación, los pasajeros y el equipaje entre la aeronave y la terminal, etc.
- Administración de la tripulación en la preparación del vuelo en el aeropuerto.
- Mantenimiento (por ejemplo, suministro y gestión de las piezas de recambio para mantenimiento o la reserva de un punto de estacionamiento o hangar).

Listados de empresas de servicios en tierra:

<http://www.aena.es/es/aerolineas/agentes-handling.html>

<https://empresite.economista.es/Actividad/HANDLING/>

4.3. Compañías de servicios aeroportuarios

Son empresas que prestan todo tipo de servicios tanto en aeronave como en las terminales aeroportuarias o instalaciones anexas. En ocasiones, algunas



de estas funciones relacionadas con el servicio en aeronave son realizadas por el propio agente de servicios en tierra y en otras ocasiones son subcontratadas a estas empresas.

Servicios en aeronave

- Chequeo de registros y controles de seguridad realizados por el agente de servicios en tierra.
- Limpieza interior y exterior de aeronaves desde el momento de bajada de la tripulación hasta el siguiente vuelo (a veces realizado por el agente de servicios en tierra).
- Abastecimiento de agua potable y vaciado de aguas residuales.
- Suministro de todo tipo de artículos al avión (prensa, jabón, servilletas, papel higiénico, guantes, bolsas, etc.).
- Limpieza y reposición de mantas y almohadas en aviones.
- Distribución de material promocional y mercadotecnia.

En algunos casos estas compañías también realizan mantenimiento aeronáutico antes de la salida del vuelo.

Servicios en terminales

- Mantenimiento de edificios, pasarelas y otras instalaciones.
- Acompañamiento y traslados de personas VIP, familias o grupos.
- Gestión y atención de salas VIP y centros de negocios.
- Servicios para personas de movilidad reducida (PMR).
- Limpieza de terminal, aseos, otras instalaciones.
- Servicios de atención al público.
- Mantenimiento de instalaciones.
- Gestión de colas de taxis/ otros transportes.

Listado de empresas de servicios aeroportuarios:

<https://empresite.economista.es/Actividad/SERVICIOS-AEROPORTUARIOS/>

5. Otras actividades

5.1. Empresas de drones:

Los drones, conocidos también como aeronaves no tripuladas (UAV) suponen una industria en auge en España y en todo el mundo.

Los múltiples usos de los drones han permitido dinamizar áreas de actividad como la seguridad, fotografía y vídeo aéreo, mercadotecnia y publicidad, estudios energéticos, prevención, salvamento en localizaciones de difícil acceso, etc. Esto ha supuesto la creación de numerosas empresas a lo largo de toda la geografía española que demandan perfiles especializados en ingeniería o para su operación, pero también en comunicaciones o en otros servicios accesorios propios de cualquier empresa (mantenimiento, tareas administrativas, seguridad, limpieza, etc.).

Listados de empresas de drones:

<https://elreferente.es/robotica/principales-agentes-del-sector-de-los-drones-en-espana/>

<https://empresite.economista.es/Actividad/DRONES/>



5.2. Otras empresas relacionadas con el sector

Otras empresas asociadas al sector (incluye actividades anexas al transporte aéreo):

[https://ranking-](https://ranking-empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=5223)

[empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=5223](https://ranking-empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=5223)

Operadores turísticos:

[https://ranking-](https://ranking-empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=7912)

[empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=7912](https://ranking-empresas.economista.es/ranking_empresas_nacional.html?qSector-Norm=7912)

POTENCIALIDADES DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Informe 2020



La entidad pública empresarial ENAIRE, dependiente del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en alianza con el sector social de la discapacidad encarnado en el CERMI, tiene entre sus propósitos promover activamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector aeronáutico español, a través de aquellas vías que ofrezcan unas mejores oportunidades de empleo en condiciones de calidad y sostenibilidad.

A tal fin, es preciso conocer con el mayor detalle las posibilidades que la industria aeronáutica española puede proporcionar a la empleabilidad decente de las personas con discapacidad, de modo que este sector de actividad económica avance en presencia, participación y progreso de esta parte de la ciudadanía, severamente excluida aún del mercado de trabajo.

Como actuación de base, preparatoria de futuras estrategias y actuaciones, se presenta este informe, el primero de estas características realizado en España, que analiza las potencialidades de la industria aeronáutica para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, poniendo un especial énfasis en la situación causada por la pandemia de la COVID-19.

La industria aeronáutica, comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, tiene en la inclusión laboral de las personas con discapacidad un horizonte ambicioso de mejora que necesariamente ha de transitar, y este informe ofrece orientaciones, criterios y pautas para apresurar este sugestivo proceso.

Acceso digital:

