

Situación laboral de las personas con discapacidad en España

NURIA VILLA FERNÁNDEZ
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

En nuestra sociedad el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona. Este trabajo aborda la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España. Incluye un análisis de los datos estadísticos sobre empleo atendiendo a las variables edad, sexo, tipo de actividad, nivel de estudios entre otras.

Ofrecemos una visión general de los diversos factores que inciden directamente en la incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo. Se recogen a su vez las medidas de Fomento de Empleo aprobadas para personas con discapacidad en España.

Palabras claves: persona, discapacidad, trabajo, inclusión social, inclusión laboral, formación.

Palabras clave: Pueblo, discapacidad, trabajo, inclusión social, inclusión laboral, preparación.

ABSTRACT

In our society employment constitutes the key element for the individual social mainstreaming. This article deals with the working and social conditions of the people with disabilities in Spain. It provides an analysis of employability data according to gender, age, activity, qualifications among others.

It provides a general description of the different aspects that are involved directly in the incorporation of people with disabilities into work. It also includes the measures taken to foster employment of people with disabilities in Spain.

Key words: People, disabilities, work, social inclusion, labour inclusion, training.

Introducción

En el contexto socioeconómico actual la búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas. Subrayamos la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de la persona. El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. Todos sabemos la importancia que un trabajo adaptado a las capacidades de la persona tiene como vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida más independiente.

Las personas con discapacidad ante el empleo

Para conocer los datos referentes a la situación laboral de las personas con discapacidad nos servimos de la actual Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, elaborada por el INE, el IMSERSO y la Fundación ONCE, a partir de ahora la denominaremos (EDDES-99).

Las personas con discapacidad entre 16 y 64 años representan el grupo que teóricamente podría trabajar ya que se encuentra en edad laboral. Dentro de este amplio intervalo de edad, según datos de la EDDES-99, hay un total de 1.337.708 personas, de las cuales los hombres superan ligeramente a las mujeres, el 50,71% son hombres frente a 49,28% mujeres.

Respecto al empleo de las personas con discapacidad uno de los problemas más relevantes ha venido siendo el de su **inactividad**. Así de las personas en edad

laboral con alguna discapacidad, han declarado estar inactivas, porque ni tienen ni buscan activamente empleo, un total de 905.866, lo que representa el 67,7% del grupo. Por otro lado, se han declarado activas, que están buscando empleo, tanto si están ocupadas, buscando otro empleo o paradas, un total de 431.841 personas, lo que supone el 32,3% de las personas con discapacidad en edad laboral.

TABLA 1: Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad según la relación con la actividad y el sexo. España, 1999

Relación con la actividad	Hombres	Mujeres	Total
Activos	275.512	156.329	431.841
Trabajando	214.616	104.569	319.185
Parados	60.896	51.760	112.657
Inactivos	402.865	503.001	905.866
No consta	717	683	1.400
TOTAL (activos + inactivos)	678.377	659.330	1.337.708

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Según datos de la EDDDES-99 las tasas de actividad en la población con discapacidad son muy inferiores a las de la población general. Si en la población general las tasas son del 77% para los hombres y 49% para las mujeres; en la población con discapacidad las cifras descienden a 40,3% y 23,6% respectivamente, un porcentaje que sitúa a estas personas en una clara posición de indefensión y segregación frente al resto de los ciudadanos.

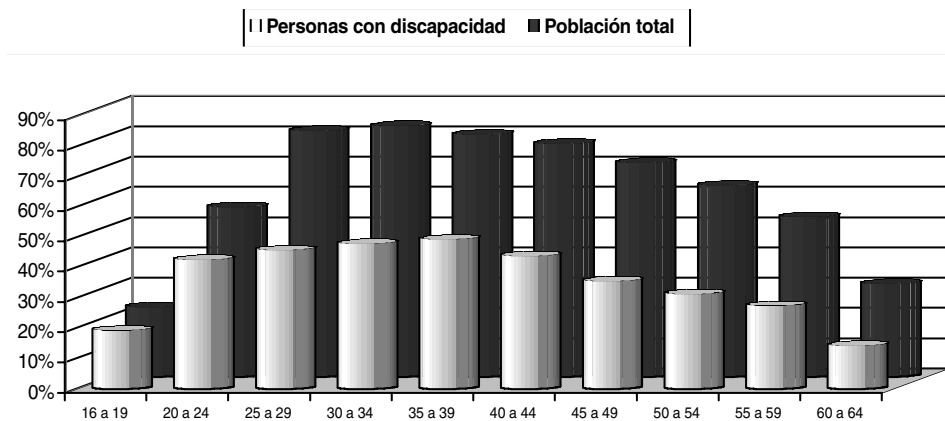
Las tasas de actividad son mayores en los hombres que en las mujeres en todos los intervalos de edad tanto en el grupo de personas con discapacidad como en la población total (ver tabla 2 y gráfico 1).

TABLA 2. Tasas de actividad en personas con discapacidad y en la población total de 16 a 64 años según edad y sexo. España, 1999

Grupo de Edad	Personas con discapacidad			Población total		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
16 a 19	19,5%	21,5%	16,2%	23,1%	27,1%	18,8%
20 a 24	42,6%	47,8%	34,4%	56,1%	61,2%	50,8%
25 a 29	46,3%	46,4%	46,3%	81,4%	88%	74,5%
30 a 34	47,9%	50,8%	43,6%	82,9%	96,1%	69,3%
35 a 39	49,4%	57,5%	40,6%	80,1%	96,7%	63,5%
40 a 44	43,7%	51,6%	34,9%	77%	95,4%	58,5%
45 a 49	35,7%	43,9%	27,8%	70,7%	93,3%	48,3%
50 a 54	31,2%	47%	18,9%	63,3%	90,5%	36,9%
55 a 59	27,3%	39,1%	17,4%	52,9%	79,4%	27,6%
60 a 64	24,2%	19,8%	9,3%	30,8%	46,3%	16,8%
TOTAL	32,1%	40,4%	23,6%	65,5%	79,3%	49,6%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDES, 1999. Resultados detallados.

GRÁFICO 1: Tasas de actividad por grupos de edad de las personas con discapacidad y la población total de 16 a 64 años. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDES, 1999. Resultados detallados.

A estos datos sobre actividad, hay que añadir que el 26% de las personas con discapacidad en edad laboral activas se encuentran en paro, esto es, una cifra superior en diez puntos a la media de la población general que en la fecha en la que se realiza la encuesta era del 15,7%. Ver la distribución por edad y sexo comparando con la población total en la tabla 3 y el gráfico 2.

TABLA 3. Tasas de paro de las personas con discapacidad y de la población total de 16 a 64 años según edad y sexo. España, 1999

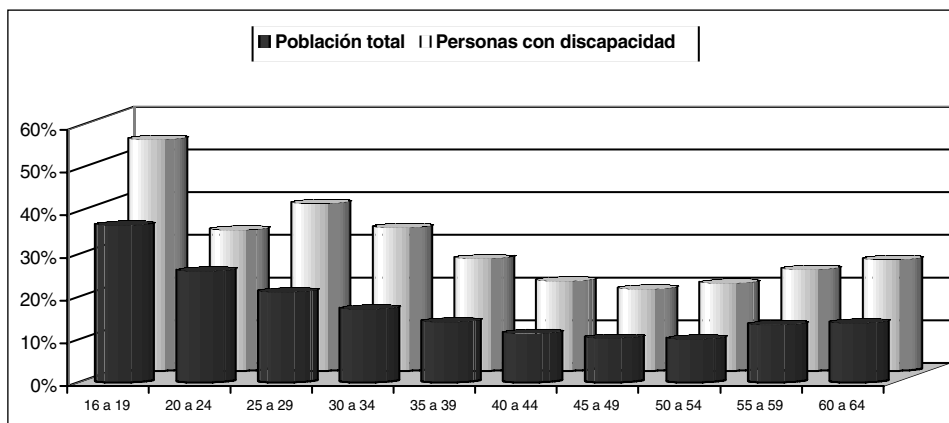
Grupo de Edad	Personas con discapacidad			Población total		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
16 a 19	54,2%	53,5%	55,9%	36,8%	32,8%	42,9%
20 a 24	33%	29,1%	41,9%	26,1%	21,5%	32%
25 a 29	39,2%	35,2%	45,7%	21,2%	15,5%	28,1%
30 a 34	33,5%	30%	39,5%	17,1%	10,8%	25,9%
35 a 39	26,3%	17,4%	40,2%	14,2%	9,6%	21,3%
40 a 44	21,1%	14,9%	31,6%	11,4%	7,6%	17,6%
45 a 49	21%	17,8%	25,7%	10,3%	7,2%	16,2%
50 a 54	19,2%	18%	21,4%	10,1%	8,2%	14,5%
55 a 59	20,5%	18,2%	24,9%	13,5%	12,6%	16%
60 a 64	23,8%	20%	31,1%	13,9%	12,6%	17,2%
TOTAL	26,1%	22,1%	33,1%	16,6%	12,1%	23,6%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Se han realizado estudios regionales que parecen manejar conceptos de situación laboral distintos a los del INE (Fundosa Social Consulting, 1996 a:119, Fundosa Social Consulting, 1996 b). Así, en los estudios de Fundosa Social Consulting indicados, se señala dentro de la población activa los ocupados y los parados, según datos de 1995, en tres comunidades Andalucía, Madrid y Valencia, los porcentajes de población con discapacidad de 16 a 45 años ocupados son respectivamente el 27,3%, el 37,4% y el 47,1%; mientras que indicaban como parados el «72,7%, 62,6% y 52,9%». Como explica Casado (2002) durante los años ochenta y noventa existía una gran preocupación en torno a los datos referentes a la tasa de paro de las personas con discapacidad y los estudios ofrecían resul-

tados no siempre coincidentes y en ocasiones contradictorios, ya que, a veces, reflejaban la tasa de inactividad y no la de paro.

GRÁFICO 2: Tasas de paro de las personas con discapacidad y de la población total de 16 a 64 años por edad. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Factores vinculados a la inserción laboral de las personas con discapacidad

Hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo. Por lo tanto, son múltiples factores los que contribuyen a que la situación que vive las personas con discapacidad frente al empleo se mantenga; el Comité Español de Representantes de Minusválidos señala los siguientes (CERMI, 2001:10):

- *Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.*
- *Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.*

- *Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...)*
- *Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.*
- *Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.*

Si nos centramos en las opiniones de las personas con discapacidad que están buscando empleo según datos de la EDDES-99, casi el 30% señalan que la razón principal por la que creen que no lo han encontrado es debido a que *encontrar trabajo es difícil para cualquiera*. El 23,6% consideran que no ha encontrado trabajo *por ser discapacitado*. El 4% que es la falta de experiencia la causante de no encontrar empleo. Tan sólo un 3,5% creen que son los estudios que poseen los que no les sirven para encontrar un empleo y el 2,7% que es la carencia de estudios la que le impide encontrar un empleo (ver tabla 4).

TABLA 4: Personas con alguna discapacidad que están buscando empleo (trabajado o paradas) por razón principal por la que creen que no lo han encontrado y sexo. España, 1999

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Soy discapacitado	29.943	19.029	10.914
No tengo experiencia	4.991	1.847	3.144
Los estudios que tengo no me sirve para encontrar trabajo	4.442	1.500	2.942
Encontrar trabajo es muy difícil para cualquiera	35.248	19.567	15.681
No tengo estudios	3.511	1.847	1.664
Otras razones	34.642	17.665	16.977
No consta	13.979	6.750	7.229
Total	126.757	68.205	58.552

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDES, 1999. Resultados detallados.

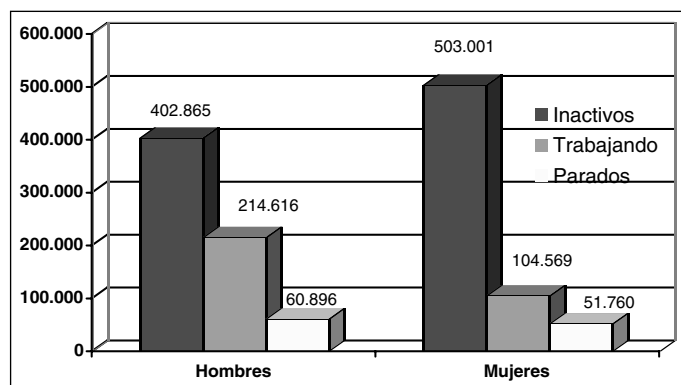
Las dificultades que tiene cualquier ciudadano para acceder al mundo laboral se incrementan en el caso de las personas con discapacidad, ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas que tienen que superar:

- **Barreras sociales**, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social.
- **Barreras del entorno físico**, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación.
- **Barreras psicosociales**, tales como la excesiva protección familiar; las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional.
- **Barreras mentales** o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección (Fundación Encuentro, 2001:274-275)

La mujer con discapacidad ante el empleo: doble reto

Si atendemos al género de las personas con discapacidad en edad de trabajar observamos que las mujeres constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose

GRÁFICO 3. Personas de 16 a 64 años con discapacidad inactivas, trabajando o paradas por sexo. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

en peor situación ante el empleo que los hombres. La inactividad es, como hemos señalado anteriormente, uno de los graves problemas que presenta la población con discapacidad en edad de trabajar, pero que adquiere mayor desigualdad en el caso de las mujeres, ya que el 76,3% de éstas están inactivas frente al 59,4% de los hombres. Esta situación es alarmante, ya que supone que en España más de medio millón de mujeres con discapacidad en edad de trabajar no lo hacen ni buscan empleo.

Como ocurre en la población general, dentro de la población activa de personas con discapacidad, hay mayor presencia de hombres que de mujeres. También hay mayor número de hombres trabajando que de mujeres. Otro dato a tener en cuenta es la, todavía, doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, ya que a la discapacidad se le añade la discriminación de género.

Actividad y tipo de discapacidad

Atendiendo al tipo de discapacidad, son las personas con discapacidades para oír, en primer lugar, y para ver, en segundo lugar, las que presentan mayores tasas de actividad y menores tasas de paro. En este grupo de personas las tasas de actividad superan a las de paro, situándose en torno al 40%, frente al 20% de paro. En todos los demás grupos de discapacidad las tasas de paro son más elevadas que las de actividad.

Las personas con discapacidad para cuidar de sí mismas son las que presentan menores tasas de actividad, tan sólo el 11,1% del grupo buscan trabajo o están trabajando mientras que el 89% permanece inactivo. Les siguen las personas con discapacidad para aprender, aplicar conocimiento y desarrollar tareas, de las cuales no alcanzan el 15% las que están en situación activa. Se sitúan en torno al 15% las tasas de actividad de las personas con discapacidad para comunicarse, realizar tareas del hogar y relacionarse con otras personas, elevándose considerablemente las tasas de paro en estos grupos (ver tabla 5).

TABLA 5: Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años según su relación con la actividad, por tipo de discapacidad. España, 1999

	Activos			Inactivos	Total	Tasas	
	Trabajando	Parados	Total activos			Tasas de actividad	Tasas de paro
Ver	89.193	26.166	115.360	175.833	291.193	39,6%	22,7%
Oír	103.150	25.400	128.550	154.505	283.055	45,4%	19,8%
Comunicarse	22.674	10.235	32.909	180.797	213.706	15,4%	31,1%
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	18.678	12.136	30.814	180.547	211.361	14,6%	39,4%
Desplazarse	64.239	33.195	97.434	304.608	402.042	24,2%	34,1%
Utilizar brazos y manos	69.742	27.450	97.193	334.293	431.486	22,5%	28,2%
Desplazarse fuera del hogar	110.415	49.982	160.398	548.045	708.443	22,6%	31,2%
Cuidar de sí mismo	16.900	4.590	21.489	172.955	194.444	11,1%	21,4%
Realizar las tareas del hogar	50.630	27.191	77.821	413.788	491.609	15,8%	34,9%
Relacionarse con otras personas	18.277	13.939	32.215	175.821	208.036	15,5%	43,3%
Total personas con discapacidad	319.185	112.657	431.841	905.867	1.337.708	32,3%	26,1%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Según el tipo de deficiencia que ha originado la discapacidad, son las personas con deficiencias del oído las que tienen el porcentaje más alto de trabajo dentro de su grupo, el 36,90% están trabajando, frente al 54,3% que están inactivos y el 8,80% en paro. Son las personas con deficiencias mentales las más desfavorecidas en materia de empleo, con tasas de ocupación y actividad muy inferiores a las del resto de personas con discapacidad.

TABLA 6. Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad según los grupos de deficiencia que la han originado y la relación con la actividad. España, 1999

Deficiencias	Activos			Inactivos	Total
	Trabajando	Parados	Total		
Deficiencias mentales	21.855	17.811	39.666	217.799	257.465
Deficiencias visuales	84.002	23.658	107.660	145.528	253.188
Deficiencias del oído	98.916	23.760	122.675	145.740	268.415
Deficiencias del lenguaje, habla y voz	3.656	886	4.542	11.518	16.060
Deficiencias osteoarticulares	102.834	44.177	147.011	343.435	490.446
Deficiencias del sistema nervioso	13.049	6.907	19.958	103.437	123.395
Deficiencias viscerales	13.299	5.711	19.000	96.065	115.065
Otras deficiencias	8.884	1.710	10.595	33.838	44.433
No consta	6.341	3.177	9.519	18.368	27.887
Total personas con discapacidad (*)	319.185	112.657	431.841	905.867	1.337.708

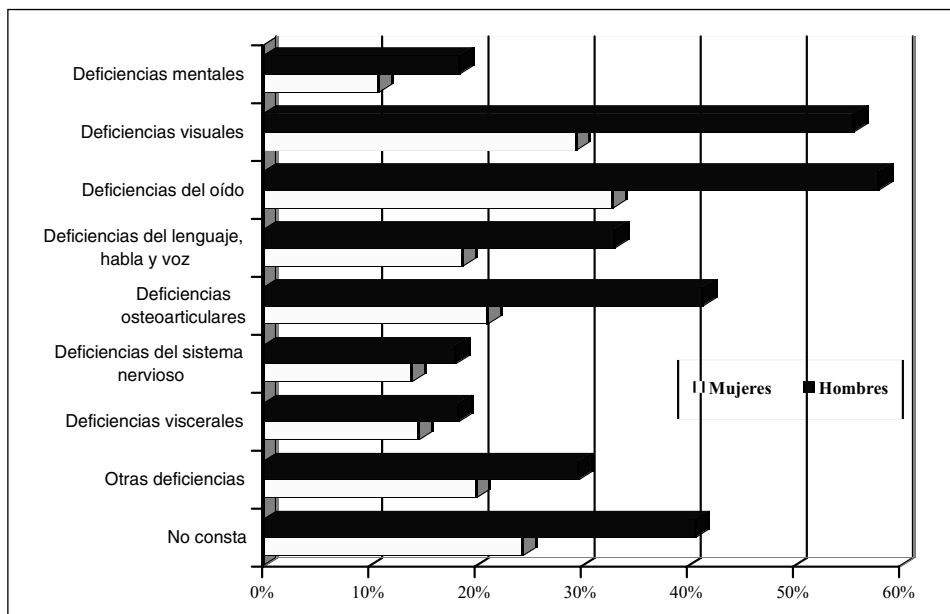
(*) Una misma persona puede estar en más de una categoría de deficiencia.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Si nos centramos en las tasas de actividad por tipo de deficiencia y sexo, observamos que éstas son más altas para los hombres que para las mujeres. Son los hombres con deficiencias del oído y los hombres con deficiencias visuales los que presentan mayores tasas de actividad, lo que supone que más del 50% del grupo se encuentran trabajando o buscando empleo. Situación inversa sufren las mujeres con deficiencia mental que son el grupo que presenta menores tasas de actividad, apenas alcanzan el 11%. Las mujeres con deficiencias del sistema nervioso y con deficiencias viscerales también presentan tasa de actividad muy bajas, en torno al 14% (ver gráfico 4)

Se han producido cambios en la relación laboral de las personas con discapacidad como consecuencia de la misma. El cambio más alarmante se produce en un gran número de personas con discapacidad, 290.370, que pasaron de estar trabajando a estar inactivas. Un número menor de personas con discapacidad, casi 28.000 pasaron de estar trabajando al desempleo y 8.353 de estar paradas a la inactividad.

GRÁFICO 4: Tasas de actividad de las personas con discapacidad en edad laboral por tipo de deficiencia y sexo. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES,1999. Resultados detallados.

TABLA 7: Personas con alguna discapacidad que han cambiado su relación con la actividad u ocupación como consecuencia de la discapacidad, por tipo de cambio y sexo. España, 1999

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Total	248.251	136.685	385.136
De trabajando a parado	16.215	11.759	27.974
De trabajando a inactivo	188.925	101.453	290.378
De parado a inactivo	5.006	3.346	8.353
Otro tipo de cambio	4.832	9.938	14.770
No consta	33.475	10.190	43.665

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES,1999. Resultados detallados.

Correlación entre el nivel de estudios y el empleo

Un aspecto a destacar es la clara correlación que existe entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad. Cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona con discapacidad, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad, más del 92% están inactivas, tan solo trabajan el 5,5% y están paradas el 2,2%. Si la persona posee al menos estudios primarios, observamos que el porcentaje de personas trabajando se eleva al 24,8%, frente al 14,5% de los que no poseen estudios y se reduce el porcentaje de inactividad al 67,6% frente al 79,3% de los que no poseen estudios. La situación más ventajosa la presentan las personas con discapacidad que posee estudios universitarios ya que el porcentaje de inactivos dentro del grupo, el 36,6%, es inferior al de los que están trabajando, el 51,4%.

Por lo tanto los datos revelan la importancia que la formación adquiere para mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad.

TABLA 8: Personas con alguna discapacidad de 16 a 64 años según su relación con la actividad, por nivel de estudios terminados. España, 1999

Nivel de estudios	Números absolutos			
	Trabajando	Parados	Inactivos	Total
Analfabetos	7.921	3.174	132.212	143.307
Sin estudios	47.296	19.635	253.557	320.488
Estudios primarios	122.292	38.010	336.530	496.832
Enseñanza secundaria	87.502	36.217	135.201	258.920
Formación Profesional	29.141	9.828	29.792	68.760
Estudios Universitarios	25.033	5.792	18.575	49.401
Nivel de estudios	Porcentajes			
Analfabetos	5,5%	2,2%	92,3%	100%
Sin estudios	14,5%	6,2%	79,3%	100%
Estudios primarios	24,8%	7,7%	67,6%	100%
Enseñanza secundaria	34,2%	13,4%	52,3%	100%
Formación Profesional	41,8%	14,6%	43,6%	100%
Estudios Universitarios	51,4%	12%	36,6%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

En cuanto a las estrategias de búsqueda de empleo, las personas con discapacidad buscan empleo a través de diversos canales: amigos y familiares, INEM, ONCE, IMSERSO, Asociaciones, etc. Según datos del estudio de Fundosa Social Consulting (1995:97), el 19,2% preguntan en el INEM, el 17,3 preguntan a amigos y conocidos, el mismo porcentaje, 17,3%, se dirige a la Fundación ONCE, el 11,8% mira anuncios en prensa, el 8,8% pregunta en el IMSERSO y por último el 6% y el, 5,5% envían currículos a las empresas o preguntan en asociaciones respectivamente.

Se ha producido un incremento en los últimos años del número de personas con discapacidad demandantes de empleo en el INEM. Los demandantes con discapacidad son en la gran mayoría hombres, superando notablemente a las mujeres, así en el año 1999 representan el 63% y en el 2000 el 61%, mientras que las mujeres el 37% y el 39% restante. Aunque hay que señalar que si comparamos los últimos datos disponibles de los años 1999-2000, observamos que se ha producido un incremento de dos puntos porcentuales en las mujeres con discapacidad demandantes de empleo (ver tabla 9)

TABLA 9: Distribución de los demandantes de empleo con discapacidad en el INEM por género. España, 1999-2000

Años/Género	Hombres	Mujeres	TOTAL
1999	28.331	16.539	44.870
2000	29.505	18.530	48.035

Fuente: Elaboración propia a partir del INEM (2002): Mercado de trabajo, resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional. Nota: Los demandantes son a 31 de diciembre de cada año

Si nos centramos en los grupos de edad de los demandantes de empleo se observa un aumento progresivo de los mismos a medida que aumenta la edad. Siendo el intervalo de mayores de 44 años el que concentra mayor número de demandantes.

TABLA 10. Distribución de los demandantes de empleo con discapacidad en el INEM por grupos de edad y género. España, 1999-2000

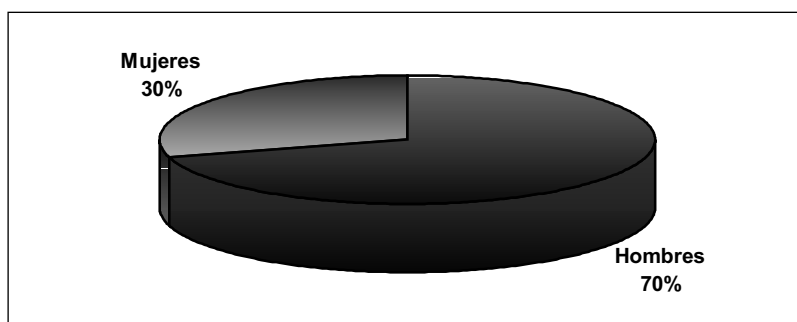
Grupos de Edad	1999			2000		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 18 años	115	45	160	118	48	166
18 a 24 años	3.232	2.161	5.393	3.345	2.249	5.594
25 a 29 años	3.772	2.400	6.172	3.693	2.670	6.363
30 a 39 años	11.840	7.541	19.382	8.482	5.772	14.254
40 a 44 años				3.917	2.665	6.582
Mayor de 44 años	9.372	4.302	13.674	9.950	5.126	15.076
TOTAL	28.331	16.539	44.870	29.505	18.530	48.035

Fuente: Elaboración propia a partir del INEM (2002): Mercado de trabajo, resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional.

Fomento de empleo: medidas

Un mayor número de hombres que de mujeres se han beneficiado de medidas de fomento de empleo. Así, según datos de la EDDDES-99, más del doble de hombres que de mujeres se beneficiaron de este tipo de medidas (ver gráfico 5)

GRÁFICO 5. Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad que en su ocupación actual se han beneficiado de medidas de Fomento de Empleo. España, 1999



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

Las medidas de fomento de empleo se refieren al conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados grupos, favoreciendo el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos o el acceso al cooperativismo. La tabla 11 recoge estas medidas de fomento de empleo.

TABLA 11: Medidas de Fomento de Empleo para personas con discapacidad

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO	
En empleo Ordinario	
Por Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	El empleo con apoyo constituye una experiencia formativa temporal para adaptar al trabajador con discapacidades al puesto de trabajo, mediante el apoyo, ayuda y seguimiento de un formador que trabaja por cuenta de una asociación de minusválidos o similar y es, por tanto, ajeno a la empresa en la que el trabajador presta sus servicios.
Por Incentivos a la contratación	Las subvenciones, bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales destinadas al fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias, y a la readaptación, accesibilidad del puesto de trabajo, estableciendo una periodicidad para las actualizaciones
Por cuota de reserva y fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad en el sector empresarial	La legislación vigente en materia de reserva de puestos de trabajo, que establece, para las empresas con 50 o más trabajadores, la obligación de contratar, como mínimo, un 2% de trabajadores con discapacidades. Como forma alternativa de cumplimiento de esa obligación legal debe procederse a la creación de un Fondo Especial para el Empleo de las Personas con Discapacidad, que se nutriría, entre otras fuentes, con aportaciones obligatorias por parte de las empresas que no alcancen el porcentaje de reserva de puestos de trabajo legalmente establecido.

<p>Por cuota de reserva y fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad en el sector público</p>	<p>La Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función de 2 de agosto de 1984 aporta la novedad de extender la cuota de reserva a las plazas funcionales, a la vez que mejora la definición del procedimiento para alcanzarla.</p> <p>En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente alcanza el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente (art.19)</p> <p>Esta medida persigue que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado.</p> <p>Como forma alternativa de cumplimiento de esa obligación legal debe procederse a la creación de un Fondo Especial para el Empleo de las Personas con discapacidad, que se nutriría, entre otras fuentes, con aportaciones obligatorias por parte de las empresas que no alcancen el porcentaje de reserva de puestos de trabajo legalmente establecido.</p>
<p>Subvenciones para constituirse como trabajador autónomo</p>	<p>Subvenciones actualmente contempladas para los trabajadores con discapacidades desempleados que deseen constituirse como autónomos o como autónomos integrados en cooperativas, para que mantengan una adecuada proporcionalidad con los costes de creación del puesto de trabajo.</p>
<p>Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)</p>	<p>Consiste en la readmisión por las empresas de sus propios trabajadores con discapacidad, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación</p> <p>Los destinatarios son:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Trabajadores declarados en situación de Incapacidad Permanente Parcial: Si no afecta a su ren-

	<p>dimiento tendrá derecho a incorporarse al puesto de trabajo que venía desempeñando. Si se acredita la disminución del rendimiento se le proporcionará un puesto adecuado y si no existiera podrá reducirse el salario no más del 25%. Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobra su capacidad tendrá derecho a reincorporarse a su trabajo originario si ocupara un puesto de inferior categoría (existe una limitación en el tiempo).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Trabajadores a quienes se les ha reconocido una Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta y hubiesen cesado: tienen preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa si hubiera recobrado su plena capacidad laboral como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación. – Trabajadores a quienes se les ha reconocido una Invalidez Permanente y hubiesen cesado: si continúan afectados de incapacidad permanente parcial después de recibir prestaciones de recuperación profesional tendrán preferencia a su readmisión en la primera vacante que resulte adecuada.
Empleo protegido	
Empleo protegido en centros especiales de empleo	<p>Trabajo productivo que asigna al trabajador un salario competitivo y una capacitación adecuada que le permite integrarse en el empleo ordinario. Los usuarios son personas en edad laboral con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Para que un centro o taller pueda considerarse protegido y acogerse a las ayudas y bonificaciones correspondientes, es necesario que al menos el 70% de la plantilla sean trabajadores discapacitados. No se incluyen bajo esta rúbrica aquellas personas que realicen tareas en talleres ocupacionales, ya que a efectos de su relación con la actividad económica se consideran inactivos.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2001): EDDDES, 1999, Metodología, pp.82-84. INE (2002): EDDDES, 1999, Metodología, pp.71-73.

De los diferentes tipos de medidas indicadas, son los Centros Especiales de Empleo (a partir de ahora CEE) los que contratan a mayor número de personas con discapacidad.

Tabla 12: Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad que en su ocupación actual se ha beneficiado de medidas de Fomento de Empleo por tipo de medida. España, 1999

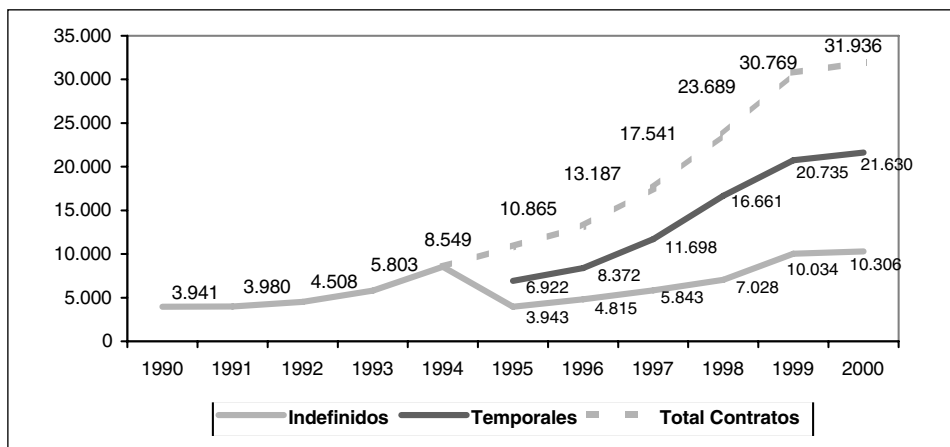
Medidas de Fomento de Empleo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	8.589	4.929	3.661
Incentivos a la contratación	8.486	6.185	2.301
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	3.907	3.088	819
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	7.667	5.802	1.864
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3.685	3.139	546
Subvenciones	2.824	2.245	579
Empleo protegido en CEE	11.300	7.855	3.444
TOTAL	43.088	30.357	12.731

Nota: Una misma persona puede beneficiarse de más de una medida de Fomento de Empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDES,1999. Resultados detallados.

Se puede considerar que las medidas adoptadas en los últimos años han hecho que en la década actual se haya producido un aumento progresivo por años de los contratos registrados en el INEM para minusválidos, así se ha pasado de 3.941 contratos en 1990 a 10.306 indefinidos y 21.630 temporales en noviembre del 2000. A pesar de este aumento hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad se encuentran en una situación desventajosa si las comparamos con la población sin discapacidad, con lo cual queda aún un amplio camino por recorrer para conseguir que sigan aumentando los contratos y disminuyan las altas tasas de inactividad.

GRÁFICO 6. Fomento de Empleo de trabajadores minusválidos.
 Contratos registrados en el INEM según modalidad. España, 1990-2000



Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín de Estadísticas Laborales, diciembre 2000. (Desde 1995 se contabilizan separadamente los contratos indefinidos y los temporales, en los que se incluyen los formalizados por Centros Especiales de Empleo).

De los contratos registrados por el INEM en el 2000 para personas con discapacidad, la mayor parte de ellos el 68% son conseguidos por hombres, mientras que las mujeres consiguen solamente el 32%. Si comparamos los últimos datos disponibles de los años 1999-2000 observamos que se ha producido un considerable aumento en la contratación de personas con discapacidad que se hace más marcado en el caso de los hombres.

TABLA 13: Contratación de personas con discapacidad en el INEM según género. España, 1999-2000

Años/Género	Hombres	Mujeres	TOTAL
1999	22.014	10.346	32.360
2000	67.419	28.428	95.847

Fuente: Elaboración propia a partir del INEM (2002): Mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 2000.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los contratados con discapacidad según grupos de edad y género durante los años 1999-2000. El porcentaje de contratos más alto corresponde al intervalo de edad de 30 a 39 años. Los hombres superan a las mujeres en todos los grupos de edad (ver tabla 14).

TABLA 14: Distribución de los contratados con discapacidad en el INEM según grupo de edad y género. España, 1999-2000

1999				2000			
Edades	Mujeres	Hombres	Total contratos	Edades	Mujeres	Hombres	Total contratos
<de 20 años	350	739	1.089	<=17 años	102	337	439
20 a 24 años	1.717	3.256	4.973	18 a 24 años	5.276	10.747	16.023
25 a 29 años	1.970	4.085	6.055	25 a 29 años	5.691	12.054	17.745
30 a 39 años	3.388	6.762	10.150	30 a 39 años	9.126	21.736	31.062
40 a 44 años	1.198	2.509	3.707	40 a 44 años	3.431	8.380	11.811
> de 44 años	1.723	4.663	6.386	>= 45 años	4.802	14.165	18.967
TOTAL	10.346	22.014	32.360	TOTAL	28.428	67.419	95.847

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INEM. Observatorio Ocupacional.

Algunas alternativas de integración laboral

Dentro de las fórmulas de integración laboral de las personas con discapacidad: empleo ordinario, con apoyo y protegido, hay que considerar que estas opciones son complementarias y no excluyentes. El grupo es heterogéneo y necesita diferentes prácticas en cada caso, pero procurando provocar flujos de transición entre unos modelos y otros. Siguiendo el principio de normalización, hay que procurar la integración en el empleo ordinario, si esta no es posible por diversos motivos, se deben plantear otras alternativas, siempre buscando las más integradoras: fórmulas de trabajo protegido insertas en el medio laboral ordinario, empleo semiprotegido (enclaves, empleo con apoyo), empleo protegido y para las personas que en función de su discapacidad no pueden integrarse en la empresa ordinaria o en los CEE pueden asistir a Centros Ocupacionales. Los datos muestran que son los CEE los que concentran un mayor número de contratos por años.

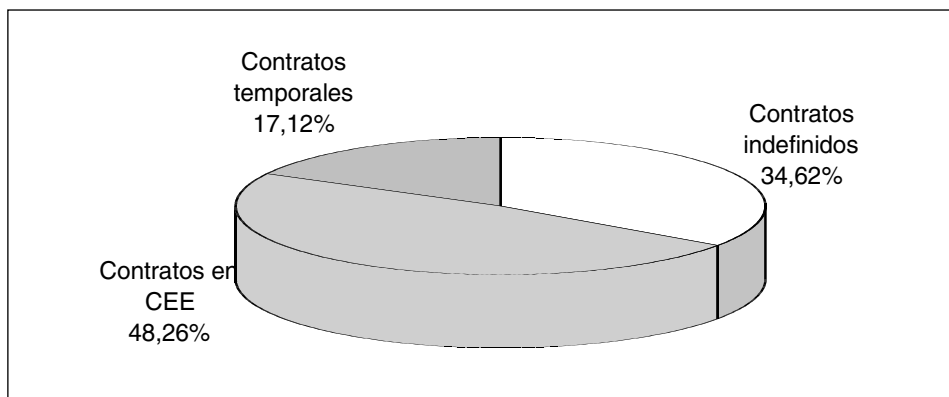
TABLA 15: Contratos de fomento de empleo de trabajadores minusválidos por tipo. España, (1996-2001)

Años	Contratos indefinidos para minusválidos (RD 1451/83, modificado por RD 4/99)	Contratos para minusválidos en CEE (RD 1368/85)	Contratos temporales para minusválidos (Ley 42/94; Ley13/96, DA6ª; Ley 50/98, DA 10ª)
1996	4.815	8.372	
1997	5.725	10.033	1.665
1998	6.546	13.380	3.281
1999	9.848	16.231	4.504
2000	11.062	17.837	5.573
2001	12.138	16.920	6.001

Fuente: Estadística de contratos del INEM, diciembre 2001.

Los últimos datos disponibles referentes al 2001 muestran que casi la mitad de los contratos para minusválidos son los realizados en CEE, les sigue los contratos indefinidos y por último los temporales (ver gráfico 7 y tabla16)

GRÁFICO 7: Distribución porcentual de los contratos de trabajadores discapacitados registrados en el INEM por tipo de contrato. España, 2001



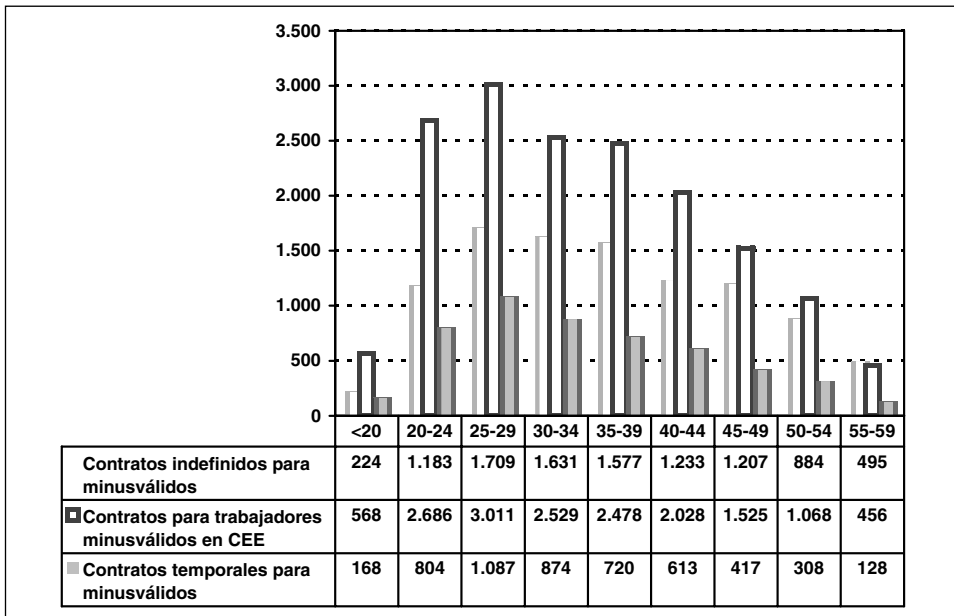
Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de contratos del INEM, diciembre 2001.

TABLA 16: Creación de empleo para personas con discapacidad (acumulado diciembre 1999)

	Empleo en Empresa Ordinaria	Empleo en CEE
Contratos temporales para minusválidos	4.504	9.311
Contratos indefinidos para minusválidos	9.848	6.920
Total	14.352	16.231
Temporales convertidos en indefinidos	89	247

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística de contratos del INEM, diciembre 2000.

GRÁFICO 8: Distribución por edad de las personas minusválidas contratadas según modalidad de contrato. España, noviembre 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de los Datos de la Estadística de contratos del INEM, diciembre 2000.

Es la modalidad de contratos en centros especiales de empleo (CEE) la que concentra mayor número de trabajadores en todos los intervalos de edad, salvo en el intervalo de 55 a 59 años, donde los contratos indefinidos superan ligeramente a los registrados en CEE. El mayor número de contratos tanto indefinidos como temporales o en CEE se registran en el intervalo de edad de 25 a 29 años con un total de 5.807. A partir de este intervalo, 25 a 29 años, a medida que aumenta la edad de las personas disminuye el número de contratos (ver gráfico 8).

Si nos centramos en la distribución de los contratos del INEM por sectores económicos, observamos que es el sector servicios el que concentra más de la mitad del total de los contratos registrados, el 79,7% en el año 1999 y el 69% en el 2000.

TABLA 17: Contratación de personas con discapacidad por sector económico. España, 1999-2000

	1999	2000
Agricultura y Pesca	476	2.549
Industria	1.916	9.432
Construcción	5.835	6.422
Servicios	32.360	40.698
TOTAL	40.587	59.101

Nota: en 1999 los datos que aparecen en el apartado de agricultura y pesca hacen referencia sólo a la agricultura. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INEM (2002): Mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional.

La mayoría de los contratos se registran en CEE y son conseguidos por persona con discapacidad que poseen estudios de educación general básica. Ver tabla 18 donde se indican el tipo de contratos según el nivel de estudios de las personas contratadas.

TABLA 18: Contratos de empleo de trabajadores minusválidos según tipo de contrato y nivel de estudios de las personas contratadas. España, 2001

Nivel de estudios	Indefinidos	En CEE	Temporales	Total contratos
Sin estudios	10	13	11	34
Estudios sin certificado	323	572	156	1.051
Certificado escolar	4.013	6.647	2.074	12.734
EGB	4.863	6.636	2.474	13.973
BUP	1.201	1.202	487	2.890
Formación Profesional	1.129	1.305	567	3.001
Título de grado medio	268	270	112	650
Título de grado superior	331	275	120	726
TOTAL	12.1380	16.920	6.001	35.059

Fuente: Estadística de contratos del INEM, 2001.

Aspiración y realidad laboral de las personas con discapacidad

En lo referente al tipo de actividad en la que le gustaría trabajar a las personas con discapacidad que están buscando empleo, la mayoría (el 33,3%) consi-

TABLA 19: Personas con alguna discapacidad que están buscando empleo (trabajando o parados) por tipo de actividad en que les gustaría trabajar principalmente y sexo. España, 1999

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	126.757	68.205	58.552
Relacionada con un trabajo manual	37.365	22.896	14.469
Relacionada con un trabajo administrativo	20.684	8.909	11.775
Relacionada con un trabajo técnico	5.235	2.308	2.927
Relacionada con un trabajo de gestión	5.913	2.220	3.693
En cualquier actividad	42.163	24.033	18.130
No consta	15.397	7.838	7.558

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2002): EDDDES, 1999. Resultados detallados.

dera que en cualquier actividad. Le siguen las actividades relacionadas con un trabajo manual (el 29,5%). El 16,3% prefieren trabajar en actividades relacionadas con el trabajo administrativo. En menor porcentaje se encuentran las personas que quieren trabajar en actividades relacionadas con un trabajo de gestión o con un trabajo técnico, con el 5% y el 4% respectivamente.

Según datos del INEM (2002) las ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad que buscan empleo son las que se recogen en la tabla 20.

TABLA 20: Las diez ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad. España, 2000

Ocupaciones	Hombres	Mujeres	Total
Peón de industria manufacturera, en general	3.837	1.632	5.469
Empleado administrativo, en general	1.907	2.306	4.213
Ordenanza	2.546	656	3.202
Mujer/mozo limpieza	448	2.321	2.769
Dependiente de comercio, en general	569	1.380	1.949
Jardinero, en general	1.181	280	1.461
Conserje, en general	1.133	197	1.330
Vigilante, en general	997	24	1.021
Telefonista, en general	213	688	901
Peón construcción edificios	852	22	874

Fuente: Elaboración propia a partir del INEM, Observatorio ocupacional 2001.

Existe una gran coincidencia entre algunas de las ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad y en las que más han sido contratadas. Así, *peón de industria manufacturera*, *empleado administrativo* y *mujer/mozo limpieza* se encuentran entre las cuatro primeras ocupaciones demandadas y son las tres primeras ocupaciones que registran mayor número de contratos. Pero hay que indicar que otras ocupaciones como *ordenanza*, *jardinero*, *conserje*, *vigilante* o *telefonista* se encuentran entre las diez más demandadas por las personas con discapacidad y sin embargo no aparecen entre las diez más contratadas. Situación inversa ocurre con trabajos como *mozo de carga y descarga almacén*, *albañil*, *camarero*, *trabajo agrícola en huerta*, *viveros y jardines* y *empleado despacho de*

apuestas y cupones que aparecen entre los diez trabajos en los que más contratos se realizan para personas con discapacidad y no han sido los más demandados por las mismas. La gran mayoría de las personas con discapacidad están ocupadas en categorías profesionales de baja cualificación. El mayor número de contratos se registra en peón de industria manufacturera en general con 14.748 contratos en el 2000 seguido de mujer/mozo limpieza con 8.780 contratos. En tercer lugar empleado administrativo en general con 6.084, seguido de peón de construcción de edificios con 4.007.

TABLA 21: Las diez ocupaciones más contratadas para trabajadores con discapacidad. España, 2000

Ocupaciones	Hombres	Mujeres	Total
Peón de industria manufacturera, en general	10.991	3.757	14.748
Mujer/mozo limpieza, limpiador	3.762	5.018	8.780
Empleado administrativo en general	3.056	3.028	6.084
Peón de construcción de edificios	3.560	447	4.007
Mozo carga, descarga almacén	3.070	345	3.415
Dependiente de comercio, en general	1.577	1.374	2.951
Albañil	2.482	44	2.526
Camarero, en general	1.790	627	2.417
Trabajo Agrícola, Ex. Huerta, Viveros jardines	1.462	579	2.041
Empleado despacho apuestas y cupones	1.454	576	2.030

Fuente: Elaboración propia a partir del INEM, Observatorio ocupacional 2002.

Según el estudio realizado por el Colectivo IOÉ y CIMOP en 1998, más de una tercera parte de las personas con discapacidad estarían situadas dentro del llamado sector secundario del mercado ordinario de trabajo, donde se ubican personas con empleos precarios o parados, y sólo un 10% se podrían encuadrar en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por estabilidad laboral y buenas condiciones de trabajo. Por tanto, los trabajos que ocupan las personas con discapacidad son de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

Se han ido incrementando en los últimos años las cuantías dedicadas a favorecer la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, ver tabla 22.

TABLA 22: Medidas a favor de los discapacitados dentro de las políticas activas de mercado de trabajo con cargo al presupuesto propio de las Comunidades Autónomas (En pesetas). España, 1999-2001

Medidas a favor discapacitados	1999	2000	2001
a) Readaptación profesional	2.598.842.178	3.114.682.351	3.832.814.037
b) Empleo:			
— Autoempleo/CEE			
— Contratación indefinida			

Fuente: Elaboración propia a partir de Plan de Acción para el empleo del Reino de España 2001.

Nota: El Plan Nacional de Acción para el Empleo 2003, aprobado por el Gobierno el pasado 19 de septiembre, prevé una partida de 38,7 millones de euros para acciones destinadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

No se dispone de datos estadísticos de la alternativa referente a la gestión privada de la inserción laboral de personas con discapacidad. Así, como indica Casado (1998:29)

«Tradicionalmente, las familias con hijos afectados de discapacidad vienen ejerciendo una auténtica y discreta orientación profesional y gestión de empleo. Lo mismo cabe decir de los propios interesados que, a veces, cambian empleo por marginación, es decir se orientan hacia actividades productivas marginales. Todo este esfuerzo no es objeto de registro estadístico, así que apenas tiene visibilidad».

Hay dos líneas importantes de acción privada organizada, siguiendo a Casado, el empleo con apoyo y los servicios de inserción laboral, cuyo sentido general es la mediación. La función mediadora parece especialmente indicada para las personas con discapacidad porque pueden favorecer su comparecencia en el mercado de trabajo. A la vez parece útil en relación con los empleadores. Algunos gestores de empleo con apoyo y los servicios de colocación e inserción manifiestan haber encontrado en los empleadores estas circunstancias: poca informa-

ción sobre la discapacidad, moderado interés por los incentivos, actitud abierta a la información y a la contratación, colaboración efectiva tras una buena gestión promocional de la inserción. Estas circunstancias parecen propias para que tanto el empleo con apoyo, como los servicios de inserción laboral sean instrumento útiles para un mejor aprovechamiento de la política de empleo fomentado e incentivado (Casado, 1998:30).

Conclusiones

Se puede afirmar que el gran problema de la población española con discapacidad frente al empleo, según se desprende del análisis de los datos de la EDDES, es la inactividad. Más del 67% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado. Además las personas con discapacidad se encuentran con más dificultades y barreras de todo tipo en sus acceso al mundo laboral que el resto de los ciudadanos sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad en edad de trabajar constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose en peor situación ante el empleo que los hombres, presentando mayores tasas de inactividad. Las personas con discapacidad que se encuentran más lejos de la actividad laboral son las que acusan limitaciones para cuidar de sí mismas; las que presentan discapacidad para aprender, aplicar conocimiento y desarrollar tareas. En situación similar se encuentran aquellas que muestran discapacidad para comunicarse, realizar tareas del hogar y relacionarse con otras personas, elevándose considerablemente las tasas de paro en estos grupos.

Las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, según nos muestran los datos de la EDDES-99 son las más desfavorecidas en materia de empleo, y presentan tasas de actividad y ocupación muy inferiores a las del resto de las personas con otras discapacidades. Si nos centramos en las tasas de actividad por tipo de deficiencia y sexo, observamos que éstas son más altas para los hombres que para las mujeres. Son los hombres con deficiencias sensoriales los que presentan mayores tasas de actividad, lo que supone que más de la mitad del grupo se encuentran trabajando o buscando empleo. Situación inversa sufren las mujeres con deficiencia mental que son las que presentan menores tasas de actividad.

Un aspecto a destacar por otra parte comprensible es la clara correlación que existe entre el nivel de estudios y la situación en el empleo. Cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad, superior al 92%. Observamos asimismo que las perso-

nas con al menos estudios primarios, el porcentaje de las que están trabajando se eleva considerablemente, frente a los índices de las que no poseen estudios en que se reduce el porcentaje de inactividad. La situación más ventajosa la presentan las que poseen estudios universitarios ya que es el único grupo en el que las personas activas superan a las inactivas. Los datos revelan en este sentido la importancia que la formación adecuada tiene en la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, hay que resaltar el crecimiento notable que se ha producido en los últimos años, del número de personas con discapacidad que solicitan empleo en el INEM. La mayoría son hombres, superando notablemente a las mujeres. Consecuentemente un mayor número de hombres que de mujeres se han beneficiado de medidas de fomento de empleo.

Han quedado patente en este tiempo las numerosas acciones que han articulado permanente y sistemáticamente medidas de estímulo y fomento a la contratación y empleo de trabajadores minusválidos mediante ayudas, subvenciones e incentivos que faciliten su integración laboral. Con todo algunas medidas como el sistema de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, se han caracterizado por su incumplimiento en nuestro país. Aunque se aspira a la integración plena en un trabajo por parte de la persona con discapacidad en el entorno laboral ordinario, los datos reflejan que es el empleo protegido, los CEE los que concentran un mayor número de contratos por año. A pesar del aumento progresivo por años de los *contratos registrados en el INEM para minusválidos* consideramos que las personas con discapacidad se encuentran en una situación desventajosa si las comparamos con el resto de la población sin discapacidad, con lo cual queda aún un amplio camino por recorrer para conseguir mayor número de contratos y una disminución de las altas tasas de inactividad.

Referencias bibliográficas

- Casado, D. (1998). El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en España. *Siglo Cero*, Vol. 29 (3), nº 177, Mayo-Junio 1998, 23-30.
- (2002). El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad. En Real Patronato Sobre Discapacidad, *Empleo privado de las personas con discapacidad* (pp. 9-16). Madrid: Real Patronato Sobre Discapacidad.
- Colectivo IOÉ (Pereda, C., De Prada, M.A., Actis, W.) Y CIMOP (Santamarina, C. y Camas, V.) (1998). *Discapacidad y trabajo en España: Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Comité Español de Representantes de Minusválidos, (CERMI) (1994). *Plan para la reactivación del Empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- (2001). *Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el siglo XXI*. Aprobado por el Comité Ejecutivo 13 de noviembre de 2000. Madrid: CERMI.
- (2002). *Documento Base de la sesión temática de empleo y formación*, en Congreso Europeo sobre las Personas con Discapacidad, No Discriminación + Acción Positiva = Integración. *Programa*. Madrid, 20 a 23 de Marzo de 2002. Ponencia Marco VI, pp. 33-42.
- Congreso Europeo sobre Vida Independiente (2003). *Manifiesto de Tenerife. Promovamos la Vida Independiente- Acabemos con la discriminación hacia las personas con discapacidad*. Arona, Tenerife, 26 de abril de 2003.
- Fundación Encuentro (2000). *Informe España 2000: Una interpretación de su realidad social*. CECS (Centros de Estudios de Cambio Social), Cap. IV Ciudadanía y Discapacidad, pp.225-302. Madrid: Fundación Encuentro.
- (2001). *Informe España 2001: Una interpretación de su realidad social*. CECS (Centros de Estudios de Cambio Social), Cap. IV Integración Social de las personas con discapacidad, pp.247-307. Madrid: Fundación Encuentro.
- (2002). *Informe España 2002: .* CECS (Centros de Estudios de Cambio Social), Cap. III. La familia proveedora de bienestar, pp.213-261. Madrid: Fundación Encuentro.
- Fundosa Social Consulting (1996a). *Minusvalía e Inserción laboral en la Comunidad Valenciana*. Colección Informes y Textos Legales 5. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- (1996b). *Las personas con discapacidad ante el reto de la integración laboral en Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- García Alonso, J. V. (Coord.) (2003). *El movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales*. Madrid: Fundación Luis Vives.
- Instituto Nacional de Empleo (2002). *Estadística de contratos del INEM, diciembre 2001*. Madrid: INEM.
- Maraña, J. J. y Lobato, M. (2003). Capítulo 9. El movimiento de vida independiente en España. En J. V. García Alonso (Coord.). *El movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales* (pp.259-278). Madrid: Fundación Luis Vives.
- Maraña, J. J. y Ratzka, A. (1999). *Vida Independiente. Buenas Prácticas*. Madrid: IMSERSO.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1996). *La discapacidad en el siglo XXI. Plan de Acción. Una propuesta de futuro*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales IMSERSO.
- (1999). *Igualdad de oportunidades de personas con minusvalía*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2001). *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2001*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- (2003). *Plan Nacional de Acción para el Empleo 2003*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Empleo, Observatorio Ocupacional (2000). *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 1999*. Madrid: INEM.
- (2002). *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 2000*. Madrid: INEM.
- Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Fundación ONCE (2001). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud 1999. Avance de resultados*. Madrid: INE.
- (2001). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud 1999. Metodología*. Madrid: INE.
- (2002). *Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencia y Estado de la Salud 1999. Resultados detallados*. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales (1983). *10 años del Servicio Social de Minusválidos (1972-1982)*. Madrid: Gabinete Técnico del INSERSO, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1994). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales. Para el texto en inglés, véase *World Health Organization, International Classification of Impairment, Disabilities, and Handicaps* (Geneva, 1980).
- (1996). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Madrid: INSERSO.
- Instituto Nacional de Empleo (1997). *Las personas con discapacidad ante su inserción laboral*. Madrid: INEM.
- Instituto Nacional de Empleo, Observatorio Ocupacional (2000). *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 1999*. Madrid: INEM.
- (2002). *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 2000*. Madrid: INEM.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín de Estadísticas Laborales, diciembre 2000.
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humano. En M. A. Verdugo Alonso y F. B. Jordán de Urries Vega. (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú.
- Segunda Conferencia Europea de ministros responsables de Políticas de Integración de Personas con Discapacidad (2003). *Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Conseguir una política coherente para y por la plena participación. Declaración Política*. Málaga, 7 y 8 de mayo de 2003.