

CONGRESO NACIONAL

**EMPLEO Y
DISCAPACIDAD**

BURGOS • 2007

EDITA:

AFEM

COORDINACIÓN:

**JOSÉ M.ª IBÁÑEZ MARTÍNEZ-LOSA
LUCILO CAMARERO SAN JOSÉ
DELMA VICARIO VICARIO
JESÚS MARTÍNEZ SAGARRA
MIGUEL URRRA CANALES
JOSÉ MANUEL MIRANDA DE LAS HERAS
NURIA GARCÍA GABALDÓN**

DIRECCIÓN ARTÍSTICA:

SEGUNDO CALIXTO ESCOLAR DÍEZ

FOTOGRAFÍA GRÁFICA:

PABLO SANTAMARÍA FRÍAS

REPORTAJE FOTOGRÁFICO:

NIEVES VILLAFRANCA

CORRECCIÓN:

FERNANDO ORTEGA BARRIUSO

FOTOCOMPOSICIÓN:

RICO ADRADOS, S.L.

IMPRENTA:

AMÁBAR, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: BU-339. – 2007
ISBN: 978-84-96135-40-3

OBRA GRÁFICA REALIZADA POR ALUMNOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PUENTESAÚCO. ASPANIAS BURGOS.

René	José Luis	Lidia y Juan	Luis José	Emanuel
Germán	Kevin	Alicia A.	David G. G.	Javier P.
Javier G.	Antonio José	Jorge Pedro	Sandra G.	Rubén P.
Alberto A.	Marta	Juan M.	Nieves	Carmen P. G.
Jenifer A. F.	Esther	Sandra	Cristina H.	Álvaro
Carlos	Reyes	Sheyla	David L.	Juan Carlos
Victorino	Carolina	Laura A.	Javier I.	Gonzalo R.
Catedral	Rocío	Eugenio	Isabel	Raúl
Ricardo	Cristina R.	Cristina B.	José María	Belén
Jesús	Laura F.	Diego Andrés	Daniel M.	Virginia
Arco	Laura M.	Javier	Ana	Andrea
Patricia	Jessica	Iván	Verónica	Héctor
Víctor	Carmen P. P.	Diego	Rodrigo	Rubén V.
J. Ramón	Alicia F.	Óliver	César	Antonio
Beatriz	Noelia	Elsa	Alberto M.	Víctor V.
Noemí	Vanessa B.	José Carlos	José Manuel	Milton
Jenifer A. I.	Vanessa S.	Daniel G.	Joaquín	

Comité de Honor

PRESIDENCIA DE HONOR. S.M. la Reina D^a. Sofía

D. Juan Vicente Herrera Campo

Presidente de la Junta de Castilla y León

D. Jesús Caldera Sánchez-Capitán

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

D. Tomás Villanueva Rodríguez

Consejero de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León

D. Juan Carlos Aparicio Pérez

Alcalde de Burgos

D. Marcos de Castro Sanz

Presidente de CEPES

D. Mario García Sánchez

Presidente del CERMI

D. Pedro Serrano Piedecosas

Presidente de FEAPS

D. Alberto Durán López

Presidente de la Fundación ONCE

D. José María Ibáñez Martínez-Losa

Presidente de FEACEM

D^a. M^a. Ángeles García Sanz

Presidenta de FEAPS Castilla y León

D. Óscar Alzaga Villaamil

Presidente de la Fundación Luis Vives

D. José María Arribas Moral

Presidente de Caja de Burgos

D. Pedro García Romera

Co-Presidente de la Fundación Atapuerca

D. Javier Vicente Domingo

Co-Presidente de la Fundación Atapuerca

D. Carlos Santamaría Saiz

Presidente de AFEM



MI AMISTAD PARA LOS TUTORES Y TUTELADOS
S. ESCOLAR

Índice

INTRODUCCIÓN

- 15 **Un espacio para la reflexión y el diálogo**
D. Carlos Santamaría Saiz

PONENCIA MARCO

- 19 **El empleo ante el reto de los nuevos mercados**
D. Tomás Villanueva Rodríguez

EJE 1: PONENCIA

- 27 **Nueva realidad social y jurídica de los Centros Especiales de Empleo. Empleo y discapacidad, alternativas necesarias**
D. José Manuel Sánchez-Cervera Senra

MESA REDONDA

- 47 **El desarrollo de la LISMI, 25 años después**
D. Paulino Azúa Berra
- 55 **Modificaciones legislativas, el desarrollo histórico, los retos de futuro**
D. Luis Cayo Pérez-Bueno
- 65 **El marco europeo. Desarrollos legislativos en el ámbito del empleo y la no discriminación**
D. Stefan Trömel Stürmer

EJE 2: PONENCIA

- 75 **Nuevos espacios para el diálogo en el ámbito social y laboral**
D. Octavio Granado Martínez

TALLERES

- 89 **La responsabilidad social de las empresas en el empleo protegido en el marco de la economía social**
D. Gil Ramos Masjuan
- 109 **Negociación colectiva. Una apuesta de modernización y corresponsabilidad**
D. Luisa Staatsmann - D.^a Patricia Gómez Gil - D. Torcuato Recover Balboa - D.^a Rosa Jaso Litago
- 121 **Fórmulas para la interlocución**
D. Bernart Asensi Honorato - D.^a Almudeda Fontecha López - D.^a Pilar Iglesias Valcarce - D. José M.^a Ibáñez Martínez-Losa

EJE 3: PONENCIA

- 149 Economía social, una alternativa eficaz para las empresas de empleo protegido**
D. Enzo Pezzini

TALLERES

- 161 Recursos humanos y empresas sociales, orientación de los apoyos**
D. Serafín Cruces Montes
- 181 Modelo de desarrollo empresarial. Rentabilidad, renovación tecnológica y compromiso por las personas**
D. José Luis Martínez Donoso
- 199 Itinerarios profesionales. Los Centros Ocupacionales y otras alternativas para el desarrollo personal y profesional**
D.ª Míriam López de la Nieta Beño

COMUNICACIONES

UN ESPACIO PARA EL DIÁLOGO Y LA COOPERACIÓN

- 227 Evolución y situación actual de los Centros Especiales de Empleo en el Principado de Asturias**
D. Mauro Blanco Maza
- 233 El Foro de Empleo de La Rioja**
D. Carlos Gonzalo Sainz
- 239 Reflotamiento de un CEE**
D.ª Beatriz Beaumont Molina
- 243 Trayectoria del CEE del IVADIS**
CEE - IVADIS
- 245 UTE para prestar servicios de limpieza viaria. Centro Especial de Empleo Aspaber, S.L.**
D.ª Dolores Fernández García
- 247 El Programa Operativo - Fundación ONCE (Fundosa Social Consulting)**
D.ª Ana Pilar Cruz Boluda
- 251 “Tú eliges: Tú decides”. La Obra Social de Caja Navarra**
D.ª Rosa Jaso Litago
- 255 Fundación para el Tercer Sector**
Fundación Luis Vives

UN ESPACIO PARA EL PENSAMIENTO

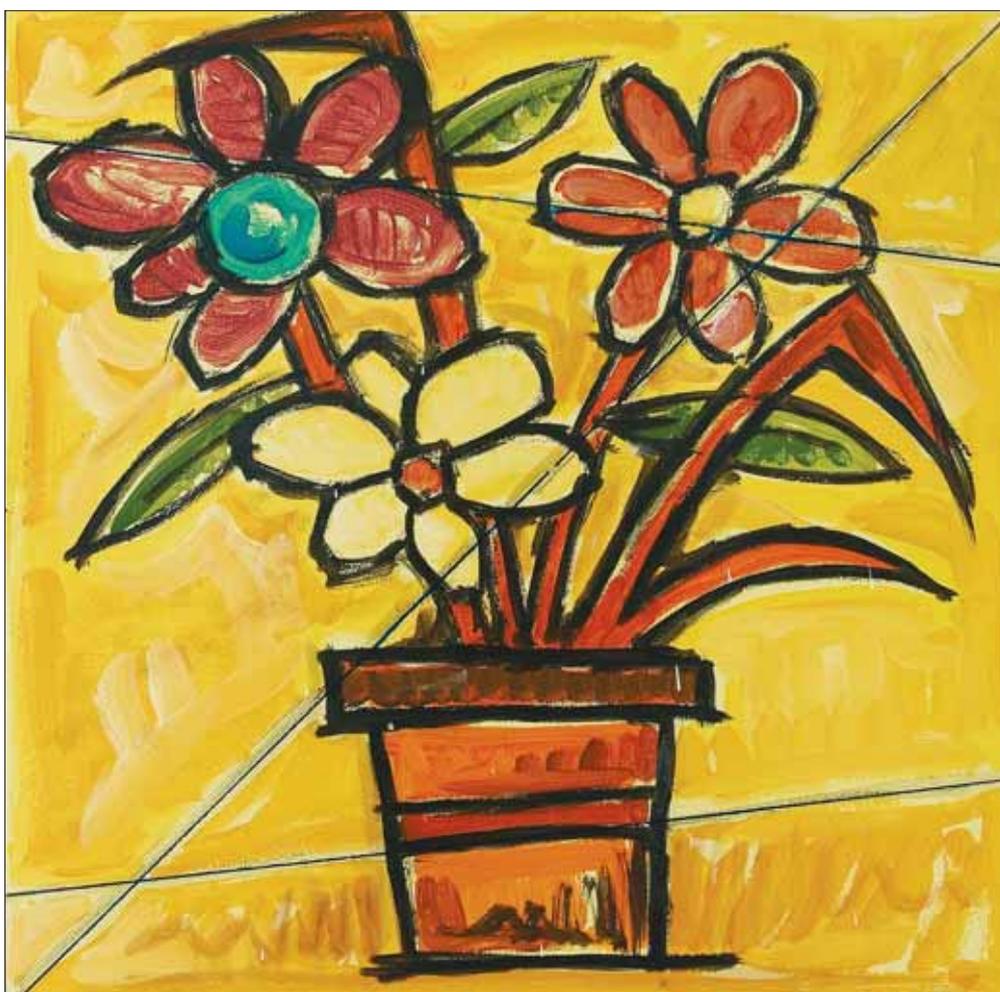
- 257 Análisis de la situación actual y propuesta de mejora de la Comisión Estatal del CERMI para el empleo y la formación**
D. José Luis Henarejos - D. Pedro Martínez López
- 259 Nuevas realidades, nuevas ideas, nuevos conceptos. Hacia un nuevo escenario de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad**
D. Jesús Flores Méndez
-

-
- 263 **Aplicación de las acciones realizadas para ejecutar las medidas alternativas. Canarias 2006**
D. Javier Godoy Santana
- 269 **Prestación de servicio en las Unidades Ocupacionales**
CEE TASUBINSA (Navarra)
- 273 **Concertación de plazas de Centro Ocupacional a media jornada. Las razones de ASPRODEMA**
CEE ASPRODEMA (La Rioja)
- 277 **Envejecer trabajando...**
CEE Asproservis (Valencia)
- 281 **LANTEGI BATUAK y su experiencia en la constitución de una EPSV (Entidad de Previsión Social Voluntaria) para personas con discapacidad intelectual que trabajan en CEE**
D. Txema Franco
- 285 **LANTEGI BATUAK y el “Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona”**
D. Txema Franco
- UN ESPACIO PARA EL INTERCAMBIO. NUEVAS HERRAMIENTAS
- 289 **Camino de la Excelencia**
D. Jesús Martínez Sagarra
- 293 **El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo de las PDI**
D. Francesc Martínez de Foix
- 295 **Preparación para el Empleo**
CEE ADEPSI (Canarias)
- 299 **Equipo de Formación e Inserción Laboral**
CEE ADEPSI (Canarias)
- 303 **Área de empleo de ASPANIAS: un modelo de intermediación a través de itinerarios individualizados**
D.ª María Ortega Camarero
- 309 **La formación, herramienta clave para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad**
CEE Vegapresas (Asturias)
- 313 **Enclaves**
CEE INLADE (Madrid)
- 315 **Discapacidad, empleo e interculturalidad**
D. Alberto Galet Palomares - D. Miguel Urra Canales
- 317 **MANIFIESTO PARA EL FUTURO**
D. José María Bermúdez de Castro
- 323 **AGRADECIMIENTOS**
- 329 **REPORTAJE FOTOGRÁFICO DEL CONGRESO**
-

Nota al lector

La presente obra es el resultado de la transcripción de las ponencias del Congreso que tuvo lugar en Burgos en las fechas 18, 19 y 20 de abril de 2007, bajo el título "Empleo y Discapacidad". Por ello, el lector encontrará fórmulas habituales del lenguaje hablado, a menudo en exceso reiterativas y que los redactores han modificado a veces para facilitar su lectura y hacer el texto más directo, despojándolo de las siempre agradecidas fórmulas de exordio que no obstante hacen el texto un poco más farragoso. Ese ha sido nuestro propósito y esperamos que el lector sepa apreciarlo en su justa medida, obviando las alusiones a un público que no se ve para extraer de este texto lo que le pueda interesar. Sin embargo hemos querido mantener el texto a modo de transcripción porque en esa fórmula de debate a menudo surgen ideas que enriquecen el trabajo presentado y lo llevan por caminos que el autor de cada texto, al prepararlo en la intimidad de su escritorio, no había sospechado.

Esperamos, pues, que el efecto sea satisfactorio para todos y este texto ayude a poner un grano más en el trabajo diario de todos los que desarrollamos nuestra labor en este ámbito.



LA REFLEXIÓN Y EL DIÁLOGO

Un espacio para la reflexión y el diálogo

Carlos Santamaría Saiz

Presidente de AFEM

Habíamos dedicado un tiempo suficiente para la reflexión. Ésta se inició en noviembre de 2005, en Palma de Mallorca, coincidiendo con una importante iniciativa europea. Madrid y Valladolid fueron escenarios, que en fechas posteriores, acogieron reuniones importantes de expertos vinculados al empleo de las personas con discapacidad.

Esta reflexión, en el último período, se ha visto enriquecida por el trabajo permanente del CERMI, de FEACEM, de FEAPS y CEPES; todas plataformas eficaces en cuyo ámbito, AFEM ha colaborado para el desarrollo de ideología, de estrategia y de propuestas de futuro.

La reflexión, por tanto, ya había proporcionado cuerpo suficiente a un nuevo pensamiento. El reto estaba, sin duda, durante el período precongresual, en acertar en la elección del espacio para el diálogo y el contraste del cuerpo doctrinal, ya existente.

La Casa del Cordón y otros lugares emblemáticos de la ciudad de Burgos, facilitaron entre el 18 y el 20 de abril espacios de encuentro, propicios para que las ideas y las iniciativas afloraran con espontaneidad y riqueza conceptual.

Los espacios se llenaron de las voces de cincuenta y seis especialistas en materia de empleo y discapacidad y se contrastaron ampliamente con las que aportaban cerca de trescientos expertos participantes, con trayectoria profesional y experiencia práctica en el binomio Empleo y Discapacidad.

Este entorno contaba con un escenario sociopolítico favorable en España, puesto que estaba a punto de iniciarse el diálogo político sobre la nueva estrategia para el empleo de las personas con discapacidad.

La riqueza y la utilidad esperada de este Congreso la avalan los participantes que además de su dimensión profesional, aportaban la representación de múltiples Administraciones, Organizaciones, Agentes Sociales y Entidades Colaboradoras para las que, en clave de agradecimientos, hemos reservado un rincón en este documento.

El empleo, los expertos, la discapacidad, los especialistas, las mesas redondas, las ponencias, los debates... todo ello se vio salpicado por el arte y la cultura, de la mano de Segundo Calixto Escolar y su obra, de Atapuerca y sus yacimientos, de la Catedral y su música...

La estructura del Congreso, el programa, las presencias, el ocio... lo han hecho posible en su dimensión económico-financiera la Junta de Castilla y León (Consejería de Economía y Empleo) y el Fondo Social Europeo (Fundación Luis Vives) que aportaron su credibilidad, la ilusión y los recursos con los que AFEM pudo propiciar y coordinar el Congreso.

El debate, las ponencias, los talleres, las comunicaciones... han generado un Manifiesto para el Futuro que invitamos a usar, a desplegar y a llevar a la vida. Sus conclusiones y propuestas en la voz y en la figura de José M^a Bermúdez de Castro, representan la apuesta imparable por la mejora y el éxito asegurado en el futuro.

Burgos, agosto de 2007



EL EMPLEO ANTE EL RETO DE LOS NUEVOS
MERCADOS

El empleo ante el reto de los nuevos mercados

Tomás Villanueva Rodríguez

Vicepresidente y Consejero de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León

Públicamente quiero reconocer vuestro esfuerzo y, sobre todo, la sensibilidad y el trabajo de muchos años y de muchas personas en favor de las personas con discapacidad, autoridades autonómicas, autoridad provincial, Procurador del Común, querido Presidente de Caja de Burgos que hoy nos acoges en este excelente entorno de la Casa del Cordón y que generosamente siempre participa y colabora con la Junta de Castilla y León, con el Gobierno de Castilla y León en cuantas iniciativas emprendemos. Bienvenidos a todos. Yo me sumo a las palabras de bienvenida que quienes me han precedido en la palabra os dan a los congresistas que en estos días os vais a reunir en este excelente marco, como decía, de la Casa del Cordón para debatir sobre empleo y discapacidad.

Como podréis ver en el programa y en la documentación que se ha entregado y quizás en toda la publicidad que se ha hecho de este congreso, la tarjeta de presentación del encuentro es su configuración como un espacio organizado para la reflexión y para el diálogo.

Queremos todos los que estamos participando, que estos tres días se conviertan en un espacio idóneo para intercambiar experiencias y el congreso sea un marco de reflexión sobre el binomio empleo y discapacidad, reflexión que deseamos no termine en este encuentro sino que se consolide en el tiempo.

Este ha sido el objetivo que tanto AFEM, sus responsables, como el gobierno de la comunidad autónoma desde que empezamos a trabajar en esta iniciativa hemos tenido: reunir a quienes tienen responsabilidades en el empleo, a los principales agentes económicos y sociales, al mundo asociativo, representantes de las personas con discapacidad, tanto a nivel nacional como regional, incluso representantes europeos para reflexionar, insistir, y dialogar.

Se trata en definitiva de seguir trabajando por mejorar el futuro de una sociedad moderna e integradora como la nuestra, que podrá merecer estos

calificativos solamente si somos capaces de conseguir que a ningún ciudadano se le niegue la oportunidad de realizarse personalmente a través del empleo. Esta idea surge de nuestra más profunda convicción de que el empleo es posible y debe ser una realidad, también el pleno empleo entre las personas con discapacidad.

Sólo será posible con la colaboración y el esfuerzo de todos y cada uno de los agentes que estamos interviniendo en el mercado de trabajo. De hecho en nuestra comunidad autónoma el pleno empleo masculino es ya hoy una realidad, pero este logro no es exclusivo de un gobierno, es un logro compartido con los agentes sociales y económicos, y fundamentalmente es un logro de la iniciativa empresarial de nuestra región y de toda la sociedad.

El diálogo social es uno de los principales activos que tenemos en Castilla y León y tiene en su bagaje y podemos estar muy contentos de un clima social en nuestra región de consenso y una importante estabilidad institucional y política durante muchos años.

Gracias a esta actitud, tanto las organizaciones sindicales y sociales, como los empresarios y el propio Gobierno hemos alcanzado numerosos acuerdos sociales sobre materias de trascendencia económica y laboral.

Estamos en un momento clave para nuestra región en el que es preciso que la sociedad de Castilla y León alcance unos mayores niveles de desarrollo económico de calidad en el empleo, de bienestar social y de cohesión territorial.

Sin embargo estos objetivos no son garantía suficiente para el progreso de nuestra comunidad. Es preciso también adoptar políticas capaces de dar respuesta a estos retos basadas en intereses comunes y en un diálogo abierto y permanente entre todas las fuerzas sociales.

Este diálogo ha contribuido de forma significativa a la generación de un escenario socioeconómico propicio para el crecimiento económico y para la reducción del desempleo.

En los últimos seis años Castilla y León ha incrementado en ocho puntos su convergencia real con la Unión Europea. Hemos pasado en la Unión Europea a veintisiete miembros; hemos pasado del 86,9% en el año 1998 al 94,9% en el año 2003. Nos hemos preparado para un tiempo y modelo nuevos, a través de un esfuerzo que se produce en un momento económico, insisto, positivo para Castilla y León, que viene evolucionando estos años de forma muy similar al conjunto de nuestro país, España.

Estamos con un comportamiento a nivel económico y de convergencia que se ha traducido y lo sigue haciendo en creación de empleo. Se ha hecho referencia a que, a través del diálogo social, hemos desarrollado cuatro planes regionales de empleo. También se ha producido un incremento de la tasa de actividad en más de cinco puntos y la tasa de paro ha disminuido casi diez puntos.

Además, en este tiempo hemos trasladado el acento de la cantidad a la calidad en el empleo y en este cambio ha sido determinante la actitud del empresariado de Castilla y León. Gracias al sector privado, el verdadero protagonista de la creación de empleo en los últimos nueve años, en Castilla y León se han creado más de 240.000 puestos de trabajo.

Pero ha llegado el momento de estar más al lado de aquellas personas, mejor aún, de aquellos colectivos y personas que necesitan de un mayor apoyo a la hora de su inserción en el mercado de trabajo porque para nosotros la persona es el centro de nuestra acción política y de gobierno, y en el ámbito del empleo las personas con discapacidad sufren antes que nadie las consecuencias en los momentos de crisis y no siempre tienen el mismo nivel de oportunidades que el resto en los tiempos favorables.

El último estudio con datos desagregados por comunidades autónomas, titulado "Las personas con discapacidad y su relación con el empleo", elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, recoge que la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Castilla y León es del 35,8% frente a un 33,7% a nivel nacional, siendo la tasa de paro del 11,9% frente a una media nacional del 15,4%.

Sí es verdad que dos de cada tres personas con discapacidad necesitan mejorar su nivel de oportunidades para encontrar un puesto de trabajo y además hay un alto porcentaje de estas personas que están fuera de los circuitos habituales de contratación. Hemos por tanto de abordar con valentía la situación en la que viven estas personas, sobre todo a la hora de su inserción en el mercado de trabajo.

Estamos convencidos de que la clave está en apostar por la normalidad y por la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad porque ellos son recursos humanos productivos, ellos son también nuestra población activa.

En este proceso de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad no podemos olvidar la necesidad de realizar un importante esfuerzo de adaptación y desarrollo en la formación que reciban estas personas, así como los instrumentos de apoyo a sus procesos y a sus itinerarios personales y profesionales.

Por tanto, hay que hacer hincapié en la formación para el empleo de las personas con discapacidad y en el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, pero siempre teniendo como referente la propia demanda del mercado de trabajo.

Debemos también conocer las necesidades de los empresarios para poder definir su formación y los apoyos de los demandantes de empleo con discapacidad para poder garantizar su inserción laboral.

Con estas claves, desde el Gobierno, que yo tengo el honor de representar en este acto, atendiendo a las iniciativas planteadas por las distintas asociaciones más representativas del sector de la discapacidad, hemos trabajado en estos últimos años.

Al principio de este período proclamamos el pleno empleo como objetivo prioritario en esta legislatura que estamos a punto de concluir, de toda nuestra acción de gobierno, y este compromiso incluía a todos, también a las personas con discapacidad, un compromiso difícil de alcanzar, quizás para algunos sea utópico, pero irrenunciable para aquellos de nosotros que tenemos estas responsabilidades.

Hemos querido trabajar con ellos en clave de empleo y con un enfoque transversal. Pensamos que es posible y no es tan difícil que el puesto de trabajo se adecúe a las circunstancias, a la discapacidad en concreto que sufre la persona, porque su preparación, su capacidad, sus potencialidades son las mismas que las del resto para desempeñar una actividad.

Hace veinticinco años la conocida ley L.I.S.M.I., la Ley 7 de abril del 82 de Integración Social de Minusválidos, marcó un punto de partida al recoger la obligatoriedad de que las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, recordarán, reserven al menos el 2% de estos puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Esta ley marco, así como otras posteriores, incluso planes de acción integral para personas con discapacidad, han supuesto avances importantes, pero no ha sido suficiente. Es necesario, en mi opinión, un nuevo salto cualitativo. Por eso también era necesario este congreso donde se establezcan las bases de un cambio profundo a todos los niveles.

Creemos que aquí en nuestra comunidad hemos dado algún paso con la presentación y aprobación en el pasado mes de diciembre, por ejemplo, de una enmienda de edición al Proyecto de Ley de Medidas Financieras de los presupuestos generales de la comunidad autónoma para el ejercicio 2007. Mediante esta enmienda las Cortes de Castilla y León, nuestro parlamento, aprobó que con carácter reglamentario y para las subvenciones y ayudas, apoyos establecidos por la Administración y la comunidad autónoma, se fijarán la forma en la que las empresas solicitantes deben acreditar el cumplimiento de la normativa para la integración laboral de personas con discapacidad, así como las condiciones para que se concedan de forma preferente a las empresas que acrediten superar los porcentajes de contratación de personas con discapacidad exigidos en la hoy normativa vigente.

A raíz de esta enmienda hemos elaborado el decreto regulador. Ahora en estos momentos se encuentra en el Consejo Económico y Social para su correspondiente informe y el objeto es doble: por un lado regula la acreditación del cumplimiento de la normativa para la integración laboral de las personas con discapacidad, y por otro introduce unos criterios de preferencia en los procedimientos de concesión de ayudas públicas establecidos por la propia comunidad, administración de la comunidad autónoma.

Criterios de preferencia que se van a aplicar a todo tipo de ayudas dirigidas a las empresas y no solamente a las directamente vinculadas a la promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Esta entiendo que es una línea de trabajo que debe dar cumplimiento a nuestro compromiso con las personas con discapacidad en Castilla y León, un compromiso en el que también se han implicado otras muchas instituciones y administraciones como el Procurador del Común que hoy nos acompaña, o la propia Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

No estamos dispuestos a renunciar a ninguna posibilidad de empleo para las personas con discapacidad y para conseguirlo ya he reiterado la necesidad de implicar en este objetivo a todos los estamentos de la sociedad. Nos interesa, además, que el empleo sea de calidad, ya sea en el mercado abierto o a través del empleo protegido en los centros especiales de empleo.

Todas las fórmulas de apoyo, sin perjuicio de la necesidad de mejora en su regulación que el transcurso del tiempo exige, nos parece que son imprescindibles y llegados a este punto y en este momento inicial del congreso me gustaría también hacer una breve referencia al empleo protegido, a los centros especiales de empleo de cuya evolución en nuestra comunidad nos sentimos también bastante contentos.

El empleo protegido ha crecido un 42%. De 1.979 puestos que disponíamos en el año 2003 hemos pasado a estar próximos a la cifra de 3.000 puestos en la actualidad, destinados a personas con discapacidad. Se ha avanzado mucho en el proceso de modernización de la gestión empresarial que han llevado a cabo en los últimos años estos centros sin olvidar la importante función social que están desarrollando. Hoy tenemos en nuestra comunidad centros especiales de empleo que por su plantilla podían ser considerados como buenas empresas.

Estos centros han experimentado también un incremento del 26%. De ciento veintinueve que había en el primer año de esta legislatura, hemos pasado a un total de ciento cincuenta y tres en la actualidad. Y en esta evolución, a mi entender positiva, ha sido importante la creación también de un departamento al que se ha hecho referencia, específico al servicio de las empresas de economía social dentro del departamento que tengo el honor de dirigir, una estructura nueva tanto en su formato como en su nivel de especialización.

Quiero llamar la atención sobre estos centros porque además van a ser uno de los temas importantes, como he visto en el programa, que van a tratar ustedes en el congreso. Estos centros están llamados a ser una clara manifestación de empresas de economía social al unir el desarrollo de una actividad económica de mercado con ese compromiso irrenunciable social al que hacía referencia.

Creemos sinceramente en este papel, y además apostamos sin ninguna duda por su futuro como instrumentos para crear oportunidades de empleo. Así, y para tratar este tema, es importante este foro de ustedes, profesionales y expertos de administraciones, empresas e instituciones y que las conclusiones y las aportaciones que en estos días de trabajo nos vais a trasladar nos permitan trazar nuevas políticas que garanticen la consecución de ese importante objetivo que creo en el que todos coincidimos.

Yo termino, pero sí me gustaría volver a incidir en la invitación a todos ustedes, a los expertos y participantes, a que hagan un esfuerzo importante de reflexión y de debate.

Tal y como les he anticipado, las conclusiones nos van a ser muy útiles, nos van a servir para sentar unas bases sólidas de desarrollo para nuevos planteamientos técnicos e instrumentos que conviertan la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad en una realidad.

Estamos presentes todos los colectivos, como se ha reiterado en esta tarde por todas las personas que han intervenido, estamos aquí todos reunidos, todos los implicados en este objetivo: administraciones, agentes económicos y sociales y entidades representativas del mundo de la discapacidad.

Sin embargo, nuestra presencia, no por el hecho de tenerla o estar desarrollándola es suficiente. Hace falta un mayor compromiso y una mayor implicación de todos, y ojalá que el resultado inmediato de estos tres días siga al establecimiento de unos nuevos espacios de colaboración que nos permitan alcanzar máximos niveles de eficiencia.

A mí, como Vicepresidente del Gobierno de esta comunidad autónoma, de nuevo reitero el compromiso por defender y llevar a la práctica las conclusiones y las propuestas que surjan de este marco y que nos permitan acercarnos a ese objetivo que hoy tenemos todos.

Mi agradecimiento al esfuerzo de AFEM, así como a la participación de entidades como CERMI, la Fundación Luis Vives, FEAPS, la Fundación ONCE, en este congreso que con buen criterio se va a desarrollar en un espacio que está cargado, como decía, de historia y de acontecimientos de gran trascendencia, como señalaba el alcalde de la ciudad en este mismo espacio de la Casa del Cordón.

Mi deseo y el del Gobierno es que en este año precisamente 2007, Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, no se quede en una mera declaración de intenciones y que efectivamente entre todos llevemos esa igualdad a la práctica, sobre todo a la hora de hablar de personas con discapacidad y de su inserción en el mercado de trabajo.

Espero que mis pequeñísimas aportaciones en torno a esta cuestión les puedan servir para iniciar, simplemente para iniciar, este importante foro de reflexión. Muchísimas gracias.



EJE 1: PONENCIA

Nueva realidad social y jurídica de los Centros Especiales de Empleo. Empleo y discapacidad, alternativas necesarias

José Manuel Sánchez-Cervera Senra

Doctor en Derecho y Asesor Jurídico de AFEM

I. PARTE INTRODUCTORIA

1. Dignidad, derecho del trabajo y discapacidad

El mayor reto para muchas personas que sufren una discapacidad, cualquiera que sea su naturaleza, es conseguir y conservar un trabajo digno; reiteradamente, las más cualificadas organizaciones nacionales e internacionales han puesto de manifiesto de forma conjunta que el puesto de trabajo para toda persona constituye un elemento que condiciona su bienestar y su nivel de integración; en este

sentido tanto las Naciones Unidas como la OIT y la OMS han señalado que el trabajo constituye un importante área de acción en relación con las personas que sufren una discapacidad y/o enfermedad mental; ello se hace especialmente importante cuando la discapacidad es de naturaleza psíquica ya que los que la padecen son especialmente sensibles y vulnerables al fenómeno de la “exclusión social”.

En esta ponencia destacamos los hitos más cualificados de la evolución que en nuestro ordenamiento jurídico ha experimentado el empleo y la ocupación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y señalar aquellos puntos y aspectos que respecto de los mismos deben o deberían ser objeto de modificaciones para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo reconocido en la Constitución y en innumerables textos. No obstante, permítasenos realizar algunas consideraciones conceptuales previas e introductorias que pueden resultar de suma utilidad para el entendimiento y comprensión de las propuestas de modificaciones normativas que proponemos.

La primera es la relativa a que el núcleo duro de los Derechos Humanos, donde más se revela y más se siente interpolado es en el hecho de la discapacidad psíquica, justamente porque sitúa al hombre, a la persona humana, en la frontera de la exis-

tencia. Frente a este hecho, una ciencia normativa como es el Derecho tiene que interrogarse seriamente sobre el cómo y el qué puede y tiene que hacer él para el reconocimiento real de los derechos humanos (garantías, medios operativos, instrumentos, etc.) del discapacitado psíquico, con objetivo último de devolverle su condición humana, de sacarle de su situación de excluido social y, en definitiva, de su ambigua esencialidad de ser de frontera, para situarle, clara y decididamente, del lado nuestro, del lado de dentro de ella.

En un mundo que no protege en plenitud al discapacitado psíquico porque no lo entiende, o no lo entiende en su integridad como persona humana, siempre he pensado que su salvación no está tanto en la protección patrimonial, sino en el trabajo que le devuelve su dignidad y lo devuelve a su condición humana. Más allá de los aspectos patrimoniales –también importantes– el discapacitado psíquico deviene hombre, como los no discapacitados, gracias al trabajo que realiza como tal.

La escasa literatura científica sobre la ética ante el trabajo del discapacitado psíquico refiere permanentemente a la necesidad de su normalización y estimo que no se debe interpretar la integración y la normalización como homogeneización, que sería tanto como la no aceptación de la diferencia. Se trata, pues, de incluir a los discapacitados psíquicos en la vida social con pleno derecho y, por tanto, aceptando y respetando su diferencia.

En este sentido, parece que hay acuerdo en admitir que su desarrollo personal y su integración social han de lograrse fundamentalmente, a través de su integración laboral, y así es como el Derecho del Trabajo, que como dice Fernando Suárez, nació como protector de los débiles, de los marginados y que ha ido ensanchando su ámbito llegando a incluir en él a los profesionales más encumbrados y a firmantes de contratos millonarios, tiene que volver a los principios y comprometerse en la protección de los actuales excluidos entre los que se encuentran los discapacitados y, especialmente, los discapacitados psíquicos.

Resulta incuestionable que la persona discapacitada psíquica es vulnerable en su integridad e identidad, y esta vulnerabilidad puede dar lugar a exclusiones manifiestas, y de ahí la necesidad de un ordenamiento jurídico que les devuelva la preeminencia de la posición jurídica del sujeto sobre la posición jurídica de la actividad, y todo ello sin olvidar ni omitir que la realización de una actividad productiva, ya sea por cuenta propia o ajena, constituye una vía de defensa frente a cualquier proceso de exclusión.

2. Reelaboración del Principio de Accesibilidad e incidencia en el marco normativo de los CEE

La segunda consideración conceptual previa hace referencia al principio de “accesibilidad”. Sabido es que el marco

constitucional en los últimos años ha incorporado a su ámbito normativo con mayor precisión y finura que en los conceptos de no discriminación e igualdad el principio de "Accesibilidad", que entendemos trascendental a la hora de precisar si la regulación que la LISMI y las numerosas disposiciones dictadas sobre los Centros Especiales de Empleo han creado los medios e instrumentos necesarios para hacer efectiva esa accesibilidad.

Una primera aproximación a la regulación vigente en nuestro derecho sobre los Centros Especiales de Empleo, permite anticipar que resulta imprescindible cambios sustanciales en el mismo para dar cumplimiento al precitado principio. Tanto en la LISMI como en las normas reguladoras de los CEE, de las medidas alternativas, de los enclaves laborales, régimen de subvenciones..., etc, se encuentran disposiciones varias que no son precisamente manifestación y reflejo de la aceptación de la accesibilidad antes reseñada. Esta, para ser coherente con las declaraciones internacionales y de derecho interno de nuestro país, debe entenderse como "Universal", esto es como condición que deben compartir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible (art. 2, Ley 51/2003). Sin duda alguna, este concepto tiene varias y diversas connota-

ciones, si bien, todas ellas conducen a la implantación de un modelo de "vida independiente" o, dicho de otra forma, de aquel en el que la persona con discapacidad psíquica aparece como sujeto activo y no como mero paciente o beneficiario de decisiones ajenas.

En este contexto, estimamos que ese ideal de Accesibilidad Universal aplicada al discapacitado psíquico en ningún otro plano se realiza tan eficazmente como en el derecho del trabajo, y muy especialmente en el referido al derecho al empleo, en el que los Centros Especiales constituyen la institución central. Pretendemos en esta ponencia analizar sumariamente el marco jurídico de los CEE con la finalidad de proponer aquellas modificaciones normativas que consideramos necesarias para hacer efectivo el empleo y la ocupación conforme al citado principio.

II. PARTE EXPOSITIVA

1. Identificación del marco jurídico de integración laboral diseñado por la LISMI

Pienso que la cuestión central y básica en los actuales momentos consiste en determinar si la vigente regulación de los CEE recogida fundamentalmente en la LISMI y en el RD 2273/1985 sobre CEE, es válida no sólo para que ésta pueda desarrollar su actividad empresarial, sino

además para promover un empleo de calidad a las personas con discapacidad; esto es, si el trabajo realizado en el Centro posibilita y fomenta la cualificación, la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores ocupados.

La contestación es urgente e inaplazable ya que no puede olvidarse que la Disposición de la Ley 43/2006, ha concedido al Gobierno el plazo de seis meses para que, con intervención de las organizaciones más representativas del sector, se elabore un plan de promoción de empleo para las personas con discapacidad en el que, indudablemente, puedan incluirse una parte sustancial de las modificaciones necesarias para alcanzar el objetivo que los CEE sean instituciones de Economía Social, donde se cree y establezca el empleo de calidad al que anteriormente me refería.

El paso dado por la LISMI fue absolutamente crucial. Sin embargo no era de todo definitivo; el cumplimiento del compromiso constitucional requería completar el marco diseñado por la misma con un número importante de disposiciones (se han dictado más de cincuenta a nivel del Estado, más las promulgadas por las diferentes comunidades autónomas). Entre ellas, a nuestro juicio, destacan las relativas a los CEE y a la relación laboral de carácter especial de las personas discapacitadas ocupadas en ellos. Por la finalidad de esta ponencia, no analizamos estas disposiciones, tan sólo nos referiremos a las mismas para señalar los aspectos concre-

tos que, bajo nuestra consideración, deben ser objeto de modificación en orden a dar contestación al mayor reto de las personas con discapacidad intelectual: *conseguir y conservar un trabajo digno*.

Sin lugar a dudas, la novedad más significativa de la LISMI consistió en crear un marco específico de integración laboral, articulando grados o niveles en función de las aptitudes y/o posibilidades de realización de actividades productivas por las personas con discapacidad, diferenciando entre:

- Integración en la empresa ordinaria.
- Integración en el sistema de empleo protegido.
- Integración en Centros Ocupacionales.

El sistema diseñado por la LISMI tenía como soporte central y básico, un principio: *la integración laboral de la persona con discapacidad sólo se consigue cuando la misma se incorpore a una empresa del "sistema ordinario de trabajo"*. Sólo hay integración laboral en sentido estricto cuando el discapacitado-trabajador sea sujeto de una relación jurídica de trabajo, prestando su actividad productiva y por cuenta ajena, dentro del ámbito de dirección y organización del empresario, titular de una "empresa ordinaria" (art. 2 RD 2.273/1985 de CEE). Esta modalidad de integración es la principal y básica, configurándose todas las demás como subsidiarias y supletorias. Tanto la LISMI como las numerosísimas disposiciones surgidas en los últimos veintinueve años

han respondido a este planteamiento y filosofía; los procedimientos de integración que supongan la prestación de servicios en unidades económicas que no pertenezcan al citado sistema ordinario de trabajo tienen carácter subsidiario; son fórmulas que jurídica y normativamente quedan encuadrados dentro del denominado “empleo protegido”.

Consecuentemente, la LISMI y el resto de disposiciones aparecidas en su aplicación y desarrollo, han establecido un modelo de empleo cuyo objetivo último no es otro que el que el trabajador discapacitado debe tender a integrarse en la “empresa ordinaria”; para ello la propia LISMI comienza por establecer la cuota de reserva en las empresas públicas y privadas que ocupen a más de cincuenta trabajadores; el 2% de trabajadores ocupado deben tener la calificación de “minusválido físico, psíquico o sensorial”.

La política de empleo referida a la ocupación de las personas discapacitadas surgida a partir de entonces y que permanece vigente desde hace más de veintinueve años, se ha diseñado sobre el eje central de prestación de servicios en la empresa ordinaria, considerándose que la ocupación en CEE, como institución de empleo protegido, tiene sentido en la medida en que el trabajador discapacitado alcanza un empleo en la “empresa ordinaria”. El art. 42 de la LISMI taxativamente, al definir los CEE, además de identificarlos como unidades productivas, los califica como “medio de integración del

mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”. Consecuentemente, el marco de integración de la LISMI responde a los siguientes criterios:

- Modalidad exclusiva de empleo protegido.
- Carácter subsidiario respecto del trabajo prestado en la empresa ordinaria.
- Fórmula de tránsito hacia el régimen de trabajo normal
- No consideración como figura integrante del sistema productivo común.
- Las relaciones de trabajo se articulan bajo criterios de especialidad, donde junto a las prestaciones laborales los servicios de ajuste personal y social adquieren importancia básica.
- Configuración unitaria y similar de todos los tipos de CEE, sin diferenciar tratamiento jurídico propio para los que dan ocupación a personas con discapacidad intelectual.

Las normas surgidas a partir de la LISMI no sólo han insistido en estos datos de configuración, sino que, incluso, han reforzado alguno de ellos; muy especialmente el relativo al concepto de tránsito al régimen normal de trabajo. Son numerosas las manifestaciones al respecto, destacando, entre ellas, la regulación de los enclaves laborales, de las medidas alternativas a la cuota de reserva, la incipiente regulación del empleo con apoyo, la inaplicación de determinadas modalidades de contratos de fomento al empleo..., etc.

Por otra parte, se ha apreciado que la actuación de determinados organismos de las Administraciones Públicas interpretan las disposiciones aplicables a los CEE con criterios enormemente restrictivos, que pone de manifiesto su consideración como entidades muy alejadas de las unidades y empresas del sistema común de trabajo e incluso del propio de la economía social.

Posiblemente, el proceso de articulación de un nuevo marco de regulación de los CEE requiera actualizar alguno de los criterios diseñados por la LISMI por cuanto algunos de ellos están totalmente alejados de la realidad social y su mantenimiento, además de no permitir la aplicación del principio de accesibilidad, constituyen un serio obstáculo al ejercicio efectivo del derecho al empleo para las personas con discapacidad.

2. Realidad social de ocupación de personas con discapacidad

La observación de la realidad social pone de manifiesto que la creación de empleo y la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en los últimos años se ha llevado a cabo fundamentalmente por los CEE. La empresa ordinaria no constituye alternativa de ocupación, y ello no obstante de la obligación de la Cuota de Reserva del art. 38 de la LISMI, que ha sido sistemáticamente incumplida, y, en ocasiones, ni exigida. A esta conclusión se llega analizando los escasos datos que sobre las tasas y niveles

de empleo de personas con discapacidad existen, y que pone de manifiesto el alejamiento existente entre la realidad jurídica y la realidad social; ello justifica y exige una concepción diferente de los CEE, al ser éstos los que básicamente han dado ocupación a las personas con discapacidad en general, y los únicos respecto de los discapacitados psíquicos.

En nuestro país no existe mucha información sobre las tasas o índices de empleo de este colectivo debido a una serie de condicionantes entre los que destacan que en muchos de los estudios realizados en salud mental no se ha contemplado la situación laboral. A ello se unen los problemas conceptuales que surgen en el estudio del trabajo, así como la ausencia a nivel nacional e internacional de criterios de guía que permitan, con fiabilidad y garantía, guiar el estudio de áreas fundamentales en la vida de las personas con deficiencia intelectual. Además, la literatura disponible sobre este tema es escasa y no está actualizada; no existen estudios específicos que evalúen la situación laboral de este colectivo, siendo las bases utilizadas demasiado generales.

No obstante, asumiendo los riesgos que son consustanciales al intentar precisar o recoger algunos datos y con la exclusiva finalidad de constatar que la realidad del empleo y ocupación de trabajadores psíquicos no se encuentra en la empresa del sistema normal u ordinario de trabajo, sino en los CEE, permítasenos algunas indicaciones.

No se disponen de datos fiables sobre el nivel o grado de cumplimiento de la cuota de reserva, ni de la incidencia que sobre la misma ha tenido la aprobación de las normas reguladoras de las Medidas Alternativas y de los Enclaves Laborales; tampoco las Administraciones Públicas han facilitado información alguna sobre procedimientos sancionadores y requerimientos efectuados a las empresas ante el incumplimiento de la citada obligación.

En el año 1997, en el Informe de Realizaciones sobre Discapacidad en España –balance de 20 años–, elaborado por el Real Patronato de Prevención y de Atención a las Personas con Minusvalías, se señalaba que el nivel de incumplimiento del cupo de reserva del 2% en empresas privadas de más de cincuenta trabajadores fijos de plantilla alcanzaba un porcentaje de 81,92 % en el año 1994; dentro del sector del empleo público los resultados eran igualmente negativos, ya que sobre un total de 4.955 plazas ofertadas ese año, y a las que concurrieron 1.669 aspirantes por el turno de reserva, únicamente obtuvieron plaza cincuenta y cinco, lo que representa el 1,1 % del total (Miño Ruez).

Este grado elevado de incumplimiento fue denunciado por el Consejo Económico y Social (CES) y dio lugar a la modificación parcial del art. 38 de la LISMI y del RD 1.451/83.

Resulta difícil precisar si en los últimos años la situación ha cambiado por la falta de estadísticas e informes fiables al respecto. No obstante puede concluirse que

sí se han adoptado medidas dirigidas a cambiar la tendencia y, en definitiva, para lograr un mayor grado de cumplimiento; medidas de diferente y variada naturaleza. En primer lugar, se ha intensificado la labor de vigilancia por parte de los órganos de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social; en este sentido, en el año 2004, la Dirección General de la citada Inspección, dictó una instrucción por la que se comunicaba a los funcionarios de la Inspección de Trabajo que se desarrollase una labor de asesoramiento y asistencia en esta materia cerca de las empresas, y posteriormente, ante reiterados incumplimientos, se procediese a levantar las correspondientes actas de infracción. Instrucción que ha sido reiterada en el año 2007 en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2004-2008.

Por otra parte, durante los años 2000 y 2002 se han producido modificaciones normativas con similar finalidad, de las que son manifestaciones básicas la regulación de las medidas alternativas y de los enclaves laborales, llevadas a cabo por los RR.DD. 27/2000 y 294/2004, fundamentalmente.

Además, el movimiento empresarial ha tomado conciencia de que la inserción laboral de las personas con discapacidad forma parte integrante del compromiso social que corresponde a la empresa, que se ha manifestado, entre otras medidas, por la utilización cada día más frecuente y con mayor intensidad de la formaliza-

ción de contratos de prestación de servicios y de ejecución de obra y otras modalidades de contratación con CEE.

La Fundación Empresa y Sociedad en el Informe sobre Acción Social en la Empresa en España en 2004, publicado en el mes de mayo de 2005, recoge algunos datos que permiten vislumbrar ciertos cambios en la tendencia de empleo de personas con discapacidad en el sistema normal de trabajo. El citado Informe se ha realizado seleccionando un total de 122 empresas que representan el 25,5 % del PIB y el 7,6% del empleo privado de nuestro país.

En este estudio, se computan las compras efectuadas a CEE, que durante el año 2004 para las empresas analizadas han supuesto 29.000.000 de euros, lo que se traduce en una cuota agregada equivalente al 0,33% de su plantilla. En el informe se especifica que las citadas compras han permitido que la aplicación del RD de Medidas Alternativas con una equivalencia correspondientes a 1.479 discapacitados ocupados.

No se especifica el tipo o modalidad de las discapacidades, ni tampoco se han incluido las empresas muy cualificadas, tales como las de los grupos Fundosa y Fagueda, así como las compañías Iberia, Telefónica e Indra, que se caracterizan por el importante número de trabajadores ocupados en las mismas, si bien ello no afecta, a nuestro juicio, a la validez de las conclusiones alcanzadas.

Los datos anteriores ponen de manifiesto que no nos encontramos en la situación

de los años 1994-1995; sin embargo la efectividad de la cuota de reserva del art. 38 de la LISMI es muy reducida, y que los empleos creados realmente para garantizar el empleo de trabajadores discapacitados lo han sido a través de los CEE.

La Fundación Invest for Children, sobre las estimaciones alcanzadas por el Consejo Económico y Social (CES), ha elaborado en el mes de octubre de 2005 un informe en el que se señala que si se cumpliera rigurosamente la cuota de reserva establecida por el art. 38 de la LISMI para las empresas con más de cincuenta trabajadores se crearían ochenta mil puestos de trabajo. Con ello la tasa de paro de este colectivo, globalmente apreciado para todo tipo de discapacidad, situada actualmente en un 26 por ciento, bajaría hasta el 7% (datos no constatados y que aparecen en la publicación "Expansión y Empleo" del periódico El Mundo de los días 5 y 6 de noviembre de 2005).

En todo caso, consideramos que no obstante entender que el modelo de CEE diseñado por la LISMI se encuentra en crisis, sin embargo la cuota de reserva del art. 38 de la misma debe continuar en nuestro ordenamiento, si bien dando un nuevo sentido a la configuración de las medidas alternativas del RD 27/2000.

También para el Derecho resulta de sumo interés analizar las causas determinantes de esta situación, o lo que es lo mismo, dar contestación al porqué de la bajísima tasa de empleo en las empresas del mercado común de trabajo, y ello

aunque sea especialidad propia de sociólogos y expertos en economía. Consideramos que son varios los factores que intervienen; desde la propia discapacidad que determina la ineludible necesidad de apoyos especiales, hasta los efectos que la misma produce en la pérdida de productividad, pasando por diversas barreras de empleo que afectan muy especialmente a las personas con discapacidad psíquica, y en cuyo estudio no entramos por estar fuera del tema central de la ponencia.

Sin necesidad de bucear en las estadísticas e informes sobre la creación de empleo de las personas con discapacidad, y muy especialmente en la discapacidad intelectual, puede concluirse sin temor a equivocación que han sido los CEE constituidos los únicos que realmente no solo han creado empleo para este colectivo, sino que además lo han configurado con estabilidad. Desde otra perspectiva, estimamos que la vieja aspiración a la “*estabilidad en el empleo*”, principio general básico del tradicional derecho del trabajo, se ha ido sustituyendo respecto de este colectivo y dentro del campo de acción de los CEE por otra variante: “*la estabilidad del empleo*”. La ocupación de discapacitados psíquicos en los CEE no solo ha asegurado a los mismos la continuidad en su trabajo, tal como la entendía el modelo clásico del derecho del trabajo, sino que está consiguiendo, de algún modo, una cierta estabilidad del empleo, es decir, una cierta garantía de “*continuidad profesional*” con algún tipo de trabajo, el

que fuere dentro de las actividades de CEE, permitiendo, con ello, diseñar, en cierta manera, un proyecto de “*carrera profesional*”, que es garantía eficaz de estabilidad laboral.

Se ha dicho siempre que el Derecho camina detrás de la realidad, y ello se hace especialmente presente en el empleo de los discapacitados psíquicos; el marco jurídico implantado por la LISMI, en el que los CEE solo tienen sentido en la medida en que los mismos sirven para la incorporación de aquéllos en el sistema normal de trabajo, no ha dado respuesta a los fines y objetivos de integración laboral, y ello no solo por la no incorporación en las estructuras productivas de las empresas ordinarias, sino tampoco por haber servido para alcanzar la *estabilidad del empleo* ni para garantizar la continuidad de los mismos en su actividad productiva, negando todo sistema *carrera profesional*.

Además, la realidad social pone de manifiesto que el paradigma tipificado en la LISMI y en las normas de desarrollo –incorporación al mercado ordinario de trabajo– se encuentra en crisis; los trabajadores ocupados en un CEE no terminan incorporándose a las plantillas de las empresas del mismo o diferente sector profesional y ello permite concluir que el modelo de CEE diseñado no da respuesta a ese paradigma. No es necesario facilitar en este momento mayores datos e informes, la propia realidad del sector así lo acredita, obligando a replantearse el modelo mismo de CEE.

Pensamos, no obstante lo anterior, que el marco jurídico surgido a partir de la LISMI es válido y positivo; de ahí que estimemos que las bases centrales de las figuras de integración laboral creadas pueden ser válidas en la medida en que las mismas se adecúen a la realidad actual y a los nuevos planteamientos de la integración laboral de las personas con discapacidad. Este convencimiento nos lleva a proponer las modificaciones que consideramos necesarias introducir en la vigente legislación, que –insistimos– no tratan de sustituir el régimen jurídico existente, sino ajustarlo a la nueva realidad de los CEE, y muy especialmente incardinar a éstos en el contexto de las Empresas de Economía Social, al ser éste el marco más adecuado en el que pueden integrarse, por su naturaleza y finalidades, los CEE.

Parece conveniente, antes de recoger las propuestas de modificación aludidas, realizar alguna consideración complementaria sobre la inclusión que proponemos de los CEE en el sector de la Economía Social. Los CEE, como unidades productivas que son, tienen que combinar las características de toda empresa competitiva de creación de riqueza y de puestos de trabajo estables y de calidad, con la ocupación de discapacitados, cuya capacidad laboral es inferior a los que prestan sus servicios en empresas del sistema normal de trabajo; esta última característica es el dato de identificación del centro, pero como realidad productiva que es y para cumplir los fines que le son

propios (ocupación de personas discapacitadas con dificultades de integración en empresas convencionales) tienen que conciliar la eficacia empresarial con la responsabilidad social que le es consustancial. El CEE tiene necesariamente que combinar su finalidad y naturaleza como institución de cohesión social con una visión empresarial de la gestión y ello obliga a sus responsables a adoptar medidas de muy variada naturaleza (coordinación de actividades, implantación de sistemas técnicos de organización del trabajo, diseño de inversiones, políticas de relaciones laborales, prevención de riesgos profesionales..., etc.) para hacer del mismo una organización productiva, competitiva, rentable, viable, con relaciones laborales normalizadas, tendiendo a la calidad en su más amplio sentido.

Desde el Derecho, el encuadramiento de los CEE dentro del contexto de la Economía Social, no tiene por qué afectar a su régimen jurídico; éste puede válidamente continuar dentro de la normativa vigente ya que la mencionada conceptualización no determina la aplicación de disposiciones distintas o diferentes. En efecto, las diversas entidades que integran el núcleo central e identificativo de la Economía Social tienen su propio marco jurídico, sin interferencias normativas –dentro de ella se encuentran cooperativas, sociedades laborales, fundaciones, mutualidades, empresas de inserción..., etc. y cada una está sujeta a su específica normativa.

III. PARTE CRÍTICA Y RECONSTRUCTIVA

El mandato al Gobierno de la elaboración de un Plan General de Fomento del Empleo de las Personas con Discapacidad, recogido en la disposición de la Ley 43/2006, supone en algún sentido reconocer la realidad social sobre la situación actual de la integración laboral de este colectivo y que el sistema vigente no ha sido válido ni suficiente para garantizar el cumplimiento de los mandatos constitucionales en materia de trabajo y ocupación.

En coherencia con las ideas expuestas, estimamos que si centramos las referencias a las personas con discapacidad psíquica la necesidad de acometer determinadas modificaciones normativas se hace especialmente intensa, ya que este colectivo en ningún caso, salvo contadísimas excepciones, no ha tenido cabida en el entorno que la LISMI denomina “mercado ordinario de trabajo”.

Por otra parte, son numerosos los estudios y grupos de trabajo que en los actuales momentos están analizando los puntos más débiles de nuestro sistema, para presentar al Gobierno el elenco de modificaciones legales y medidas que deben adoptarse, y ello en orden a la elaboración del Programa de Empleo de la Ley 43/2006. Este Congreso puede constituir en este sentido un hito importante en el proceso de cambio ya iniciado y socialmente demandado.

Intentaré en esta parte de la ponencia señalar y ofrecer algunas ideas y líneas de actuación que considero necesarias aco-

meter y que vienen, a mi juicio, impuestas por la actual realidad de los CEE y que deben ser consideradas por el Derecho. Las mismas, por otra parte, son absolutamente personales y, por lo tanto, subjetivas; la mayoría de las propuestas que realizaré se me han ido planteando en las labores de estudio y asesoramiento que en mi actuación profesional se me han planteado.

1. Nueva concepción de los CEE

Sabido es que la LISMI configura a los CEE como una modalidad –la más importante– del empleo protegido, al que pueden concurrir los discapacitados que, por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus discapacidades, no puedan ejercer una actividad en condiciones habituales (art.41,1 LISMI) sin perjuicio de que el art. 2 del RD 2.273/1985 establezca que su estructura y organización se ajuste a los de las empresas ordinarias.

Pudiera entenderse que en función de la redacción de los arts. de la LISMI sobre los CEE (arts. 37, 41, 42 y 44) no existe de manera directa una mención al concepto de “tránsito”. Sin embargo resulta indudable que la consideración de los mismos como fórmula especial de trabajo protegido que realiza el art. 37 nos lleva a esa conclusión; por otra parte el desarrollo reglamentario de la LISMI y la regulación de instituciones básicas en el empleo de personas con discapacidad acreditan la configuración y entendimiento de los CEE como sistema de empleo reconocido en

la medida de que se alcance la integración final en la empresa ordinaria (enclaves laborales, unidades de apoyo, régimen de subvenciones..., etc.).

A nuestro juicio, y en primer lugar, resulta necesario y urgente que en el marco jurídico de los CEE se reconozca a éstos con la misma configuración que las empresas dentro del sistema económico de producción de bienes y servicios, debiéndose superar el modelo subsidiario y de tránsito hacia el empleo ordinario con el que aparecen en la LISMI y normas de desarrollo.

La realidad social de las últimas décadas ha puesto de manifiesto con toda rotundidad que los CEE son parte integrante de las unidades económicas y productivas incluidas dentro de la Economía Social y las que realmente han creado, mantenido y garantizado empleo de calidad de personas con discapacidad. Consideramos que solo a través de esta configuración puede lograrse el cumplimiento real y efectivo del derecho al trabajo para este colectivo, sirviendo el centro, además, como vía de consolidación de la ocupación, garantía de continuidad profesional y de desarrollo de una carrera profesional.

Este objetivo es el más ambicioso y de mayor dificultad por cuanto implica una modificación de parte de la concepción que en el año 1982 implantó la LISMI de los CEE; su consecución requerirá un proceso en el que deben participar no sólo las organizaciones más representativas del sector de la discapacidad, sino también de los interlocutores sociales, cuyos plantea-

mientos sobre los CEE y sobre el trabajo de las personas con discapacidad no son coincidentes.

Por ello, el proceso que propugnamos exigirá un periodo de estudios y diálogo permanente entre los interlocutores participantes en el mismo así como que las Administraciones Públicas asuman y sean conscientes de que con el modelo subsidiario y de tránsito que surgió con la LISMI no se podrá alcanzar el pleno empleo y la integración laboral propugnada en la misma. En este sentido, y no obstante reconocer las dificultades sociológicas, técnicas y de diverso tipo que con toda seguridad se van a plantear, en una primera fase, sería muy conveniente la constitución de una mesa o grupo de trabajo integrada por los interlocutores sociales y organizaciones más representativas del sector de la discapacidad, que estudie, con rigor y objetividad, la necesidad de cambio y la superación del modelo instaurado hace más de treinta años por la LISMI.

Solo mediante la acción concertada y de diálogo podrá conseguirse que los CEE sean tratados por el Derecho y por las Administraciones Públicas como lo que realmente son: unidades de producción de bienes y de servicios que crean y garantizan empleo de calidad a las personas con discapacidad, incluyendo las adaptaciones y servicios necesarios que contribuyan al desarrollo socio-laboral de los trabajadores discapacitados ocupados en ellos.

Por otra parte, consideramos que esta concepción no impide ni cuestiona que el

CEE continúe siendo un procedimiento o fórmula que posibilite la incorporación del trabajador discapacitado a las empresas del mercado normal, así como que sus condiciones laborales tiendan a equipararse a las vigentes en ellas. La realidad de los CEE que se han configurado bajo estos principios, ha puesto de manifiesto que se ha logrado una mejor preparación y desarrollo profesional de los trabajadores en ellos empleados, e incluso han promovido su contratación por empresas del mercado ordinario de trabajo.

A nuestro juicio, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal al configurar los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad con el alcance y significado de los exigido por la Constitución y texto nacionales e Internacionales ofrece, a nuestro juicio, el soporte jurídico y argumental necesario y suficiente para las modificaciones que propugnamos.

2. Propuestas de modificaciones normativas específicas

La configuración del CEE como algo más que una institución de tránsito y subsidiaria respecto del empleo común u ordinario determina la necesidad de modificar parte importante del conjunto normativo surgido en torno a los citados centros e instituciones que lo complementan. Por la naturaleza y finalidad de esta ponencia y para ser fieles con el título de

la misma procederé, a continuación, a destacar aquéllas que considero de mayor trascendencia, centrándome esencialmente en las modificaciones que son consecuencia directa de la nueva configuración y las que afectan a normas e instituciones derivadas, y de manera especial, por su trascendencia, a los enclaves laborales, medidas alternativas y sistema de invalidez y jubilación anticipada de trabajadores discapacitados ocupados en CEE.

- a) Modificación de los artículos 37 y 41 de la LISMI, superando la actual calificación del CEE como modalidad exclusiva de empleo protegido, subsidiario respecto del empleo en el mercado ordinario de trabajo. En este sentido resulta muy significativo que el art. 42 de la Ley, al definir a los CEE, lo hace, en primer lugar, destacando su actividad productiva y su finalidad de garantizar el empleo remunerado de los trabajadores discapacitados ocupados en él. Tan sólo a continuación se refiere a que “a la vez sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen normal de trabajo”, lo que resulta absolutamente compatible con la propuesta de superación del concepto de tránsito de los arts. 37 y 41.
- b) Modificación del artículo 43.2 de la LISMI, ya que en el mismo se condiciona la percepción de las compensaciones económicas que reglamentariamente se establezcan a que el CEE reúna la condición de utilidad pública

e “imprescindibilidad”. Además de que la normativa de desarrollo, y específicamente las disposiciones de regulación de subvenciones, no exigen estos requisitos, no existe en nuestro ordenamiento ni el concepto mismo de imprescindibilidad, ni procedimiento administrativo específico de calificación, lo que puede determinar una falta importante de seguridad jurídica en los procedimientos de reconocimiento y concesión de subvenciones.

- c) Nueva redacción del artículo 6.1 del R.D. 1.368/1985, en el sentido de suprimir como parte del objeto del contrato la referencia que se realiza a que el mismo, además de que el trabajador realice un trabajo productivo y remunerado, sirva para “favorecer... su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo”.
- d) Nueva redacción del artículo 8.2 del Real Decreto 1.368/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de trabajadores discapacitados en CEE; en él, al regular los principios generales de la organización del trabajo en el centro, se hace expresa referencia a que los métodos de trabajo y criterios de organización del trabajo, además de asemejarse lo más posible a los de las empresas ordinarias, deben aplicarse con el fin de “favorecer la futura ocupación en un empleo ordinario”. Resulta indudable que los criterios de organización y sistemas de trabajo del centro deben ser

los específicos de una unidad productiva que tiene que combinar las características de toda empresa competitiva, con una visión empresarial de su gestión, con implantación de los sistemas técnicos de organización, diseño adecuado de las inversiones, política de relaciones laborales..., etc.

3. Otras propuestas de cambio

Además de las modificaciones indicadas en los apartados anteriores, consideramos que la nueva configuración de los CEE debe partir de la consideración de que su objetivo principal, junto al de desarrollo de una actividad productiva gestionada bajo estrictos criterios de gestión empresarial, es también el de facilitar empleo de calidad a las personas con discapacidad en los términos que anteriormente nos hemos referido; ello, a nuestro juicio, exige que sea preciso insistir, como ya hemos indicado, en los siguientes aspectos:

- Eliminar la categorización empleo ordinario/empleo protegido.
- Las condiciones de trabajo de las personas ocupadas en el CEE deben asemejarse a las propias de las empresas habituales, fijándose las mismas en virtud de los pactos o convenios colectivos específicos que se alcancen con los sindicatos más representativos.
- Especial insistencia en que los CEE tienen como característica insustituible e indelegable la de fomentar la progre-

sión profesional de los trabajadores discapacitados ocupados en él, ya sea en el propio centro o fuera del mismo.

- Junto al régimen actual del nivel de subvenciones, consideramos como muy positivo la creación de un nuevo tipo para permitir la financiación de la reestructuración total o parcial de las actividades económicas del centro. Es una realidad que en numerosos casos los actuales CEE están desarrollando actividades de escaso valor añadido, provocando una situación de pérdidas que de mantenerse puede dar lugar a la desaparición del centro; la creación de este nuevo tipo de subvenciones, a otorgar con todas las garantías y controles por parte de la Administración, puede ser muy conveniente en orden a la consolidación de CEE.

Además la realidad del sector ya ha puesto de manifiesto la necesidad de incluir subvenciones específicas para la contratación por los CEE de personal especializado en la implantación de proyectos de calidad, implantación de nuevas tecnologías, formación continua y en prevención de riesgos profesionales, ya existente, por otra parte, en alguna Comunidad Autónoma.

4. Nueva regulación de los Enclaves Laborales

Desde la aprobación del RD 290/2004, regulador de los Enclaves Laborales, hasta

el día de la fecha se ha confirmado que la efectividad de la norma ha sido muy cuestionada como consecuencia de que su aplicación no ha producido los resultados previstos ni ha permitido incorporar a trabajadores con discapacidad en las empresas colaboradoras con las que se han formalizado.

Son dos los grupos de razones en virtud de las que el Enclave Laboral no ha sido eficaz; por un lado, la desconfianza inicial de las empresas de formalizar nuevos contratos de enclaves ante el temor de que las Administraciones Públicas y la Jurisdicción Social puedan entender que constituye una manifestación encubierta de cesión ilegal de mano de obra, prohibida por el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, la indudable rigidez que el Decreto 290/2004 ha otorgado a la regulación de los Enclaves por insistir, de nuevo, en que el Enclave tiene sentido si se configura como una mera institución de tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

Pensamos que el Enclave Laboral puede constituir una medida eficaz y directa no solo para la creación de empleo de personas con discapacidad sino para la consolidación del mismo; el Enclave Laboral es algo más que un mero puente de integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Consecuentemente con lo anterior, proponemos las siguientes medidas de modificación del RD 290/2004:

1. Supresión del concepto temporal del Enclave que realiza el art. 1 del RD; el Enclave debe configurarse no solo como un instrumento de tránsito sino como sistema y procedimiento para colaborar en la consecución de los objetivos de políticas de pleno empleo de personas con discapacidad.
2. Compatibilizar el contrato de Enclave Laboral con las modalidades de contratos de prestación de servicios y ejecución de obra regulados en los arts. 1.544, 1.583 y concordantes del Código Civil.
En diversas ocasiones las Inspecciones de Trabajo han entendido que los contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios y ejecuciones de obra anteriores al RD 290/2004, no tienen posibilidad jurídica y tienen que reconvertirse en contratos de Enclave Laboral. Tal interpretación supone una vulneración flagrante de la Ley de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación ya que no puede interpretarse la Ley en el sentido de que el CEE no pueda utilizar las fórmulas jurídicas del *outsourcing* o descentralización productiva que está permitida para todas las empresas y entidades mercantiles que operan en el mercado.
3. Debe matizarse la redacción del art. 2 del RD para que el objeto del Enclave no solo sea propiciar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario sino que el trabajo en el Enclave es en sí mismo una vía directa de integración laboral y de consolidación de empleo.
4. El art. 4 del RD permite la posibilidad de actuar como empresa colaboradora de los Enclaves a las denominadas “empresas ordinarias de trabajo”, con lo que, en principio no se permite la formalización de contratos de enclaves laborales en empresas públicas o entidades dependientes de las Administraciones Públicas.
Es una realidad innegable en el sector, y muy especialmente en el campo de las Administraciones autonómicas y locales la formalización de contratos de prestación de servicios con CEE para la realización de funciones propias de su ámbito de aplicación.
5. El art. 3 del RD al referirse al CEE como sujeto del Enclave Laboral ha omitido toda referencia a la posibilidad de formalización de Enclaves Laborales por parte de Uniones Temporales de CEE, esto es, UTE integradas exclusivamente por CEE; con ello se está impidiendo la utilización de una figura jurídica reconocida en nuestro Derecho por la Ley 18/1992 a todo tipo de empresa o entidad mercantil.
6. Consideramos de suma importancia modificar el art. 5 del RD, que configura al Enclave como una institución meramente temporal con períodos mínimos y máximos de duración.

Una de las causas que ha determinado la escasa formalización de Enclaves Laborales desde la promulgación del RD 290/2004 ha sido, precisamente el carácter temporal y a término con el que se configura el contrato de Enclave Laboral. Pensamos que debe eliminarse este carácter temporal y, en el peor de los casos, mantener la posibilidad de prórrogas sucesivas en la medida que lo acuerde el CEE y la empresa colaboradora sin perjuicio de poder establecerse algún tipo de obligación sobre la incorporación de trabajadores ocupados en el Enclave dentro de la empresa colaboradora.

7. Por razones organizativas y de gestión, consideramos muy conveniente sustituir en el art. 8.2 del Decreto la referencia que hace a “los encargados responsables del equipo de producción” por el más genérico de “personal de apoyo” por cuanto que las personas que organizan y dirigen el trabajo en el CEE no tienen que ser necesariamente trabajadores con la categoría y grupo profesional de encargados.
8. Por último, consideramos la necesidad de insistir en la existencia del Enclave Laboral regido por el Decreto 290/2004 y los Contratos de Prestaciones de Servicios formulados al amparo de la legislación civil y mercantil, dejando sin ningún efecto el contenido de la Disposición Transitoria Unica del RD aplicable a los

Enclaves existentes en el momento de la entrada en vigor de este RD.

Sociológica y jurídicamente, el Enclave Laboral y las prestaciones de servicio son figuras jurídicas distintas y debe evitarse el peligro de interpretación de determinadas Administraciones Públicas que han dado a la citada Disposición Transitoria Unica al entender que a partir de la regulación de los Enclaves Laborales todas otras formas de colaboración empresarial entre CEE y empresas del mercado ordinario de trabajo tienen que constituirse en enclaves laborales.

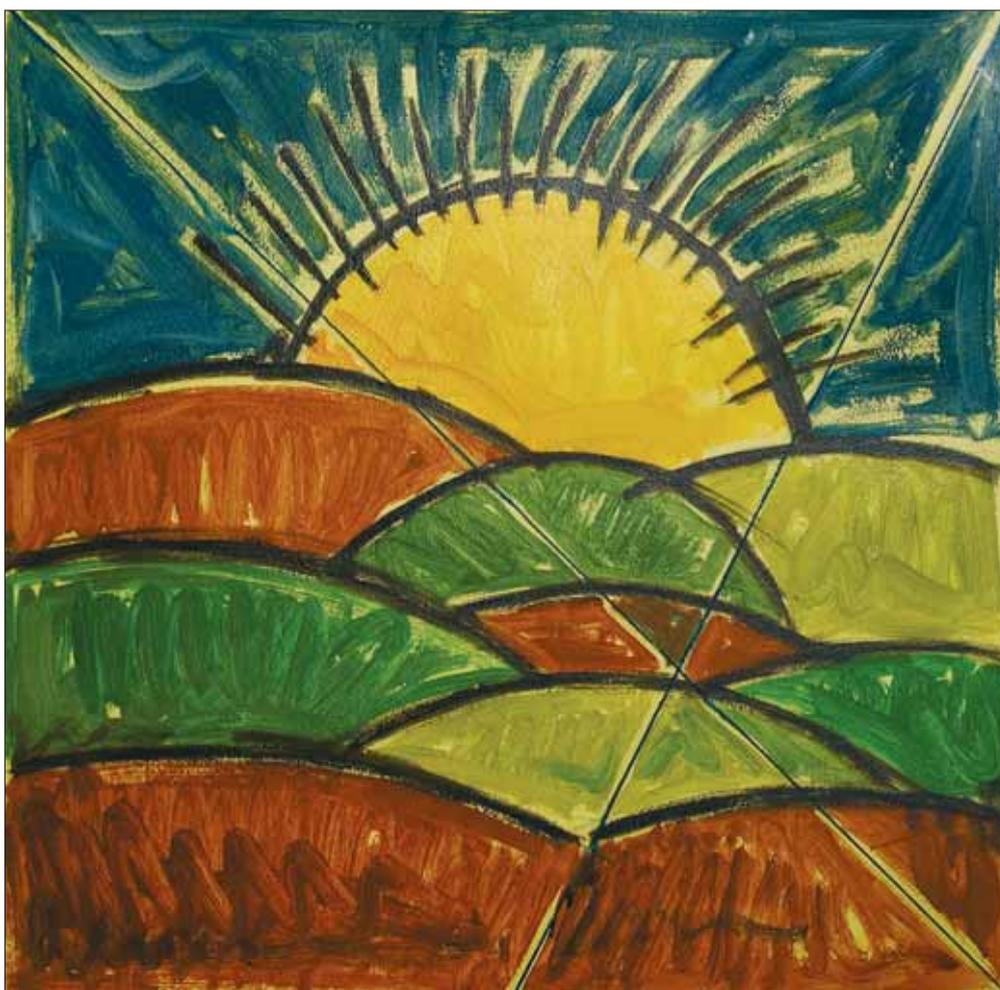
9. Por último, consideramos de la mayor importancia y urgencia, acometer una regulación específica de los sistemas de jubilaciones anticipadas y declaraciones de invalidez de las personas con discapacidad intelectual ya que están en un deterioro y envejecimiento prematuro y progresivo; la Ley 35/2002, que adicionó al art. 161 de la LGSS la posibilidad de anticipar la edad de jubilación, bonificando la edad biológica en función del grado de discapacidad, supuso un avance importante pero insuficiente, ya que la anticipación de la edad de jubilación solo es posible para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, quedando fuera todo el colectivo de trabajadores cuya discapacidad se encuentre entre el 33% y el 65%, que son, precisamente, los que constituyen la pobla-

ción activa más significativa ocupada en CEE y en empresas normales.

Resulta urgente que al menos se reduzca el porcentaje de discapacidad al 33%; en este sentido me consta que por determinadas organizaciones ya se ha solicitado de los partidos políticos tal modificación.

No obstante, pienso que el tema es más profundo y está más vinculado al tratamiento por parte de la legislación de Seguridad Social de la discapacidad como enfermedad común, al ser la misma una alteración de la salud, que al afectar al trabajador con discapacidad configura una situación de invalidez; alternativamente y en todo caso lo que sí procede, a mi juicio, es a la aplicación de coeficientes reductores en función del grado de discapacidad.

Como conclusión final quisiera indicar que la reelaboración de las instituciones que he analizado no responden a ninguna otra finalidad que la de dar respuesta a la nueva realidad social emergente, modificando el modelo de CEE para encuadrarlo dentro de las Unidades Productivas de la Economía Social en la que además de ser vía de creación y mantenimiento de empleo de calidad, en él sea la posición jurídica del sujeto –persona con discapacidad– la preeminente sobre la posición jurídica de la actividad, y, como señaló el profesor Marzal se lleve a término **“el proceso de devolución al hombre, por el trabajo, a su condición humana intrínseca e inviolable sea cual sea la discapacidad que como hombre le hiera”**.



EL DESARROLLO DE LA LISMI,
25 AÑOS DESPUÉS

El desarrollo de la LISMI, 25 años después

Paulino Azúa Berra

Director de FEAPS

No voy a empezar agradeciendo a mis amigos de AFEM su invitación para estar aquí esta tarde, entre otras razones, porque no fue una invitación. Fue un mandato. Me dijeron: tienes que estar en Burgos para hablar de la LISMI, y no me quedó más remedio que obedecer. Sí quiero agradecerles en cambio, que esto me brinde la oportunidad de estar en Burgos, ciudad espléndida para ser paseada y visitada, y por tanto esa indicación me viene muy bien. Gracias por el mandato, Carlos.

Voy a ser breve, lo más breve posible, por dos razones fundamentales. La primera porque estoy seguro que me lo vais a agradecer, y la segunda, porque creo que, aunque es importante conocer el pasado, saber de dónde venimos, me parece mucho más importante conocer en qué situación estamos en este momento en el contexto de la discapacidad en general, y sobre todo qué nuevos horizontes se aventuran.

Por lo tanto, voy a hacer un repaso muy somero de la LISMI, señalando algu-

nos aspectos que me parecen particularmente importantes, pero sin hacer, ni muchísimo menos, un análisis pormenorizado de la misma.

Y voy a empezar haciendo una referencia inicial a lo que fue el contexto de la LISMI, de la elaboración de esta ley. Algunos la vivisteis, igual que la he vivido yo. Cada vez somos menos los que hemos vivido ese contexto, porque cada vez, afortunadamente, hay más gente joven para quien la LISMI le suena como una referencia, como algo que figura en los boletines, como antecedentes legislativos razonablemente vigentes. Pero para otros la LISMI formó parte de un momento importante en su vida profesional, y desde luego en el desarrollo de los servicios para la gente con discapacidad en general. Por supuesto, para la gente con discapacidad intelectual también.

Me tengo que situar en el año 1977, en el que tuve una conversación con Ramón Trías Fargas, que en definitiva fue el impulsor de esa iniciativa, en un contexto de conversaciones que él estaba manteniendo con diversas personas. Tenía un hijo con discapacidad intelectual y quería hacer algo por el colectivo de la discapacidad en general, y se debatía entre crear un grupo en el Parlamento que promoviera reformas puntuales en las leyes que fueran produciéndose, o impulsar una ley

específica dedicada a la discapacidad. Hay que tener en cuenta que en el año 77 eran las Cortes Constituyentes, acababan de celebrarse las primeras elecciones de la democracia, y se respiraba otro aire.

Así las cosas, Ramón Trías consigue que en el año 78 se constituya una comisión en el Congreso de los Diputados, con el propósito de redactar una proposición de ley para las personas con discapacidad, en aquel entonces, para los minusválidos.

Culminados los trabajos de la Comisión, la proposición de ley es admitida por el pleno del Congreso en el año 80, y la ley aprobada en abril del año 82. Estamos hablando casi, casi, de la prehistoria. Es decir que, para lo que es una historia relativamente corta de la discapacidad desde un punto de vista legislativo, veinticinco años es mucho tiempo, y en veinticinco años, como luego nos explicarán Luis y Stefan, se han producido muchísimos cambios. Por tanto, me siento bastante en el contexto de Burgos y de Atapuerca, hablando de este tipo de cosas.

Cuando presentó la proposición de ley en el Congreso, Ramón Trías decía que una de las razones que hacían necesaria la LISMI era para sistematizar una legislación que entonces estaba absolutamente dispersa, y que muchas veces era incoherente, y en algunos casos, contradictoria. Por tanto sí parecía que era necesario el crear un cuerpo normativo que, en alguna forma, paliara un abanico de normas bastante dispares. En unas este colectivo aparecía denominado como subnormales, en otras minusválidos,

en fin, se les llamaba de muchísimas formas, y sí parecía evidente que podía ser necesaria una ley de esta naturaleza.

En un momento como ése, en el que estábamos hablando permanentemente ya de integración, todavía no de inclusión, también se levantaron voces en el sentido de que una norma específica para gente con discapacidad no dejaba de implicar cierta discriminación legislativa, aunque fuera una discriminación positiva. Hay que tener en cuenta que, en su momento, se habían levantado voces contra el artículo 49 de la Constitución, por mencionar explícitamente políticas a favor de la gente con discapacidad, por la misma razón. Es decir, porque entendían que la Constitución tenía que ser para todos los ciudadanos, y por tanto también para este colectivo.

Este enfoque me parece un poco estrecho de miras, porque es evidente que el mundo de la discapacidad, desde esa perspectiva legislativa, necesitaba una palanca que activara determinados sistemas, porque no se podía seguir en una situación como la que se estaba.

Entonces, se produce la ley, de la que yo quiero destacar, sobre todo, su proceso de elaboración. Para empezar, no fue una iniciativa del Gobierno, sino como he dicho antes, fue una iniciativa en Sede Parlamentaria. No fue el resultante un producto partidista, sino que fue el resultado de una voluntad común de todos los diputados. Y en la elaboración de toda esa proposición de ley, que luego se convirtió en ley, tuvimos oportunidad de participar, yo

creo que todas las entidades de un tipo o de otro que en ese momento trabajábamos en el sector.

Todo aquél que quiso aportar algo a la elaboración de la ley, lo pudo hacer. Es cierto que el movimiento asociativo estaba bastante disperso, y hablo en general, el movimiento asociativo de las distintas discapacidades. No existía el CERMI, por tanto no era fácil tener una voz única, y de ahí también la dificultad que hubo de ensamblar determinadas ideas. Y también en algunos casos, eso trajo, como consecuencia, cierta descompensación en algunas materias en el contenido de la LISMI.

Se produjo, por ejemplo, una profundización muy importante en materia de empleo, o en la propia formulación de la ley, no hablo de su desarrollo posterior, en la manera de concebir la educación, mientras que sin embargo, otros ámbitos, quedaban bastante más incompletos. Y ha habido algunos, sobre los que verdaderamente hubiera debido de pivotar una política posterior en esta materia, como fue la regulación de los equipos multiprofesionales, que se quedó sin elaborar.

Todo organismo del Estado que tuviera algo que ver con la discapacidad tenía sus propios elementos de medición de la discapacidad. En educación, en sanidad, incluso en empleo, o en lo que era asistencia en ese momento, había una variedad de equipos, que todos ellos diagnosticaban, y no se consiguió una norma de desarrollo de estos equipos multiprofesionales.

Por otra parte, atendiendo a los perfiles de la ley, resulta una norma con un componente bastante asistencialista. Claro que, ese componente asistencialista lo estamos observando veinticinco años después. Por eso, para hacerle justicia a la LISMI, hay que intentar retrotraerse al momento en el que fue elaborada, y en ese sentido hay que destacar su coherencia con la situación de ese momento y su importancia posterior.

Hoy, tiempo después, nos damos cuenta de que no sólo la realidad ha cambiado, sino que la propia filosofía en torno a la discapacidad es bastante distinta. Por otra parte, observamos que la LISMI no conforma derechos para las personas, sino que regula sobre todo tipos de funcionamientos, bien de instituciones, bien administrativos, sin otorgar la tutela judicial ante un derecho conculcado en una situación determinada.

Tenía elementos innovadores importantes, de los que quiero destacar algunos. Con independencia del sistema de prestaciones que estableció, que han tenido su valor, y que algunos de ellos todavía subsisten, debo decir que en uno de los decretos de la recién aprobada Ley para la Autonomía Personal se hace referencia aún al subsidio de tercera persona, a la ayuda de tercera persona, es decir, a una prestación creada por la LISMI. Es una ley, en otros sentidos, innovadora que, por ejemplo, resultó definitiva en el ámbito de la educación, en el que puso sobre la mesa, apoyándose en el artículo 27 de la

Constitución, todo el proceso de integración escolar.

La integración escolar, entre otras cosas, ha tenido la ventaja, creo yo, de más allá de lo que supone en el puro marco educativo, de servir de elemento de referencia en otros escenarios de la vida social que afecta a la gente con discapacidad y que se han visto contagiados por ese impulso de la integración. Otra cosa es que luego, la integración escolar esté funcionando como nos gustaría que lo hiciese que, dicho sea de paso, dista bastante de ser así.

Otro elemento importante, es la referencia que hace, creo que por primera vez, a la no discriminación en el empleo. Bien es cierto que no establece ninguna medida punitiva, pero por lo menos introduce este concepto, que luego ha sido incorporado a nuestra legislación como consecuencia de la transposición de una directiva de la Unión Europea.

También, yo creo recordar que con rango de ley es la primera vez que se hace referencia a la accesibilidad, aunque sea un concepto de accesibilidad todavía muy corto, y muy circunscrito, de manera prácticamente exclusiva, a la accesibilidad física, a la accesibilidad arquitectónica, y no al concepto de accesibilidad universal como hoy lo estamos entendiendo.

La LISMI tuvo unas consecuencias importantes para el empleo. Y a mí me parece que la intervención del Sr. Sánchez-Cervera evita el que yo haga más comentarios sobre eso. Sí quiero destacar

dos cosas, la primera, que la LISMI se introduce en lo políticamente correcto, y vuelve a establecer la cuota del 2% que estaba legislada y reiteradamente incumplida desde el año 70.

En segundo lugar, la importancia de la regulación de los centros especiales de empleo, y la trascendencia de la creación de una figura como es la relación laboral de carácter especial. Así pues, la LISMI da pie a que en el año 85 se generen tres decretos que son en alguna forma complementarios: los centros especiales de empleo, los centros ocupacionales, y la relación laboral de carácter especial, sobre la que tengo la impresión de que es una figura no muy extendida en otros países de nuestro entorno, y que le da una característica peculiar a lo que es el esquema laboral en el marco de los centros especiales de empleo.

En cuanto a los centros ocupacionales, yo creo que es una redacción casi, casi, a sensu contrario: lo que no es empleo, lo que no es atención a gente con discapacidad profunda, por entendernos en la terminología de entonces, son centros ocupacionales. Bien es cierto que posteriormente, la regulación de centros ocupacionales, en la medida en que forman parte de la esfera de competencias de las comunidades autónomas, ha tenido distintas orientaciones y diferentes regulaciones. En todo caso, nosotros en FEAPS, en nuestra cartera de servicios hemos tipificado lo que creemos que debe ser un centro ocupacional,

orientado, como todos los centros y servicios a conseguir la mejor calidad de vida para las personas con discapacidad intelectual.

Termino ya. En esta valoración global, hay que introducir también otro elemento. Su proceso de desarrollo fue, yo creo, razonablemente largo. Es una ley que arranca, como decía al principio, en el año 78 con la creación de la comisión, y que termina en el año 82. Por tanto, los primeros borradores que se elaboran, se elaboran desde una perspectiva jacobina y centralista, y la ley se termina en un año en el que por lo menos había seis estatutos de autonomía aprobados. Es decir, que el conflicto estaba servido en cuanto al desarrollo posterior de una serie de previsiones de la propia LISMI.

Con todo, a mí me parece, y lo vemos claramente en el mundo del empleo y en algunas otras cosas, es una percha jurídica fundamental, no sólo para mantener vigentes una serie de instituciones, sino para entender una parte de lo que ha sido el desarrollo normativo posterior. De hecho, si se derogara la LISMI, se caería, por ejemplo, todo el esquema de empleo que hay en este país en este momento, referido a la gente con discapacidad.

Es decir que todavía es un soporte fundamental para muchas de nuestras actividades, y particularmente para el empleo. José Manuel ha hecho valoraciones referidas porcentualmente al empleo que se ha creado, etc., etc., y ahí, faltaría más, le encuentro todo el sentido. Lo que no le encuentro el sentido a la hora de enjuiciar la LISMI, como se hizo en algún momento, es a decir que se había incumplido la LISMI, o que se había desarrollado en un 40%, en un 30%, o en lo que fuera. En la Facultad de Derecho, nunca me enseñaron a valorar las leyes en porcentaje, y no creo que se pueda hacer.

Es cierto que faltó desarrollo normativo, que ha habido muchas cosas que están incompletas. No es menos cierto que esa ley no tuvo en su momento, como no han tenido otras después, una memoria económica que por lo menos estableciera los grandes parámetros de financiación de la misma, pero no es menos cierto que sin esa ley, el mundo de la discapacidad hoy sería radicalmente distinto, y seguramente peor. Por tanto, a caballo entre la nostalgia y la utilidad, dejadme que, todavía hoy, cante un viva por la LISMI. Gracias.



MODIFICACIONES LEGISLATIVAS,
EL DESARROLLO HISTÓRICO,
LOS RETOS DE FUTURO

Modificaciones legislativas, el desarrollo histórico, los retos de futuro

Luis Cayo Pérez-Bueno
Secretario General del CERMI

Buenas tardes a todos y a todas. Oyendo a Paulino, que siempre sienta cátedra, aunque estaba de pie (yo me voy a mantener sentado, no para sentar cátedra sino para seguir el Power Point, que es más cómodo), pensaba que si la LISMI es Atapuerca, tú tenías que ser el hombre “antecesor”, y está claro que eres joven, y pimpante, y estás que no eres el hombre “antecesor”.

Y esto, también una reflexión más de fondo, la LISMI todavía tiene vigencia. Y recuerdo, compañeros, algunos que están en la mesa, y otros que están en las gradas, cuando comenzamos a elaborar, a negociar la LIONDAU, la Ley de Igualdad de Oportunidades, siempre tuvimos clarísimo, a pesar de la frivolidad de algunos, que la LISMI no tenía que ser derogada, y que teníamos que buscar la fórmula de conectar o de acomodar ambas legislaciones.

En parte para salvar todo eso, todos los logros, los avances, lo que ha supuesto la LISMI, y en parte porque el país jurídico-constitucionalmente es tan distinto ahora, veinticinco años después, de lo que era veinticinco años antes, que una LISMI o una ley de discapacidad de ese tipo sería imposible. Estamos ya en tal grado de descentralización, en tal grado de territorialización, que desde el Estado, lo llaman Estado, es eufemismo, desde España, desde el gobierno nacional, desde las Cortes Generales, cada vez se pueden hacer menos cosas. Y esto no es un curarse en salud, decir “bueno como vosotros sois de organizaciones estatales...”, pero es lo cierto, cada vez, podemos, incluso en temas de empleo, que parece que el Estado tiene título competencial suficiente, al menos en lo que es la legislación básica, sin perjuicio de las competencias de ejecución o de gestión de las comunidades autónomas.

Yo, como en el programa, cuando vi el programa a esta hora de la tarde, seguro que iba a haber retrasos y demoras, me voy a permitir una traición. No voy ahora, y después sobre todo de la conferencia, de la ponencia marco del profesor Sánchez-Cervera, a hacer un rosario de todas las modificaciones legislativas en el ámbito del empleo que supuso la LISMI, ni de aquellas incluso que estamos trabajando

para que en un futuro no muy lejano puedan ser norma viva, norma aplicable.

Sí que quiero aprovechar estos minutos que me concede el congreso, y que me concede AFEM, a la que quiero agradecer, a Josemari, a Carlos, a Jesús Flores, que gran parte de todas las normas que hemos visto, sobre todo en los últimos diez años, gente de AFEM, gente de FEAPS, junto con otra gente de CERMI, han estado negociándolas, hemos estado planteándolas, y durante muchas horas hemos compartido, a veces sinsabores, a veces dificultades, a veces algún grito en la mesa, pero si han servido para que gente con discapacidad hoy sea más autónoma, tenga más capacidad económica y de gestión de su vida y de su persona, pues bienvenido sea.

Decía que mi intervención la quiero centrar sobre todo en unas reflexiones muy cualitativas, muy a título personal, de lo que ha supuesto la LISMI, de lo que han supuesto estos últimos veinticinco años, hacia dónde vamos, hacia dónde queremos ir, pero sí que lo quiero circunscribir a opiniones mías. No quiero que en este caso se confundan ni siquiera con el CERMI, la entidad a la que en principio estoy aquí representando.

Coincido plenamente con Paulino. Creo que veinticinco años de LISMI, que es la que establece en esencia el sistema de integración laboral, de inclusión laboral de personas con discapacidad que hoy tenemos, es más que conveniente hacer una recapitulación, poner en perspectiva

lo que se ha hecho, y hacer un balance cualitativo de lo conseguido y de lo no conseguido.

En este sentido, ¿de dónde venimos? Estos veinticinco años así muy rápido, como si fuera a cámara súper rápida. Yo los que conozco más, pues no tengo la edad de Paulino todavía, son los diez últimos, pero bueno, creo que tengo suficiente información para hacer ese juicio sumario, apresurado, de lo que han sido estos veinticinco años.

Una obviedad. Podemos decir que la discapacidad ha sido históricamente, y sigue siéndolo en parte, un grupo históricamente excluido del empleo, como de tantos otros valores y bienes sociales. Creo que algo se ha movido, y para bien, en estos últimos años. Y en el ámbito del empleo, y después quiero hacer una reflexión que espero que no sea polémica, o si lo es para que permita reflexionar, pues bienvenido sea, creo que comenzamos a transitar una senda de cierta progresiva normalización. Yo todavía detecto, cuando hablamos de discapacidad, y no sin razón, y cuando hablamos de empleo, creo con menos razón, mucho victimismo. Y creo que es bueno ir superándolo. Al menos cuando estamos entre nosotros, otra cosa es cuando estamos con las administraciones, o cuando tenemos que legitimar un discurso.

Creo que en el motor del empleo de las personas con discapacidad, hay una palanca evidente, que es el tercer sector de la discapacidad, el movimiento asocia-

tivo. Todo lo que se ha movido, incluso legislativamente, es porque detrás, insuflándolo, animándolo, reivindicándolo, en el grado que queramos de exigencia, es porque está la discapacidad ahí. Tanto en el plano político y legislativo como en el operativo. Seguimos siendo los mejores servicios de colocación, de ocupación, de creación de empleo para las personas con discapacidad. Creo que estamos teniendo y que vamos a seguir teniendo una oportunidad importante para el empleo de las personas con discapacidad.

En estos últimos años se han incorporado casi 100.000 personas al mundo laboral, 100.000 personas con discapacidad. El presidente del Gobierno hace unos días, daba unos datos y un balance de la situación económica, el mejor año, hablaba, 2006 de la historia reciente de España, incluso casi de toda la historia de España. Bueno, más allá del triunfalismo de los políticos, que es muy propio de ellos, creo que esto va a seguir así, y que tenemos una posibilidad, durante un período aún de tiempo, que nos puede beneficiar si sabemos aprovecharlo.

Creo que como sector de la discapacidad comenzamos a hacer lo fácil. Esto no está mal. Nosotros tenemos siempre dificultades muy crecidas, dificultades medianas, y dificultades más leves. Hemos empezado a hacer lo fácil. En el ámbito de empleo, ¿esto qué significa? Que somos capaces, o estamos siendo capaces de emplear a los empleables, dentro de la discapacidad, a los empleables. Que son, no

sé si los menos, los que son más fácilmente integrables. Pero existe, y esos 100.000, o 90.000 y pico, con los datos de Seguridad Social del año pasado, son en gran parte las personas con discapacidad que se han integrado en los últimos años, pero que lo tienen más fácil, porque sus discapacidades no los afectan tanto, porque no existe tanto prejuicio o estigma sobre ellos, porque no son mujeres, porque no residen en el medio rural, porque no pertenecen a los grupos de discriminación positiva que hemos ido llamando en la doctrina que hemos elaborado en estos últimos años.

Pero persiste un núcleo duro, muy duro, de exclusión laboral, y que cuanto más nos acercamos a él vemos que las fórmulas, los dispositivos, las modalidades al uso, fracasan, o no son todo lo incisivas. Que no están a la altura del problema.

Yo creo que hemos aprendido algo. El profesor Sánchez-Cervera insistía mucho en eso, y yo al EDF, al Foro Europeo de la Discapacidad, y Stefan lo podrá confirmar, se lo he oído. Toda fórmula de empleo que sea legal es buena, y tiene validez en sí misma. Pese a las hostilidades ambientales, incluso a lo que resumaban algunos de los reglamentos de la LISMI, más que la propia LISMI, a ciertos complejos, y a cierta falta de fe, yo creo que ya estamos casi todos convencidos de la dignidad de todo empleo para personas con discapacidad, más allá de la modalidad concreta. Incluso el profesor decía: "Evitemos esa división entre empleo protegido y empleo ordinario".

Yo creo que hay que decirlo alto, claro, sin especiales ambages, que el empleo protegido, si lo seguimos llevando así, es una modalidad absolutamente digna, que no tiene por qué ser una cosa transitoria. Normalmente, lo que es transitorio es que no tiene esencia por sí mismo, sino que está en función, o al amparo, o al albur, de otra cosa que se supone que es esencial y que es lo primordial.

Creemos que la gente debe decidir, y nadie decidir por ella si debe seguir en el empleo protegido o en el ordinario. Cada uno debe ser muy libre para elegir, como decía la convención, cuando la leía la vicepresidenta del CERMI, para elegir el modo de la ocupación que desea.

Creo que el sector ha actuado, y debemos seguir haciéndolo en el futuro, como agentes de nuestra propia inclusión. En este período, desde luego no hemos conseguido una concertación de esfuerzos. El afirmarnos como sector de la discapacidad, como un sector que no tenía interlocución por sí mismo, que tenía que mendigar que un político le recibiera, que no figuraba en la agenda política, que su peso en los medios de comunicación era residual, al afirmarnos en estos últimos años, al decir aquí estamos, esto queremos, no nos sentimos del todo representados por quienes tendrían que representarnos en el ámbito de la negociación de las condiciones laborales y de seguridad social, han surgido fricciones, han surgido conflictos, –yo creo que son naturales, tampoco hay que dramatizarlos– con los

agentes sociales tradicionales. Y tocará en el futuro intentar.

Sé que en este congreso ya se ha hecho un esfuerzo, va a haber una representación muy nutrida de agentes sociales, de sindicatos, de organizaciones empresariales. Y yo creo que ahora mismo estamos en una especie de velando armas, de mirarnos. Desde luego ellos son mucho más fuertes y tienen mucho más peso, y su papel está reconocido en la Constitución y en todos los tratados. Pero creo que estamos condenados a entendernos y a que antes o después lo haremos, y nos convendrá que sea antes.

Esto para mí es un poco la valoración de dónde venimos. ¿Dónde estamos? Yo creo que más que el paro, ya se ha dicho, el principal problema es la inactividad laboral, esos no empleables que ni siquiera afloran a las estadísticas, que no van a las oficinas, que no van a las bolsas de empleo, que ni siquiera tienen en su mente, o en la de su familia, cuando sus decisiones son absolutamente individuales, que son sujetos empleables. Yo creo que la inactividad es el gran problema, y es el foco que tenemos que atacar.

Creo que hay que ser consciente de que tenemos dos o tres generaciones perdidas para el empleo, generaciones que tienen rostro de mujer, que habitan en el medio rural, que tienen más de cincuenta años. Creo que hay que reconocer que esas personas, en esta sociedad, una sociedad capitalista de mercado libre, lo tienen muy difícil, y la discapacidad ya

hace que casi lo tengan imposible. Eso no es óbice para buscar otras fórmulas. De atención, de protección, de promoción.

Creo que las políticas de empleo, y esto va dirigido a los políticos, que siempre les sale en los ojos el símbolo del dólar, del dinero, que las políticas de empleo son mucho más baratas que las de protección social. El gran reto de la exclusión laboral es la mujer. Creo que esto nos favorece: si el 2010 se ha trazado, como el objetivo de pleno empleo en Europa, y es posible, en España, ya en algunas provincias, al menos hablando de varones ya hay pleno empleo, no puede ser posible si no está la discapacidad ahí. Eso nos da una baza a la hora de negociar y de pedir, porque los propios gobiernos van a decir: Ah, es que sin vosotros, Europa me puede llamar la atención, y no he cumplido los deberes.

Hay que pensar cuánto nos cuesta la inactividad, cuánto de lucro cesante, de no aportar riqueza, creatividad, ideas, impuestos, contribuciones a la Seguridad Social, que es lo que a veces se piensa poco en ese lucro cesante. Creo que el mercado nos necesita, no en vano en los últimos años han entrado en España cuatro millones de personas inmigrantes, hay una demanda de lo que antes se llamaba fuerza laboral, mano de obra, de personas que trabajan, y eso también, si sabemos aprovecharlo, nos puede dar esa oportunidad laboral de la que hemos carecido durante mucho tiempo.

Creo que hay un elemento también básico, y es que el Estado, como decía

antes, cada vez tiene menos que decir, y en estos veinticinco años, están ahí las comunidades autónomas, para lo bueno y para lo malo. Para lo bueno, antes nos decían buenas prácticas que habían hecho en Castilla y León; otras muchas comunidades podrían apuntarse a eso. Pero son un elemento que está ahí, y que cada vez va a tener más, ya la tiene, pero cada vez más incidencia en los modelos de políticas de empleo. Y que cada vez va a haber menos un modelo estatal de empleo para personas con discapacidad.

¿Dónde vamos, por dónde vamos, dónde debemos o queremos ir? Yo creo, y titulaba esta charla al final, en el subtítulo “Más allá de las políticas de empleo”, creo que si nos limitamos sólo a mejorar la parte de empleo de la LISMI, y a tomar sólo medidas normativas, o programáticas, o presupuestarias, de política estricta laboral, no vamos más que a emplear a los empleables.

Y creo que hay que deslocalizar políticas, hay que actuar en educación, hay que actuar en protección social. La protección social mal entendida, con leyes –el tema de las grandes invalideces o de las pensiones no contributivas, aunque ahora hemos conseguido cierta compatibilidad–, generan espirales de dependencia, abonan a la gente a vivir con pensiones miserables, y no fomentan la capacidad de empleo. La accesibilidad va a ser un factor determinante de que muchas personas puedan o no trabajar, puedan o no desplazarse cuando tienen una oportunidad laboral.

Hay que diversificar las políticas. No podemos seguir con café para todos, a cualquier discapacidad la misma medida, desde el 33% hasta el 100% todos una misma cosa para todos, yo creo que eso está llamado a fracasar. Y cuando hablamos de diversificación, lo primero es mujer, personas en el medio rural, personas con discapacidades severas, o que sufren estigmas, y el tema del autoempleo. Si en España hay tres millones y pico de autónomos, ¿por qué esa realidad no se traslada a la discapacidad? ¿Cuántos autónomos con discapacidad tenemos? Si vemos que el mercado, el micro mercado de empleo es el autoempleo, pues no estamos llegando a él. Sabemos que es muy difícil el espíritu emprendedor, sobre todo en personas que han estado sometidas a una cultura de la pasividad, pero yo creo que tendremos que trabajar en el futuro.

Debemos reconvertir los instrumentos disponibles, la cuota de reserva, manteniéndola, por supuesto, aunque hay voces, la CEOE, o las organizaciones empresariales que hablan pura y simplemente de suprimirla. A pesar de sus incumplimientos, creo que sigue siendo una herramienta de acción, una palanca que nos permite hacer cosas, conectándola, por ejemplo, con contratación pública. Y es posible. En estos momentos se está tramitando en el Congreso un proyecto de ley de contratos del sector público. Nosotros tenemos una demanda insistente, que es que no se pueda admitir a una licitación pública a una empresa que no acredite previamente,

como requisito de participación en el proceso, el cumplimiento de la cuota o las medidas alternativas. Eso puede prosperar, todos los grupos de la oposición han presentado la enmienda y el Gobierno y el grupo parlamentario socialista no están en contra. Pues si eso prospera, creo que sería una forma de revitalización de la cuota, y animo aquí a todos a que sus diputados hagan presión y lobby para que apoyen esa medida.

Creo que debemos también revisar el tema de incentivos, y todo lo que es la política de no discriminación.

¿Dónde vamos? Este ya es el último bloque. Creo que si hemos hecho lo fácil, que si hemos aprobado las asignaturas “maría”, tenemos que hacer lo difícil, que es activar y emplear a los menos empleables. Creo que en cierta manera adolecemos de modelos agotados. Pero agotados porque han cumplido en parte su función, no hay que verlo de un modo negativo, o despreciándolo.

Creo que veinticinco años no es mala fecha, y que tenemos que repensar y que replantear otros modelos. Creo que no hemos trabajado bien el tema de las PYMES, que es donde se crea fundamentalmente empleo en nuestro país. Absolutamente las ONGs, el movimiento de la discapacidad, implicado con la economía social son el mejor servicio de empleo, el más barato y el más efectivo, no sólo como prescriptores de las políticas, sino también como ejecutores y aplicadores. Creo que muchas empresas, más allá de

lo que digan sus organizaciones empresariales están siendo punteras, están constituyendo foros. Se puede trabajar con las empresas, no hay que demonizarlas. Creo que hay yacimientos de empleo que podemos utilizar, la regulación de la autonomía personal y la dependencia, esos 300.000 empleos famosos, en qué medida eso nos puede repercutir en el ámbito de la discapacidad. Creo que tenemos que pasar por la concertación social, por entendernos con los sindicatos y con las organizaciones empresariales, no disputar por cosas vanas, y enfrentarnos cuando haya un conflicto objetivo de intereses, pero nada más. Y creo que no podemos dar, o seguir dando la espalda al talento, a la creatividad, a la innovación, que la gente con discapacidad puede aportar a la sociedad a través del ejercicio de un empleo.

Retos inmediatos, ya se ha hablado. Tenemos una estrategia global de empleo 2007/2008. Estamos en un momento delicado políticamente, en el sentido de que quedan apenas nueve meses de legislatura, si no hay adelanto electoral. Eso quiere decir que pocas leyes ya nuevas pueden entrar con seguridad a aprobarse en el Congreso, pocas cosas vamos a poder hacer hasta las elecciones de abril del año que viene, pero tenemos unos meses para pensar, repensar los modelos y saber qué queremos.

Pero más allá incluso de esta estrategia global, que está limitada a dos años, creo que nos toca ofrecer a todos, y creo

que este congreso viene pintiparado a ese efecto, nuevos modelos de empleo y de inclusión laboral, y creo que nadie más legitimado que nosotros, que todos los que estamos aquí, y todas las que estamos aquí, y que si no lo hacemos nosotros nos lo van a dar hecho. O no lo van a hacer, o nos van a imponer modelos que no nos van a gustar. Entonces, sólo con esa amenaza, porque creo es tan apasionante el reto que debemos lanzarnos ya mismo, pero sólo con la amenaza de que sean otros los que nos impongan modelos, pues debe animarnos, y aprovechar estos tres días para irnos de aquí con ideas muy claras de cómo tienen que ser los futuros modelos de inclusión laboral. Muchas gracias.

Pepa Torres Martínez

Muchas gracias, Luis. Como siempre, desde una reflexión general sobre el pasado, el presente y el futuro, nos has abierto claramente las líneas estratégicas de trabajo de futuro, esta nueva redefinición de todo el contexto del empleo en el que estamos ahora mismo. Pues entre todos, debemos trabajar para que en un futuro el impacto de las políticas de las personas con discapacidad llegue precisamente a esos colectivos más difíciles, a esos colectivos con los que todavía no hemos conseguido, en el ámbito del empleo, llegar a alcanzar siquiera unos niveles razonables de integración.



EL MARCO EUROPEO. DESARROLLOS
LEGISLATIVOS EN EL ÁMBITO DEL
EMPLEO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

El marco europeo. Desarrollos legislativos en el ámbito del empleo y la no discriminación

Stefan Trömel Stürmer

Director Gerente de FEACEM

Buenas tardes. Ante todo gracias a AFEM por esta invitación.

Me vais a permitir antes de hablar de temas europeos, durante tres minutos, decir lo que es FEACEM, y con el ejemplo último de Luis, la estrategia global de empleo, de alguna manera intentar explicar para qué estamos.

FEACEM es la entidad promovida por las asociaciones nacionales que agrupan a los centros especiales de empleo del movimiento asociativo de personas con discapacidad, es decir, AFEM, más entidades similares a AFEM del ámbito de la discapacidad física, ámbito de la Fundación ONCE, y del ámbito de la enfermedad mental. Estamos también abiertos a la incorporación, en un futuro, de entidades autonómicas que agrupen a centros espe-

ciales de empleo, siempre que trabajen vinculados de manera directa o indirecta al movimiento asociativo. Es decir, lo que es la economía social de los centros especiales de empleo.

FEACEM existía ya hace algunos años, pero hasta febrero del año pasado no empezó realmente a funcionar. Yo creo que un objetivo claro que asumen todos sus miembros es que FEACEM sea la entidad que lidere la interlocución del sector del empleo protegido social con la administración, con los agentes sociales.

Y obviamente, y Luis ahí ha sido muy claro, esa estrategia global de empleo que se ha anunciado en la ley 43/2006 nos pone unos deberes muy claros, nos pone un reto muy claro, que es conseguir que ese sector que agrupamos, y que todavía estamos en fase de incorporar más gente a FEACEM, seamos capaces de preparar una propuesta consensuada entre todos los miembros de FEACEM, y que sea nuestro punto de partida en esa negociación que se avecina, al menos eso pienso yo, difícil, porque llegamos al punto de partida con algunos planteamientos relativos al empleo protegido, tanto por la administración pública, como sobre todo por los agentes sociales, que no son los deseables.

Desde FEACEM llevamos ya unos meses trabajando en eso, hemos ya conse-

guido, con la aportación muy valiosa de ideas y sugerencias por parte de AFEM y de todos los demás miembros de FEACEM, incluso entidades que aún no forman parte de FEACEM, hemos conseguido elaborar un documento que entendemos que va a ser ese punto de partida a la negociación en lo que es el ámbito del empleo protegido, el ámbito de los centros especiales de empleo, documento que deberemos aportar, y aportaremos en breve al CERMI, y esperemos que el CERMI asuma ese documento, y forme parte de ese documento más amplio que el CERMI presentará en esa mesa de negociación que se avecina.

Con lo cual yo creo que se nos avecina un reto muy importante, creo que desde FEACEM hemos hecho un trabajo preparatorio sabiendo que eso se nos venía encima. Yo creo que dentro de los graves retos que nos ponía Luis al final en su presentación, al menos en el ámbito FEACEM estamos casi ya preparados para asumir el reto y entrar en esta negociación.

Eso es España, ahora me tengo que ir a Bruselas, me tengo que ir a la Unión Europea. Lo que me remonto, y lo voy a hacer en forma muy resumida, no os preocupéis, me remonto al año 97, momento en que el tratado de Amsterdam incorpora por primera vez el así llamado Título de Empleo. Hasta ese momento, no había ninguna referencia, ninguna obligación, de hacer nada en el campo del empleo por parte de la Unión Europea. Se dedicaba a otras cosas, pero el empleo hasta ese momento no había sido competencia de la Unión Europea.

Pero dejemos una cosa clara en principio. El empleo sigue sin ser una competencia de la Unión Europea. La Unión Europea hace cosas en el ámbito del empleo, pero sigue siendo una materia de competencia nacional. Es decir, poniendo el ejemplo, si hablamos de cuotas de empleo, si hablamos de cómo se diseña el empleo protegido, y Paulino lleva razón, el modelo español, por ejemplo en lo laboral, es una figura bastante única, la competencia es y seguirá siendo nacional. Los estados miembros han decidido que ésta es una competencia que no van a delegar a la Unión Europea. Lo que no obsta a que en esos años transcurridos desde el año 97, de manera creciente la Unión Europea ha empezado a dar lo que ellos llaman líneas directrices, es decir, una serie de tendencias más o menos seguidas por los estados miembros, pero con muchísimo margen de maniobra.

Se inició ese proceso, desde el punto de vista de la discapacidad con un éxito, diría yo. En el año 97, en el inicio del llamado proceso de Luxemburgo, por primera vez se definen unas líneas directrices que sirven de base para la elaboración de planes de acción nacional en cada uno de los estados miembros. Gracias a un esfuerzo del Gobierno español, a instancias de un CERMI que estaba naciendo, se consigue incluir en el último momento realmente, yo creo en la propia cumbre, se incluye una directriz final, la número trece, que hablaba específicamente de las personas con discapacidad. Fue un éxito

político y fue un éxito de visibilidad de las personas con discapacidad en esa estrategia europea de empleo.

El tiempo ha transcurrido. En este momento esas líneas de empleo se han convertido en unas líneas directrices de empleo integradas en líneas de directrices más amplias, macroeconómicas, juntando otros elementos. El clima político ha ido cambiando. Se produjo la cumbre de Lisboa, una insistencia ahí de convertir a la Unión Europea en esa gran potencia competitiva que fuera a hacer sombra, digamos a Estados Unidos y a Japón. En el año 2005 esa agenda de Lisboa integraba elementos económicos, sociales y medioambientales. En el año 2005, a raíz de cierta sensación de crisis, se produce una revisión substancial de la agenda de Lisboa, y se pasa de ese modelo, ese triángulo social-medioambiental-económico, se pasa a un modelo, yo diría, y eso ahí, de nuevo, es una apreciación muy subjetiva, un modelo mucho más neoliberal. Es decir, el crecimiento económico va a generar por sí mismo una mejora social, el empleo, etc.

Y en especial en la actual Comisión Europea, desde el punto de vista de un análisis de una ONG de ámbito social, el clima es menos cálido que lo que fue en años anteriores. Estamos yendo a un proceso que no necesariamente se vaya a traducir o vaya a tener un impacto a nivel español, pero digamos que los aires que vienen de Bruselas, en algunos momentos han sido más cálidos, y en estos momentos, al menos en el ámbito de esa estrate-

gia europea de empleo, yo diría que son un poco más burgaleses, que son un poco más fresquitos. Se ha producido un enfriamiento un poco de ese marco europeo. Pero recordemos, el empleo es competencia nacional. A veces se nos puede decir: oiga, ¿esto nos lo imponen ustedes o no? Los principales elementos de una política de empleo, tanto de personas con discapacidad como de personas sin discapacidad, es una competencia nacional.

Me diréis: ¿entonces para qué perder tiempo aquí esta tarde, en vez de ir a tomarnos unas cañitas? Bueno, dejadme cinco minutos más para que os explique algunos elementos europeos que sí que nos están ayudando.

Uno es, y es parte del título de mi ponencia, la parte de no discriminación. La no discriminación, o la lucha contra la discriminación, sí que es, y es importante, una competencia de la Unión Europea. Y lo es también de forma reciente, desde el año 97, cuando se adopta el Tratado de Amsterdam, que entra en vigor en el año 99, conseguimos, gracias a la labor de lobby de las organizaciones de personas con discapacidad, de nuevo el CERMI tuvo un papel importante, y de otras ONGs sociales, se consiguió un artículo que daba la facultad a la Unión Europea de emprender políticas, iniciativas legales y de otro tipo, en la lucha contra la discriminación por distintos motivos, incluido, y eso fue un éxito, obviamente, por motivo de discapacidad.

Eso fue un primer logro, y yo diría que ese momento ha sido la base fundamental

para todos los avances posteriores que se han producido en distintas iniciativas legislativas generales en el ámbito de la Unión Europea. Pasamos de una situación de absoluta invisibilidad –no había ninguna referencia a la discapacidad, a la persona con discapacidad en el texto del Tratado de la Unión Europea–, se pasa de pronto a tener una referencia, y además una referencia fundamental. Porque esa referencia permite a la Unión Europea luchar contra la discriminación, fomentar la igualdad de trato, por motivo de discapacidad.

Fruto de ese artículo, ya en el año 2000, y ahí hubo una serie de elementos políticos que ayudaron a que ese artículo muy rápidamente se utilizara, y básicamente fue el surgimiento de la extrema derecha en Austria, recordáis, el señor Haider surgió en aquellos años, y de pronto elementos que ya parecían que habían desaparecido del panorama europeo, como la xenofobia o el racismo, vuelven a estar, incluso en los programas políticos de un partido que gobernaba un país, como el país austriaco.

Eso, curiosamente ayudó a acelerar la adopción de dos directivas que en otro momento probablemente, o no se hubieran adoptado, o se hubieran adoptado en un plazo muchísimo más largo. Son dos directivas que se adoptaron, una de ellas en un plazo de seis meses, directiva de igualdad de trato en materia racial y de origen étnico, y la directiva que cubre la discapacidad, pero que se restringe al ámbito del empleo y la formación profesional.

Es decir, tenemos por primera vez una directiva europea que conllevaba la obligación de trasponer esa directiva a la legislación nacional en tres años, ese cambio al que hacía referencia Paulino, la LISMI, en la que incluye ahora el artículo 38, creo que es, la protección de discriminación del empleo, viene, se deriva de esa directiva europea que se aprueba en el año 2000, y que lamentablemente en España se traspuso de manera muy mala.

Por un lado, porque se ha hecho una transposición no completa, hay algunos elementos que faltan, pero diría, son detalles, comparado con lo que es el marco, pero yo creo que sobre todo la gran carencia de esa transposición fue que se hizo deprisa y corriendo. Se hizo a través de la ley de medidas fiscales, que se adopta al final de cada año, esa ley ómnibus en la que se mete todo lo que al legislador se le ha olvidado meter, pues lo mete en ese momento. Sin ningún tipo de debate, sin ningún tipo de publicidad. Con lo cual en este momento estamos hablando de una normativa que tiene su importancia, pero que es generalmente desconocida, no sólo por parte de las empresas y los sindicatos, sino también, sobre todo, por el propio sector de la discapacidad.

Y me diréis: bueno, ¿realmente es tan importante esa directiva, ese cambio que se hizo, esa ley española del año 2003, que prohíbe la discriminación, y la igualdad de trato de las personas? Realmente, si se aplicara, si se conociera, ¿supondría más empleo? Yo creo que sí. Yo creo que

esa ley es importante, y la experiencia de otros países nos dice varias cosas.

Por un lado supone una protección de las personas con discapacidad que están ya trabajando en el mercado de trabajo, esa protección de las personas que ya están contratadas por empresas. Y es importante, pues estamos ya hablando no sólo de que las personas con discapacidad formen parte del mercado de trabajo, sino también de que se desarrollen profesionalmente en el mismo.

El primer ponente de la tarde hablaba de pasar de la cantidad a la calidad, pues dentro de ese proceso, ya no sólo es meter personas con discapacidad en el mercado de trabajo, sino también permitir que se desarrollen. Y en este sentido, esa protección contra la discriminación que conlleva el tener en cuenta las necesidades individuales de cada persona con discapacidad, la necesidad de hacer adaptaciones individuales, por ejemplo en un curso de formación continua, eso, debe ser una herramienta para que las personas no sólo entren, sino que además se desarrollen profesionalmente en el mercado laboral.

Pero también la experiencia de otros países nos dice que las empresas, cuando han sido conocedoras de esa normativa, lo que han hecho ha sido revisar su política de recursos humanos para comprobar si en algún momento de su proceso de selección, de búsqueda, de contratación, y de promoción, etc., no discriminaban, quizás sin querer, a las personas con discapacidad.

Discriminación, no por decir “oiga, a usted no le contrato por ser discapacitado”. Eso ya, la verdad, no lo estamos viendo, al menos de manera directa y obvia. Pero sí vemos a veces todavía que las empresas no son conscientes de que las personas con discapacidad, para poder beneficiarse de una igualdad de trato, de una igualdad de oportunidades, no sólo se las puede tratar igual que a los demás. A veces requieren, es un concepto básico de la igualdad, que a las personas en situación desigual se les trate en forma desigual. Y eso supone, en el caso de la persona con discapacidad, a veces la necesidad de hacer adaptaciones individualizadas que permitan que la persona pueda realmente desempeñar su puesto de trabajo.

Y ahí tenemos un potencial que no viene a sustituir, y estoy totalmente de acuerdo con lo que han dicho Paulino y Luis, no viene a sustituir el sistema de cuota, que por fin, gracias a las medidas alternativas, estamos empezando a hacer funcionar, y esa es mayor labor de la inspección de trabajo que José María Sánchez Cervera había comentado. Es un complemento a la misma. Esta directiva de la que estamos hablando debe permitir progresar a los que estén en el mercado de trabajo. Quizá modificar ese estigma, esos prejuicios, que siguen estando en la mente de mucho empleador. Pero si no lo complementamos, y la directiva es muy clara, permite claramente la compatibilidad de acciones de no discrimina-

ción, con medidas de acción positiva, como en el caso español, la cuota.

Tenemos a partir de ahora un paquete más global, tenemos una cuota que está empezando a funcionar, desde hace pocos años, pero tenemos que seguir potenciándola. Pero tenemos una segunda herramienta, que mi recomendación es que la utilicemos, la conozcamos mejor, porque, al menos en aquellos países, como el Reino Unido, que la llevan aplicando durante bastantes años, ha supuesto una aportación importante, sobre todo porque ha producido un cambio importante en la mentalidad del propio sector empresarial y de los propios sindicatos.

Dos elementos más, importantes, que nos han venido de la Unión Europea y que nos están permitiendo, o nos van a permitir mejorar el empleo de las personas con discapacidad. Uno, el reglamento de fondos estructurales. En España se han hecho muchas cosas con el FEDER, con el Fondo Social Europeo, etc., en un momento anterior, en el que ninguno de los reglamentos europeos hacía ninguna mención específica a la discapacidad. Ahora hemos conseguido, gracias al trabajo del Foro Europeo de Personas con Discapacidad, hemos conseguido que el nuevo reglamento, que cubre el período 2007-2013, reconozca la obligatoriedad de la no discriminación, la accesibilidad como un elemento transversal obligatorio, es decir, no se pueden financiar cosas que no sean accesibles para personas con discapacidad, y obviamente se vuelve a

incluir al colectivo de personas con discapacidad como un colectivo prioritario.

Y se insiste, de manera importante, en la participación de las ONGs en general, pero también de las ONGs de personas con discapacidad, en toda la estructura de seguimiento que se tiene que establecer, tanto a nivel nacional como a nivel europeo. Estamos mucho mejor que antes, porque ahora tenemos una serie de perchas en el nuevo reglamento, que antes no teníamos. Ya si antes hicimos mucho sin ninguna percha, ahora ya tenemos más perchas. Es cierto, también hay que decirlo, que a España, dentro de esa lluvia de dinero que nos llegó en años pasados, en este momento la lluvia será menor a nivel global. Pero yo estoy seguro que la lluvia específica que va a beneficiar a personas con discapacidad en proyectos específicos, pero también en proyectos generales, que se tendrán que diseñar de tal manera que beneficien a personas con discapacidad, creo que ahí tenemos una situación ventajosa, que nos viene del trabajo que hemos hecho a nivel de empleo.

Otro elemento, y con esto acabo. El tema de la contratación pública. Luis lo ha comentado, en este momento se está negociando, o terminando de negociar, la ley de contrato del sector público en España. Eso deriva de una modificación de la directiva europea en ese ámbito. Antes, la directiva europea no permitía a las administraciones públicas que quisieran en sus convocatorias incluir aspectos sociales, no le permi-

tía hacerlo, porque el único elemento que podía meter eran elementos de precio.

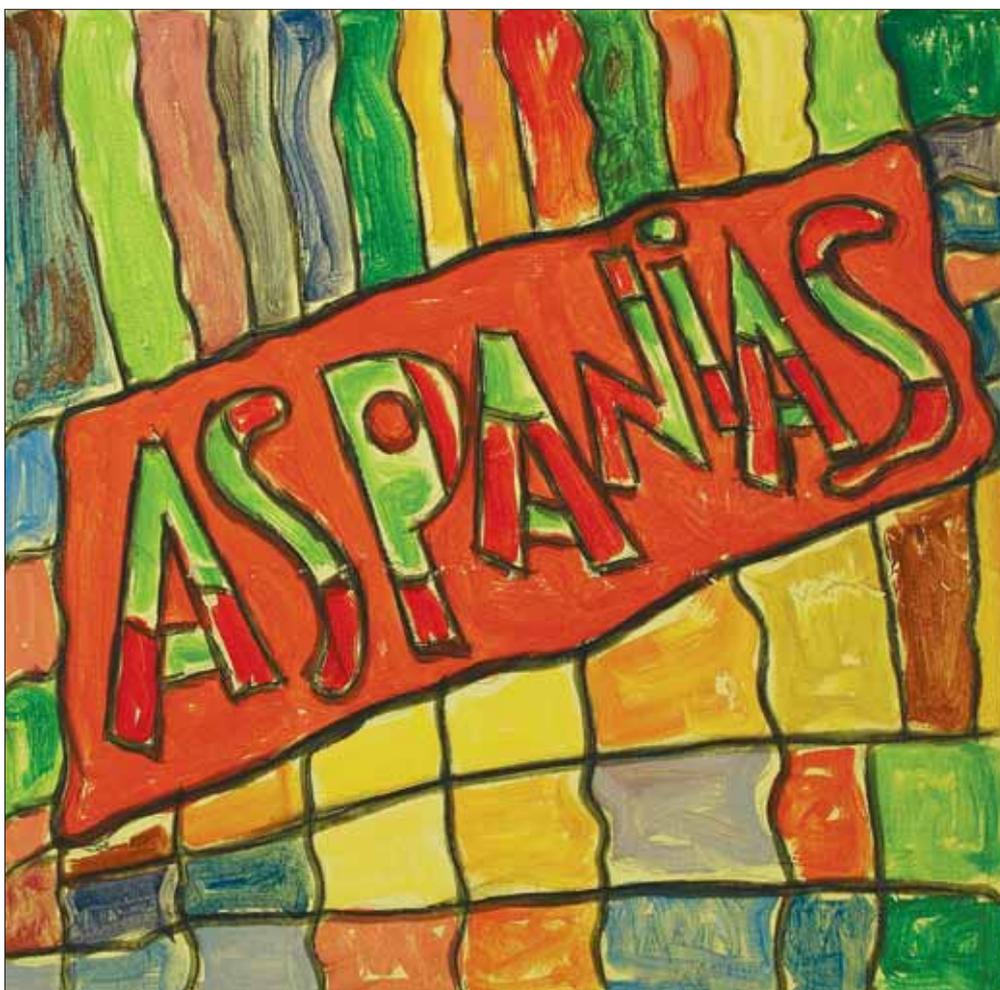
Después de un trabajo enorme por parte del Foro Europeo de Personas con Discapacidad y de otras entidades sociales, a partir de ahora, elementos sociales y medioambientales se pueden incluir en las convocatorias de concurso público. Es decir, se puede valorar con X puntos que una empresa, por ejemplo, contrate un 5% de personas con discapacidad. Se puede, y también es muy importante para el sector que yo represento hoy aquí, el sector del empleo protegido, las administraciones públicas pueden –pero no están obligadas, cuidado– hacer contratos reservados para centros especiales de empleo. Pueden pero no están obligados. Antes no podían, o lo tenían muy difícil. Ahora pueden, pero dependerá de nuestro esfuerzo de presión a las administraciones públicas, autonómicas, locales, etcétera, para que realmente hagan uso de esa posibilidad que está recogida en esa propuesta europea, y que va a estar recogida en la ley de contratos del sector.

Elemento final. Mariluz esta tarde ha dicho: la nueva Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Y ha citado un artículo, el artículo 27 sobre el empleo.

Esa convención, que aquéllos que no conozcáis aún os recomiendo que la leáis,

pues yo creo que es el marco que tenemos a partir de ahora de referencia para toda la revisión que queramos hacer del marco legislativo español, incluida la LISMI, manteniendo lógicamente todo lo que la LISMI tiene de bueno, pero que hay elementos que probablemente esa convención conllevará que modifiquemos, igual que la LIONDAU conllevó cambios en la LISMI, pues también yo creo que la implementación de esa convención en España, también conllevará reflexiones relativas a la propia LISMI en una línea que huye de ese asistencialismo con el que Paulino describía la LISMI.

Va hacia una línea clara de derechos humanos de las personas con discapacidad, derechos laborales, no discriminación en el empleo, incluido el empleo protegido, aunque no haya una mención específica al empleo protegido, en esa convención sí está claramente cubierto por la misma, y además con elementos novedosos, que tendrán un impacto, yo diría directo, en el propio empleo de las personas con discapacidad, como esa reflexión del actual elemento de capacidad jurídica e incapacidad jurídica que tenemos en España, que esa convención intenta modificar de manera sustancial, y lógicamente eso tendrá un impacto en el empleo, sobre todo en las personas con discapacidad intelectual, o con discapacidad psicosocial.



EJE 2: PONENCIA

Nuevos espacios para el diálogo en el ámbito social y laboral

Octavio Granado Martínez

Secretario de Estado de Seguridad Social

Muchísimas gracias a los organizadores del congreso por la invitación. Estoy aquí encantado de tener el inmenso honor de representar al Gobierno de España en este congreso y además de hacerlo en un momento en el que el congreso es especialmente interesante y especialmente útil porque estamos en el período previo a la elaboración de un mandato legislativo que se contiene en la Ley de Reforma Laboral aprobada por las Cortes Generales el año pasado, que es la aprobación de una estrategia global de empleo para la discapacidad en España y este congreso es un magnífico punto de partida para el abordaje de esta estrategia.

Como he visto el programa del congreso y hay tantas intervenciones y de tanta calidad y tantas experiencias concretas que sin duda requerirán su atención, voy a intentar concentrarme en la ponencia;

buscar un marco, un entorno ecológico, digámoslo así, para el trabajo de las personas con discapacidad dentro del diálogo social, y dentro de lo que son las relaciones institucionales, simplemente los vínculos relacionales entre los diferentes sistemas que conforman nuestro mercado de trabajo.

Estamos en un momento privilegiado en cuanto al empleo de las personas con discapacidad en España. En la presente legislatura desde marzo del 2004 a la actualidad el empleo registrado en términos de afiliación a la Seguridad Social de personas con discapacidad de más del 33%, siguiendo los criterios taxonómicos de la EPA, se ha incrementado en un 30%, hemos pasado de 102.000 personas, llegamos a las 100.000 personas en el umbral del final de la legislatura anterior, ahora tenemos 130.000 personas.

La tasa de actividad sigue siendo reducida en relación al conjunto de la población, tenemos un recorrido, pero la tasa de actividad de los discapacitados españoles en relación al resto de los países de la Unión Europea es de las más altas y el empleo de las personas con discapacidad crece más del doble que el empleo del conjunto de la población. Medido en términos de afiliación a la Seguridad Social, en Castilla y León la evolución es igualmente positiva y aquí, por ejemplo, tienen más impor-

tancia los Centros Especiales de Empleo que en otras comunidades autónomas españolas pueden tener más importancia otro tipo de modalidades de contratación.

Estamos en un entorno muy favorable, la última reforma laboral, salvado lo que fue sin duda un cierto bache de una cierta mala concepción de lo que era el empleo de personas con discapacidad en los términos en que ha salido aprobada por las Cortes generales, mantiene un ámbito de acción afirmativa, es decir, un ámbito de diferenciación entre el empleo de las personas con discapacidad y el conjunto de la población que permite hacer pensar que el empleo de personas con discapacidad va a seguir creciendo a tasas superiores a las de la media nacional y el hecho de que se mantengan con carácter indefinido medidas solo temporales para el conjunto de la población, por ejemplo, el incentivo fiscal en términos de bonificación a la cotización, a la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos que termina para el conjunto de los trabajadores y que sin embargo se prolonga indefinidamente para las personas con discapacidad, puede hacer pensar que no solamente se va a mejorar en términos cuantitativos en el empleo sino que también se va a mejorar en la estabilidad de las relaciones contractuales que es el elemento nuclear de la estabilidad en el empleo. Aunque no es lo mismo tener un contrato indefinido que tener estabilidad en el empleo, pero es otra disquisición.

En este entorno positivo, en esta buena marcha de los últimos años del empleo de las personas con discapacidad en España y con unas perspectivas de claro crecimiento, y de aparición de nuevos Centros Especiales de Empleo, de multiplicación de la figura, ¿tiene sentido que nos pongamos a reflexionar qué debemos hacer para el futuro? Porque a lo mejor era razonable únicamente organizar mejor nuestro trabajo, ganar valor añadido, algo más de eficiencia, mejor organización, más complementación de nuestras medidas con las de otros servicios y con las del conjunto funcional de la economía del país y dejando que las cosas sigan así, seguir progresando en el futuro, sin producir modificaciones radicales en nuestro modelo.

Yo creo que esta reflexión de sentido común, sin duda ninguna tiene una parte de verdad. Pero yo creo que en la actual situación, y el viceconsejero de la Junta de Castilla y León seguro estará de acuerdo conmigo porque lo vive mucho más directamente que yo, que en estos momentos el análisis tradicional de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades se nos anticipa mucho en el tiempo en todo lo que hacemos, es decir, que para conseguir que las cosas sigan yendo bien cuando van bien tenemos que estar previendo con muchísimo grado de anticipación los problemas del futuro.

Siempre que tengo reuniones con delegados sindicales, y tengo muchas al cabo del año, les digo que empiecen a preocu-

parse de los problemas de crisis industrial cuando una empresa no invierte, no cuando cierra, porque es muy fácil organizar manifestaciones cuando una empresa cierra; el problema es que cuando tendríamos que organizar manifestaciones es cuando deja de invertir, tres años antes, porque una empresa que deja de invertir a los tres años cierra, en muchos sectores industriales. Si no tenemos esa capacidad de anticipación, que desde luego no encontramos en nuestro bagaje histórico de conocimientos, si no somos capaces de generar ese grado de anticipación los problemas siempre nos van a pasar por encima, siempre vamos a tener una posición reactiva ante los problemas, no vamos a tener una posición que realmente nos permita superar las debilidades.

Las cosas van bien, no es necesario hacer modificaciones radicales ni la legislación en nuestros métodos de trabajo, razonablemente, podemos tener una expectativa de que las cosas vayan mejor en los próximos años y, no obstante, tenemos que anticipar algunos problemas, algunas debilidades del modelo para hacer que el modelo sea razonablemente sostenible en un tiempo dilatado a medio y largo plazo.

Me voy a concentrar en lo que creo que son algunas de las debilidades en el entorno del diálogo social. No voy a hablarles a ustedes de organización de la producción, de organización de sus centros, sería una impertinencia por mi parte. Ustedes de esto saben mucho más que yo.

El primero de los problemas lo ha anunciado Mariano en su intervención: la competencia leal y competencia desleal. Este no es un problema del sector de la discapacidad, este es un problema eterno de las relaciones laborales, siempre que sale, siempre que se discute una medida que da un determinado grado de prioridad o que establece un determinado grado de especificidad en las relaciones laborales siempre surge el problema de la competencia; nosotros ahora estamos discutiendo en las Cortes Generales la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo y, uno de los contenidos que se prevén en la ley, es la posibilidad de que los trabajadores autónomos lleguen entre sí a acuerdos profesionales que supongan pactar precios. Esa posibilidad que la ley les da y que es razonable de cara a garantizar que colectivos inmensos de trabajadores autónomos tienen la posibilidad de marcar un estándar mínimo para ponerle precio a sus productos y que por otro lado está regulada en determinadas cuestiones, en determinados ámbitos de la actividad, las tarifas de los taxis no son libres, hay una tarifa, hay un precio público que determina un mínimo y un máximo para esto, eso realmente es una restricción de la competencia porque teóricamente alguien puede irrumpir en el mercado poniendo un precio más barato a sus servicios y esto en general es la dinámica natural del libre mercado, que alguien que lo haga más barato pueda competir.

Naturalmente para que esto pueda funcionar bien la competencia tiene que ser leal, uno no puede obtener valores añadidos en su competitividad de bajar los precios de los trabajadores, por ejemplo, de pagar salarios inferiores a los precios de convenios, que es algo que la Ley de Contratos prohíbe, o uno no puede obtener ventajas de competitividad abusando de una posición de dominio, por ejemplo, haciendo dumping o abusando de determinadas ventajas en el mercado para expulsar del mercado a competidores.

Sin embargo esas ventajas las aceptamos porque son ventajas derivadas del principio de acción afirmativa y de la igualdad de oportunidades, para el sector de la discapacidad porque son ventajas que sólo compensan en menor medida las dificultades objetivas que tienen las personas con discapacidad en su trabajo. Es decir, las personas con discapacidad sabemos que tienen menores indicadores de productividad, mayor absentismo, tienen mayores dificultades organizativas, esto hay que compensarlo y un conjunto de medidas de acción afirmativa reponen a esas personas en situación de razonable equidad para trabajar con dignidad dentro del mercado de trabajo.

¿Cómo es vivido esto por parte del sector empresarial español, de las organizaciones empresariales? Con una enorme dificultad; las empresas españolas sobre todo en los sectores que existe la competencia de los Centros Especiales de Empleo, de las organizaciones en las que está presente el

trabajo de personas con discapacidad tienen una doble tentación. La primera es de invocar principios de competencia desleal e intentar a través de la presencia en los foros representativos restringir al máximo la presencia de las organizaciones de personas discapacitadas. La segunda tentación es vamos a crear nuestros propios centros y vamos a organizar nuestra propia red de trabajo para intentar integrar en nuestras estructuras productivas organizaciones de trabajadores que puedan englobar a personas con discapacidad desde el punto de vista de lo que es el funcionamiento de la empresa para intentar beneficiarnos de estas medidas.

Esto va a ser siempre una relación conflictiva, siempre vamos a estar discutiendo hasta dónde va a llegar la acción afirmativa (a mí no me gusta el término discriminación positiva, porque tiene connotaciones muy negativas), siempre vamos a discutir dónde tiene que llegar la acción afirmativa y de dónde tiene que llegar el principio de la competencia. Esta no va a ser una discusión que se pueda cerrar nunca, pero sí es necesario crear un foro en donde esa discusión se pueda producir de manera ordenada y razonable y ese foro en estos momentos no existe, lo que existen son reproches, a veces desde las organizaciones representativas de las personas o de los empleadores que emplean personas con discapacidad y que se quejan de ser excluidas, por ejemplo, de determinadas negociaciones en donde los interlocutores sociales que participan, que son las

grandes centrales empresariales, CEOE, CEPIME y los sindicatos Comisiones Obreras y UGT no les representan plenamente y luego existen esos reproches de las empresas que se ven sometidas a un nivel de competencia que en España es muy intenso y dense ustedes cuenta que nosotros somos uno de los pocos países del mundo en donde tenemos sectores concretos de producción en donde las empresas de personas con discapacidad tienen posición de dominio, como es el sector de la lavandería industrial.

En este sentido el problema va a seguir existiendo, no es resoluble normativamente porque es un conflicto de intereses y es un conflicto de intereses legítimo en el que todo el mundo expresa intereses legítimos y en el cual además no hay árbitro porque es una cuestión de mercado, no hay árbitro porque son dos conceptos jurídicos determinados, dos conceptos jurídicos aplicables, la competencia leal, la acción afirmativa, dos conceptos jurídicos que se van a limitar en la práctica pero que no se van a limitar en teoría porque están en ámbitos diferentes, en niveles jerárquicos y normativos diferentes y, por lo tanto, tiene que ser resoluble en la práctica llegando a acuerdos que definan de cara a las empresas cuáles son las estructuras organizativas en las cuales va a primar el trabajo de las personas con discapacidad y definiendo unas señas de identidad que permitan que las empresas compartan mejor, sean capaces de entender mejor que estas empresas tienen ade-

más de una serie de beneficios fiscales una serie de compromisos fiscales también muy fuertes. Y por el lado del sector que emplea a las personas con discapacidad la necesidad de buscar sinergias con las empresas convencionales para que no vean la aparición de Centros Especiales de Empleo o de otro tipo de estructuras como un ámbito de competencia desleal, y todo eso exige un foro de interlocución en el cual poder discutir este ámbito de la responsabilidad social entre unos y otros interlocutores representativos.

El segundo nivel de la discusión, el segundo nivel de los problemas es el de la presencia de trabajadores con y sin discapacidad en las empresas por un lado y también en los centros que la presencia de trabajadores sin discapacidad evidentemente en los centros que atienden en términos genéricos a las personas discapacitadas.

Yo creo, permítanme que no me extienda en algo obvio, que es necesario perfilar un ámbito de relaciones que permita que la representación laboral de los trabajadores y su participación en el proceso productivo esté suficientemente acreditada y que los centros que emplean a personas discapacitadas tienen que ser centros ejemplares, centros en los que existan códigos de buenas prácticas profundos en cuanto a las relaciones laborales, en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores y que hay que discutir cuando el ámbito de la discapacidad afecta a personas con enfermedad mental o con disca-

pacidad psíquica profunda hay que discutir de qué forma la representatividad de unos y otros trabajadores se combina para conseguir que la negociación laboral, la negociación sindical, etcétera, sea lo más fructífera posible. Eso tiene un cierto grado ya de resolución normativa en el Derecho laboral español, hay una jurisprudencia relativamente interesante pero escasa y luego lo que tiene que haber es la extensión de las buenas prácticas en esa materia.

En este sentido sería interesante que desde este congreso se hiciera una reflexión en esa dirección para permitir también que en el ámbito de discusión del diálogo social las empresas que emplean personas con discapacidad no aparezcan como algo epidérmico en el mercado de trabajo, como algo que está al margen de la representación de sus trabajadores cuando en el diálogo social intervienen como interlocutores los grandes sindicatos, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Hay que conseguir vencer esa renuencia de pensar que en este tipo de empresas los sindicatos no tienen nada que hacer y, por lo tanto, su función está en representar a los trabajadores de otras que son los que se ven "perjudicados" por la irrupción en el mercado de las empresas que emplean personas con discapacidad, y hay que buscar un ámbito de profundización de los derechos de los trabajadores porque, lo comentaré algo al final, yo creo que las empresas que emplean personas con discapacidad no solamente tie-

nen esa finalidad, sino tienen que ser además elementos muy importantes en lo que es la generación de una política social de conjunto para las personas con discapacidad en España.

Y planteado en esos términos de responsabilidad social corporativa una relación de competencia leal con las empresas, una profundización de relaciones laborales y de calidad, de estabilidad en el empleo, etcétera, con los trabajadores pues hay que establecer también un ámbito de relación que sea complementario y no competitivo con los grandes interlocutores, las grandes representaciones de trabajadores y empresarios.

En este país vivimos un proceso interesante pero que tiene muchas fricciones. Es decir, por un lado desde la irrupción de la democracia el diálogo social se ha profundizado mucho y hay experiencias muy importantes de todos los gobiernos al margen de la alternancia política, que al final han acabado concluyendo la imperiosa necesidad de que en este país las reformas se hagan acordadas. Esto se ha trasladado al diálogo social que inicialmente estaba circunscrito a la Administración General del Estado, a todas las comunidades autónomas, ahora todas tienen acuerdos sociales con los interlocutores sociales como es el caso de la nuestra de Castilla y León, existe una extensión del diálogo social y sobre todo se ha asentado en la cultura política española que el diálogo social es imprescindible para la adopción de determinadas medidas de reforma, porque si

no las crisis sociales, las movilizaciones del movimiento obrero, etcétera, al final acaban arrumbando medidas concretas. Esto le pasó al gobierno socialista de Felipe González con el, se acuerdan ustedes del Plan de Empleo Juvenil en el año 87. Le pasó al gobierno del Partido Popular con el Decreto de Reforma Laboral del año 2002 y si nosotros seguimos gobernando seguro que nos acabará pasando dentro de un tiempo, al final no hoy, sino espabilan y aprenden de la lección. Hay una consideración cultural asumida en España: el diálogo social es imprescindible para la adopción de algún tipo de medidas en esta materia, lo cual quiere decir que los espacios de diálogo social se amplían, se extienden y cada vez abarcan más materias. En este país estamos discutiendo como diálogo social Kyoto, por ejemplo, algo que llama la atención en nuestro entorno cultural, es decir, los países europeos. Cuando les explicamos que estamos discutiendo con empresarios y sindicatos la aplicación del Protocolo de Kyoto se sorprenden.

El diálogo social cada vez es más importante, tiene interlocutores en un código en estos momentos terciario, sindicatos, empresarios y administración central del Estado. En una sociedad muy compleja, crecientemente compleja y en la cual el poder político está dividido, está descentralizado, el Gobierno tiene su ámbito de competencia, las comunidades autónomas el suyo, los ayuntamientos y las diputaciones el suyo, en el marco de

las relaciones laborales y en el marco de las relaciones económicas la representación de los trabajadores por los sindicatos y la representación de los empleadores por las organizaciones empresariales, en un mundo cada vez más heterogéneo la homogeneidad es pretendida, no es real y en el ámbito en el que nos encontramos el grado de representación es un grado de representación difuso, es un grado de representación por referencia.

Y esto al final, ¿qué acaba produciendo? Pues acaba produciendo algunas retenciones, acaba produciendo incomunicación, acaba produciendo disfunciones, la discusión de la última reforma laboral yo creo que en ese sentido fue bastante aleccionadora y acaba produciendo una ineficiencia de resultados tremenda.

Es imprescindible que se busque una relación funcional entre lo que es la representación empresarial y sindical del conjunto de las empresas y de los trabajadores de este país, con una representación de los empleadores de los centros y de las empresas que emplean personas con discapacidad, de los trabajadores de esas empresas y de las asociaciones que están detrás de buena parte de esos centros y de esos trabajadores.

Eso es fundamental y ése es un foro que está sin hacer todavía. Y cuando digo las cosas están sin hacer entiéndanlo ustedes que estoy asumiendo no el tanto de culpa que le corresponda a la administración sino asumiendo que nosotros como árbitros todavía es un trabajo que no

hemos hecho, por tanto, no estamos haciendo suficientemente bien nuestro trabajo y entiéndanlo simplemente como un reconocimiento de que eso es algo que tiene que conseguirse y que sería razonable que se consiguiera en el ámbito de la estrategia.

Y, por último, es absolutamente imprescindible y probablemente ayude a conseguir todo lo demás, todo lo que hemos hablado, el entender los Centros Especiales de Empleo no simplemente como unos centros que van a facilitar empleo a personas discapacitadas sino como son todos los que son fundamentales en toda una estrategia pública pero también privada, también de las asociaciones, también de la iniciativa social, de la acción afirmativa dirigida a las personas con discapacidad en España.

Los Centros Especiales de Empleo son centros que no solamente pueden ser centros de trabajo, porque además esto sí que generaría si únicamente, si sólo son centros de trabajo evidentemente ahí sí que vamos a tener una discusión eterna y probablemente una discusión que se salde con resoluciones poco satisfactorias con el resto de las empresas y de los empleadores públicos y privados.

Si los Centros Especiales de Empleo justifican la acción afirmativa a favor de las personas con discapacidad en España, en mi opinión, no debe ser por simplemente ser considerados los entornos en el que consiguen que personas con discapacidad alcancen un trabajo, lo cual

es fundamental y evidentemente es el 90% de su trabajo. Los Centros Especiales de Empleo, desde mi punto de vista deberían ser centros que estuvieran implicados en el resto de políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad, a las políticas recreativas, informativas, las políticas formativas, las que hacen referencia a cuestiones tan importantes como la sexualidad, como la vida cuando desaparecen los vínculos familiares con los padres, etcétera. Creo que hay que profundizar también esos elementos de responsabilidad social corporativa mediante los cuales los Centros Especiales de Empleo tienen como una de sus señas de identidad el realizar programas de esa naturaleza, que además eso es algo que todos ustedes saben perfectamente que hacen de manera absolutamente consuetudinaria y que hay que reflejarlo en una afirmación de responsabilidad social corporativa que permita también que haya algunas otras señas de identidad, que no solamente un Centro Especial de Empleo sea un centro que da empleo a personas discapacitadas, sino que sea un centro en el cual se hacen otras cosas, lo cual sin duda ninguna tiene que establecer también algunos límites a los que los Centros Especiales de Empleo deben ser, es decir, no podemos tener la sensación y yo creo que en estos momentos algo de esa sensación se atisba en el ambiente, de que al final se van a acabar constituyendo Centros Especiales de Empleo porque los beneficios son

de tal naturaleza que todo el mundo va a intentar tener un beneficio por parte de las administraciones públicas. Eso sería absolutamente injusto, es decir, tenemos que hablar de empleo, tenemos que hablar de empleo con calidad y tenemos que hablar de un empleo con calidad inserto en una vida en condiciones de autonomía con calidad suficiente y yo creo que desde los centros de trabajo se puede colaborar muy eficazmente en ese objetivo general que eso debe ser una seña de identidad de los Centros Especiales de Empleo y que eso debe de ser algo que se predique incluso normativamente para los Centros Especiales de Empleo para conseguir que realmente los beneficios fiscales consiguen por un lado que haya mayor empleo de personas con discapacidad pero también consiguen que ese empleo sea de mayor calidad y que la vida autónoma de las personas con discapacidad sea más satisfactoria.

En este sentido, hay una cuestión que a mí personalmente me preocupa, yo no sé qué valoración tienen ustedes, y aquí sí que hablo con un exceso de ignorancia tal vez por mi parte. En estos momentos tenemos un magnífico trabajo hecho y además un magnífico recorrido y unas magníficas expectativas en el empleo de las personas con discapacidad, pero creo que nos está costando más introducir otros colectivos, o colectivos tal vez sectoriales dentro del colectivo general de las personas con discapacidad en el trabajo de los Centros Especiales de Empleo. A mí me preocupa

personalmente lo que sucede con los enfermos mentales. Yo creo que aquí tendríamos que ser capaces de hacer alguna reflexión, de ver si el sector de las personas con enfermedades mentales se está beneficiando en igual forma, en igual medida que otros colectivos de esta extensión-expansión del empleo de las personas discapacitadas en España o si deberíamos proponer medidas concretas que permitieran generar mayor empleo y un mejor empleo con calidad para esas personas y que hace falta probablemente sería necesario mayores apoyos públicos pero también sería tal vez necesario en algunos casos un poco más de implicación de los interlocutores.

En conclusión, estoy planteando aquí básicamente una especie de declaración de responsabilidad social corporativa ampliada en lo que es el marco del diálogo social. Creo que tendría utilidad que este congreso lanzara un mensaje que ustedes dan todos los días con su trabajo y en el cual las buenas prácticas se extienden y son ejemplares y muchas de ellas se van a conocer en este congreso. Mensaje con algunos compromisos de qué podemos realizar para hacer más leal nuestra competencia con el resto del mundo empresarial; compromisos dirigidos a los trabajadores, qué podemos hacer para profundizar un mejor marco de relaciones laborales en el ámbito de nuestros centros; compromisos en el marco de la interlocución social, qué podemos hacer, qué puede hacerse desde todos los puntos de vis-

ta para mejorar, para crear foros representativos en los cuales se pueda compartir un nivel de discusión de los problemas que nos afectan entre los representantes generales socioeconómicos, de los que habla el título preliminar de la Constitución, y nosotros, y ustedes que son representantes de un entorno más concreto, y qué podemos hacer para que nuestro trabajo no se quede solamente en el empleo, que es lo que nos ocupa, y que es lo que ocupa su congreso y que es lo fundamental, si no se ocupen una estrategia general de promoción de la autonomía del bienestar personal de las personas con discapacidad.

Si son ustedes capaces de verbalizar, de poner por escrito e identificar algunos de esos elementos eso sería un mensaje muy positivo recogido por sectores de la sociedad española que contemplan su trabajo a veces con un pequeño grado de envidia porque las cosas van bien y porque se hacen cosas muy interesantes y también en la medida que existe algo de envidia, con algo de reticencia y que entienden que esto está muy bien pero que hay que ponerle algún tipo de límites porque si no esto al final va a generar problemas en otros colectivos.

Y además creo que esto es fundamental para conseguir que la estrategia sea sostenible en el tiempo y para conseguir que el empleo de las personas con discapacidad se consolide en este país como un elemento estructural y no coyuntural, no vinculado al ciclo económico sino

como un elemento estructural de nuestro sistema de relaciones laborales y de nuestro sistema económico.

Quería terminar con unas palabras de uno de mis autores de cabecera que es el sociólogo americano Richard Sennett, que a mí me parece una de las personas que han escrito cosas más interesantes sobre la relación entre servicios sociales y autonomía de las personas y que hablando al final de su libro "El Respeto", en el que hace una reflexión general sobre por qué todas las medidas de acción afirmativa deben dirigirse a generar mayores dosis de autoestima y de respeto de las propias personas porque si no los sistemas tradicionales de igualdad de oportunidades al final acaban generando en muchas ocasiones sistemas que no funcionan porque la gente no se siente copartícipe de los programas sociales que se realizan para ella, y cuando vemos problemas en el entorno, por ejemplo, de la periferia de las grandes ciudades, etcétera, comprobamos cómo los sistemas de protección social que tienen una base simplemente economicista que lo que hacen es repartir dinero, al final no permiten la satisfacción de las personas y al final generan una insatisfacción todavía mayor que cuando no se reparte dinero. Entonces Sennett en su libro "El Respeto" predica de manera muy consistente y con ejemplos concretos esa teoría y al final tiene una frase que a mí me parece muy significativa y que debería servir por lo menos para orientar el trabajo de la admi-

nistración y a lo mejor les es de utilidad a alguno de sus trabajos.

Dice: “Las soluciones sociales se muestran con mayor claridad cuando se consideran las desigualdades que empañan los tres códigos modernos del respeto: hacer algo por sí mismo, cuidar de sí mismo y ayudar a los demás”. Creo que esta frase indica muy bien cuáles deberían ser los objetivos de una estrategia global en relación con las personas discapacitadas en España. Debemos conseguir que las personas discapacitadas sean capaces de hacer algo por sí mismas, tengan un empleo, tengan un nivel de sostenimiento de su vida personal razonable, sean capaces de cuidar de sí mismos, esa es la

gran apuesta de la Ley de Dependencia, para lo cual es necesario en primer lugar tener personas autónomas. Desde el punto de vista de la responsabilidad económica que sean capaces de convertir todo su trabajo y las empresas y los centros en sitios desde los cuales se pueda ayudar al conjunto de sociedad y no competir con ella, ayudar a otras personas que estén en esa situación y, desde luego, ser ayudados por los poderes públicos pero también ayudar a los poderes públicos en el desarrollo de esas políticas.

Espero que en esta tormenta de ideas un poco desordenada, alguna de las cosas que he dicho les haya sido de utilidad, y muchísimas gracias por su atención.



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS
EMPRESAS EN EL EMPLEO PROTEGIDO EN
EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La responsabilidad social de las empresas en el empleo protegido en el marco de la economía social

Gil Ramos Masjuan

Subdirector General Adjunto de Fomento y Desarrollo Empresarial y Registro de Entidades. Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo

En nuestra Dirección General, venimos trabajando en material de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) desde antes del 2004, pero a partir de ese año, digamos que se está llevando a cabo un impulso específico de acuerdo un poco a lo que es el desarrollo de la RSE también en el marco europeo e internacional.

Como líneas generales, podríamos destacar que la RSE, evidentemente, forma parte de lo que es el concepto de desarrollo sostenible, en estos momentos en auge, no sólo en Europa, sino en todos los estados. Podemos citar distintos organismos que han llevado a cabo este tipo de líneas directivas, como Naciones Unidas, la OCDE y destacamos que efectivamen-

te se trata de un tema, una materia, que los medios de comunicación poco a poco le van dando un impulso, una trascendencia, identificando a las grandes empresas sobre todo, con frecuencia en actos de filantropía.

Creo que la clave fundamental de la RSE se basa en lo que es la demanda social que realizan las organizaciones sociales en relación al medio ambiente, exigencias de medio ambiente, mejoras de las condiciones de trabajo de los empleados, es decir, la parte social y también la parte ética en relación a, por ejemplo, las relaciones comerciales con los países del Tercer Mundo para evitar explotaciones y abuso de los Derechos Humanos. Con esa demanda social nosotros como administración pública de la sociedad en general, reaccionamos y digamos que damos un paso al frente en esta materia.

Como marco, también cabría señalar el marco jurídico donde nos movemos. En el año 2000, en la Cumbre de Lisboa, se hacía ya un llamamiento por parte del Consejo Europeo de la adopción de buenas prácticas en relación a organización del trabajo, igualdad de oportunidades y en relación social y desarrollo sostenible; la Cumbre de Niza del año 2000, donde establecen el apoyo a iniciativas de responsabilidad social de las empresas y gestión del cambio, se exige, se pide y se

requiere una comunicación al respecto de la Comisión Europea.

La primera comunicación de la Responsabilidad Social de las Empresas se da por parte de la comisión en el 2002, donde establecen unos parámetros, unos principios bastante claros que son por una parte, la naturaleza voluntaria de la RSE, establecimiento de unas prácticas de RSE de carácter creíble y transparente, establecimiento también de que exista un enfoque equilibrado de los aspectos económicos, sociales y ecológicos, así también como los intereses de los consumidores, y un especial interés por parte de las PYMES, y efectivamente que se tenga en cuenta los acuerdos internacionales existentes. Era una comunicación muy clara y digamos, que de alguna manera puso la primera piedra.

Cabe decir que la responsabilidad social no nace en el 2000, es decir, esto es una cosa antigua, las empresas, en especial sectores, como el sector discapacitados o sector de la economía social, evidentemente están acostumbrados a llevar a cabo políticas de responsabilidad social desde hace mucho tiempo. Lo único es que desde el año 2000 y en estos últimos años se ha venido dando un especial interés, que ha emergido como consecuencia también de esa demanda social que antes mencionaba, y por lo tanto ha habido una reacción de las instituciones, y por eso se han establecido estas comunicaciones.

La comunicación de marzo de 2006 viene a concretar un poco más la comu-

nicación de 2002, pero sí que es verdad que esta comunicación de la Unión Europea de 2006 ha sido bastante criticada, sobre todo por las organizaciones sociales. Se basa en principio, de poner en práctica como ahí se establece, la asociación para el crecimiento y el empleo y hacer en Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas.

Esta comunicación realiza un llamamiento sin establecer, evidentemente, obligaciones de carácter formal, por cuanto se parte de una naturaleza voluntaria de la RSE, y, por otra parte, la comisión entiende que se trata de unas políticas que deben llevarse a cabo por parte de determinados miembros. Aún así, establece unos puntos, como es el que la RSE debe contribuir como parte fundamental del desarrollo sostenible que es el concepto más amplio donde se engloba la RSE, donde se puede contribuir con estas prácticas de responsabilidad social, a conseguir mercados laborales más integrados y con mayores niveles de inclusión social, que en definitiva abarcaría un poco el aspecto social de la RSE, y donde se fija que es fundamental establecer un diálogo entre todas las partes interesadas, fundamentalmente a través del diálogo social. Y en este sentido se señala como importante el papel o la función de los representantes de las empresas y sindicatos.

Sin embargo, cabe decir que las partes interesadas en la RSE, también analizarán lo que ha sido el trabajo del foro de

expertos, que es muy distinto al convencional diálogo social. Es decir, estamos hablando de múltiples partes interesadas, donde se establece un multidiálogo y donde el sistema convencional del diálogo social entre la representación de trabajadores y representantes de sindicatos y representantes de empresas, no es el mismo. Por lo tanto, en esta cuestión de carácter transversal como es la RSE, el diálogo con las partes es distinto también.

Se establece una especial mención a una política efectiva que se debe recoger de fomento, donde yo creo que es la clave de las políticas de RSE en este momento. Es decir, una vez que se ha establecido el carácter de naturaleza voluntaria de estas prácticas evidentemente, pues dónde puede residir la clave en materia de políticas públicas, por ejemplo. Pues, es en el fomento, por parte de la administración pública, a través de las autoridades laborales, perdón, autoridades públicas, ya sean comunitarias, nacionales, regionales o locales, ¿no? ¿Y cómo se debería focalizar este fomento? Pues, evidentemente a través de la difusión, sensibilización, apoyo a iniciativas multilaterales, cooperación de estados miembros, etc., información, investigación, campañas en la PYME y apoyando en la dimensión internacional y transversal de lo que es la RSE.

Quería significar específicamente el primer punto, porque ahora vamos por la calle y evidentemente la gente no sabe lo que es la RSE, y no sabe tampoco lo que es la RSE en el marco de la economía social,

y lo que es la RSE en el marco del empleo protegido porque no tiene todavía un concepto claro de lo que es o lo que se debe hacer en este asunto. Por lo tanto, uno de los principales aspectos que se deben abordar desde el punto de vista público sería que la sensibilización, la difusión y la promoción de las prácticas que puedan llegar a esa sociedad, que sí que está demandando este tipo de prácticas.

Finalmente, la comisión establece un apoyo, una creación de una alianza europea de RSE, que sería formada por todas las empresas, independientemente de su tamaño, para realizar buenas prácticas. En materia de alianza europea está funcionando, pero también tiene la dificultad de transmisión, no se visualiza y no se plasma.

De alguna forma, hay una alianza a nivel comunitario. Hay un grupo de empresas, grandes y pequeñas, que están en la misma, pero digamos que es otra de las cuestiones que se echa en cara, por parte de algunas organizaciones sociales, el que no se ha hecho de forma adecuada. Se achaca a la comisión esta alianza europea y realmente se han quedado fuera de ahí muchas empresas y no se ha sabido trasladar de forma adecuada ese impulso, ese movimiento que podría suponer un paso adelante en esta materia.

También esa comunicación de unos meses viene un poco en la dirección de la revisión de la estrategia y desarrollo sostenible, que es el concepto más global que implica también la RSE, donde se habla concretamente de la RSE, en el sen-

tido de mejorar el diálogo social, a través del aumento de las responsabilidades sociales de las empresas y fomentar las asociaciones entre el sector público y privado para lograr una mayor cooperación y establecimiento de responsabilidades comunes en materia de consumo y producción sostenible. Esa es la referencia que hace la nueva estrategia de desarrollo sostenible.

Una vez establecido este contexto europeo, cabe decir que estamos en una situación donde podemos hablar de un nuevo modelo de empresa. Eso es lo que se pretende, o lo que se quiere, con este impulso de buenas prácticas y con las políticas de fomento. Se trata un poco de compatibilizar la maximización de los beneficios con las prácticas sociales y medioambientales, a través de una estrategia empresarial que mejore el funcionamiento y gestión de las empresas, pero que se tenga en cuenta efectivamente a las partes interesadas, a los trabajadores, consumidores, etc.

La RSE en ese sentido, tiene un ejemplo muy claro en lo que son las entidades de economía social, los centros especiales de empleo, o las cooperativas o las sociedades laborales, es decir, se trata un poco de poner en solfa, y a través de lo que es la difusión al ámbito de la empresa ordinaria, unas prácticas, que en el sector específico del que estamos hablando, ya viene haciéndolo durante años; aunque es verdad que en ese sector hay que hacer algún tipo de actualización. Pero un poco

el concepto y la intención o el espíritu de esta responsabilidad social de las empresas es eso, es seguir un poco el ejemplo de empresas que ya vienen haciendo este tipo de inclusión social, de prácticas medioambientales o de comportamientos éticos.

En 2004 se estableció un proyecto en materia de RSE sobre, una vez digamos vistos los parámetros por parte de lo que son los contextos internacionales y nacionales, por parte del Gobierno, decir "bueno ¿qué se va a hacer en esta materia? ¿Y qué política se tiene que adoptar? ¿Y qué es lo que se debe llevar a la práctica?". Pues, como decía antes, básicamente elaborar una política de fomento, partiendo desde un principio claro de unas prácticas de carácter voluntario y complementario a las normas legales; es decir, una vez llegado a lo que es el suelo de norma legal que establecemos en nuestro país, trascender y sobrepasar ese suelo, para poder, digamos de forma voluntaria, adoptar una serie de prácticas y de situaciones que exige la sociedad.

Se trata de propiciar un poco la transparencia en las partidas empresariales, estimular la responsabilidad social en todas las empresas, también en las PYMES y evidentemente en todo el sector, intercambiar información y difundir unas prácticas de ética social y medio ambiente. Actuar con los consumidores y en especial incidir en los aspectos de relaciones laborales. Aquí tenemos lo que es la parte social, desde nuestra parte, desde el punto de vista del Ministerio de Trabajo,

tenemos digamos un punto de vista como más perfilado, que es evidentemente adoptar compromisos y fomentar y propulsar lo que es relativo a la igualdad de género, a la conciliación de la vida laboral personal y familiar, la reducción en la precariedad del empleo, la formación profesional continua, la prevención de riesgos y en especial y por lo que respecta a este foro, en particular, el apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad y también excluidos sociales. Estos principios deberán incorporarse también, cómo no, a las administraciones públicas, porque es verdad que si las administraciones no dan ejemplo poco podríamos hacer y poco podríamos exigir del resto de actores.

Y además en este punto, cabe destacar las tres patas o los tres ejes fundamentales que estamos ahora mismo vislumbrando en cuanto a política de RSE. Se decidió en su momento apostar por tres vías para poder llegar a unas conclusiones, que en su momento va a disponer el Gobierno, sea cual sea, para poder tomar decisiones al respecto.

En primer lugar, los trabajos de la Subcomisión Parlamentaria, que ya finalizaron, más o menos, en junio de 2006, donde han dado un resultado importante, estableciendo unas recomendaciones claras a las partes, a la sociedad y a la administración pública en particular, establece una serie de propuestas, que podríamos decir que son muy ambiciosas y que eso forzosamente, viniendo del Par-

lamento, deberá ser tenido en cuenta en su momento por el Gobierno para poder adoptar políticas en este sentido.

Una de las otras patas, es la mesa del diálogo social. Partiendo de que efectivamente en materia de responsabilidad social de las empresas, estamos hablando de un diálogo multisectorial, digamos de organizaciones, donde no se puede circunscribir únicamente al diálogo social convencional, se ha tenido a bien preguntar a los agentes sociales qué es lo que piensan ellos expresamente en esta materia.

En estos momentos cabe decir que la mesa del diálogo social está constituida. Ha habido dos reuniones y todavía no se ha elaborado ningún documento. Es un proceso de consulta y digamos que el ministerio va a escuchar lo que los agentes sociales, tanto sindicatos como patronal puedan decir, aportar y valorar en cuanto a las medidas de fomento y políticas de RSE que se deban llevar a cabo en el futuro.

Por lo que respecta al tercer eje, el Foro de Expertos de RSE creado por el Gobierno en 2005, no se circunscribe únicamente a tres partes, está compuesto por cuarenta y siete miembros de distintas organizaciones de lo que es el ámbito social, ministerios y organizaciones de empresas. Este foro ha llevado a cabo distintas sesiones donde se ha establecido claramente la definición, el ámbito y el informe de la RSE, estableciendo los parámetros; ha analizado la situación en España y ahora mismo está pendiente de finalizar un documento consensuado con el

foro y que se apruebe en el mismo, sobre políticas públicas que quizás es el más interesante desde el punto de vista de enjundia, porque va a suponer establecer unas propuestas para que el Gobierno adopte medidas claras al respecto.

Volviendo un poco a esos documentos del foro, en comparación con los trabajos de la Subcomisión Parlamentaria, se podría destacar, que evidentemente la responsabilidad social de las empresas sigue su curso y aunque digamos que se ha ideado un esquema o un plan para poder llegar finalmente a adoptar medidas concretas y políticas de fomento, sí que es verdad que durante estos años han venido llevando a cabo una serie de normas, una serie de regulaciones que a nuestro juicio forman parte de lo que es la responsabilidad social de las empresas. Y entre ellas señalar algunas que merecerían especial dedicación, como puede ser la aprobación del Código de Buen Gobierno que se lleva a cabo de miembros del Gobierno a otros cargos de la Administración General del Estado, o la ley que regula los conflictos de intereses de esos miembros del Gobierno, otros cargos de la Administración General, teniendo en cuenta que la administración tiene que ser ejemplar en estas conductas.

El Plan Concilia, que se circunscribe o se limita al ámbito de los funcionarios, pero que ha supuesto un impulso importante en cuanto a conciliar la vida laboral y familiar de los empleados públicos, y que puede servir como referente en el

ámbito privado, y aquí tenemos en especial la Ley de Dependencia. Sí que es verdad que la Ley de Dependencia no contempla cláusulas que denominamos como sociales, que sí que podemos observar en otras normas, donde se establecen, por ejemplo reservas de puestos de trabajos para discapacitados o en ese sentido, pero, digamos en sus principios, la propia ley en sí supone un claro ejemplo de lo que es una norma basada en los principios claros de responsabilidad social de las empresas.

En uno de los artículos de la ley se establece que se debe tener en cuenta la calidad, la sostenibilidad, la accesibilidad de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia o la participación, debe tener en cuenta como principio la participación del tercer sector en los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención en situación de dependencia, la inclusión específicamente de la perspectiva de género.

En general hay varios principios que evidentemente hacen que esta ley, con sus críticas y sus puntos a favor o en contra, pero desde el punto de vista de la RSE esté impregnada de lo que es el espíritu de un nuevo modelo de empresa que debe tener en cuenta las consideraciones del tipo social, ambiental y éticas.

Convendría destacar en este punto de la dependencia, y en especial en el sector donde nos encontramos y en el foro específico que estamos, que se está discutiendo

do ahora mismo en el ámbito de consultas con los agentes y con el propio ministerio, el proyecto de decreto por el que se regula el programa de fomento del empleo con apoyo de personas con discapacidad. En ese sentido, este real decreto, cuando se apruebe, puede ser un ejemplo de lo que una empresa ordinaria puede llevar a cabo para poner en práctica estas buenas medidas o buenas prácticas a las que estamos haciendo referencia; es decir, promover proyectos para que personas con discapacidad tengan su tutoría, su itinerario, para poder insertarse en la sociedad y para poder llevar a cabo una actividad normalizada, en el mercado del trabajo tan complicado como tenemos hoy en día.

Otras normas que sí que cabe mencionar como importantes en cuanto a estas medidas, es la reciente Ley Orgánica de Igualdad, donde sí que se establecen especificaciones en relación a la RSE, y donde se establece que se promoverá este tipo de medidas, en especial en materia de cuestión de género.

Y un proyecto que se espera con ansiedad, desde el punto de vista de la administración pública y muchos sectores, es el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público, que ahora mismo está en fase parlamentaria, y que se espera que pueda ser aprobado en unos meses. En él se introduce como consecuencia de una directiva del 2004 por parte de la comisión, una serie de modificaciones sustanciales, siendo una de ellas la introducción de cláusulas sociales, en las condiciones

de ejecución del contrato de carácter social, medioambiental o ético. Esta es la primera vez que se establece de forma legal, ya que ha habido muchas discusiones en esta materia; muchos ayuntamientos o administraciones locales, incluso administraciones autonómicas han llevado a cabo programas donde se establecían cláusulas de tipo social.

En algunas ocasiones se ha recurrido en algún tribunal. Estas cláusulas sociales que básicamente iban dirigidas a la inclusión de excluidos sociales, a la reserva de puestos de trabajo por parte de discapacitados, van a ver un poco clarificada su situación cuando se apruebe esta ley, donde para las condiciones de contrato y la valoración de ofertas, se pueda tener en cuenta estos criterios de carácter social, medioambiental y ético. Con lo cual el sector público puede promover de una forma más eficaz la RSE a través de esas licitaciones.

El Foro de Expertos, volvemos un poco al Foro de Expertos donde me gustaría hacer algunas referencias, que ya antes le decía la composición, grupos empresariales, organizaciones, diversidad, espíritu, carácter, consumidores, etc., partes interesadas en definitiva, gente o profesionales de un mundo académico y lo que es muy importante en estos documentos son la participación de todos los ministerios de la dirección general del Estado. Y es importante por que en estos documentos no sólo se refleja la opinión de un ministerio o de una dirección general. Estos

documentos sirven un poco de guía porque significan o pueden significar la opinión de todo un Gobierno en esta materia y en ese sentido hay que darle el valor que debe tener el foro. En las tres primeras sesiones se recogió lo que es el concepto de sostenibilidad, que es el objeto de la RSE, y la definición específica, siguiendo las directrices de la Comisión Europea y de lo que el foro entendió, estableciendo una definición clara, que es la que tienen ustedes ahí en pantalla, donde establece que además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la RSE supone la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales y respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias de los impactos que se derivan de sus acciones.

Esta es la definición que engloba a todos los sectores, tanto a grandes empresas, como a pequeñas empresas, como a empresas de empleo protegido, como a otras empresas de economía social, establece que una empresa socialmente es responsable cuando responde satisfactoriamente a las prácticas sobre el funcionamiento que tienen las partes interesadas y que la RSE se refiere cómo a las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, sus proveedores, etc., y en la sociedad en general.

Entonces, en los documentos donde se establecen los actores sociales de la RSE teniendo en cuenta las distintas partes interesantes.

Se señala un poco en esta transparencia lo que es el amplio abanico que supone aceptar o implicarse en las medidas de RSE porque evidentemente no son políticas de carácter sectorial, sino que son transversales y por lo tanto afectan a todas las materias y a todos los grupos de interés que hay en la sociedad.

En la cuarta sesión se debatió lo que es el informe de RSE, como un documento que hacía referencia un poco a cómo debía ser el informe que se debe llevar a cabo por parte de las empresas, para poder verificar un poco que esas medidas efectivamente respondan a unos principios, a unos parámetros.

Este documento, aporta un poco lo que es una visualización de la situación en España, que como se comprueba es dinámica. Evidentemente ya habrá cambiado y ya se habrá quedado un poco obsoleto, porque constantemente se van desarrollando actividades y acciones, con lo cual eso supone que el documento enseguida se queda un poco desactualizado, pero sí que es verdad que refleja un poco lo que hay y apunta lo que debería ser.

Habría que hacer especial referencia a una iniciativa, que en ese documento se quedó fuera, pero que evidentemente es importante reseñar, como es la de la responsabilidad social de las empresas en la economía cooperativa. Y en ese sentido,

hacer una referencia a un programa que es el programa RSE.coop que va dirigido a sociedades y cooperativas y sociedades laborales en Cataluña, donde por primera vez se ha establecido como un itinerario, como un plan para poder verificar y poder trasladar y poner un poco a la luz las prácticas que se están realizando en un sector como el de la economía social, donde de por sí se están llevando a cabo ya múltiples de estas prácticas.

Habría también que analizar en el propio documento de la quinta sesión donde hay algunas referencias importantes al sector de los discapacitados, donde se mencionan, alguna normativa como puede ser la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal para Personas con Discapacidad de 2003, la Ley de Dependencia como consecuencia de combinación del Libro Blanco que se va a poner en práctica en breve.

También es importante la reserva del 5% de empleo público para personas discapacitadas que establece el Real Decreto 2.271 de 2004 para las personas que quieren acceder al empleo público, y también el Plan de Mejora de Accesibilidad de Administración Pública para Personas con Discapacidad. Son matices que, evidentemente, siempre se quedan cortos, porque siempre debe haber un poco más en esta materia, pero que se han plasmado de alguna manera en este documento y que llevan, digamos, al siguiente documento que es el que ahora mismo se está

discutiendo en el ámbito ministerial y en el ámbito de las organizaciones, que es el documento de políticas públicas, que va a ser muy importante porque va a señalar un poco las propuestas concretas que van a vincular al Gobierno en su toma de decisiones en esta materia. Y entre ellas se están discutiendo algunas que afectan al sector de la discapacidad y de la economía social.

Sin poder adelantar en concreto estas medidas, sí que se puede hacer una pequeña referencia en relación, por ejemplo, a que sí se van a tener encuentros, deberían tener encuentros por parte del Gobierno, por parte del ministerio; que la administración pública, debería ser y deberá ser ejemplarizante en sus actuaciones para la integración de personas con discapacidad, porque va a tener requisitos de accesibilidad y planes de igualdad. Porque si la administración no lleva a cabo esas medidas, ¿cómo se le va a poder exigir a otras empresas que adopte esas medidas? Entonces, esto seguramente se está discutiendo pero puede que se establezca como una propuesta concreta en este documento.

También se establecerá una propuesta en materia de contratación pública, del anteproyecto de ley del sector público, donde las cláusulas de carácter social, medioambiental y ético podrán establecerse en las contrataciones públicas en la fase de ejecución del contrato, siguiendo un poco los principios y la norma que vaya a aprobarse en breve en el Parlamen-

to, teniendo por lo tanto ese carácter de legislación básica en cuanto a proyecto que dé cumplimiento a las demandas y exigencias sociales.

Haciendo una referencia de lo que son las propuestas que hace el Parlamento en esta materia, en particular hay dos aspectos. Una es la n.º 24, que establece que se debería incluir a los cargos públicos de compras y contrataciones, aspectos que primen la RSE, donde se establece por parte de Sus Señorías, de la compra de contratación pública deben ser las claras herramientas para el impulso de la RSE, enviando señales al mercado, que sean reconocidas y premiadas aquellas empresas que brindan a la sociedad un valor adicional, en este caso en materia social, pero también ambiental.

La otra es la n.º 30 de esta Subcomisión Parlamentaria, donde se establece un claro mandato, que no es un mandato formal, pero que su recomendación a las administraciones públicas es claro, que es mejorar el marco legislativo, que regula el empleo de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo a personas en situación de riesgo de exclusión social.

En materia de mejorar el marco legislativo que regula el empleo a personas con discapacidad, evidentemente, se trata de llevar a cabo la aplicabilidad de la Ley de Integración Social de Minusválidos, la LISMI, no ha sido totalmente satisfactoria en cuanto a términos de aplicación por parte de las empresas. En ese sentido creo que la Subcomisión Parla-

mentaria establece una clara señal de que hay que hacer algo más en este sentido para poder avanzar en este sector.

Y en materia de exclusión, a riesgo de inclusión, a personas en situación de excluidos sociales, está demandando un poco una relación en el marco de empresas de inserción vinculadas también al mundo de, no sólo de los discapacitados con dificultades de integrarse en el mercado del trabajo, sino también a otros sectores, como pueden ser los receptores de rentas mínimas o las mujeres víctimas de violencia de género u otros colectivos como ex reclusos o ex drogodependientes.

Entonces, en este punto abría que mencionar que también se está llevando a cabo ahora mismo en el Ministerio, un anteproyecto, un borrador de anteproyecto de empresas de inserción donde parece que hay bastante ya consenso avanzado en lo que es ya el propio Ministerio y que estamos en fase de consultas con los agentes sociales y también otras organizaciones sociales para que nos den el visto bueno y que aporten sus apreciaciones en esta materia para que esto pueda ser una realidad y podamos tener una regulación de carácter genérico, que venga a complementar las distintas regulaciones que ya existen en distintas comunidades autónomas, y con la inclusión de un contrato específico para el excluido social, atendiendo sus necesidades también particulares.

En definitiva, después de repasar un poco el marco y las acciones que se están

llevando a cabo y el camino que nos queda por recorrer, ésta sería un poco la conclusión. Y es que a lo que se tiende no sólo en nuestro país, sino también en el resto de los países europeos, es a la posibilidad de un nuevo modelo, o configuración de un nuevo modelo de empresa. Un nuevo modelo de empresa que suponga compatibilizar la atención en beneficios económicos con actuaciones sociales y medioambientales, que en muchos casos ya se está haciendo y hay que llevarlo con esa tarea de difusión.

En otros casos, por ejemplo en el ámbito de las PYMES o en el ámbito del empleo protegido, se está haciendo, pero hay una dificultad de poder transmitir esas prácticas. Por eso es necesario tender a un mayor nivel de información y transparencia en la gestión empresarial y avanzar en la participación de los trabajadores, mejorando la ampliabilidad y la calidad de las relaciones laborales. Porque no hay que perder de vista que la RSE no se puede imponer a los empresarios, a las empresas, a los distintos sectores, como algo negativo.

Las medidas de RSE, que son de carácter transversal, afectan a toda la economía y por lo tanto hay que verle lo que es el carácter positivo de mejora en lo que es la relación interna, entre trabajadores y empresarios, y relación externa, entre empresa y sociedad, con lo que ese avance puede suponer, para el empresario perfectamente una mejora de la productividad, y para el trabajador, una mejora en la calidad de su trabajo. Se tra-

ta por lo tanto de fomentar, de estimular a las empresas, para que incorporen estas prácticas de carácter voluntario complementario, y teniendo en cuenta los distintos actores que ya hemos comentado a lo largo de la exposición, como son la patronal, los sindicatos, las empresas, las administraciones públicas y el resto de sociedad civil.

Y en principio, para poder tener digamos un debate o las preguntas que pueda responderles, me gustaría ya dejar la exposición como terminada, e iniciar si creen oportuno, una charla más directa que a veces aporta más que una exposición.

Público

Creo que nos van a elevar, por una parte, el salario mínimo interprofesional. Fantástico, porque ha tenido un crecimiento muy elevado y para los receptores de ese salario, esto es una gran mejora, pero a nivel de gestión no sé cuántas de las multinacionales podrían soportar un incremento de un 25% de este salario en tres años. Por otra parte, la activación propuesta de trabajo de 12.000 euros se mantiene desde el año 85, hay ayudas para jornadas, para seminarios, para estudios, para calidad, tenemos la Ley de Protección de Datos, tenemos la Ley de Riesgos Laborales, tenemos ISOS. No son garantías de cargas económicas añadidas, sin que haya cambiado lo que realmente nos permite vivir. Que al fin y al cabo cuando uno va a comprar un piso, cuando a uno le pro-

ponen un precio y le dicen esto cuánto cuesta, y esto hoy en día ya no lo podemos pagar. Nadie piensa en el dinero, me gustaría que los políticos tocaran el suelo y estoy de su parte, no de un partido contrario. Pero creo que hay que aterrizar.

Gil Ramos Masjuan

Los Centros Especiales de Empleo, hay que considerarlos desde una óptica específica, han supuesto una importante vía de integración de un sector, como es el de la discapacidad, donde normalmente en el empleo ordinario no suele ocurrir y evidentemente el dinero siempre es una cuestión básica para poder efectivamente adaptarse a las nuevas circunstancias. De todas formas, en materia de responsabilidad social a veces hay un error de partida y es que se piensa que hay que adaptar, que hay que adaptarse a las normas, hay que volver, digamos a partir de cero, hay que volver a hacer otro tipo de obligaciones distintas, otras más, más obligaciones. Que es un poco la mentalidad que se puede tener de este tipo de medidas. Pero yo creo que la intención del Ministerio y también un poco la intención de la Comisión Europea y lo que se establece en el ámbito europeo, es precisamente que no se trata de nuevas implantaciones. No, no, se trata un poco de trasladar, de traslucir, de poner, de difundir estas prácticas que ya se están llevando a cabo, en materia de prevención, en materia de inclusión, que evidentemente siempre será poca la subven-

ción, la ayuda que se pueda destinar en esta materia a los distintos sectores. Pero ahí tampoco le puedo decir más porque no me corresponde, pero lo que sí quiero que quede claro es que vamos a intentar, o lo que se está intentando a nivel europeo, es que la RSE y las medidas que se supone que se concreten en estas materias, no supongan, no se tengan en la cabeza como un incremento de costo, sino que al revés o al contrario, suponga un incremento en calidad. Como decía antes, un poco un incremento en difusión, primero difundirlo y que eso repercuta de forma positiva, en este caso en los centros especiales de empleo, yo creo que es un magnífico ejemplo de RSE, con lo cual sí que es verdad que la preocupación de lo que es la adaptación a las ayudas que pueda haber y eso debería revisarse en su momento, pero claro que eso ya no me corresponde a mí, establecer esos parámetros.

Público

Siempre hablan de discapacitados y entonces, antes el Secretario de Estado ha dicho que hablar de discapacitados es muy amplio, y se olvida de una cosa. Aquí la mayoría estamos representando todos una discapacidad intelectual. Cuando se habla de medidas de fomento de empleo y dicen, una persona con un reserva del 3 o del 100%, con motivo de alarde, a nosotros, si fuéramos... A nosotros nos da exactamente igual, como si quieren poner el veinte, porque mientras una cosa tan

simple como es el acceso a la función pública, no varía, nosotros no vamos a tener ninguna de esas plazas reservadas. Es decir, que un chaval, que un chico nuestro para coger un puesto de ordenanza tenga que aprenderse la Constitución, tenga que saber la lista de no sé cuántos... Venga, nos están hablando de música celestial, ustedes están haciendo medidas para los físicos, pero la discapacidad intelectual, todas esas medidas, quedamos totalmente al margen. Y permítame que aunque no era el tema principal, ya ha citado que eso es grande, pero permítame que lo diga porque es que en todos los foros, siempre, todos los políticos o los funcionarios que vienen a representar a la administración, siempre nos hablan "y hemos ampliado la tasa de reserva". Mire, oiga, o usted me hace una reserva específica para discapacitados intelectuales, y además me cambia, me ponen pruebas adaptadas u olvídense de nosotros, porque no nos sirve para nada.

Gil Ramos Masjuan

Las medidas son las que son, se han adaptado normas, normas con rango de ley, normas con rango de decreto. Pero luego la realidad efectivamente es distinta. Y en eso, efectivamente, por eso se debe impulsar, por ese camino debe ir la responsabilidad social de la empresa, digamos, un poco ligando aunque no sea en el mismo, digamos, nivel de pregunta, pero vaya que es verdad que el luego

en el plano de la realidad, usted me puede contar historias, pero que en el plano de la realidad, mi hijo no puede entrar en esta empresa o en la administración pública o lo que sea. Y ahí, yo, lo que se me ocurre, así a bote pronto es un poco, poder tenerlo en cuenta, para la ablución estas medidas de fomento, de políticas públicas a las que se tenga que hacer referencia y eso digamos, sería necesario que a través de las asociaciones y organizaciones con capacidad y con posibilidad de interlocución, pudieran digamos, por ejemplo, en el foro tenemos a varias asociaciones y organizaciones. El mismo CEPES en nuestra dirección general tenemos una interlocución muy directa y muy clara en eso. Claro, habrá discapacidad y a lo mejor nuestra dirección se queda un poco al margen. Pero en el sentido que a lo mejor la vía va por asuntos sociales, pero quiero decir que si ese es el clamor de ese sector específico, en ese sector no dudaría en poder en cualquier momento pedir una cita con el Director General de Inclusión de Asuntos Sociales o del mismo Director General de Trabajo Autónomo y de Economía Social, por lo que respecta la interlocución con CEPES, pero que esa es la forma para que, esa es la norma, efectivamente pero no se cumplen algunas veces y los impedimentos son reales. Pues, hay que hacer algo. Por lo que respecta a las políticas públicas de fomento de la RSE eso se debería tener en cuenta y en el documento del Congreso, se hace refe-

rencia a él. Y en nuestro documento intentaremos también reflejarlo.

Público

La percepción que tengo es que nuestra sociedad civil no ha entendido cuál es el concepto real de una empresa con responsabilidad civil, perdón, con responsabilidad social. Y me refiero a nuestro tejido empresarial, a nuestros agentes sociales, en definitiva, ¿no? Porque se oye por ahí mucho, que bueno, una empresa con responsabilidad social, pues es aquella empresa que todo lo que pase de cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia fiscal, laboral, etc., ya es una empresa con una responsabilidad social. Y para mí eso es un término que es fácil, porque claro, tenemos en cuenta un ejemplo, una empresa en España con guardería infantil, que facilita la conciliación, facilita una serie de medidas, pero claro, por sus chimeneas está echando cantidades ingentes de CO₂ a la atmósfera, ¿no? Entonces esa empresa no es una... Vamos, para mí no es una empresa con una responsabilidad social.

Entonces yo pienso que hay una confusión, sí que es verdad que este concepto es relativamente nuevo, hemos oído que empieza a partir del año 2000, del 2002 con las directivas europeas, con las comunicaciones europeas, etc. Y yo pienso que ahí sí que la administración tenía que hacer un esfuerzo de comunicación y de comunicar a nuestro tejido empresarial

y social de cuáles son las obligaciones, voluntarias, que debe de incluir una empresa de responsabilidad social. O sea, eso por un lado, ¿no? O sea, esa es la percepción que tengo yo, porque claro, si estamos avanzando, pero ya estamos avanzando sobre unos conceptos que no son digamos los conceptos verdaderos, que estamos haciendo unas bases con unos cimientos que no son muy sólidos, pues todo este tinglado se va a venir abajo, ¿no? Eso por un lado.

Y por otro lado tengo la duda, si nuestros colectivos, nuestras asociaciones, de alguna manera pues no nos van a utilizar para vender ciertas empresas con el sello, recordamos todos el sello de calidad, ¿no?, el sello de calidad vende. Porque yo entiendo que también que en el futuro, en el ámbito puro y duro mercantil, una empresa que tenga digamos sello, entre comillas, de ser una empresa de responsabilidad social, va a vender más pues de cara al consumidor, de cara a la sociedad va a vender más que el que no lo tenga. Entonces, pues es una fórmula fácil y no es la que digo yo, pues puede ser que nuestros colectivos sean utilizados.

Yo tengo un caso concreto. Yo tengo, por ejemplo, un enclave laboral en una gran empresa de allí, y en una jornada de la Federación de Empresarios, precisamente para hablar del tema de la responsabilidad social, pues hombre, que esa empresa se me ponga de ejemplo, que ella está cumpliendo con la responsabilidad social porque tiene un enclave con

unos discapacitados, hombre, habría que ver qué es lo que tiene esa empresa para cumplir digamos con esos requisitos, ha de cumplir más cosas. Que no digo que no las cumpla, ¿no? Pero entonces me siento y tengo la duda, de que si no se nos va a utilizar. Porque claro, una empresa por ejemplo que en lugar de cumplir con la cuota del 3%, cumple dos y medio, pues ahí tiene su sello de empresa de responsabilidad social, ¿no?

Entonces, yo tengo la duda de que si, no sé, las intenciones son buenas, ¿no?, pero de alguna manera si no nos veremos en el peligro de ser manejados para el cumplimiento de estos criterios. Que dejemos, digamos, lo verdadero fuera.

Gil Ramos Masjuan

Sí, no se debería limitar lo que es la responsabilidad social a un simple cumplimiento de una obra social, o a un simple cumplimiento de una acción específica o concreta. Por eso hay que recalcar que las políticas de RSE tienen que ser transversales, es decir, su principal característica es que abarca a distintas materias y distintos sectores. Una empresa que se dedica a estar en el sector industrial puede, digamos, realizar actividades o llevar a cabo acciones de RSE, pero es que el error también que se tiene en ese sentido es que la RSE es como algo, como un departamento, o como algunas acciones que con eso efectivamente vamos a conseguir un certificado, y ya con eso cum-

plimos. Me recuerda un poco a lo que pasaba, en términos mucho menores, pero también muy importantes, con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el 95. Y es que es de obligado cumplimiento, pero que las empresas con tal de cumplir formalmente, en algunos casos, no todos, depende, pero en algunos casos se entendía que cumpliendo formalmente ya tenían el sello, en sus palabras digamos, el sello de responsable en materia de prevención.

Eso evidentemente es un riesgo que corremos, que se intenta a través de estos documentos y de las iniciativas que se puedan adoptar, impedir que las empresas tengan esa noción, y que digamos que la cultura... Es que claro, no podemos evitar una cosa, y es que son prácticas de naturaleza voluntaria. Es decir, que otra cosa es que estas prácticas de naturaleza voluntaria no estén sustentadas en las regulaciones que tienen carácter obligatorio en muchos casos, evidentemente.

Entonces, se trata un poco de impedir que simplemente sea una imagen de la empresa y no sea realidad, y ese es un riesgo que lo tenemos encima efectivamente de la mesa. Se trata a través de nuestras propuestas, tanto a través también del Parlamento como del Ministerio y de lo que pueda surgir del diálogo social, donde tiene una importante labor también, en ese sentido porque tienen más vínculo con la empresa, con los sindicatos que nosotros, de intentar clarificar, y que cuando se haga un informe, informe de RSE, no sea formal.

Es decir, que el informe, esté basado en unas directrices, en unas líneas y principios que determinen que efectivamente esa empresa es responsable, y que al final no nos encontremos con que una empresa es responsable aquí en La Rioja, y luego resulta que los materiales provengan de un país del Tercer Mundo confeccionados por niños de nueve años.

Público

El tema del 5%, el 1% es para personas con discapacidades intelectuales, de tal forma que en la última oferta de empleo público, ya han venido esas plazas con un perfil determinado y su única prueba, la prueba de capacidad intelectual de acceso al empleo público, ha sido pues anteriormente un convenio firmado con la Consejería y la Administración Pública y tal, para que ocuparan esos puestos de trabajo, y ahora hay personas con discapacidad intelectual, que digamos que han entrado en el cumplimiento del puesto de trabajo anteriormente ocupado. O sea que tenemos un camino, ¿no?

Público

Una es que el objetivo primero es que sea consciente, bien, perfecto. Ahí sí que el Gobierno Español tiene un compromiso viable, o sea, absoluto, y de cumplimiento constante, y parece ser que es el primer año que sí, que reducimos un poco las

emisiones de CO₂, y estamos en el camino de cumplir los criterios de Kyoto. Y esa puntuación no la he visto nunca en el cumplimiento de la LISMI, y creo que no hay ninguna estadística, ni la tenéis, que pueda demostrar que el índice está mejor o peor, si nos acercamos a un criterio o a ninguno. Esa posición central yo entiendo perfectamente, yo creo que el Gobierno es inteligente, que es coherente con esto. Porque lo otro es que son preceptos de cumplimiento voluntario, a partir de un suelo básico que podríamos fijar. Es decir, ¿tú crees que la responsabilidad social de las empresas persigue algún objetivo concreto respecto a las personas, o al empleo o a la integración de las personas con discapacidad? Yo creo que forma parte de la música, pero que no es un tema que...

Gil Ramos Masjuan

En el caso del Ministerio de Trabajo, nosotros ponemos mucho mayor énfasis en lo que será lo nuestro, ¿no? Un ejemplo de eso es este anteproyecto que estamos intentando sacar ya, que hace años que está manejándose pero que no acaba de salir, que es la Ley de Empresas de Inserción.

¿Medio ambiente? Pues bueno, pues a lo mejor en el ámbito mediático y los principios generales a lo mejor, o las directrices del Gobierno, pues lo que pueda parecer, pueda ser medio ambiente. Pero está claro que la RSE no sólo mira ambiente, ni mucho menos. Al contrario, en nuestro

caso es muy importante también el ámbito social y también el ético. Pero que en nuestro caso, en el ámbito social porque es donde estamos digamos encuadrados y nuestra Dirección General en especial. ¿Que a lo mejor el sector no es el elemento central de la RSE? Hombre, es que primero, no puede serlo, porque es que es transversal y esto afecta a 40.000 sectores, a 40.000 organizaciones, y un ejemplo es el mismo foro, que son cuarenta y siete miembros y cada uno es hijo de su madre y de su padre, y cada uno tiene unos intereses distintos. Ya independientemente de lo que son las empresas que tienen también un interés fundamental, que es ganar dinero. Yo no creo tampoco que se trate de digamos, de dejar de lado un sector importante como es el de los discapacitados ni mucho menos. Además tiene unos cauces a través del CERMI, a través del CEPES, hay bastantes organizaciones con capacidad de interlocución que yo creo que son muy importantes para poder reclamar mayor presencia o mayor grado de cumplimiento de las normas.

En lo del cumplimiento de las normas, claro, hay muchos incumplimientos. Yo soy inspector de trabajo. Cuando he estado en activo lo he visto que hay incumplimientos, pero eso no quiere decir que tengamos que partir del incumplimiento. Hombre, vamos a ver, el RSE tiene que

ser el cumplimiento más una serie de medidas, que el objetivo no es que una empresa diga “yo soy responsable”. Ese no es el objetivo. Es que la empresa sea responsable en sí. Coincidí en un foro con un profesor que se llama Ramón Ollé, que es de Barcelona y que trata, y que ha tratado, ahora está en una empresa, pero ha tratado en este sentido la responsabilidad de la empresa, y me está diciendo siempre lo mismo, si es que esto no es de ahora, la RSE es de hace tiempo. El patrón de antes cuando le decía el empleado, “que mira, tengo un problema” y en vez de tener que trabajar la semana y con la mujer enferma, pues iba y estaba en casa, ¿no?

Se trata un poco de que las cosas que estamos cumpliendo se sigan cumpliendo, evidentemente, y que en aquello que es necesario hacer un esfuerzo, pero siempre en clave positiva, porque como lo veamos en clave negativa no vamos a ninguna parte, podamos digamos mejorar. Y en el caso de los discapacitados intelectuales, porque veo que es la sección de la mayoría de aquí, cómo mejorar. Pues si creen oportuno a través de la interlocución con el Gobierno, son los agentes, etc., pues podrían digamos llevar a cabo una serie de más citas o más concertaciones para poder digamos aumentar o impulsar estas medidas que son necesarias.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UNA APUESTA DE
MODERNIZACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Negociación colectiva. Una apuesta de modernización y corresponsabilidad

Luisa Staatsmann

Federación de Enseñanza de CCOO

Patricia Gómez Gil

Representante de FETE-UGT en la Negociación Colectiva

Torcuato Recover Balboa

Presidente de AEDIS

Rosa Jaso Litago

Secretaría General de AFEM

El taller, compuesto por Patricia Gómez Gil, representante de FETE-UGT, Luisa Staatsmann, de CCOO, Rosa Jaso Litago, Secretaria General de AFEM, y Torcuato Recover Balboa, Presidente de AEDIS, trata de analizar el presente y el futuro de la negociación colectiva en el ámbito de los centros de atención a personas con discapacidad. El moderador, Jesús Flores, del Centro Especial de Empleo MRM, recuerda que desde hace años se han hecho muchas cosas en negociación colectiva,

quizás la más interesante, fuera incorporar a los trabajadores con discapacidad al convenio colectivo.

Patricia Gómez Gil

Supongo que todos los presentes conocen que el Convenio Colectivo de este sector se subdivide a su vez en tres subsectores claramente diferenciados, que son: los centros asistenciales, los centros educativos y los centros especiales de empleo. El Convenio regula estos tres tipos de centros de distinta manera, puesto que son centros con necesidades muy concretas y muy diferenciadas entre sí. Esta existencia de tres tipos de centros dentro de un mismo convenio en ocasiones complica, o dificulta la negociación, dada también la existencia de varias patronales distintas con objetivos también claramente distintos, lo que ha dado lugar en algunas ocasiones, incluso a conflictos judiciales.

No obstante, remontándonos hacia atrás en la historia de la negociación colectiva de este convenio, desde FETE-UGT destacamos especialmente, porque fue un cambio de filosofía, la firma del X Convenio Colectivo. Fue un convenio que introdujo bastantes modificaciones respecto del anterior, y entre ellas, la más impor-

tante, como ha señalado el presentador, fue, desde nuestro punto de vista, que se incluyó en el ámbito personal de ese convenio a los trabajadores discapacitados con relación laboral de carácter especial en los centros especiales de empleo.

Con anterioridad a este convenio estos trabajadores estaban excluidos del ámbito laboral. Si bien los centros especiales de empleo sí estaban incluidos en el ámbito del funcional del convenio, éste solamente se aplicaba a los trabajadores con relación laboral común, pero no a los discapacitados con relación laboral de carácter especial. Ello suponía que estos trabajadores, al no aplicárseles el convenio, sus relaciones laborales venían reguladas exclusivamente por el Decreto que regula esta relación y, en algunos puntos, por la LISMI.

El sindicato que represento, entendió en su momento que una forma de equiparar las condiciones de trabajo de estos trabajadores era incluirles en el convenio para que, de esta forma, las relaciones laborales de estos trabajadores discapacitados se equipararan a los trabajadores con relación laboral de carácter común. En su momento entendimos que era un paso positivo en esa equiparación de condiciones, y seguimos considerando en este momento que es así.

Ese convenio, además de las modificaciones que tuvo en su momento en cuanto al articulado, tenía también una serie de compromisos de futuro en cuanto a una homologación real de condiciones de

trabajo y en cuanto a lo que podemos llamar una nueva regulación de todo el convenio, más acorde con la realidad actual de los centros, o modernización, si queremos entre comillas, de la totalidad del sector y de las relaciones laborales.

Esos compromisos de futuro se plasmaron en el convenio a través de la creación de una serie de comisiones de trabajo, entre las que destaca por su importancia, la comisión de trabajo de la clasificación profesional.

El siguiente convenio, el número once, continuó en esa línea, o en ese compromiso de modernización y da un paso hacia adelante en esa nueva regulación, y de hecho en ese once convenio se añadió una nueva comisión de trabajo que era de clarificación de la jornada laboral, porque todos los firmantes del convenio vimos a lo largo de la comisión paritaria que llegaban grandes cantidades de consultas sobre jornada laboral. Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido desde la firma de aquel décimo convenio, ese paso hacia adelante y esa trayectoria de ir hacia la modernización y hacia el cumplimiento de esos compromisos de crear una nueva clasificación profesional y una regulación que mejorara substancialmente, y actualizara la situación real de los centros, y del trabajo que se ha venido realizando en esas comisiones de trabajo, desde nuestra perspectiva, el último Convenio Colectivo firmado por las patronales y por el sindicato Comisiones Obreras, no continuaba en ese camino, no respondía, de ninguna forma,

a los compromisos adoptados en su momento, ni respondía a las expectativas y reivindicaciones de los trabajadores del sector, cuando, sin embargo, desde la perspectiva de FETE-UGT, entendíamos que en aquel momento se podía, en el último convenio, haber seguido avanzando en el camino que se había iniciado con el décimo convenio. En este sentido, UGT considera que este último convenio firmado ha sido un retroceso en el camino iniciado con el décimo convenio.

¿Por qué? Pues probablemente por la precipitación final de esa negociación, porque, aunque fue una negociación muy larga, al final se precipitó en la firma. Si bien en la parte de los centros educativos se puede entender que hay, globalmente, un cierto avance, desde el punto de vista de UGT hay varias cosas absolutamente negativas, que suponen un retroceso y que entendemos que podían haberse evitado, como es el introducir una denominación, o crear un nuevo personal titulado complementario no docente, o el hecho de algunas cuestiones concretas en la jornada del personal docente, e incluso la vigilancia de los recreos. Estas tres cosas, desde el punto de vista de FETE-UGT son muy negativas para los centros educativos y, además, creemos que no había ninguna necesidad de introducir estos cambios, pudiendo haberse pactado de otra manera. No obstante, en general, reconocemos que, independientemente de estas tres cosas, para los centros educativos sí ha supuesto una mejora este convenio.

Sin embargo, entendemos desde nuestro punto de vista que no ha sucedido lo mismo con los centros asistenciales y con los centros especiales de empleo, ya que desde el último convenio no sólo no existe una mejora en la jornada, sino que se han creado nuevas jornadas que diferencian según los momentos de contratación a los trabajadores. Es decir, se están creando mayores diferencias de las anteriormente existentes. En cuanto a la clasificación profesional, la gran apuesta desde el décimo convenio que era crear una nueva clasificación profesional por grupos profesionales, es decir, cambiar el criterio existente hasta ese momento, tampoco se lleva a cabo, puesto que lo único que se hace en este convenio es hacer una mera enunciación de los grupos profesionales, pero no se establece aquello que, para UGT es muy importante, que es establecerles un salario de grupo profesional.

Por otro lado, el complemento de mejora a la calidad, es decir, el complemento que sustituía al complemento de antigüedad en el caso de los trabajadores con discapacidad, tampoco respondía a los compromisos adquiridos en anteriores convenios. Los complementos salariales tampoco resuelven los problemas en un sector en el que las jornadas están especialmente establecidas por turnos y trabajando sábados y domingos.

Estas fueron concretamente, entre otras, las razones por las que UGT no firmó el último convenio. No obstante, quiero utilizar este foro, como ya hemos utili-

zado cualquier otro, para señalar que FETE-UGT está dispuesta a continuar trabajando para que esta situación, que entendemos que ha sido un retroceso desde el último convenio, se modifique en el futuro y sigamos en la línea y con el espíritu de modernización y de colaboración que se inició con el décimo convenio.

Desde esta perspectiva es desde la que FETE-UGT desea y considera que debe retomarse la negociación de un nuevo convenio al más breve plazo posible para que, ese nuevo convenio se pueda consensuar entre todos, y en el que podamos plasmar definitivamente esa nueva regulación en grupos profesionales estableciéndoles un salario, propiciando una efectiva carrera profesional de los trabajadores que motive, incentive a los mismos, pero una carrera profesional basada en criterios objetivos y cualitativos perfectamente medibles, y con las correspondientes garantías.

Es necesaria una regulación que solucione los problemas de jornadas y turnos realmente y con una especial consideración a la formación profesional de los trabajadores del sector, así como una garantía de participación de los trabajadores en la organización y resolución de los problemas que les afectan en su día a día laboral.

Por supuesto, somos conscientes de que esto, y sobre todo el establecimiento de los salarios de grupo profesional, supone un elevado coste. Ya dijimos en la negociación del anterior convenio que entendíamos que se deben establecer esos salarios e iniciar la aplicación de ellos,

independientemente de que quizás haya que hablar y negociar que la aplicación o la culminación final se haga en un periodo de tiempo más dilatado, a lo largo de varios años.

FETE-UGT considera que, independientemente de la negociación colectiva que debe realizarse, no sólo que puede, sino que debe de realizarse en cada una de las comunidades autónomas, es importantísimo que el convenio del sector establezca unos salarios dignos y suficientes en el convenio estatal, puesto que es el convenio que sirve de referencia para todo el resto de los convenios de ámbito inferior, es de aplicación subsidiaria en aquellos casos en que no exista un convenio de ámbito inferior y, además, sirve como referencia también para la negociación y para el establecimiento de todas las subvenciones públicas, por lo que entendemos que es básico establecer esos salarios.

Luisa Staatsmann

Podíamos empezar destacando que este convenio mejora cualitativamente todas las tipologías de centros que están recogidos en el mismo, tanto los centros asistenciales, los educativos, y los centros especiales de empleo. Evidentemente todo es mejorable, por eso queremos negociar el trece convenio.

Es importante hacer hincapié en el tema de lo que es la carrera profesional, entendida como que las categorías profe-

sionales tienen que estar agrupadas en grupos profesionales, y que un mismo grupo profesional tiene que tener un salario mínimo digno. Entendemos que esa carrera profesional, además, debe estar vinculada a la formación profesional, teniendo en cuenta el nuevo sistema, el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, de tal manera que la formación de los trabajadores con discapacidad vaya ligada a las unidades de competencias que están recogidas en ese nuevo catálogo. Entendemos que tiene que haber una promoción profesional ligada a esa formación profesional. Deben recogerse también complementos retributivos ligados a lo que es un complemento de atención directa, teniendo en cuenta sus funciones, complementos funcionales, complementos de responsabilidad, complementos de turnicidad, de festividad, de nocturnidad, etc.

Otro aspecto fundamental es abordar la problemática de la subrogación. Es importante garantizar la subrogación de los trabajadores cuando se trata de prestadores de servicios a través de conciertos o subvenciones a través de empresas públicas o privadas y vincular el convenio también a las ratios que establece en cada comunidad autónoma. Sabemos que en cada comunidad autónoma hay unas ratios diferentes según la tipología de centros, y debemos vincularlo de alguna manera a establecer las plantillas mínimas en los centros, según la tipología de los mismos.

Torcuato Recover Balboa

AEDIS, que todavía es una entidad relativamente joven, nace a instancias del movimiento asociativo de personas con discapacidad intelectual, y me gustaría subrayar esto como un signo de madurez del propio movimiento asociativo. El movimiento asociativo de personas con discapacidad intelectual, que lidera FEAPS, había centrado su actuación durante todos los años de existencia anterior en la atención a las personas con discapacidad directamente, habiendo considerado su ámbito empresarial como una cuestión meramente instrumental, de forma que las relaciones laborales las había visto siempre como una cuestión subordinada, un mero instrumento que carecía de trascendencia respecto del centro de su actividad.

Ha sido habitual en las reuniones de nuestro ámbito que se discutiese hasta qué punto nosotros somos o no una empresa: Este es un debate que hoy todavía se mantiene, pero que está cada vez más superado y, en definitiva, hoy por fin, se entiende dentro del movimiento asociativo que debemos ser y considerarnos realmente como una empresa.

Una empresa con un carácter, una personalidad y con una filosofía propia, pero una empresa, y por ello, también una patronal. Una organización de empresas que no tienen como objetivo fundamental la cuenta de resultados, y en esto sí que nos diferenciamos del resto de las empresas. Pero no porque este aspecto no sea

importante, que lo es, es sustancial para que la empresa funcione y sea viable y sostenible en el tiempo, pero el objetivo fundamental es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Desde ese planteamiento es desde donde nace una posición de autoexigencia, al reconocer que nuestras organizaciones precisan de una interlocución propia, de una posición personal en la negociación colectiva, y de una valoración adecuada de las relaciones laborales, unas relaciones laborales que se enmarquen en un ámbito más amplio de una política de personas. Todo lo dicho justificó nuestra existencia, nuestra creación. La concienciación de que, obviamente, precisábamos de una interlocución propia, de una voz propia, de que no podía hacerse como se hizo durante muchos años desde nuestro sector, la dejación de esa interlocución en organizaciones que no compartían, que no aceptaban nuestra propia visión del movimiento asociativo, y sobre todo, de la calidad del compromiso con las personas con discapacidad intelectual. Esto motivó nuestra irrupción en la mesa de la negociación colectiva, no solamente la de AEDIS, sino la de AFEM y la de FEACEM.

Hasta ese momento la negociación había tenido un origen meramente educativo, debido a que el origen del Convenio Colectivo es fundamentalmente educativo y, además, la representación patronal siempre fue llevada por organizaciones con ese carácter, lo que ha contaminado

de forma decisiva el resto de la negociación de los otros dos frentes, asistencial y empleo. A partir del décimo Convenio Colectivo se toma conciencia de la situación de que teníamos tres tipos de relaciones laborales diferentes que venían condicionadas por tres tipos de empresas completamente distintas también, y que tenían, por tanto, que tener una regulación también diferenciada. Había que establecer una base de negociación global que fuera válida para todos los tipos de empresas, con diferenciación después, en cierto sentido hasta radical, de condiciones laborales diferenciadas para cada uno de los distintos tipos de empresas de que hablamos. En ese camino hemos ido avanzando hasta el doce convenio.

Destacar fundamentalmente la integración de las personas con discapacidad en general, en el ámbito del Convenio Colectivo por dos razones. En primer lugar, por lo que supone de seguridad jurídica para las empresas y para las personas. Había una contaminación respecto de la consideración de convenios de sector que no hacía más que dificultar la propia situación hasta económica de muchos de los centros. En segundo lugar, hay una cuestión quizá de mayor trascendencia, que supone el esfuerzo de normalización que hace que las personas con discapacidad estén también en el ámbito de la negociación colectiva. Si consideramos su normalización, o su acceso al ámbito del trabajo como un resultado efectivo para su normalización social en general, la inte-

gración de éstos en el ámbito de la negociación colectiva supone, obviamente, una muestra más, un avance más en esa normalización, de la que todos nos tenemos que sentir satisfechos.

Es fundamental volver a incidir en que la negociación colectiva en nuestras organizaciones patronales, no es una apuesta aislada sino que empieza a estar en el contexto de una visión de política de personas, de lo que antes se llamaba política de recursos humanos, de una política de personas en nuestro ámbito seria y sólida, que ya tiene instrumentos, que ya empieza a desarrollarse dentro de nuestras organizaciones y en la que se integra como un elemento más, no como el único, sino como un elemento más, la negociación colectiva.

Destacar la importancia que tiene a partir de ahora en nuestras organizaciones patronales, el desarrollo de la Ley de Autonomía Personal. Debemos procurar de alguna manera, si no controlar, sí que no hacer dejación del papel que nos corresponda respecto de aquellas empresas que puedan ver el desarrollo de la Ley de Autonomía Personal como una expectativa de mercado, como unos nichos de mercado en los que prime, fundamentalmente el interés exclusivamente económico, más que la consideración personal del desarrollo de las personas a las que se refiera la atención, a esa situación de autonomía.

El futuro: pues el futuro no es solamente la negociación colectiva en la que ya

estamos embarcados también para este año. En el desarrollo del doce convenio, que ha supuesto una mejora sustancial de la negociación colectiva hasta este momento, hay que destacar la aportación sindical, también de las centrales no firmantes, que ha mejorado notablemente la regulación que establecía hasta ese momento la negociación colectiva, pero que supone también compromisos importantes para el desarrollo.

Creo que el convenio también tiene una incógnita, o un riesgo, un compromiso importante; quizá más que riesgo, un compromiso importante que sería la regulación de una respuesta a la integración laboral de la persona con discapacidad. La respuesta que da el movimiento asociativo en general a esa necesidad, a ese reto, pasa por el ámbito educativo, por los programas de garantía social, por los programas de transición a la vida adulta, por todas estas cuestiones que están encaminadas fundamentalmente a facilitar la autonomía, la integración final en el ámbito laboral, lo más normalizado posible, de la persona con discapacidad, en función de sus circunstancias, pasará por alguna de las posibles respuestas de normalización.

Entonces, el Convenio Colectivo tendría que favorecer ese ITER personal, tendría que favorecer el pasar del ámbito ocupacional o del ámbito educativo, cuando sea preciso, al de los centros especiales de empleo, haciendo uso de alternativas como el enclave laboral, el empleo con apoyo, u otro tipo de situacio-

nes intermedias que fomenten el empleo normalizado. El Convenio Colectivo debe establecer también normativamente esta situación.

Rosa Jaso Litago

Como habéis podido observar en esta presentación, que entre los sindicatos y las patronales hemos tenido la oportunidad de hacer, yo creo que las posturas están tremendamente definidas por parte de los sindicatos, por lo menos en el corto plazo, o en el cortísimo plazo; sin embargo las patronales tienen previsto para el corto plazo, y a mí lo que me gustaría francamente sería entrar en un análisis, digamos a medio plazo, entendiendo que cuando aquí se está hablando de las cosas concretas en la negociación, tienen que estar siempre respaldadas por una situación, quizá que vaya a evolucionar, o quizá que haya de adaptarse a esa evolución.

Nosotros, como representantes, o como gestores de Centros Especiales de Empleo, que por cierto, a día de hoy creo que generan 42.000 empleos para personas con discapacidad, lo único que podemos decir es que nuestras organizaciones no son centros, son empresas, están gestionadas como empresas, están en un ámbito de actuación de empresas, dentro de un mercado, que nos puede parecer más o menos divertido, en función de la coyuntura del país, pero que es un mercado que es el que provoca y el que genera eso que llamamos empleo, y además estable, y de calidad.

Las organizaciones que dirigimos organizaciones empresariales, eran incapaces de generar empleo estable y de calidad para personas con discapacidad si están fuera del mercado, y las relaciones laborales, las relaciones que regulen esas personas harán que las organizaciones tengan un modelo u otro organizativo, y que ese nuevo modelo de organización nos permita, no solamente generar empleo, que es el concepto a corto plazo, sino hacerlo sostenible en el tiempo.

A mí me parece que la definición de una organización es una o más personas que trabajan en colaboración y en conjunto dentro de unos límites identificables para alcanzar una meta o un objetivo común. Por lo tanto, estamos hablando de cuatro cosas: del objetivo común, de las personas, del trabajo planificado y de los límites identificables.

Si hablamos del trabajo planificado, hablamos del concepto empresa y no del concepto centro, aunque sí que es cierto que los convenios no solamente regulan a las empresas, a los centros especiales de empleo, hoy denominados así, y espero que no por mucho tiempo, es una visión absolutamente personal, y también regulan a otras organizaciones y a otros centros. Sin embargo, el marco de la economía social, regula a nuestras empresas en unos límites identificables de actuación, en unos límites de valores y de ética que nos permiten trabajar fundamentalmente con un producto propio, que son las personas y su desarrollo.

Generar empleo de calidad y pagar salarios dignos no ha de ser compatible, es una necesidad. Lo único que falta a veces en las mesas de negociación en el corto-placismo es entender la idea que tienen algunos por empleo de calidad y qué entienden los otros por salarios dignos, pero desde luego, ninguno de los que se sientan en esta mesa dirá que no debemos de generar empleo de calidad y que no debemos de pagar salarios dignos.

Los límites han de ser el marco de las relaciones que se establezcan entre todas las personas de la organización, tanto las personas con discapacidad, como las personas sin discapacidad. Los dos sindicatos han valorado como algo altamente positivo el que las personas con discapacidad se hayan incorporado en la negociación del último convenio, y eso, además de ser altamente positivo, es algo que era absolutamente imprescindible para el desarrollo de modelos organizativos modernos, modelos que tengan un fin, que es la persona, y que estén centrados en la persona, pero que mantengan y sostengan el empleo que sean capaces de generar.

Estamos en una época de cambio, y creo que los congresos no aparecen porque sí. Los congresos y los talleres que montan los congresos, están perfectamente definidos para valorar y para poder permitimos reflexionar sobre todas esas cosas. Debemos de reflexionar sobre lo que queremos ser en un futuro a corto plazo, y también en un futuro a medio plazo. Y probablemente, si no lo hacemos, haremos

que los modelos de relaciones laborales, negociaciones, convenios, etcétera, sean tan rígidos, que no permitan la evolución del sector, y que esos 42.000 puestos de trabajo de hoy, no se transformen en 70.000, bajo la modalidad que tenga que ser, dentro de muy poco tiempo.

Los modelos rígidos no centran a la persona y a su desarrollo. Los modelos rígidos lo único que hacen es obstaculizar el entorno, y provocan que las organizaciones no estén en armonía con el mismo. Un modelo rígido, un planteamiento tradicional para mí, son las categorías profesionales, que hasta ahora, se han venido recogiendo sistemáticamente en nuestros convenios colectivos, pero que sin embargo, en convenios colectivos de otros sectores donde la flexibilidad y la inmediatez son inminentes, son algo prioritario para la viabilidad del propio sector, no se recogían desde hace tiempo. El modelo de los grupos profesionales está absolutamente desarrollado en sectores como el del metal o el de las empresas químicas, que necesitan una flexibilidad dentro de la globalización brutal, pero nosotros somos centros y organizaciones que estamos dentro de ese marco, dentro de ese entorno económico.

Las categorías profesionales lo único que favorecen es a las organizaciones que, iniciadas en un modelo absolutamente rígido, tienen que buscar una cierta flexibilidad, y la fórmula más fácil es inventarte más categorías profesionales. La fórmula de promoción más inminente es:

tú defines más categorías profesionales, vuelves a definir todas las funciones que va a realizar el individuo y ya está, ése es el máximo nivel de aspiración al desarrollo de una carrera profesional.

Desde luego, la evolución y el cambio, para mí, son cosas como los grupos profesionales, pero en su definición más amplia. Como la experiencia cualificada el aceptar el principio del desarrollo de la carrera profesional, no solamente basado en la formación reglada, sino basado también en el desarrollo de la persona, de las competencias de la persona, de las funciones que va a desarrollar la persona, porque eso no aporta un valor a la organización, aporta un valor a la persona, pero además, aporta el valor a la organización de que esa persona pueda desarrollar iniciativa que, en otros casos, cuando no existe esa experiencia cualificada, tutelada y organizada, no se tiene.

Por lo tanto, apoyo y valoro un concepto de grupo profesional basado en niveles profesionales que permitan el desarrollo de la persona y el desarrollo de la carrera profesional. Y apoyo ese modelo de los grupos profesionales, porque aunque se llamen grupos profesionales, no han de ser un agrupamiento de las categorías profesionales precedentes, sino han de valorar, en los diferentes niveles, a la persona como concepto individual y permitir que, aunque el esqueleto de la formación sea común, siempre haya

características individuales que permitan ese desarrollo profesional.

Por último, solamente hacer un énfasis especial en la experiencia cualificada, en la formación, en la flexibilidad de los modelos organizativos, máxime cuando un único convenio regula centros especiales de empleo, centros asistenciales y organizaciones empresariales. Por lo tanto, apuesto por un modelo organizativo flexible, por la fidelización del personal que trabaja dentro de los centros, o dentro de las empresas, y por hacer modelos, que no creo que tengan que ser sólo y exclusivamente, y tampoco los descarto inicialmente, pero no creo que sea lo más adecuado, los complementos personales. Sí, probablemente, los complementos por funciones, los puestos de actividad normal y los puestos de mando y especial responsabilidad o especial competencia direccional.

Apuesto también por utilizar como marco, evidentemente, las regulaciones de los convenios, de trabajar en esta dirección con los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, con los que siempre hemos tenido la posibilidad de discutir y con los que siempre hemos tenido la posibilidad de avanzar, y eso es una evidencia que también está encima de la mesa. A veces, tras duras y arduas discusiones, no es menos cierto. Y, desde luego, concentrar el valor de las personas en el aprendizaje y en el desarrollo de sus competencias personales.



FÓRMULAS PARA LA INTERLOCUCIÓN

Fórmulas para la interlocución

Bernart Asensi Honorato

Coordinador Acción Sindical y Área Pública de CCOO

Almudena Fontecha López

Secretaría Ejecutiva de Igualdad de UGT

Pilar Iglesias Valcarce

Responsable del Área de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales de la CEOE.

José M.ª Ibáñez Martínez-Losa

Presidente de FEACEM y Vicepresidente de AFEM

Miguel Ángel Díez Mediavilla

El objetivo que nos habíamos planteado para este taller no era otro que compartir con ustedes las reflexiones de las personas que me acompañan en la mesa, e intentar trasladarles nuestra opinión sobre el tema de las nuevas fórmulas de interlocución. Seguro que las posiciones de las personas que me acompañan van a ser diversas pero, desde luego, importantes y enriquecedoras, y seguro que complementarias. Para mí es un motivo de enorme satisfacción, un orgullo el que se me haya encargado hacer de moderador y de introductor en esta mesa porque, siguiendo el hilo de la ponencia del Secre-

tario de Estado, a lo que hemos venido aquí es a juntar a las diferentes representaciones, a las diferentes partes que tienen algo que decir en este proceso de buscar soluciones, de buscar posibilidades para crear más y mejor empleo para las personas con discapacidad.

Voy a proceder de forma inmediata a presentar a las personas que me acompañan en la mesa y debería comenzar presentando a Ignacio Fernández Toxo, Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de Comisiones Obreras, que tenía previsto acudir esta mañana pero que, por dificultades de última hora, no ha podido ser así. Por Comisiones Obreras nos va a hablar, entonces, Bernart Asensi. Después me acompañan en la mesa Almudena Fontecha López, Secretaria Ejecutiva de Igualdad de la Unión General de Trabajadores; Pilar Iglesias Valcarce, Responsable del Área de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales de la CEOE. Por último, José María Ibáñez Martínez-Losa, Vicepresidente de AFEM, Presidente de FEACEM y uno de los máximos responsables de este tinglado que estos tres días, se ha organizado, hemos organizado en la ciudad de Burgos.

Tenemos por delante poco más de una hora, y la idea es intentar realizar una exposición a partir de una serie de preguntas que yo les voy a formular a mis compañeros de mesa, intentando siempre

reservar un tiempo lo mayor posible para poder establecer con ustedes un debate sobre este asunto que nos parece de la máxima trascendencia.

Les decía antes, y les insisto ahora, que lo que les propongo a mis compañeros de mesa y lo que les propongo a ustedes, es hablar de empleo, es hablar de oportunidades para el mismo. Si el objetivo es el empleo de calidad para las personas con discapacidad, vamos a hablar de compromiso, de cooperación y de colaboración entre quienes tenemos la responsabilidad y, por tanto, la posibilidad de transformar la realidad actual del empleo de las personas con discapacidad.

Yo, sin más, para no consumir más tiempo, me atrevería a comenzar con la primera de las cuestiones que quiero trasladaros, y quiero que me contestéis de la forma más directa y concreta posible porque yo creo que eso va a ayudar a centrar el debate, a centrar la cuestión.

Comenzaré diciendo que son muchas las medidas y las acciones, la mayoría de las veces, lo decía antes el Secretario de Estado y Seguridad Social, consensuadas con el Gobierno del Estado a nivel nacional o con las comunidades autónomas cuando se trata de políticas económicas y sociales en el ámbito de cada uno de los territorios, que en los últimos años se han ido poniendo en práctica. Desde luego, son indiscutibles los efectos positivos que estas acciones, que estas medidas concertadas con agentes económicos y sociales, han tenido para el mercado de trabajo.

Muchas de estas medidas han ido dejando de poner en los últimos años, el acento en la cantidad para centrarse en otro aspecto mucho más importante. Nos sigue importando el número de puestos de trabajo que fuimos capaces de engendrar, de conseguir crear por parte de las empresas, pero nos importa cada vez más la calidad de este empleo. Y lo que yo quiero preguntaros es si pensáis realmente que estas medidas, que todos estos acuerdos, que todos estos logros que os digo han beneficiado positivamente a nuestro mercado de trabajo, han tenido efectos transversales para todos los colectivos, para todas las personas, para todos los ciudadanos. Esta es la primera cuestión que os traslado y os invito a que nos digáis si verdaderamente creéis que estos logros, insisto, han tenido efectos transversales para todos los colectivos, para todos los ciudadanos de España y distintas comunidades.

Pilar Iglesias Valcarce

Buenos días. Quiero antes de entrar a contestar a la pregunta concreta, agradecer a los organizadores de este Congreso, en particular a AFEM, que se hayan puesto en contacto con nosotros, y que nos inviten a estar aquí. Yo creo que esta invitación tiene importancia, al menos nosotros se la damos, porque desde nuestro punto de vista significa algo más que un gesto. Entendemos que comporta un cambio de enfoque desde las asociaciones de las personas con discapacidad hacia las

organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales en el análisis de las políticas de empleo, de las diferentes medidas y del papel que debemos de jugar unos y otros.

Y centrándome en concreto en una pregunta que se ha hecho, yo para responder tengo que apoyarme lógicamente en elementos subjetivos, creo que no serviría de mucho si les expusiese meramente mi opinión, y no tenemos tantos elementos objetivos como desearíamos para evaluar los efectos transversales de todas las políticas tomadas, fundamentalmente las tomadas en la mesa de diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicales dirigidas a favorecer el empleo y la competitividad y la productividad de las empresas. No las tenemos en particular por lo que se refiere a los efectos en las integraciones en el empleo de las personas con discapacidad porque el primer análisis que nosotros hacemos es el de la carencia de sistemas de información que nos permitan evaluar los resultados.

Durante estos años, en particular desde el año 1999, las organizaciones empresariales y sindicales hemos tenido que asistir con cierta perplejidad de inicio, y después con cierta resignación, a una mecánica de decisiones en políticas dirigidas a favorecer el empleo de las personas con discapacidad, que se alejan de lo que nosotros entendemos debería de ser la mejor práctica y de lo que es habitual en todos los países del entorno europeo y lo que se recomienda desde los diferentes órganos.

Me refiero a que los foros de debate y de decisión sobre las diferentes políticas y medidas para su desarrollo se hagan, si no de manera conjunta, sí al menos de manera complementaria, favoreciendo que exista una interlocución que es imprescindible desde nuestro punto de vista para el mejor resultado, para el mejor análisis de la situación entre las administraciones públicas, las organizaciones asociativas y las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales. Creo que cada uno de nosotros tiene su papel específico y que la complementariedad en la interlocución produciría mejores resultados.

No voy a entrar de momento, salvo que fuese necesario, en el análisis del porqué de este cambio y de esta mecánica, pero lo que nosotros hemos podido analizar y le hemos dedicado tiempo y le hemos dedicado trabajo, es a intentar analizar cómo podríamos contribuir a mejorar esas oportunidades de empleo y cómo se podía proyectar sobre las personas con discapacidad esos efectos positivos. Ahí están las estadísticas, que sobre el empleo y sobre el crecimiento económico en nuestro país han tenido las diversas políticas adoptadas; y en particular los acuerdos de las organizaciones empresariales y sindicales que han sido acogidos por los sucesivos gobiernos.

Lo que hemos constatado es que se ha producido, efectivamente, incremento en el empleo: incremento en el empleo ordinario, fundamentalmente en las pequeñas y medianas (pero más en las pequeñas

empresas) y, sobre todo, muy significativos incrementos en el empleo protegido. De alguna forma habría que decir en función de esos resultados y esos indicadores, que sí, que las medidas han tenido repercusión en el empleo. Otra cosa es si nosotros valoramos si ése es el mejor camino, si ese es el mejor desarrollo del modelo establecido en nuestro marco jurídico, en la LISMI y los sucesivos desarrollos y si nosotros pensamos que ése es el camino a continuar o existen otros.

Desde luego, lo que nosotros sí tenemos claro es que esta metodología de trabajo no es la mejor mecánica. De alguna forma, aunque siempre nos sentimos responsables de los resultados de lo actuado, en aquella medida en que hayamos podido influir en las medidas, en este caso concreto no nos sentimos responsables de lo actuado y de si lo actuado no responde a las expectativas, porque no hemos tenido espacio de debate.

Yo termino aquí porque creo que hay que darles sitio a todos.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Sí, sí, sí. Si os parece alternar los lados. Bernart.

Bernart Asensi Honorato

Bueno, yo antes que nada tengo que disculpar a Ignacio Fernández Toxo, que estuvo en el pre-congreso en Valladolid.

Sabéis que ha surgido un conflicto importantísimo en Andalucía y también por Cataluña. Ayer mismo hubo manifestaciones y luego una huelga general en una determinada comarca de España, y es un gran problema. Ayer tuvo Ignacio que desplazarse, realizar otro tipo de gestiones que, con toda discreción, hay que hacer siempre para buscar el acuerdo y buscar la solución al conflicto, y ha impedido la distancia y ese gran problema, que hoy pudiera estar aquí. Me ha pedido que pida disculpas, e intentaré sustituirle.

Yo debía de estar en otra mesa, he tenido ocasión de trabajar con Ignacio en todos los procesos de diálogo social, desde el grupo de apoyo en el que, lógicamente, nos movemos de manera coordinada. De modo que, aunque no soy compañero de Almudena en otros ámbitos, ni de Pilar, las conozco por otras referencias, y bueno, intentaré estar a la altura de la mesa. Disculpadme por tanto si en algún momento cometo algún error.

Intentando ceñirme al interrogante que nos planteaba el moderador, las propuestas en las que nos hemos movido para generar empleo, las medidas que se han ido implementando... Yo llevo desde ayer aquí, y he tenido ocasión de escuchar a los intervinientes, aparte de conocerlos anteriormente. Entonces tengo la suerte, en ese sentido, de poderme posicionar con facilidad para poder decir que las medidas que durante años y años se han ido implementando, obviamente han favorecido el empleo, y creo que lo decía Pilar antes también con

claridad. No obstante, todos somos conscientes que, en ese balance, la creación de empleo no ha sido lo suficientemente intensiva para solucionar los problemas del desempleo o la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad.

Por tanto, o somos capaces de imaginar otras medidas que favorezcan esa progresión o mayor incentivación del empleo, o por las medidas actuales evidentemente el sistema se agota, y es muy peligroso. Y, encima, se agota el modelo en un momento en el que curiosamente el crecimiento de empleo en el país es impresionante, la situación de generación de riqueza en todas las comunidades es fantástica, somos el primer país en Europa generando empleo, generando riqueza, las expectativas son buenísimas... Bueno, pues parece que, ayer creo que se decía ya, es el momento adecuado para hacer otras medidas que incentiven a esos colectivos que han quedado rezagados en el acceso al empleo.

Por tanto, las medidas que se han venido utilizando eran positivas, eran acompañadas, no eran el núcleo central, ahí se ha fallado, es evidente. Y nos tocaría por hacer un esfuerzo añadido para acompañar la generación de empleo. Esa sería la parte que a nosotros como sindicato creo que más nos interesa, para alcanzar eso en otras tasas. A partir de ahí hablamos de otras cosas, que sería el espacio. El espacio que nos dejaba antes la pregunta Octavio, si somos capaces o no de encontrar otros foros. Yo siempre he sido muy sencillo, o intento ser simple a la hora de explicar las

cosas porque decía un amigo, que lo que alguien explica y el escuchante no oye o no entiende es un problema del que explica, no del escuchante. El razonamiento que hago es el siguiente: yo no soy capaz de entender más allá de los intereses de cada uno, dónde está el conflicto para no escucharnos. Pilar lo ha descrito muy bien: no escucharnos, no entendernos, a no ser que no seamos capaces de reconocernos cada uno qué pintamos aquí, cuál es nuestro papel. Yo tengo claro que Pilar es la representante de la CEOE, yo tengo claro que es la persona con la que disputar un determinado interés, yo como trabajador y ella como representante empresarial. A ver si el problema está en otro sitio y no está en los que estamos en esta mesa, y está en una fase de reconocimiento del papel que corresponde, no a las asociaciones con las cuales yo me llevo estupendamente porque yo soy de una asociación de discapacidad y eso no me genera ningún problema para ser sindicalista y para representar a los trabajadores. Son ámbitos distintos, simplemente se trataría, perdón por la simpleza, en buscar los espacios adecuados y que cada uno se identifique con lo que representa. Entonces, yo me siento cómodo y sé que comparto el conflicto de intereses en la negociación colectiva y no me genera ningún problema con los que habéis participado en la organización de este evento, para discutir y disputar en el convenio colectivo, los necesarios y lógicos, incluso legítimos conflictos o discrepancias que tenemos.

Bien, quizás, y apunto ideas, las que hemos comentado Ignacio y yo. Quizás lo que hemos de hacer es, igual que se buscan espacios sectoriales, que es el término que utilizamos empresarios y sindicatos, sectoriales de interlocución, pero dentro del marco del diálogo social, de la acción colectiva, de la ANC... Por cierto, la ANC ya se encargó de hacer un estudio en este sentido que puede ser discutido, discrepar de él o no, pero que los empresarios y los sindicatos, la CEOE y la CEPYME, Comisiones y UGT, ya han hecho un esfuerzo de aproximación al sector que puedes discrepar, puede ser discutido pero lo hemos hecho. Lo que pretendo decir es que los espacios de interlocución son fáciles de encontrar, pero acordemos cada uno a quién representamos en cada sitio.

Termino la intervención haciendo una pequeña crítica, luego José María me compensará. Las asociaciones cubren su espacio y lo tenéis que seguir cubriendo, y yo quiero seguir estando en ese ámbito del asociacionismo, y los sindicatos, los representantes de todos los trabajadores cubrimos otro espacio. Aclaremos esa parte, y os lo tiro así, a aclararos un poquito más. No tengo ninguna duda que Comisiones Obreras y UGT representamos a la inmensa mayoría de los trabajadores de este país, tenemos la condición de sindicatos más representativos, no hay nadie más capaz en este país que sea capaz de hacer eso, y los trabajadores son todos. Yo, se me ponen los pelos de punta cuando oigo que los trabajadores con discapaci-

dad los representan las asociaciones. Perdone, representará a una persona con discapacidad o no, pero no al trabajador, al trabajador lo represento yo, y UGT. En todo el Estado español eso es lo que somos. Y no pensamos renunciar a esa condición, ni muchísimo menos, lo cual nos legitima a ambos sindicatos para poder confrontar posturas con las grandes patronales, la agrupación CEOE o con la patronal del sector. Bien, pues exactamente igual que hace la patronal del metal con los sindicatos del metal, exactamente igual tendríamos que trabajar con los trabajadores con discapacidad y la patronal de los centros especiales de empleo.

Bueno, dicho eso, que sería lo simple, somos conscientes de que hay otras cosas. Busquemos la aproximación que, de verdad, no está tan lejos. Es tan sencillo como sentarnos a hablar, pero es que ya aclarada la representación de intereses las dificultades para entendernos son sencillísimas; quizá Pilar o las representaciones patronales tengan alguna dificultad de encaje con la CEOE, CEPYME o la economía social... Bien, eso corresponde a ustedes y somos nosotros los menos indicados para opinar, no deberíamos ni siquiera mencionarlo. Pero el espacio es fácil de encontrar y nuestra disposición absoluta.

Almudena Fontecha López

Bueno, pues buenos días a todos y a todas. En primer lugar también sumarme al agradecimiento que se nos ha remitido

a la Unión General de Trabajadores para poder compartir con todos ustedes, con todos vosotros si me permitís, un espacio de reflexión. Aparentemente la pregunta que se nos plantea es bastante inocua, pero yo tengo la sensación de que es como una especie de alcachofa a la que vamos a ir pretendiendo quitarle hojas para llegar finalmente a un debate en el que en foros más formales o menos informales, desde luego por parte de las organizaciones patronales y sindicales, hemos asistido en reiteradas ocasiones.

En primer lugar, a mí me gustaría hacer una afirmación sin la cual no va a ser nunca posible encontrar espacios de encuentro. Yo comparto, y lo tendremos que reconocer todos, que en el ámbito del conjunto de las administraciones públicas, el conjunto del movimiento asociativo que representa a las personas con discapacidad o a las empresas a las que dan trabajo a las personas con discapacidad, las organizaciones patronales o sindicales, tenemos un objetivo compartido y será hacer posible el que las personas con discapacidad tengan un empleo porque todos a su vez estamos convencidos que para las personas con discapacidad y para todos como ciudadanos, el trabajo juega un papel muy importante en nuestras vidas. No sólo es un elemento de socialización, sino también evidentemente es un medio de independencia económica y además en nuestro país, en nuestro modelo de Estado y bienestar en el que nos movemos en el ámbito de la Unión Euro-

pea, también el trabajo significa una generación de derechos. Es decir, tenemos más o menos prestaciones sociales en función de la posición que hemos ocupado en el mercado de trabajo.

Por tanto, en nuestras sociedades, además de muchas otras cosas, el trabajo es un eje fundamental sobre el que se construyen el conjunto de las comunidades y también evidentemente nuestros desarrollos personales. Una persona es más o menos independiente en función de las posibilidades de independencia económica que tiene. Por tanto, como todos somos conscientes de que ése debería ser el objetivo y, partiendo todos de que ése es el objetivo compartido, nos tendríamos que plantear entonces dónde está el problema. Pues en esa especie de ir quitando hojas, vamos a ver si entre todos, para realmente aprovechar esta oportunidad que se nos ofrece hoy, hacemos un debate lo más sincero posible.

Yo diría que las diferencias son dos. En primer lugar, tenemos opiniones distintas. Así de claro, tenemos opiniones distintas, compartimos el objetivo, pero sobre cómo hacer posible ese objetivo tenemos opiniones distintas. Y simplemente con verse los acuerdos que desde el año 1999 el CERMI ha ido firmando con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, si ustedes esos acuerdos los comparan con el trabajo que las organizaciones patronales y sindicales hemos hecho en el Consejo Económico y Social o en el documento de la ANC, simplemente por la lectura de esos

dos bloques de textos verán claramente que tenemos opiniones distintas de cómo alcanzar ese objetivo que todos compartimos. Y eso es una primera dificultad, y por tanto tendremos que abordarla.

Si hay un conflicto de interés claro, en el sentido tradicional de la palabra, debería ser el conflicto de intereses que representamos Pilar Iglesias, el compañero de Comisiones y yo, porque evidentemente representamos intereses distintos. Pero nos comprometimos todos en que sólo es posible avanzar con independencia de los momentos legislativos o gubernamentales e ideológicos que en cada momento haya, al cabo del tiempo hemos todos convenido en que la mejor forma de avanzar no es que haya un gobierno que haga una legislación en un momento determinado más favorable a los intereses que yo represento, o en otro momento determinado una legislación más favorable a los intereses que pueda representar la patronal. El tiempo nos ha enseñado a todos que las legislaciones, que las políticas y la puesta en práctica de esas políticas, sólo es posible que avancen si cuentan con el apoyo, con el consenso de todos los agentes que finalmente tienen que gestionar esas políticas.

Por tanto, deberíamos hacer todo lo posible, partiendo de una concepción distinta de la que tenemos, y obviarla sería negar una realidad, tendremos que trabajar para ver si es posible fijar posiciones comunes. Sin fijar posiciones comunes va a ser muy difícil, por muchos espacios de

reflexión conjunta que hagamos y muchos compromisos y muchos golpes de pecho de que vamos a comprometernos todos en llevarnos bien, cosa que, evidentemente, no dudo porque esto no es un problema entre instituciones. Vamos a intentar de alcanzar un mínimo común, que parta de un diagnóstico común y fruto de ese diagnóstico común poder hacer planteamientos comunes.

Por eso decía que la pregunta no es inocua y en función de cómo yo la aborde la podría contestar de una forma o de otra. Evidentemente, nuestro país ha aumentado el empleo para las personas con discapacidad, nadie lo podría cuestionar en este momento. Ahora, ese aumento del empleo sólo se ha producido en el empleo protegido y no en el empleo ordinario, y además desde el punto de vista de mi organización ese empleo ha sido a través de un empleo de baja calidad.

Por tanto, si usted me pregunta, ¿cómo las medidas acordadas en el diálogo social han afectado de igual forma, teniendo en cuenta el objetivo de la calidad? Le digo, pues, que de una forma distinta. Entre otras razones porque todos los acuerdos desde el año 1999 no se han firmado con los agentes sociales. Y los gobiernos, el anterior gobierno y este gobierno, todas las políticas en materia de discapacidad han estado ajenas al proceso de diálogo social. Por eso decía que la pregunta no era inocua. La pregunta desde luego no era inocua. Si usted me

pregunta, ¿cómo ha afectado el acuerdo, los acuerdos en materia de diálogo social, entendidos éstos como los acuerdos que firman los interlocutores sociales con el gobierno?, yo le diría: de ninguna forma. Porque en ninguno de los momentos, ninguno de los gobiernos ha pretendido discutir con nosotros ninguna de las políticas que tienen que ver con las personas con discapacidad. Y ha encontrado que las organizaciones, evidentemente, han hecho lo posible para que así sea también, y es su legítimo derecho. No pretendo en ningún momento cuestionar aquí nada, sino simplemente aprovechar esta oportunidad para que hablemos sinceramente todos. Porque si no, no tendría sentido hacer aquí todos un discurso muy políticamente correcto, pues hay dos diferencias. Tenemos concepciones distintas de cómo abordar el objetivo y durante todo este tiempo hemos intentado disputar espacios de interlocución.

Esas dos diferencias, que son muy importantes, tendremos que ser capaces de resolverlas, porque los objetivos que compartimos son comunes. Si no somos capaces de resolver esto, evidentemente poco podemos hacer. Si quieren, pues más adelante, podremos empezar a discutir por qué se producen o cuáles son las diferencias en materia, o la percepción que nosotros tenemos respecto de las diferencias en materia de las políticas que se han dirigido a las personas con discapacidad o por qué se producen esas disputas.

Realmente la pregunta es esa, ¿por qué se producen esas situaciones? Se producen por eso. Y este es el diagnóstico, ustedes tienen que reconocer que es así como nosotros creemos que tenemos que reconocer que esas diferencias existen, y que sólo va a ser posible una colaboración si somos capaces de superarlas, si somos capaces de discutir si los objetivos para hacer posible una mayor cantidad y calidad del empleo, podemos compartirlo utilizando el mismo criterio, o podemos utilizar fórmulas distintas.

Y por otra parte, si eso se puede hacer sin la necesidad de tenernos que disputar espacios, cosa que evidentemente en este país no se debería de producir, y no se produce en otros ámbitos. Cada uno de nosotros, cada uno de ustedes y las organizaciones; los intereses de cada uno de los que estamos aquí representados, están perfectamente establecidos en nuestro país. Cuál es el papel de los partidos políticos, de los gobiernos, de las organizaciones patronales, de las sindicales y de las organizaciones que representan nuestros intereses en la sociedad civil. Por tanto, parecería absurdo que en este momento, a estas alturas de la vida, en el año 2007, éste fuera el debate a la hora de poder abordar un objetivo tan importante como la integración de las personas con discapacidad. Si además lo hiciéramos, desde mi punto de vista, estaríamos dando la espalda a ese objetivo que todos queremos alcanzar.

José María Ibáñez Martínez-Losa

Bueno, buenos días. Lo de ser el último tiene problemas, tiene ventajas pero también tiene problemas. De repente puedes pensar que el discurso más o menos o la reflexión hecha para plantear en esta mesa ha ido mucho más allá de lo que plantea el moderador, pero no obstante yo voy a intentar ser respetuoso con el moderador.

Ha preguntado si las políticas históricas, recientes, han beneficiado el empleo de las personas con discapacidad, y no seré yo quien enmiende la plana en este congreso, que desde ayer a la tarde me parece que ha habido voces muy cualificadas en esta mesa que han dicho que hemos avanzado, que hemos mejorado, que el empleo ha crecido, porcentajes absolutamente claros... pero también este congreso, ya a estas alturas del mismo, ha puesto de manifiesto algunas cifras que son altamente preocupantes. Tasas de inactividad, dos de cada tres no consiguen empleos, etc. Eso es una realidad objetiva a propósito del binomio empleo y discapacidad.

Yo no sé si por mi manera de ser o porque el frío de Burgos nos curte en algún tipo de situaciones, comento, por cierto encantado, nunca he estado en una mesa donde me he sentido más feliz y es cierto, lo digo de verdad.

Porque me parece de un nivel, si algo ha hecho este congreso bien, contando con su complicidad evidentemente, es tener aquí a Pilar, a Almudena, y lamento

que no esté Ignacio, pero el compañero Bernart me parece que es un buen representante, viejo conocido por otra parte. Digo que seguramente las expectativas de este congreso, querida Almudena y querida Pilar, estaban puestas en esta mesa, este es un tema nuclear que nos ocupa. Seguramente tenéis razón en la falta de cercanía de entendimiento, de la invasión de espacios, vais muy deprisa, yo a lo mejor tengo que reconocer mi incapacidad de seguiros tan deprisa, seguro que vosotros habéis hecho una reflexión antes que yo. Pero ya es curioso, y significativo seguramente, que yo estoy en esta mesa, así como pequeña aclaración, no representando a asociaciones de personas con discapacidad con las que llevo compartiendo, he compartido toda mi vida profesional, pero represento a una organización patronal que se llama FEACEM, una de cuyas organizaciones socio es AFEM, principal promotora de este congreso. Pero sigo con FEACEM, que es una organización patronal que habla de empresas, que tiene empresas en su seno y además tiene en su origen raíces, valores, principios que tienen que ver con el movimiento asociativo en España. Que bueno, algún dato me parece que es importante poner en la mesa, sobre todo para el debate posterior. En este momento centros especiales de empleo y de otras líneas de empleo de las que tenemos seguramente menos datos, hablan de que más de cuarenta mil personas han encontrado solución en su vida laboral y seguramente en

su vida personal, a través del centro especial de empleo.

Seguramente, en esas condiciones que se han dicho antes, de empleo de baja intensidad, yo nunca me atrevería a decir desde mi óptica, de baja calidad, pero si baja intensidad, o un empleo claramente mejorable. Pero si las tasas de inactividad están donde están y dos de cada tres personas con discapacidad en España no encuentran una oportunidad de empleo, yo me tengo que apuntar necesariamente a buscar oportunidad de empleo sin depreciar las posibilidades de que el empleo ya existente mejore. Primera reflexión.

Segunda reflexión. Preguntaba el moderador, al que también tenemos que agradecer su valentía por plantear un tema que no es inocuo como decía Almudena, sino todo lo contrario. Preguntaba si éstas han sido políticas transversales y han llegado a todos los ámbitos de la discapacidad. Claramente no, clarísimamente no, querido moderador, desde luego que no. Se está poniendo de manifiesto. Pero insisto que yo haría un discurso no políticamente correcto: las diferencias existen, pero yo creo que no hay invasión de espacios, yo particularmente no lo comparto. Me parece que ha habido un proceso de maduración de las organizaciones de esas asociaciones iniciales que luego han creado estructuras estables de empresas generadoras de empleo y que desde esa posición, desde el convencimiento de que todos compartimos y ahí estoy totalmente de acuerdo con lo que se ha dicho, todos compartimos que esta rea-

lidad, esta situación que tenemos carece primero, de metodología y, segundo, de una estructura estable.

Para nosotros es prioritario en este momento solucionar el hecho de no poder contar lo que pensamos, perdonadme. No poder contar lo que pensamos, no poder contar nuestros problemas, no poder contar nuestra iniciativa decidida a nivel institucional de colaborar, de ser complementarios al diálogo social, en ningún caso invadirlo ni solaparlo. Somos absolutamente respetuosos, faltaba más, no solamente somos respetuosos, sino que este congreso en uno de sus ejes se monta precisamente en esta línea de la cooperación.

A mí no me gusta, y no nos ha gustado en la terminología o en la semántica del Congreso, incorporar el diálogo social para evitar equívocos precisamente. Queremos ser colaboradores, cooperantes, con los que tienen la responsabilidad en este país del diálogo social. Es más, nos gustaría, insisto, nos sentiríamos profundamente satisfechos, con que se empezara a definir un espacio de encuentro.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Querida Almudena, más que nada por lo de la alcachofa. Tú has sido además la que me ha cogido la alcachofa y me ha quitado todas las hojas directamente. No pretendía ser tampoco esto una trampa, pero vendría a ser una línea progresiva hacia un punto que el propio título yo

creo que de la mesa redonda lo daba. Luego, trampa no ha pretendido haber, sí es cierto que era una alcachofa con varias capas que pretendía yo ir abriendo poco a poco, pero habéis entrado directamente en el meollo, en la parte más tierna de la alcachofa, no sé si en este caso es desde luego es la parte más tierna del debate pero desde luego es el objetivo. Si las posiciones, yo creo que de los cuatro y la mía también es clara.

Yo represento aquí a una parte de la administración que no es la Administración General del Estado, no es el Gobierno del Estado, sino el Gobierno de Castilla y León. Y vosotros aquí tenéis compañeras en la mesa, desde luego el tema del diálogo social también cuando hablamos de políticas con discapacidad lo tenemos claro y lo negociamos todo con agentes económicos y sociales. Todas nuestras políticas de empleo y otras muchas más, pero en mi caso por estar en la Viceconsejería de Empleo, desde luego todo lo que se refiere al empleo se negocia a nivel de diálogo social con agentes económicos y sociales. Lo que sí hemos notado en la práctica es que no siempre, desde luego teniendo en cuenta que es con quien queremos seguir negociando las políticas de empleo y el resto de políticas del diálogo social, pero no siempre nosotros conocemos lo suficiente de esas otras realidades y probablemente ellos también. Y sí que nos parece que es importante a la hora de negociar y sobre todo cuando se va a entrar a negociar, no políticas que afectan

a la empresa ordinaria si vale el término, sino también al empleo protegido en centros especiales de empleo, que para nosotros es importante con independencia de toda valoración porque es una realidad, y es una realidad que está ahí y que tenemos que administrar.

Por eso dando un salto no hacia el final, sino intermedio, me gustaría aunque sé que vais a volver al centro de la alcachofa, me gustaría preguntaros: nos movemos en un escenario, vosotros habéis manifestado, todos habéis manifestado que habéis hecho estudios, que os habéis preocupado, y es cierto por el objetivo, por el problema de buscar más y mejores posibilidades de empleo para personas con discapacidad. Se han hecho cosas, hay programas, algunos seguro con una valoración más positiva, otros con una valoración menos positiva, hay acciones que en este año se han desarrollado. ¿Cuáles son para vosotros los que han sido más eficaces? Y sería mi segunda pregunta. De esos estudios, de esos trabajos que realizáis en distintos foros del Consejo Económico y Social estatal, o en el encuentro entre patronales y sindicatos para planificar las líneas estratégicas de la negociación colectiva o en cualquier otro, ¿cuáles son las medidas que os parece que sería oportuno implementar?, si es que tenéis alguna y pensáis que en lo inmediato pueda plantearse para poder conseguir ese objetivo.

Y después, pasamos ya, si queréis al corazón de la alcachofa en el debate para ver si somos capaces de establecer un

punto de encuentro en lo que haya de ser el diálogo entre todos los que estamos presentes en esta mesa. Pero sí me gustaría, antes de avanzar, antes de llegar al corazón, insisto, en saber cuál es vuestra posición en cuanto a cuáles son las políticas más eficaces, cuáles son las medidas de éstas que están en estos momentos, que han podido dar, o que pueden dar todavía buenos resultados, y si tenéis, desde luego, alguna nueva, o alguna línea estratégica en la que hayáis empezado a estudiar para progresar en la consecución de este objetivo. Podría ser importante si la queréis compartir con nosotros.

En el orden en que va, y si quieres, Pilar.

Pilar Iglesias Valcarce

Pues nosotros, al menos, siempre trabajamos con el mismo método. Para intentar analizar la situación que existe, aunque no quieras, siempre tienes que remontarte a los orígenes de la situación existente.

Nosotros hemos sido muy directos, porque yo entiendo, al menos eso pretendía en mi intervención, que si no entramos de manera directa en el corazón del problema, pues seguramente le podemos dar muchas vueltas, pero yo misma tendría dificultades para explicarles de manera clara el porqué de una posición empresarial. Entonces, si nos remontamos un poquito, y lo intentaré hacer brevemente,

¿nosotros qué teníamos? Nosotros teníamos un marco jurídico, que como casi todas las normas, parte escasamente del análisis de la situación de partida, y plantea unos objetivos que son ambiciosos, y nosotros no lo criticamos, aunque incidan directamente en las empresas, puesto que las leyes tienen también un valor pedagógico y de marcar a la sociedad hacia dónde debe de ir. Pero resulta muy difícil si junto con la ley, uno, partiendo de un análisis sobre la realidad sobre la que quiere actuar y la que quiere modificar, no establece unas herramientas que ayuden a llegar a esos objetivos que la ley plantea como objetivos deseables.

Entonces, ¿nosotros qué es lo que vimos? Que transcurridos diez años de la LISMI, todo el mundo se planteaba, desde las organizaciones, desde el movimiento asociativo, desde el propio Parlamento, y nosotros también: las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, a dónde habíamos llegado. Y a mí me parece completamente explicable que el movimiento asociativo vaya a los indicadores, vaya a la estadística, y diga: es que los resultados no son los que queríamos con la LISMI. Entonces, hagamos otra cosa. Y con ese análisis, encontrando un gobierno propicio, al que el propio Parlamento impulsa a decir: esto, en términos de indicadores no ha llegado a los resultados, haga usted otra cosa. Y ambos deciden hacer unas determinadas políticas, unas determinadas medidas, modifican normativas.

Pero ni unos ni otros tienen en cuenta que cuando analizamos el empleo de las personas con discapacidad, o de cualquier persona, hay que intentar ver que en el mercado de trabajo hay dos pilares. Son las empresas, el tejido productivo, las empresas por una parte, y los trabajadores por otra. Y que si no tenemos en cuenta ambas realidades en el análisis, posiblemente las políticas no van a ser las más efectivas y no van a producir esas expectativas, que además una norma exigente contribuye a fomentarlas y a crearlas.

¿Y qué es lo que nosotros vimos? Pues lo que nosotros vimos es que carecíamos de un análisis del colectivo de personas con discapacidad de cara a su integración en el mercado laboral. De un análisis de su formación, de un análisis de la relación de su formación con sus discapacidades. Dicho de otra manera, de un análisis de sus aptitudes, de un análisis de sus facilidades o dificultades para desenvolverse en el entorno sociolaboral. De un análisis de las políticas existentes para cubrir las demandas, las demandas de formación, las demandas de accesibilidad, y un análisis de la eficacia de las políticas llevadas a cabo en materia de formación, de la eficiencia de los recursos empleados, tasando la oferta del mercado, y del ámbito geográfico donde se había pedido actuar, con todas esas políticas de formación que se habían hecho.

Por otra parte, no se había hecho, al menos nosotros lo desconocíamos, un

análisis conjunto de la realidad productiva, de la realidad del mundo empresarial sobre el que esas obligaciones recaían. Y ese análisis hay que hacerlo, porque todos sabemos que nuestro tejido productivo está fundamentalmente creado por pequeñas y muy pequeñas empresas. Que somos un país en donde mayoritariamente el empleo se crea en unos sectores y subsectores determinados, y que además, en la realidad del mercado laboral hay colectivos muy distintos, con demandas de empleo en todos ellos. Los jóvenes, aquí se ha señalado, las mujeres, las personas con discapacidad. Una realidad cambiante, con sectores que desaparecen, otros que surgen, nuevas poblaciones que entran en el mercado laboral y que demandan empleo, y un deseo de las políticas públicas y de los responsables públicos, de atender a todo.

Ese análisis nosotros no lo encontramos por ninguna parte. Todos han sido de parte, todos son legítimos, pero desde nuestro punto de vista, poco eficaces. ¿Qué ha ocurrido? Lo que ha ocurrido es que con esos mimbres, lo que se articula es un conjunto de políticas pactadas por el mundo asociativo y los diferentes gobiernos, pero que inciden directamente en las empresas, porque quienes las tenemos que cumplir, somos las empresas. Entonces, ¿qué es lo que nosotros hemos visto? Nosotros hemos visto que la LISMI planteaba un modelo de empleo, priorizando el empleo ordinario, y eso debería de haber llevado un conjunto de políticas

que partieran de esos análisis, de la situación de salida de toda persona para entrar en el mercado laboral. Toda persona. Partir de la formación, y luego analizar el resto de las dificultades.

Y con ese modelo, el empleo protegido tiene su espacio, y nosotros no lo cuestionamos. Pero el empleo protegido tiene su espacio, respondiendo a un modelo. Y se adoptan un conjunto de medidas, que desde nuestro punto de vista, a lo que fundamentalmente iban dirigidas era a potenciar el empleo protegido. Porque se introducen las medidas alternativas, que las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva sin analizar si esa cuota de reserva, establecida en términos generales para todas las empresas, pertenecieran al sector de actividad que pertenecieran, estuvieran o no en condiciones de crear empleo, y si su oferta casaba o no casaba con las aptitudes para las que se formaba a las personas con discapacidad. Se modifica, y se modifica, primero, entrando en el marco de la negociación colectiva, porque se imponen obligaciones a la negociación colectiva. Y además, se crean un conjunto de medidas alternativas que van claramente dirigidas a potenciar el empleo protegido.

¿Es eso bueno, es eso malo? Yo no entro en este momento en ese análisis, pero lo que digo es que claramente, desde nuestro punto de vista, cambia el modelo, cambia el modelo de la LISMI, y nos encontramos, sin que se hayan realizado evaluaciones previas de si el mode-

lo es el modelo adecuado para responder a los objetivos, como que se creó, que sirva de puente al empleo ordinario, que esa es una de las cuestiones fundamentales de los centros especiales de empleo, que forme para ese salto al empleo ordinario. Nosotros con lo que nos encontramos es con un conjunto de medidas alternativas, que a lo que va dirigido es a favorecer, con financiación de las empresas, la actividad del empleo protegido. Resultado: evidentemente, un crecimiento extraordinario del empleo protegido. Yo no lo califico, pero entiendo que hay una relación causa-efecto.

¿Es ése el camino por el que se desea continuar? Eso formará parte del diálogo que tengamos que abrir. Nosotros entendemos que no es el mejor camino. No es el mejor camino.

José María Ibáñez Martínez-Losa

Yo prometo ser breve. A medida que avanzamos, en aquello de la... ¿Cómo era lo que decía Pilar, que me gustó mucho? A ver si lo rescato... "Perplejidad y resignación". Yo también, en este momento. Lo digo medio en broma, medio en serio, pero yo también.

Perplejidad, porque... No, Pilar, no comparto el análisis, no puedo. "Las medidas alternativas son la causa-efecto de que sólo se cree empleo y empleo precario". Ayer hacíamos un análisis profundo por expertos conocedores e implanta-

dores de la LISMI. Yo por lo menos aprendí mucho ayer. Si no hubiera LISMI, hoy no existiría esta mesa. Porque los trabajadores con discapacidad en este país no habrían trabajado. “Si es transitorio no voy a Centro Especial de Empleo”.

Yo no me imagino las empresas de Pilar como tránsito a una multinacional, esas PYMES, no me lo imagino. Por tanto los Centros Especiales de Empleo tampoco, pero este es un debate que quizá no es de este momento. Pero claramente las medidas alternativas, desde el ámbito de la resignación, o de la desesperación de los empleadores mayoritarios de personas con discapacidad en España nace como una necesidad a un incumplimiento, y ahí sí que yo no soy experto para valorarlo, a un incumplimiento claro de la cuota de reserva, que sí que era un mandato. Antes del sistema de trabajo, era un mandato primordial en la ley. La ley nace para resolver unos pretalleres, una especie de no sé qué con vistas a la bahía, que daba algo de empleo o de ocupación a las personas con discapacidad en España. Ayer contaban que se empieza a fraguar en el año 78, 79, 80, y que por fin en dos años entre el 80 y el 82. Por cierto, entendí ayer de uno de los expertos que, con acuerdo, por unanimidad de todos los que intervenían políticamente en el país en aquel momento, se crea una ley, se crea un marco legal, un marco normativo, que dice “2%”. Dos por ciento.

Ante ese incumplimiento, simplemente aclarar que los que tratamos de luchar por

el empleo, se podrá decir que cómo en el ámbito de la discapacidad hemos recurrido a las medidas alternativas. Por cierto, que seguimos haciendo el discurso, y no ahorramos esfuerzos en ello, de que antes de nada la cuota de reserva, y ojalá, ayer veíamos algunas iniciativas de administraciones públicas, como la de esta comunidad, que yo conozco un poquito más de cerca, iniciativas para primar, para potenciar, para hacer discriminación positiva a favor de las empresas, no sólo que cumplan sino que apuesten por mayores cuotas, que por cierto, para nosotros es tremendamente satisfactorio saber que hay empresas que cumplen, y cumplen ampliamente. Más cosas para después.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Sí, Almudena.

Almudena Fontecha López

Pues yo, para no estar de acuerdo con él. Evidentemente, muchas de las cosas que ha dicho, y digo evidentemente, porque vamos a ver. Yo represento, como organización sindical, no yo como Almudena, la Constitución incluso reconoce a Comisiones Obreras y UGT la representación de los intereses de los trabajadores. Y todos queremos que haya trabajo para las personas con discapacidad.

Pero él reitera constantemente que representa a los empleadores de las per-

sonas con discapacidad. Entonces, evidentemente, para mí, buscamos objetivos distintos. Florentino Pérez no representa a los trabajadores de la construcción, evidentemente. Florentino Pérez es lo que es, pero no representa a los trabajadores de la construcción. ¿Qué quiero decir con esto? Él lo decía muy bien. Creo que todos compartimos el objetivo, y prueba de ello fue la unanimidad que se produjo en el Congreso de los Diputados cuando se aprobó la Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad, para los minusválidos en aquel momento. Pero no es menos cierto, que es el análisis que nosotros hacemos, que ese espíritu que significó la LISMI, se han ido tomando una serie de medidas al cabo del tiempo que han alejado mucho la práctica de ese espíritu. Partiendo de un principio que yo en parte puedo coincidir con él. Había una insatisfacción muy importante respecto de que la cuota del 2% no se cumplía. Partiendo de esa premisa, se dicen bueno, ¿pues de qué forma hacemos posible el empleo de las personas con discapacidad, ya que la cuota del 2% no se cumple? Y la primera acción que se adopta es exonerar a las empresas para el cumplimiento de la cuota. Evidentemente, desde nuestro punto de vista es trabajar en la dirección contraria de hacer posible el cumplimiento de la cuota. Si a una ley que no se cumple, usted plantea una medida para exonerar de un cumplimiento, evidentemente, difícilmente se va a poder plantear el cumplimiento de la cuota del 2%.

¿Por qué nosotros, insiste Pilar, y yo voy a insistir también, no compartimos algunas de las decisiones que se han ido adoptando, y que alejan desde nuestro punto de vista cuál era el objetivo de la LISMI respecto del empleo ordinario como objetivo fundamental?

En primer lugar, porque a nosotros nos parece que se ha perdido eso, que el objetivo general de las políticas de discapacidad, de todas, del conjunto de las políticas que el conjunto de las administraciones hacen, no van dirigidas ya al empleo ordinario, sino van dirigidas fundamentalmente a las fórmulas que deberían ser de tránsito, del empleo protegido.

En segundo lugar, porque se intenta buscar un equilibrio, que es lógico, entre la rentabilidad social y económica, pero ese equilibrio de la rentabilidad económica y social que significa ese modelo de empresa de tránsito, desde nuestro punto de vista, desde el punto de vista de una organización sindical, no puede hacerse a costa de la precarización de los derechos de los trabajadores. Antes se decía: Da igual, lo importante es que tengan trabajo. Yo eso no lo puedo compartir como organización sindical. Yo eso como organización sindical no lo puedo compartir, que lo importante sea tener trabajo en cualquiera de las condiciones.

¿Y por qué no puedo compartir eso? Pues porque, desde nuestro punto de vista, este modelo de tránsito, que ha dejado de ser de tránsito, como prácticamente la única finalidad, está significando una seg-

mentación del mercado de trabajo. Nosotros no podemos presentar que hay una segmentación del mercado de trabajo en función de si eres mujer, joven, discapacitado, mayor de cuarenta y cinco años o trabajador inmigrante. Y a nosotros nos parece que estas fórmulas están consagrando esa segmentación del mercado de trabajo. Con contratos específicos, y con salarios de menor retribución que cualquiera de los trabajadores. Todo ello para hacer posible que el modelo funcione. Es decir, el modelo tiene como finalidad dar empleo a las personas con discapacidad, pero las condiciones de las personas con discapacidad son finalmente las que hacen posible permanecer en ese modelo. Por tanto, la búsqueda, evidentemente, que deberíamos de buscar todos, compartida, es hacer posible la integración, pero que esa integración también sea en términos de igualdad de condiciones retributivas.

Por eso nosotros, evidentemente, no estamos de acuerdo, desde las organizaciones patronales y sindicales, en que haya ámbitos de negociación específicos, como tampoco estamos de acuerdo en que hubiera un ámbito de negociación específico en función de si eres una S.A.L o eres una cooperativa. Para nosotros eso no puede ser lo que determine las condiciones de trabajo de los trabajadores, porque a la larga, en muchos casos a lo largo de la historia, cuando se ha utilizado la negociación colectiva para intentar regular las condiciones de los trabajadores para que un modelo determinado funcio-

ne, el convenio colectivo termina siendo el elemento a través del cual se procura eliminar la parte de competencia entre los centros, y a su vez garantizar la competitividad en el mercado de centros de trabajo que, teniendo que buscar la rentabilidad social y económica, su objetivo no puede ser la competencia pura y dura en el mercado de trabajo ordinario.

Por eso, además, me gustaría hacer dos consideraciones también de carácter general. Primero, es verdad que cuando hablamos de discapacidad lo tratamos como un grupo homogéneo, y cada vez más, desde nuestro punto de vista, deberíamos de abordar la discapacidad con cada una de las vertientes en igualdad de condiciones que se plantea en otros ámbitos a la hora de establecer políticas para grupos de personas con especiales dificultades. Así, en el conjunto de las políticas se han empezado a desarrollar especificidades cada vez más concretas.

En segundo lugar, sería muy necesario, antes de volver a plantearnos modificaciones de los marcos legislativos, que pudiéramos evaluar con datos cómo han ido operando las distintas reformas que se han producido. Porque en materia de personas con discapacidad, o en materia general de política relacionada con el empleo, no podremos funcionar única y exclusivamente con la prueba-error. Y es en ese sentido en el que decía Pilar: ¿Cómo han funcionado las medidas alternativas? A nosotros nos gustaría que pudiéramos tener todos los datos de cómo han funcio-

nado las medidas alternativas. Nos gustaría tener datos de cómo están funcionando los enclaves laborales. Nos gustaría tener datos de cómo van a funcionar, o cómo están funcionando los empleos con apoyo, que dentro de unos días sea sometida a consulta a las organizaciones sindicales esta nueva norma.

Y en ese sentido, desde las organizaciones patronales y sindicales, insistimos constantemente al gobierno en que es muy importante que pudiéramos evaluar lo hecho, para que a partir de evaluar lo hecho pudiéramos plantearnos qué modificaciones hacemos.

Y por último, a nosotros también nos preocupa la necesidad de que, en muchos casos, teniendo en cuenta que cuando hablamos de discapacidad estamos hablando de un grupo muy heterogéneo, se utilicen las grandes discapacidades para proponer cambios legislativos, cuando realmente, finalmente, los que se terminan empleando son en muchos casos las personas con menos discapacidad, porque son los más productivos.

Bernart Asensi Honorato

Quedo yo. Voy a incorporar un poquín más de pluralismo al debate, para decir que básicamente hay una diferencia en algunas cosas, creo, en mi intervención. Las medidas alternativas, el 2%, y el 3% y el 5% de las administraciones públicas, que nadie lo ha citado y eso es muy

importante, no estaría mal que las administraciones públicas dieran un poquito de ejemplo, que es para lo que están, entre otras cosas, todas las administraciones públicas.

De modo que, hasta por parte sindical, hagamos un mea culpa todos. Yo he participado en debates, a la hora de hacer oposiciones, de convocar oposiciones, de tal manera que las montemos de tal manera que así, los de la discapacidad, los del turno aquel, pues que no aprueben, es decir, pasan al turno libre, o de promoción. Hasta ahí, hasta esos niveles se ha llegado muchísimas veces, y hemos participado todos. Posiblemente, porque se consideraba que las personas con discapacidad, así lo consideramos todos, estoy hablando de los trabajadores, estaban para darle una ayuda, que no se queden abandonados. Este es un gran problema que nosotros no hemos resuelto todavía. Cuando digo nosotros, digo la parte sindical, digo los trabajadores. Posiblemente, los que hoy estamos en esta mesa, y muchos compañeros y compañeras que hemos conseguido un cierto nivel cultural, o una cierta capacidad de salir de los apuros, somos capaces de justificarlo todo, y dar buenos argumentos. Pero en el terreno de abajo, donde está el conflicto, donde se compite por los puestos de trabajo, las cosas no son exactamente iguales. Y por lo tanto eso, a nosotros, es justo reconocer que nos cuesta introducir el elemento del empleo a las personas con discapacidad como un elemento de com-

petencia. Si encima va subvencionado, apaga y vámonos.

Dicho eso, que hay que tenerlo en cuenta siempre para no ser atrevidos en las propuestas. Dicho eso, hemos de seguir trabajando con todas las medidas. Creo que lo que hemos de decir nosotros aquí, y lo que estamos haciendo es: Hay muchas medidas, todas son complementarias, vamos a seguir apoyando, y vamos a ver cuál es la que no funciona. Yo puedo decir: A mí, lo de la donación no me acaba de gustar mucho, por ser elegante en la afirmación, hay otras cosas que me gustan más. Me gustaría que las medidas de la obligación de contratar el 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas fuera la mayor de las medidas, la que más incentivos tuviera, la que más me encantaría, porque creo que de esa manera se crearía más empleo.

Pero, no dejo más abajo que el empleo que se ha creado a través de una especialidad muy curiosa en España, que es lo que hemos llamado empleo protegido, los centros especiales de empleo, mantuvieran su capacidad de empleo. Y no entiendo por qué ha de ser competencia con otro, si hay para todos, si el mercado es muy grande. No existe el problema de la competencia, y creo que eso sí que es una falacia. Existe campo y obligación, y exigencia debíamos de tenerla, para generar el empleo, que es a través del llamado 2%, o del 5% en algunas administraciones públicas, y existe mercado para contratar y promocionar el

empleo en lo que se dio en llamar el empleo protegido. Perfectamente se puede. No me preocupa mucho, bueno, creo que lo tenemos solucionado ya, que en la contratación y en la generación de empleo en la afirmación que estoy haciendo, viene perfectamente acompañada de un Estatuto de los Trabajadores, que los trabajadores con discapacidad no están fuera del Estatuto de los Trabajadores, cosa que yo he llegado a escuchar, me ha alucinado siempre. Del mismo modo que tampoco quedan fuera de ello los ámbitos de negociación, Comisiones y UGT tenemos un convenio firmado, el último no lo ha firmado UGT, seguro que el siguiente lo firmamos juntos, en el cual hemos participado, y por otra parte hemos establecido las condiciones de trabajo pactadas con toda normalidad. No pasa nada, pues esto es muy normal.

Todas esas son medidas importantes, y hemos de seguir poniéndolas en práctica. Y por tanto, difícil es excluir, hasta lo que he dicho al principio de las donaciones, ni siquiera lo he afirmado con rotundidad, para no dejarlo que... igual viene bien. Pero no es excusa lo de las empresas, yo creo. En una ocasión discutía una afirmación que hacía al principio Pilar, la generación de empleo en empresas que a lo mejor no pueden, por sus condiciones, por la actividad a la que se dedican, generar ese 2%. Siempre, si lo queremos hacer, busquémosle otra medida, es decir, empresas grandes son capaces de generar otros servicios, que no es la empresa prin-

principal, bueno, sin duda hay mucha del *outsourcing*, la externalización. Si hay muchas cosas que se pueden hacer, yo creo que en todo ese campo hay que tener capacidad y ganas de explorar. El ámbito de discusión, yo, al principio de mi intervención creo que lo he situado, no sé si hemos de hablar, como en algún papel se hacía, de una fundación que trabaje en esto, pero me da igual. Del espacio de esta mesa, debe de salir la afirmación compartida, al menos ese es mi deseo, el de mi sindicato, el de Comisiones Obreras, de que seamos capaces de dialogar y compartir, llamémosle como queramos, creo que eso es lo de menos, si se llama observatorio, fundación, espacio compartido, espacio sectorial, me da igual, en el cual seamos capaces de hacer, primer deber a cumplir, el que estamos haciendo hoy mismo aquí: soltar lo que llevamos dentro, sacar las diferencias, los demonios, las grandes dificultades, y poderlas discutir.

Es seguro, pues tenemos experiencia en ello sobradísima en este país, que las dificultades y los conflictos se solucionan si hay ganas y hay una mesa por delante. Y eso sí que hemos de ser capaces de hacerlo. Eso, a mí, no me rasgo las vestiduras, no me genera ningún problema, nadie me roba espacio. CERMI no me roba espacio. Yo tengo claro, lo he dicho al principio de la afirmación, como soy el que me lo creo yo, en mi sindicato cubre un espacio, y mi sindicato, Comisiones Obreras, y la UGT cubrimos el otro espa-

cio. Aunque las asociaciones pretendáis representar a los trabajadores, no los vais a representar, os toca hacer otro cometido; meteríais la pata además, lo hemos dicho, alguna vez posiblemente habéis metido la pata. Podríamos hacerlo, no hay ningún problema, y seguro, a pesar de la dureza con la que solemos hablar en este tipo de mesas, a la claridad con la que hablamos, existe la voluntad, hemos de buscarlo el espacio. No me corresponde a mí darle nombre al espacio de interlocución, si es sectorial o no lo es, pero se puede conseguir.

Y sobre la discriminación, como decía el ponente anterior, la acción afirmativa, sí que deberíamos profundizar en la línea de discriminar el apoyo. Me refiero en este caso al empleo ordinario. Me voy a aprovechar de una conversación que tuve anoche a una hora de la madrugada, que no era momento para hablar, pero estábamos lúcidos, referida a que apoyemos con determinadas medidas, yo no quiero decir discriminatorias, pero a unos de una manera y a otros de otra. Eso sí que debemos de hacerlo. No parece que sea tan difícil, no debería ser tan difícil. Me refiero a todos. Pero parece, no quiero pecar por simpatía o por empatía, parece más lógico generar medidas que apoyen más el empleo de personas con discapacidad psíquica o con enfermedad mental. Socialmente me parece fácil de entender, de calar, en cualquier espacio de discusión que el apoyo que implique generación de empleo de personas con discapacidad psí-

quica, más alta o más baja, da igual, sea más fácil incluso esa ayuda, el esfuerzo de la administración es tal, será más compartido. Y en ese sentido habría que discriminar. Discriminar respecto a otro tipo de empleo. No es fácil, porque los centros especiales de empleo tampoco son selectivos de una manera automática, de manera que discriminen: Aquí solamente entran los de tal. No, eso no es cierto, aquí se combina todo, incluso los trabajadores con normalidad en el empleo, o con sus capacidades, de modo que es complejo el asunto. Pero bueno, cuestión de contratar a cuatro catedráticos despabilados de la universidad, de los muchos que tenemos, y que inventen la fórmula, y seguro que se encuentra. Yo creo que eso, en nuestro caso, sería un problema de voluntades, pero seguro que lo hemos de conseguir. A ver si en la última ronda le dejo el modelo, a ver si lo cerramos.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Sí, el inconveniente de haberles pasado las preguntas previamente es que me han destrozado todo. Cuando yo proponía un objetivo a todos ellos, incluso con una fórmula concreta que la he mencionado, que era una fundación, pero lo de menos es la forma concreta, yo creo que hemos convenido todos en la mesa que tenemos un objetivo común aunque tengamos discrepancias. La administración tiene información, que la patronal y UGT, y probablemente Comisiones Obreras, y todos

demandan. Tenemos información, la administración general del Estado tiene información, y las comunidades autónomas, sobre medidas alternativas, sobre cómo se están efectuando, sobre qué repercusión tienen. Hay muchas más empresas de las que creemos que cumplen el 2% directamente, y empresas de menos de cincuenta trabajadores que incorporan trabajadores con discapacidad sin tener obligación legal. Está evolucionando todo positivamente, no sólo ha crecido el empleo protegido, ha crecido también el empleo en la empresa ordinaria sin duda, en las de más de cincuenta y en las de menos de cincuenta trabajadores. Pero convenimos que tenemos muchas cosas de las que hablar, mucha información que compartir para buscar probablemente, o para saber si lo que tenemos es bueno, y cómo ha de evolucionar antes de saber por qué línea caminar. Creemos que podemos y que debemos hablar todos los que estamos presentes en esta mesa, e incorporar por supuesto a la administración general del Estado y el Gobierno de la nación.

Lo que queríamos ahora, lo que yo quería preguntaros, es si realmente creéis que es posible, y de qué forma. Y digo la forma, aunque yo iba a hablar de fundación y me lo ha pisado Bernart, porque lo sabía, se lo había pasado por escrito. Pero lo de menos es la forma, da igual, es un espacio, pero que sea un compromiso de acudir a ese espacio, para compartir información, las administraciones la tenemos, y probablemente tengamos que profundi-

zar más, entregárosela, para ver dónde estamos en concreto, pero sí hay información. Y desde luego para analizar y poder construir buscando puntos de encuentro para ese objetivo común de mejorar el empleo y de mejorar las posibilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad de este país.

Entonces, la última pregunta: ¿Creéis que se puede hacer ese esfuerzo? Y desde luego si compartís el compromiso de buscar un foro más o menos formal, más o menos estructurado para poder acudir, para poder cumplir ese objetivo.

Pilar Iglesias Valcarce

Yo empiezo por decir que creo que lo más importante en este problema, donde está claro que compartimos el objetivo, y nosotros ese compromiso lo tenemos claro, y no es de ahora, no es el foro. Para nosotros lo importante es analizar dónde están los problemas, para no seguir con los problemas que dificultan alcanzar ese objetivo. Es evidentemente que para eso necesitamos alcanzar unas herramientas de análisis.

La información es una herramienta muy importante. La información no tiene que ser sólo estadística, la información tiene que ser cualitativa. Y a partir de esa información, estamos en condiciones de, sin necesidad de tener un foro formalizado, poder tener los espacios que sean necesarios. Yo no creo que sea importan-

te darle nombre a los espacios, sino tener esa voluntad de intercambiar los análisis, de intercambiar las inquietudes, y sobre todo, de partir de unas herramientas que nos hayan servido para hacer un diagnóstico, en la mayor medida de lo posible, compartido, y trabajar con las políticas y con las propuestas que podamos hacer.

Este método, este procedimiento, para nosotros es el imprescindible. Porque yo sé que hay una obligación de cuota de reserva, que, si utilizo elementos estadísticos me va a dar el resultado de que no se cumple. Pero es que yo lo que me pregunto es por qué no se cumple. Y yo no puedo aceptar el análisis simple de que es que las empresas no quieren, porque, como aquí se ha dicho, hay empresas que cumplen, y hay muchas que sin tener la obligación, también. Entonces, el análisis que yo quiero hacer es dónde están los problemas, qué es lo que han visto las que sí realizan esas contrataciones en el empleo ordinario, ¿se conocen mejor ambos mundos? ¿Conocen las actitudes? ¿Han trabajado conjuntamente? ¿Hay otros métodos, hay otros procedimientos que no son sólo la ley? Y a partir de ahí, estaremos en condiciones de que podamos desarrollar un trabajo que sea un trabajo mucho más eficaz. Ese es nuestro punto de partida, y ese es nuestro compromiso.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Almudena.

Almudena Fontecha López

Yo creo que durante toda la mañana de hoy, posiblemente a lo largo de estos días, ha planeado una idea que yo quiero dejarla clara, para no tener ninguna duda al respecto. Si alguien tendría que pedir participación en el diseño de las políticas que hasta ahora se han desarrollado, somos los que estamos en esta mesa. Porque tengo la sensación de que se dice, permitidme este lenguaje coloquial: Nosotros como sociedad civil, queremos participar en el diálogo social para definir las políticas de las personas con discapacidad. Yo quiero decirles que en los últimos años, desde el año 1999, las políticas de las personas con discapacidad nunca han formado parte de la mesa de diálogo social, de ningún proceso de concertación. Por tanto, si alguien tendría que pedir participación en el diseño de lo que hasta ahora se ha hecho, evidentemente, deberíamos de ser nosotros. Porque tengo la sensación de que se pide, cuando realmente, por ejemplo, nosotros no estamos en el consejo estatal de las personas con discapacidad, o sea que, sólo partiendo de la descripción objetiva de los hechos, si los compartimos, podremos ir avanzando pasitos. Y ésta es una realidad.

En la declaración de diálogo social del 8 de julio las organizaciones patronales y sindicales volvimos a insistir en esa declaración donde se establecieron trece ámbitos, si no recuerdo mal, trece ámbitos de negociación concreta con el Gobierno en

los que las políticas de las personas con discapacidad formaron parte del proceso de diálogo social. Yo les puedo decir que se han ido adoptando decisiones al mismo tiempo que se estaba negociando el acuerdo de mercado de trabajo, en relación con las personas y con las políticas de discapacidad, que no han formado parte, en ningún momento, de la mesa de diálogo social. Yo quiero que quede absolutamente claro, porque si no, no tendría sentido.

Una vez dicho esto, yo en ningún momento he dicho que aquí nadie invade espacios. Yo lo que he dicho es que sería absurdo, compartiendo el mismo objetivo, que nuestra lucha fuera para contraponer espacios, o para disputar los espacios. Que hoy, estando ya en el año 2007, cada uno en nuestra sociedad tiene un papel asignado, y deberíamos de establecer los cauces oportunos para propiciar el mayor nivel de interlocución y de colaboración. Y que, con independencia de que ocupemos papeles distintos, nadie es más importante que nadie. Nadie. Nadie. Nadie. Yo no me considero más importante formando parte del diálogo social que el papel que a ustedes les corresponde. Que quede absolutamente claro. Simplemente digo que son papeles distintos. Y que tendremos que hacer lo posible para que sean complementarios.

Prueba de ello, en la tramitación parlamentaria del AMCE, Acuerdo del Mercado de Trabajo, permítanme ustedes que estamos ya muy acostumbrados entre nosotros a las siglas. Los grupos de traba-

jo se comprometieron a que, hasta junio y julio de este año, establecer un debate con los agentes sociales, y también con las asociaciones que representan a las personas con discapacidad, y ahí vamos a tener el primer banco de pruebas, al que nos ha llamado el Parlamento, para que conjuntamente establezcamos una estrategia global dirigida a las políticas relacionadas con las personas con discapacidad. Por tanto estamos encomendados por el Parlamento para que, de aquí hasta el mes de junio y julio, tengamos plazo para hacer esto. Por tanto tendremos, yo creo, una buena oportunidad para establecer todos los niveles de relación y de compromiso oportuno para que debatamos esas visiones que sobre el mismo problema tenemos, y así poder trabajar de la mano.

Nosotros, en los mismos términos que plantea Pilar, desde luego, quedamos comprometidos aquí, y siempre lo hemos estado. Y de hecho se han producido, si hay representantes del CERMI lo pueden decir, ha habido momentos en los que hemos compartido cosas, y momentos en los que no lo hemos compartido, pero eso no ha significado que no hayamos establecido niveles de relación para decirnos: esto que vas a hacer, o esto que estáis haciendo, no lo compartimos. Por tanto, estamos a su entera disposición para, de una forma más formal, o menos informal, establecer los cauces, o interlocución, que hagan posible el caminar en la senda, para hacer posible el objetivo, que estoy

convencida, todos y todas compartimos, que las personas con discapacidad tengan más capacidades de empleo, y desde luego, que esas capacidades de empleo también sean en mayores dosis de calidad.

José María Ibáñez Martínez-Losa

Yo sí que seré gráfico, le pediría a esta administración, y ojalá se pueda incorporar otra, que siga ejerciendo ese papel de motivador, para que genere mesas como ésta o espacios. Nos apuntamos, cómo no, tanto a lo que dice Almudena como a lo que dice Pilar de analizar los datos, de objetivar las situaciones, de ver resultados. Cómo no, nuestra disposición absoluta a hacer eso. En un espacio informal, vale, que haya un espacio es lo que pretendemos. Nada más.

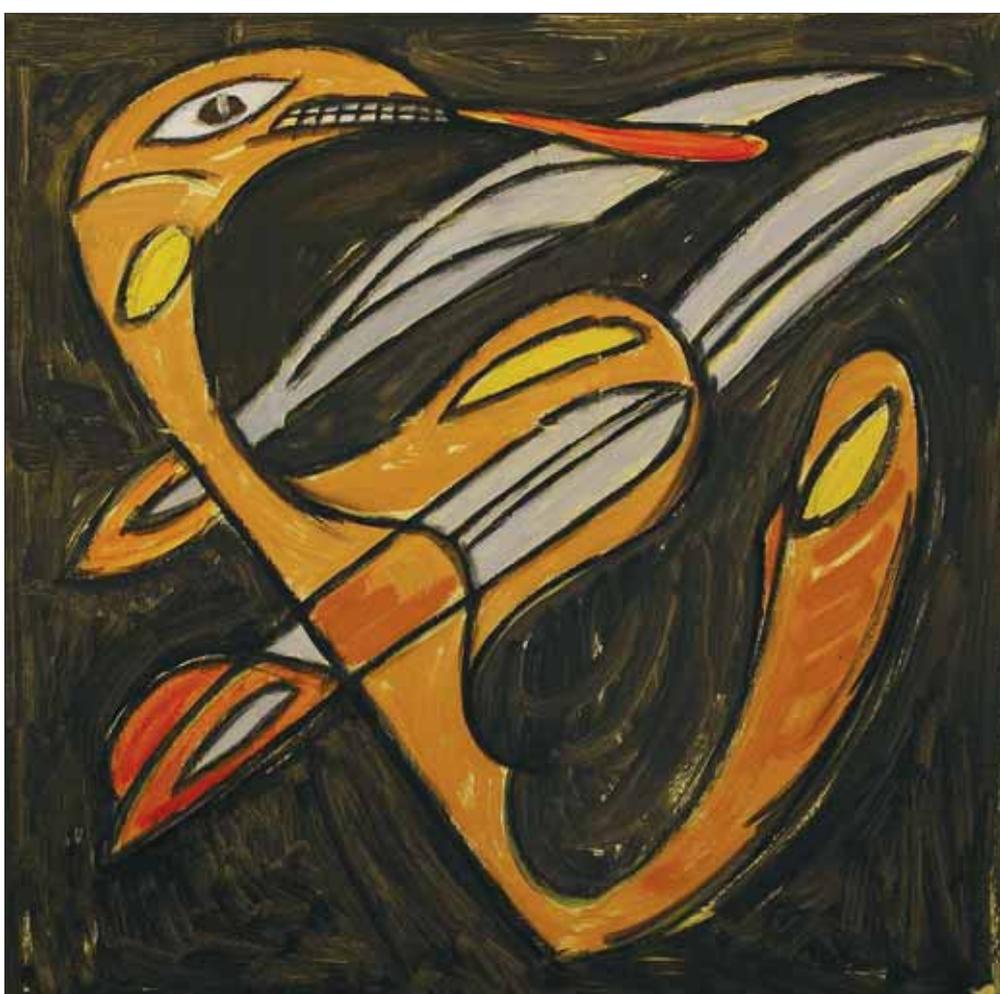
Bernart Asensi Honorato

Yo voy a ser brevísimo, pues ya me lo han dicho antes, entonces lo digo más breve todavía, pero por abrir otro espacio. Hay un espacio que es el que hemos dicho todos, yo antes he nombrado muy de pasada el espacio sectorial, creo que debemos seguir haciéndolo, creo que hemos participado también, y hemos ayudado, y estoy mirando a José Manuel Sánchez-Cervera, como la imagen más representativa para mí. Creo que tenemos la ocasión de profundizar también desde ahí. Podemos acompañar este proceso, y

creo que podemos ser muy activos, muy pegados al terreno, y ayudados de nuestros padres mayores para que tenga una visión más general, y ambas cosas son perfectamente compatibles y seguramente ayudan.

Miguel Ángel Díez Mediavilla

Hemos consumido el tiempo. Gracias a todos por vuestra participación. Vamos a pasar al plenario, que la gente está esperando.



EJE 3: PONENCIA

Economía Social, una alternativa eficaz para las empresas de empleo protegido

Enzo Pezzini

Director de la Oficina de Bruselas de la Confederación de Cooperativas Italianas. Miembro del CEP-CMAF

Señores y señoras, agradezco a AFEM y a la Junta de Castilla y León su invitación a este Congreso Nacional de Empleo y Discapacidad. Es un desafío intervenir en un idioma diferente al materno, por lo que les ruego disculpen mi castellano mezcla de español e italiano, y espero que podamos comprendernos sin problema.

Como Carmen ha dicho, vengo en representación de la CEP-CMAF, la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones. ¿Qué hay detrás de una denominación tan larga, que te corta el aliento? Hay una plataforma representativa de la economía social europea. ¿Qué es la economía social? Es un conjunto complejo de acciones, normalmente económicas, que surgen en todos los casos, para la

solución de problemas concretos, que de otra forma no tendrían solución. Su aspecto político, derivado de la complejidad de su respuesta, a la complejidad de los problemas sociales, aporta una gran riqueza de figuras y de organizaciones que tienen mucho que ver con la pluralidad de la sociedad. Algunos ejemplos: regula y equilibra sectores económicos importantes. Nadie imaginaría nuestra agricultura por ejemplo, sin las cooperativas agrarias.

Provoca generación de riqueza allá donde el inversor tradicional no tiene motivaciones para estar. Un ejemplo: en Italia hay más de 500 municipalidades, en las cuales hay un solo banco presente, que es el Banco Cooperativo, porque las grandes empresas bancarias capitalistas no tienen ningún interés en tener una ventanilla en pequeños pueblos.

Son importantes actores de desarrollo local, pues es en el compromiso con lo local, con la solución de sus problemas donde nacen y se desarrollan estas empresas.

Suelen tener una actuación, como dirían los economistas, anticíclica, es decir que, por ejemplo, la sociedad laboral española, nace como recurso imprescindible para el reflotamiento de empresas en crisis.

Desarrolla el espíritu emprendedor. Las cooperativas en general y más explícita-

mente las de trabajo asociado y las propias sociedades laborales, son la expresión incuestionable de la existencia de emprendedores colectivos.

Es dinamizadora y activa la participación en la gestión económica. Se ha llamado a estas empresas “escuelas de democracia económica”.

Aporta prestaciones sociales complementarias. Las mutualidades cubren prestaciones sociales a sectores que de otra forma tendrían una menor protección social.

Trabajan para una mejor inclusión e inserción social y laboral de colectivos de difícil empleabilidad. Sin la existencia de empresas de inserción laboral, las barreras de la marginación social estarían más generalizadas.

Existen actividades especialmente centradas en la generación de integración de personas con discapacidad en la actividad económica. Sin los centros especiales de empleo y sin organizaciones especializadas como la ONCE, existirían en nuestro momento grandes grupos sociales en subsidio, en precariedad o simplemente marginados.

Facilita el acceso a la vivienda en condiciones insuperables. Las cooperativas de vivienda son una alternativa imprescindible para sectores de poblaciones que de otra forma no tendrían la posibilidad de tener una vivienda.

Aporta servicios educativos. Las cooperativas de enseñanza son la segunda

fuerza en la comunidad educativa encuadrada en la enseñanza concertada.

Facilita la creación de infraestructura y dotaciones sociales. Las cooperativas de consumo por ejemplo, ofrecen estructura, distribución en sitios y zonas donde antes no existían, etc.

Voy a continuar, tenemos una lista larga. Su aspecto como he dicho es verdaderamente poliédrico. Esta es una gran riqueza, que exige saber percibir esta forma de hacer empresa precisamente desde esa pluralidad, lo que no siempre es fácil en un mercado global que tiende a reforzar el comportamiento más propio del llamado “pensamiento único”. Esa dificultad o contraposición de valores provoca poca resistencia, al verlo como conjunto coordinado bajo la excusa de la misma pluralidad. Dicho de otra forma, se pretende ver como una sumatoria desordenada de reacciones, descalificándolo como grupo integrado. Esto les justifica a quienes quieren verlo así, para excluirlo como agente interviniente en la sociedad. Lo que es un profundo error, pues además de no querer comprender la pluralidad, significa no entender que todas estas acciones se sustentan en la misma filosofía, que tienen que ver con unos valores concretos que la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones, esta plataforma representativa unitaria de estas cuatro familias que tradicionalmente se han integrado en el concepto de economía social, identifica en los siguientes términos, términos

que la diferencian de otras empresas de interés lucrativo.

Un poco Carmen ya ha introducido el tema. El concepto de primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, siendo empresas de personas; el control democrático por parte de las personas que la componen; la conciliación del interés de sus miembros, de los usuarios y del interés general. Son empresas que defienden y ponen en práctica los principios de solidaridad y de responsabilidad social. Estas empresas se caracterizan por la autonomía de gestión e independencia de los poderes públicos. Y son empresas en las que la mayor parte de los excedentes, se designan al objeto social a través de su reinversión o distribución de acuerdo con el deseo de sus miembros.

La economía social, en otras palabras, ha respondido al problema del empleo, generando puestos de trabajo de mayor estabilidad y calidad, ha respondido con el fomento a la capacidad emprendedora empresarial, ofreciendo fórmulas empresariales adecuadas para el desarrollo del espíritu y la capacidad del emprendedor y para la implicación personal en la construcción social. Ha respondido a la cohesión e inserción social, mediante el trabajo asociativo o cooperativo para la integración laboral de personas y grupos en riesgo de exclusión por sus especiales dificultades, ha respondido a las nuevas necesidades sociales superando insuficiencias de protección social adecuada a necesidades específicas: discapacitados,

tercera edad, parados de larga duración, trabajadores autónomos, jóvenes, mujeres, inmigrantes. Para la escala social es una idónea cobertura complementaria de los servicios no cubiertos para la protección tradicional.

Y ha respondido a impulsar lo que me gusta definir como “la otra globalización”. La actual globalización viene denominada por criterios economicistas, pronta rentabilidad de los capitales, movilidad, concentración de riqueza..., etc. La economía social impulsa la globalización de la solidaridad promoviendo otra globalización, que es tan posible como necesaria, vinculando el crecimiento económico a la cuestión social y asimismo impulsando en las empresas la aplicación del principio de su responsabilidad social, para lograr su atención al entorno y la ética en sus relaciones. Evidentemente, estamos hablando de un agente económico importante, que actúa sobre la creación de empleo, y quizá esto sea su especialidad, y sobre la construcción de una sociedad más equitativa y cohexionada.

El Libro Verde sobre el Espíritu Empresarial de Europa, de la Comisión Europea, destaca el papel que las empresas de la economía social juegan en el fomento de la participación de los interesados en la gestión y la prestación de servicios sanitarios, educativos y de bienestar, propiciando la innovación y la orientación al cliente. Dice siempre la Comisión Europea que las empresas de la economía social desarrollan un papel fundamental en el desarrollo sos-

tenible de las sociedades donde se asientan por las varias razones que rápidamente he ilustrado antes.

Me gusta también señalar algunas expresiones de las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el 20 de junio del 2002. La recomendación 193 es sobre la promoción de las cooperativas, pero hay unos párrafos muy interesantes. Cabe señalar el contenido del preámbulo del párrafo 6, en el que se dice que el equilibrio de una sociedad exige la presencia de un fuerte sector cooperativo, mutualista y de las organizaciones sociales no gubernamentales al lado del sector público y privado.

Voy a, rápidamente, intentar ilustrar la importancia de una red de cooperación a nivel europeo. En otra palabra, cómo garantizar una representación significativa de las empresas de economía social a nivel europeo. Cómo ser escuchado de manera continuada, formal y oficial por las instituciones europeas. Cómo garantizar un mayor compromiso social de las instancias europeas a favor de la economía social. Cómo presionar sobre temas como las cláusulas sociales en los contratos públicos, la reducción del IVA para las actividades que requieren una mayor mano de obra, de la discriminación fiscal positiva. Cómo trasladar en acción política los resultados de los proyectos de investigación. Cómo hacerlo en el sentido positivo y transparente del término.

Voy a intentar dar respuesta contestando a dos o tres preguntas. ¿Cuáles son las

trampas a evitar o rectificar, y cuáles son los aliados posibles?

¿Cuáles son las trampas?

Primera trampa: querer fronteras claras y herméticas para la economía social y en la economía social. Además de sus componentes, las empresas cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones de pertenencia económica, la economía social mantiene también relaciones con otros sectores económicos. Existen también zonas de carácter mixto. Las mutuas, están por ejemplo en la frontera de la economía social y de la economía pública. Si bien históricamente ellas fueron asociaciones libres de ciudadanos, desde hace cincuenta años están acreditadas por los poderes públicos para operar en el sistema centralizado de seguridad social, especialmente en varios países del norte de Europa. Incluso ciertas cooperativas tradicionales sometidas a la presión de la competencia internacional han debido aliarse con grupos privados o comprar empresas de una cooperativa. Y están hoy en día en la frontera entre economía social y economía privada capitalista. Y también las empresas de servicios a la persona, de empleo protegido, de inserción, utilizan varias formas jurídicas y según los países se pueden considerar de la economía mercantil o no mercantil. Las fronteras no son herméticas.

Conozco varias empresas cooperativas creadas por asociaciones. Y al revés, conozco asociaciones creadas por cooperativas. Siguiendo las actividades hay que utilizar la forma más adecuada, la más

apropiada a la empresa. Hay varias fundaciones creadas para seguro cooperativo en Europa y también tienen su plataforma europea de fundaciones creadas para los seguros cooperativos. Es decir que no hay, no se pueden pretender fronteras claras y herméticas.

Segunda trampa, es el confinar la economía social a ciertos sectores de actividades abandonados por el mercado con el fin de evitar toda competencia entre la economía social y las empresas tradicionales. Los partidarios de esta corriente, piensan en un núcleo muy interesante pero poco solvente como la protección del medio ambiente o determinados servicios a las personas. Esta corriente olvida que la economía social es ante todo una cuestión de finalidad y de modo de organización y no de un tipo de actividad. Se puede hacer economía social como hemos visto en la construcción, en la horticultura, en el banco, en la imprenta, etc. Esta cuestión de la competencia con las empresas tradicionales es delicada. Aparece el miedo en relación con la distorsión de competencia en el medio especialmente de las PYMES, y en menor medida en las organizaciones sindicales. Los miedos se concentran sobre todo en la iniciativa de servicios a la persona, de empleo protegido, de inserción socioeconómica. Subrayemos dos respuestas a esta acusación de competencia desleal. Las empresas privadas también se benefician de ayudas públicas, a veces considerables. Basta pensar en el sector agrícola en Europa que

en la mayoría del balance de subvenciones de la Unión Europea es para la agricultura. Pensemos en la industria aeronáutica, pensemos en el turismo que también recibe varias formas de ayudas públicas. Los subsidios de los cuales se benefician las empresas de economía social implican en gran parte controles estrictos, por parte de los poderes subsidiarios, y obligaciones de rendidos.

Tercera trampa: reducir la economía social al problema de la inserción de las personas excluidas de los círculos tradicionales de empleo. Es lógico que frente a situaciones de crisis del empleo, las iniciativas que apuntan a este objetivo, como la empresa de formación para el trabajo, los centros especiales de empleo, la implementación de las cooperativas sociales sean recalçadas. Pero estas empresas no constituyen más que un segmento social aun cuando sean muy interesante y fundamental. En las empresas de economía social se van a dar objetivos prioritarios en relación al beneficio y si hay beneficio lo van a utilizar con otros fines además de la remuneración del capital.

Cuarta trampa: ver ante todo la economía social como una solución de reemplazo ahí donde los poderes públicos se retiran. Reparar los gastos sociales, a menudo provocados por la brutalidad del mercado más que por la falta de compromiso del Estado, es una de las vocaciones históricas de la economía social. Su otra vocación es anticipar, experimentar soluciones a pequeña escala, que a menudo,

pueden ser retomadas a una mayor escala por los poderes públicos. La historia de las cajas de socorros mutuos que centraron las mutualidades y la seguridad social de hoy día lo demuestran. La economía social es ante todo la historia de hombres y mujeres que toman iniciativa de manera colectiva, que crean actividades para responder a los desafíos de una época que se pone al servicio del hombre y no de la remuneración de capitales. En ese sentido la economía social es más una dinámica que una realidad inmóvil.

¿Cuáles son los aliados posibles? ¿Con quién desarrollar “partenariado”? Quiero agradecer a Miguel Urra Canales que me ofertó unos detalles para entender mejor también la experiencia española, las similitudes y las diferencias entre economía social en Italia y España. Porque a veces utilizo el término “empresas de inserción” cubriendo todo. La razón es que en un estudio que hemos hecho hace unos años, hay en once países de Europa, hay treinta y nueve diferentes formas de empresas, de estatutos, para estas iniciativas y Miguel me ha subrayado que para España es diferente hablar de centros especiales de empleo para personas con discapacidad, y es diferente hablar de empresas de inserción, que están destinadas a personas que sufren de una situación de exclusión coyuntural. En el *chardon*, en el dialecto digamos europeo, se utiliza a veces un término inglés que es WISE, *World Integration Social Enterprises*, o en francés hablan de ESI, Empresas Sociales para Insercio-

nes. Es decir que es difícil con dos palabras definir un sector tan amplio y tan diferenciado.

Y primero, primer “partenariado” posible, primer aliado. Son las otras familias de la economía social como las cooperativas, las mutuas, las asociaciones. Empezaré con un ejemplo, los de las cooperativas sociales italianas, que como sabéis es una entidad muy desarrollada, más de 7.000 empresas, 200.000 trabajadores y 24 o 25.000 personas con discapacidad en estas empresas. Empresas que necesitan tener como mínimo el 30% de los trabajadores con discapacidad. Es un porcentaje bastante bajo, a través del análisis europeo, a veces hay porcentajes muchos más altos, 50, 60, 70%. En nuestra experiencia, la viabilidad, la dimensión de empresas es más facilitadora y se multiplican estas empresas cuando el porcentaje de personas con discapacidad es menor. Estamos convencidos de que es un porcentaje bastante correcto.

Voy a explicar un poco este “partenariado”. Si miro a la experiencia de las cooperativas sociales, uno de los elementos claves de su desarrollo es que la gran mayoría de las cooperativas sociales se han desarrollado en el cauce histórico del movimiento cooperativo italiano. A pesar de que líderes, capacidad, fuerza determinada del éxito, y ahí era una realidad para poder organizar algo nuevo totalmente independiente, la elección estratégica fue de crecer y desarrollarse en el interior de la familia cooperativa histórica. No fue sim-

ple, pero fue una elección estratégica y la construcción de una entidad específica, digamos, la masa crítica política para pedir, obtener un estatuto legal propio, ha podido ser gestionado porque era novedad de concepto y de experiencia y no se han traducido en una separación organizacional.

En los años 90 las cooperativas sociales italianas intentaron buscar un lugar de representación a nivel europeo también, lo más apropiado para representar la novedad de las cooperativas sociales entre los varios comités sectoriales europeos: consumidores, crédito, agrícola y otros, que trabajan en Bruselas. Pareció claro que era la CECOP, la Confederación Europea de Cooperativas de Trabajo Asociado. Era la más próxima al estilo en principio. En ese caso también más que tratar de promover una nueva entidad europea, la elección fue aprovechar lo que ya existía para hacer masa crítica política más grande. Y lo que fue muy interesante fue descubrir en varias organizaciones miembros de la CECOP la existencia, la difusión de otras experiencias de difusión, de otras experiencias de prestación de servicios sociales y de servicios de integración de personas con dificultad, con discapacidad, con formas cooperativas.

Pasar de las diferencias entre los sistemas jurídicos y las diferentes tradiciones, se ha puesto de manifiesto que en todos los países de Europa, se utilizan formas de economía social en relación con una orientación social explícita. En la experiencia europea, estamos asociados también a

Cooperative Europe, la nueva plataforma de las cooperativas europeas.

Segundo “partenariado”, y he escuchado ayer que habéis tenido un taller un poco digamos “efervescente” con los sindicatos.

El sindicalismo se quedó hoy día un poco distante, es mi opinión, y a veces hostil hacia la actividad social. En parte es debido al desconocimiento, pero también a veces, no sé si hay sindicalistas en la sala, por la contradicción de su misión de defensa del asalariado clásico. Los sindicatos han tenido en el pasado poco en cuenta las varias formas de empresas de la economía social. Frente a la precarización del trabajo, a la subida exponencial de formas atípicas de trabajo sin garantías, en los últimos años los sindicatos de la Confederación Europea de los Sindicatos, a veces es más fácil buscar acuerdo a nivel europeo que a nivel nacional. Gracias a un importante esfuerzo de acercamiento realizado en particular por las cooperativas, comienzan a interesarse por la economía social.

Un ejemplo concreto que tiene unos años pero fue fundador de nuestra actividad con los sindicatos. El Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo, eso es noviembre de 1997, en sus conclusiones ha expresado sobre esta cuestión, el papel que puede jugar la economización. Gracias a esta afirmación, el papel de la economía social ha recibido un impulso considerable. A punto de que ha sido incluido en las líneas directrices para

empleo, líneas según las cuales cada país debería elaborar un plan nacional de acción para el empleo. Ello ha sido posible, puesto que en la preparación de la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo, sindicatos y organizaciones de la economía social han decidido hablar de una voz, de una sola voz, mediante una declaración común para reclamar una verdadera política de la Unión Europea en favor del desarrollo de la economía social y del empleo. Fue un gran éxito. Fue el fruto de años de trabajo, de acercamiento a través de proyecto común, de encuentro, de paciencia.

Las organizaciones, hay que decirlo, necesitan tiempo para asimilar cambios y novedades, y la CEP-CMAF también lo demanda así, una mayor atención a la economía social afirmando que las organizaciones de economía social son empresas y sostienen activamente a los objetivos de la política europea. Política social, empleo, desarrollo local, cohesión social, responsabilidad social de las empresas, gobernanza, transparencia y especialmente los objetivos de Lisboa: atender al pleno empleo y reforzar la cohesión social. Y en tanto que empleadores, las empresas de economía social tienen la vocación de participar en el diálogo social directamente, incluso literalmente una organización de economía social ha de figurar dentro de organizaciones interprofesionales con vocación general, junto a la Confederación Europea de los Sindicatos, junto a la patronal europea,

junto a la Confederación Europea de Empresas Públicas. Sin embargo, esta petición no sólo no está siendo respondida, sino que están apareciendo signos evidentes de rechazo. Abrir las mesas de diálogo social a más agentes que los tradicionales, es decir sindicatos y patronal.

Tercer aliado posible. Es el "partenariado" con las ciudades, las autoridades locales y regionales. La capacidad de crear empresas y empleos como lo demuestran los estudios sobre la iniciativa local y empleo, y los nuevos yacimientos de empleos, se sitúa a nivel local, en colaboración con esos agentes locales. ¿Quién además de la economía social pueden dar garantía de enraizamiento local, de vocación al desarrollo, de la democracia económica integrando las necesidades de los ciudadanos, de una capacidad empresarial que presagia objetivos sociales?

El Comité de las Regiones, una de las instituciones europeas, destaca que la economía social desempeña un papel esencial a nivel local. En colaboración con los sectores privado y público contribuye a la cohesión social, a la formación de capital social, a la integración social, a la generación de empleo y a la creación de empresas a nivel local. A este respecto es preciso tener en cuenta, que las asociaciones y la economía social también contribuyen al nivel de los barrios y de los pueblos, al fortalecimiento de los municipios y regiones.

Cuarto aliado, son las instituciones financieras de la economía social. El de-

sarrollo de nuestro sector necesita establecer nuevos medios de financiamiento. Las experiencias son múltiples e interesantes. Con bancos cooperativos, fundaciones, con instrumentos financieros propios de las organizaciones cooperativas. Un ejemplo, siempre tomado de Italia que es la realidad que conozco mejor, es la experiencia de compromiso desde mayo del año pasado, entre las federaciones nacional de bancos de créditos cooperativo, FEDERCAS Segob Cooperative, que aglutina los 438 bancos de crédito cooperativo de Italia y la federación de las 4.500 cooperativas sociales Fedder Solidarità. El acuerdo se llama "Conto Tu, Conti Tu", es decir, "cuenta tú, tú cuentas", que tiene el objetivo de ayudar al desarrollo de las cooperativas sociales, facilitando la creación de capital patrimonial de cada cooperativa, y de su consorcio de segundo nivel. El acuerdo establece las reglas para conceder préstamos a un tipo de interés muy favorable. Para cada socio de cooperativas, por fortalecer el capital de su cooperativa, un máximo de 3.000 euros, y para cada empresa cooperativa, para fortalecer el capital de su consorcio, es decir la cooperativa de segundo nivel, en el cual participan con un máximo de 20.000 euros con un tipo de interés Euribor de 1% como máximo.

Además de la iniciativa importante de hacer trabajar juntas varias formas de empresas de economía social, quiero subrayar el hecho de que para desarrollar y capitalizar empresas cooperativas socia-

les no se han pedido subvenciones, sino se ha utilizado un típico instrumento empresarial: el préstamo bancario, que supone implicación en las actividades de la empresa, fidelidad, participación.

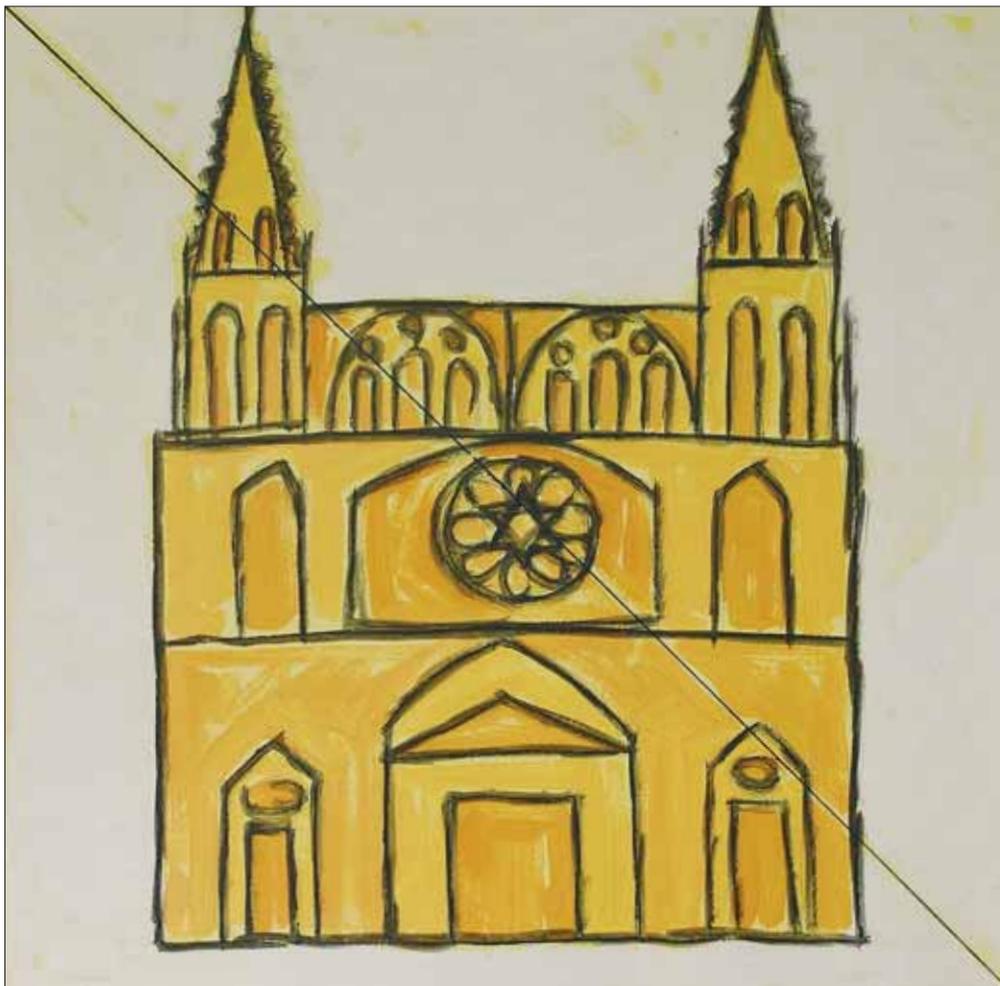
En último lugar, pero no menos importante, una alianza con las universidades. El haber consolidado a nivel europeo en los últimos años un grupo de universidades y de centros de investigaciones que nos acompañan en nuestro trabajo se ha revelado como una experiencia interesante y fecunda. Esto me ha confirmado la convicción de que no hay verdadera maduración de ideas, no hay avance político, no hay consolidación de instituciones si no se alimenta la presencia de actividad social con contenidos, aportes teóricos y culturales. A menudo los ataques a la economía social vienen provocados por el desconocimiento, la ignorancia, de las varias formas de instrumentos, estatutos empresariales que utilizamos. Hay una experiencia muy interesante de CIRIEC, también muy activo en España, la experiencia de otra red, de la red de MES que es un acrónimo que está para emergencia de las empresas sociales en Europa. Han demostrado la pertinencia de una gestión científica que acompañe el desarrollo del sector. En efecto, los estudios llevados a cabo hacen más visible y creíble las acciones sobre el terreno de cara al mundo institucional y permite mediante el apoyo de un argumento adecuado y neutro, esto no es el lobby que dice eso, es la academia, es el mundo universitario

y nos ayuda para reivindicaciones como sector emergente.

Para terminar, quiero dirigir un llamamiento a hacer un gran esfuerzo para reunirse, aunarse, agruparse, para hacer red. La tentación de centrarnos en nuestra experiencia particular y única es muy fuerte. Suponer tener fuerza y razones para caminar solo en la dimensión nacional. Sin duda en la dimensión europea no es posible. Las fuerzas que se confrontan son tan poderosas e influyentes, que si la experiencia de la economía social, no aceptan agrupar su energía, se condenan a la marginalidad en los debates que acompañan

la evolución de la Unión Europea hacia una Europa más abierta y solidaria, hacia una Europa de los ciudadanos, de todos los ciudadanos. La economía social y las empresas de empleo protegido con su modelo de desarrollo y sus valores, pueden contribuir a esta evolución.

La pregunta que me pusieron era: Economía Social, una alternativa eficaz para las empresas de empleo protegido. Mi respuesta es: no lo veo sólo como una alternativa, sino como una válida opción dentro del marco de la economía social. Un deber, un derecho, en el marco de la economía social.



RECURSOS HUMANOS Y EMPRESAS
SOCIALES, ORIENTACIÓN DE LOS APOYOS

Recursos Humanos y empresas sociales, orientación de los apoyos

Serafín Cruces Montes

Máster en Recursos Humanos y Profesor de la E.U. Jerez de la Frontera, adscrita a la Universidad de Cádiz

Yo primero quiero agradecer al Congreso la invitación que ha hecho para que pudiera estar aquí, y con respecto a lo que vamos a ver, yo lo he planteado en tres partes fundamentalmente. Me gustaría decir que, ya que estamos en un taller, como su nombre indica, aquellas cosas que vayamos viendo, que no se entiendan o que no se comprendan, me lo comentéis, lo preguntéis.

Vamos a hablar un poco del concepto de recursos humanos y vamos a derivar en lo que es la gestión de recursos humanos. Vamos a ir sobre todos los temas muy de puntillas, evidentemente. Y a continuación, vamos a hablar de los aspectos fundamentales que yo creo que son necesarios en cualquier tipo de empresa, porque la gestión de los recursos humanos es algo necesario en cualquier tipo de empresa,

empresas o centros oficiales de empleo, empresas que entre comillas denominamos ordinarias. Y vamos a ver esos aspectos, una pequeña descripción de los mismos y cómo podríamos nosotros orientar o qué factores tendríamos que tener más en cuenta, o tendríamos que ser más sensibles o por dónde tendrían que ir los apoyos, como se denomina actualmente, con relación a los recursos humanos.

Cuando hablamos de recursos humanos, evidentemente, la primera idea que hay que decir es que los recursos humanos los componen todas y cada una de las personas que integran la organización. Es decir, desde el gerente, el director, hasta la persona que coge el teléfono son recursos humanos. Los recursos humanos en estos tiempos que corren y en función de cómo está el tema empresarial, se encuentran muy devaluados. Yo lo voy a decir claramente, hay muy pocas empresas que hagan buenas políticas de recursos humanos, muy pocas. Hoy en día la tendencia es al contrato precario, a intentar explotar al trabajador, si te contratan cuatro horas, trabajas seis, no hay ningún elemento enriquecedor en el trabajo, la fuerza del trabajo tiene poca formación, perfectamente sustituible. Es decir, que el panorama, a priori, ya aviso, no es positivo. Pero, sin embargo, aunque hemos ido evolucionando a lo largo de la historia y hemos estado

viendo cómo a medida que la tecnología iba avanzando, parecía que el trabajo se iba a acabar, que la gente no iba a poder realizar ningún tipo de actividad. Y hemos visto que no, que la tecnología ha ido apareciendo, pero se han ido creando nuevos yacimientos de empleo, nuevas formas en las cuales realizar actividades. Y actividad evidentemente que no pueden hacer, ni máquinas, ni pueden hacer robots, ni pueden hacer muchos software de ofimática.

Es decir, que las personas se convierten en un elemento o un pilar básico de cualquier organización. Tenemos evidentemente, lo que son las instituciones, sus edificios, su material donde trabajamos, pero evidentemente eso sin personas no sirve absolutamente de nada.

Por tanto, las personas son un recurso valioso y en muchos casos irremplazable. Cuando estamos hablando de Centros Especiales de Empleo, cuando estamos hablando de personas con discapacidad, yo creo que debemos de enmarcar esa frase. Es decir, nosotros estamos trabajando fundamentalmente, sí para hacer una actividad laboral, pero estamos trabajando en pos de una perspectiva de la persona. Y eso evidentemente, se nos puede caer de la vista. Por tanto tiene un carácter estratégico, un carácter fundamental para la organización.

Por tanto en este plano en el que nos movemos, la persona debe de ser un elemento en el cual debemos invertir. Está claro, dicho aquí todo el mundo lo entiende, pero podemos salir a la calle y decir, "bueno, acabo de invertir en personas" y

lo primero que hace una organización cuando la cosa va mal, soltamos lastre. Es decir, las personas son un coste. Esa es la visión que hay de las personas. Sin embargo las buenas organizaciones siempre tienen en la persona un factor de rentabilidad. Es decir, la inversión en persona, la inversión en formación siempre va a determinar un carácter de rentabilidad. Por tanto, hay que decir que en cualquier organización y evidentemente, en los Centros Especiales de Empleo y en las empresas de economía social, las personas juegan un papel fundamental.

¿Por qué interesa la gestión de los recursos humanos? Bueno, nos podríamos remontar a principios del siglo pasado en donde a partir de la segunda Revolución Industrial, ya algunas personas empiezan a darse cuenta de que la gente que trabaja no es solamente una persona a la cual tú le das un dinero por una fuerza de trabajo. Una visión muy marxista del empleo. Empieza a haber personas que dicen "bueno, ¿cómo podemos rentabilizar el trabajo de las personas en las organizaciones?", empiezan a aparecer ya las típicas teorías de las relaciones humanas de Taylor. Es decir, que han ido evolucionando un poco hasta que hemos llegado a esta visión de la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, dando una perspectiva mucho más actual, la persona o la necesidad de gestionar personas, lo podemos dividir en tres aspectos.

Primero por una exigencia externa, del entorno. Los mercados tremendamente

cambiantes, que hacen que tengamos que adaptarnos rápidamente a dicho dinamismo. La era de Internet, donde, desde el aprendizaje, el *e-learning*, hasta la utilización de correos electrónicos. Bueno, la disponibilidad que tenemos de un potencial enorme de recursos humanos que están ahí. Que a golpes de correo los podemos llamar, aquí, en Indonesia, en Pekín, donde haga falta, sin ningún tipo de coste.

También el tema de la globalización, están apareciendo personas que no son de nuestro país. Que evidentemente el empleo está haciendo un mal juego con ellas, pasa en todos los países. El trabajo precario está empezando a ser una fuente para esas personas. También hay un rasgo de multiculturalidad. Es decir, estamos hablando de personas que tienen características culturales muy diferentes a las nuestras que tendríamos que integrar en nuestros centros de trabajo.

El tema de los cambios legislativos, intentar aunar distintas normas legales. E incluso el tema por ejemplo de la aparición de la mujer en el mundo laboral, que ha hecho también que se modifiquen en cierta manera, las estructuras del tipo organizativo.

Desde el punto de vista de la propia organización hay tres elementos que son clave. Por un lado la necesidad de ser competitivo. Es decir, estamos en un mercado y hay que pegarse codazos para intentar colocar nuestro producto. Tendríamos por tanto que coger a las personas que trabajan con nosotros y formarlas,

dotarlas de los conocimientos, los recursos necesarios, para que eso se dé a cabo.

Por otro lado también la flexibilidad de las empresas. Las empresas no son esas grandes pirámides que uno aprendía hace veinte años, que estaba el director arriba, la gente estaba abajo. Las empresas han sufrido un proceso de acordeón y son tremendamente planas, la polivalencia es un carácter clave en las organizaciones. Es todo tanto para un roto como para un descosido, uno hace de hombre orquesta, hace un poco de todo. Y evidentemente, eso también ha repercutido en los recursos humanos. Y luego por otro lado la reestructuración organizativa. Es decir, es importante saber con quién contamos. Porque si los tenemos que modificar, los tenemos que adaptar, tenemos que ver qué potenciales tiene uno, qué potenciales tiene otro, qué puesto está realizando, etc.

Y por último, también a nivel de exigencia individual. Lo primero porque cada vez se busca más una mejor, una perfecta adecuación entre el puesto de trabajo y la persona. Eso es un elemento clave. También la ética de responsabilidad social. Ojo, estamos trabajando con personas, no estamos a principios del siglo pasado. Hay que cambiar un poco el chip, y yo creo que cuando hablamos de Centros Especiales de Empleo y cuando hablamos de personas con discapacidad, eso debemos también de enmarcarlo.

La delegación de poder, como un elemento clave en las organizaciones. Es decir, ya no hay una persona que lo dirige todo,

sino que cada uno de los departamentos, cada una de las personas que se encuentran en la organización genera en cierta manera pequeñas parcelas de poder, en una responsabilidad compartida por todas las partes. Y luego también la prevención de riesgos laborales, intentar cuidar en cierta manera los niveles de seguridad de las personas que trabajan en las organizaciones.

Incluso en si das un paso más allá, no sé si verán ustedes el modelo calidad, en el modelo de calidad también hay un factor importante de recursos humanos. La calidad para el que no lo sepa o no lo conozca, busca fundamentalmente la satisfacción del cliente. Es decir, no solamente que el producto sea bueno o sea malo, sino que el cliente tenga altos niveles de satisfacción. Pero claro, ésa es una visión digamos, última, final. El modelo de calidad dice, “no, no, es que mire usted que un departamento con respecto a otro también tiene que estar satisfecho”. Es que hay una serie de pasos por medio que también necesitan ese nivel de satisfacción y por tanto no solamente el producto final, de nada sirve un producto bueno y un buen departamento de atención al cliente, si entre nosotros nos hemos estado pegando todo el día para sacar un producto a la calle. En ese modelo también hay que tomar una serie de medidas que están relacionadas con lo que fueron los recursos humanos.

Si ustedes ven el modelo, ese modelo tiene dos partes. Una haría referencia a los resultados y otra a los agentes. Y cada una de estas dos partes se compone de una

serie de elementos, que si ustedes se dan cuenta, tienen un porcentaje que sería la participación en el modelo. Estaría el liderazgo por un lado, la gestión de personal, la política y la estrategia, los recursos, sistemas de calidad y los procesos que se realizan como agentes. Y luego todo esto nos va a dar unos resultados. Resultado de satisfacción del personal, resultado de satisfacción del cliente, impacto que tiene lo que hacemos a nivel social y por último resultado del negocio.

Si analizamos esto poco a poco, nos damos cuenta que elementos como el liderazgo, como la gestión de personal, como la satisfacción del personal y la satisfacción del cliente, son aspectos que están vinculados directamente con la gestión de personal. Y la suma de estos tantos por ciento, nos dice que la mitad del modelo de calidad tiene o está afectado con lo que son los recursos humanos. Por lo tanto es también importante, no solamente quedarnos en la realización de un producto, sino, si queremos llegar a organizaciones que se denominan excelentes o a organizaciones de excelencia.

Bien, por tanto nosotros tenemos que hacer cosas en nuestras empresas. Y para ello tenemos que gestionar las personas. Hemos hablado de recursos humanos, pero ahora vamos a gestionar y a dirigir esas personas. Y para dirigir a esas personas o la gestión de recursos humanos, como ustedes quieran, nosotros tenemos que coordinar a esas personas, dirigirlas para llegar a unos objetivos.

Ayer cuando estábamos en la cena, Segundo Escolar hablaba de que en la catedral de Burgos, o las pirámides de Egipto, la sangre, el sudor les había servido para llegar a ese tipo de monumento tan estupendo. Bueno, pues es cierto. Eso es una forma de dirigir a las personas. Ponemos el látigo, se muere uno, ponemos otro, bien. Hay empresas que funcionan todavía así, perfectamente viables y llegan lejos. No se crean ustedes que se quedan muy atrás, llegan lejos. Pero no es la manera, evidentemente. Nosotros tenemos que gestionar las personas basándonos en unas políticas de recursos humanos que estén directamente vinculadas a buscar el énfasis, el desarrollo y el crecimiento de las personas con las que contamos en nuestro Centro Especial de Empleo o en nuestra empresa de economía social.

Es decir, tenemos que intentar que tengan más niveles de competencia, más niveles de creatividad y más niveles de satisfacción. Y esto nos va a llevar a tener un personal mucho más responsable, con más habilidades y con más recursos. Yo creo que ésta debe de ser la óptica, la línea que se debe seguir cuando hablamos de Centros Especiales de Empleo o de empresas de economía social. Esta debe ser la pauta. Hay otras organizaciones que no tienen esta pauta.

Bien, tienen otro tipo de política, "oiga, mis recursos humanos son perfectamente sustituibles, pongo a uno o cambio a otro, no necesito gente con ningún tipo de formación ni preparación. Lo preparo en dos

días, lo pongo en el punto de venta, una mañana o una tarde de preparación, no me sirve, a otra cosa mariposa". Bueno, es cuestión, como he dicho antes, de adoptar una política. Y yo creo que la política debe de ir tanto por mi experiencia como por mi formación, por esa línea. Por tanto, tenemos que buscar unir en cierta manera, dos aspectos. Cuáles son los objetivos de las personas y cuáles van a ser los objetivos de la organización.

Esto evidentemente, si nosotros hacemos aquí dos circulitos, aparece lo que denominábamos cuando éramos pequeños, el conjunto intersección. Y ese conjunto de intersección, nos dice que hay aspectos que van a ir de la mano, tanto entre los objetivos de las personas que están trabajando en nuestro centro, como de los objetivos que tiene la organización. Sí, tiene que haber ahí aspectos que sean comunes y que puedan evidentemente sentirse como propios, por parte de los empleados, por parte de la organización, para llevar a cabo, la actividad que estamos realizando.

Todo esto que he dicho, esta necesidad de una política de recursos humanos, este énfasis, las personas, todo esto se encuadra dentro de una palabra que nos gusta mucho a la gente de los recursos humanos y que evidentemente se hace poquísimos, que es la cultura organizacional. Aquí en España somos muy poco amantes de la cultura organizacional. Despotricamos muchísimo del lugar donde trabajamos, "oye tú ¿dónde estás trabajando? En tal sitio, buf, explotado, vaya mierda...".

Es decir, la gente rápidamente despotrica, no hay cultura organizacional. Y eso yo creo que es importantísimo, es importantísimo para que se puedan aunar esos dos elementos. Porque si no estaremos con personas que están trabajando, no están satisfaciendo sus necesidades, la empresa también está mosqueada, pero no quita trabajadores que no le interesa porque puede dar una mala imagen y evidentemente eso no marcha o no funciona bien.

La gestión de los recursos humanos, por tanto, tiene una serie de procesos básicos, hay múltiples, infinidad de ellos. Pero vamos aquí a repasar, yo creo que este pentagrama es un modelo muy simple, y que los puede ayudar un poco a comprender cuáles van a ser esos procesos.

Por un lado hay una serie de procesos que son elementales, básicos. Otros que son procesos de aceptación o procesos de anexión, como también suelen denominarse. Luego estarían los procesos de evaluación y compensación. Los procesos de desarrollo y por último los procesos de sustracción. Es decir, una vez que las personas abandonan la organización.

Entre los procesos básicos, nos encontramos con una serie de objetivos dentro de los recursos humanos que son fundamentales. Por un lado el análisis de puestos y la descripción de puestos de trabajo, lo que sería la planificación de los recursos humanos, la valoración de puestos, la motivación laboral y el manejo del conflicto. Manejo del conflicto como un proceso de negociación. Yo creo que la nego-

ciación es un elemento que está o subyace en la base del resto de los procesos, no aquí entendido como procesos de negociación colectiva, sino como ese dime y direte que todos nosotros nos manejamos en casa con nuestros hijos, con nuestra pareja, en el ámbito laboral. Ese tipo de intercambio para llegar a acuerdos o posiciones comunes.

Los procesos de afectación serían fundamentalmente dos: la selección y uno tan importante como la selección que sería la socialización laboral, que comentaremos más adelante.

Entre los procesos de evaluación y compensación estarían la evaluación del desempeño y la retribución.

En los de desarrollo estarían la formación y la planificación de carrera.

Y por último, en los de sustracción, evidentemente, también abarcaría lo que sería la planificación.

Bien, entre los objetivos de la organización podemos encontrar tres tipos de objetivos. Objetivo explícito, implícito y objetivo a largo plazo, aquéllos que están relacionados con los resultados finales. Entre los explícitos tenemos primeramente atraer al personal. Es decir, una organización tiene que tener como bandera que la gente quiera entrar en su organización y además atraer al personal que más adecuado sea. Ojo, ahora voy a comentar cuando hablemos de análisis de puestos, la persona más adecuada no es la más preparada, la más formada, no, no, no. Falso, es un error, uno va y se encuentra que de

oficial administrativo hay un señor que ha hecho económicas, tiene un doctorado en ciencias económicas y un máster. Mal, muy mal. Estamos desaprovechando personal. Por tanto, cuando hablemos aquí de eficiencia o de buscar personas por eficiencia no significa que haya que buscar un lumbreras para un puesto de telefonista. No, no van por ahí los tiros. Hay que adecuar perfectamente lo que es, por un lado el perfil o el requerimiento del puesto y por otro lado la persona que queremos meter. Por tanto hay que atraer personas que sean las más adecuadas para nuestra organización. Pero tenerlas, evidentemente, esto es muy complicado. Motivarlas, más complicado todavía y por último, ayudar, potenciar su desarrollo.

Entre los implícitos estarían tres fundamentales: obviamente la productividad, la calidad de vida en el trabajo, es decir, no solamente pagarle por lo que hace, sino intentar que la persona tenga un viso de futurabilidad de la empresa, que se le satisfagan algunos tipos de requerimientos del ámbito personal que son fundamentales para realizar el trabajo que está haciendo, etc. Y por otro lado, evidentemente el cumplimiento de la normativa existente.

Y entre los objetivos a largo plazo, los resultados finales, un elemento clave de cualquier organización es la supervivencia. Los beneficios, el que sea rentable, es una empresa y la competitividad, también es clave dentro de las organizaciones.

Y por último la adaptabilidad. Decíamos anteriormente una transparencia,

decía, “bueno, vamos a ir adaptándonos a unos entornos dinámicos”, cómo cambia el mercado y cómo nos tenemos que ir adaptando para poder ir sobreviviendo.

Hemos visto los objetivos, hemos visto algunos aspectos, vamos a ver un recorrido sobre qué aspectos vamos a ver. Vamos a hablar sobre el análisis de descripción de puestos de trabajo y de la valoración de puestos. Yo estoy seguro que muchas de las cosas que estoy contando aquí, ustedes las hacen en sus organizaciones. Y a lo mejor las hacen más por buena fe o por buena voluntad que por conocimiento científico y así las cosas salen casi siempre cuando se trabaja. Con lo cual yo voy a ir comentando y en aquellas cosas que ustedes tengan más dudas me paro más, pero vamos a hacer un repaso somero.

Análisis de descripción en los puestos de trabajo y la valoración, la evaluación del desempeño, la selección y socialización laboral, la motivación laboral, la comunicación y el conflicto y la negociación de habilidades sociales interpersonales.

No podemos perder de vista que en nuestras empresas, en nuestros Centros Especiales de Empleo tenemos trabajadores. Y eso es una cosa que muchas veces cuesta en un trabajo dirimir: la persona con discapacidad, del trabajador. Yo he vivido circunstancias conflictivas con trabajadores y digo, “y ahora, ¿qué hago?”. Claro, una persona con discapacidad que le pongo una sanción. Porque claro, esa especie de límite que está ahí, muchas veces nos cuesta

trabajo para realizar una política de recursos humanos adecuada. Eso hay que tenerlo muy claro. Es decir, estamos hablando de personas con discapacidad pero son trabajadores y estamos en una empresa que eso también es muy claro. Pero bajo ese prisma o ese paraguas de una política de recursos humanos buscando fundamentalmente el enriquecimiento de las personas que trabajan en la organización.

El análisis de descripción de puestos de trabajo, yo creo que es el alma de los recursos humanos. Es decir, es conocer perfectamente cuáles son las posiciones laborales que están en nuestra empresa. Siempre en cualquier tipo de empresa, cuando preguntamos esto rápidamente te responden con la típica lectura de las categorías profesionales, “sí, porque aquí hay un abogado, un economista y dos montadores, tres cargadores”. Bien, está bien, es una forma pero no es la más adecuada. La más adecuada es intentar buscar cuáles son las actividades que tenemos que realizar y a partir de ahí dar una posición laboral. Y esa posición laboral, después a lo mejor, dar trabajo a una persona con una categoría profesional, pero no va a ser la categoría profesional quien me va a dar el puesto de trabajo, no, sino la actividad que yo realizo. Y a partir de ahí voy a buscar el puesto de trabajo.

¿Qué fines? ¿Para qué sirve? Evidentemente, primeramente para tener un inventario, un catálogo de posiciones laborales. Ver realmente también cuando esas posiciones laborales las vayamos a evaluar,

qué punto estratégico, qué importancia tiene cada una de ellas en la organización.

Luego también una herramienta que nos sirve de punto de partida para otras cosas. Si tengo un buen puesto de trabajo diseñado yo sé perfectamente qué perfil voy a necesitar para cubrir ese puesto. Y yo entonces en el proceso de selección debo tener muy claro. Que hace falta un médico, ¿un médico para qué? A lo mejor hace falta algo como auxiliar de clínica, nos sirve para lo que queremos. Es decir, eso es un error que constantemente ocurre en las organizaciones. Nos va a servir de base para la selección, la valoración, la retribución, etc. Y luego también una información detallada, no solamente sobre el puesto, sino qué condiciones tiene ese puesto. A nivel de ruidos, sonoridad, luz, humedad, etc.

Bien, en este proceso es muy importante la recogida de información. Hay muchas formas de recoger información, puede ser a través de un cuestionario, a través de observación, puede ser a lo mejor, si estamos trabajando en un Centro Especial de Empleo y tenemos una actividad muy parecida a otro, preguntar en otro, “oye mira, este puesto, qué requiere, qué tareas son las que lleva”. Se puede también hacer una lista de incidentes críticos, que se llama, plantear, “oiga, pues yo en mi puesto de trabajo hago esto, hago esto, que es lo más importante”, mira, ya me dará una idea de lo que se hace ahí.

Bien, entre los elementos del análisis del puesto de trabajo está la identifica-

ción, nombrar lo que es el puesto de trabajo. Ya veremos qué tipo de categoría profesional es la que puede caber ahí, si la persona tiene algún tipo de supervisión. Luego está la misión, la misión es muy interesante porque te va a dar un poco la clave de cuál va a ser el objetivo tuyo dentro del puesto de trabajo. Es una pequeña, una o dos frases cortas, en la cual dice, "puesto tal sirve para tal, tal y tal cosa, en el ámbito de la organización". O sea tú sabes ya realmente qué es lo que estás haciendo.

Luego estarían lo que son la naturaleza y el alcance del puesto. Aquí habría que meter todo lo que es el desarrollo de las actividades, qué hace, cómo lo hace, para qué lo hace, con qué frecuencia lo hace. Todos hemos trabajado y a lo mejor dicen, "usted tiene que hacer tal cosa", y a lo mejor dice, "bueno, pero yo tengo que hacer esto, esto y esto" y resulta que como esto y esto me gusta más, le dedico más tiempo. Y esto y esto que me gusta menos, le dedico menos tiempo. Claro, nadie me ha dicho nada para el tiempo y alguien me viene después por detrás y me dice, "vea usted, no, no. Se ha equivocado, a lo que dedica menos tiempo, más tiempo", "oiga, pues dígamelo, deme usted un análisis del puesto en condiciones y me dice y yo me atengo ya a lo que tengo que hacer".

Esto es muy importante, porque nos va a servir luego para un paso fundamental, que es la evaluación del desempeño. Somos muy amantes de eso, de "todo va

bien, no pasa nada", hace una cosa mal, ¡bom!, leñazo. Oiga, eso ¿cómo es? Dígame qué es lo que quiere que haga, cómo lo haga, lo vemos y a partir de ahí podemos llegar a un acuerdo si hay que modificar o tengo que modificar un comportamiento.

Luego estarían las dimensiones, dimensiones del tipo de retribución, del tipo de retribución económica, si tiene complementos, si tiene algún tipo de formación que haya que añadir al puesto de trabajo.

Todo esto es puesto de trabajo, y puesto de trabajo, aunque parezca mentira, sin pensar en persona. Lo que es el puesto de trabajo. Para esos puestos de trabajo hacen falta personas, evidentemente. Necesitamos ver qué perfil va a ser el que necesitamos para cubrir ese puesto de trabajo, qué conocimiento y qué experiencia son las requeridas. Para cubrir este puesto de trabajo me hace falta una persona con tal capacidad manipulativa, con tal capacidad cognitiva, con tal destreza de tal tipo o con una formación determinada, etc. Se va a hacer el perfil profesiográfico, es decir, análisis de puesto, perfil profesiográfico. Claro, ya verán ustedes, si van a hacer un proceso de selección y tienen un puesto que cubrir y tienen esto bien hecho, tienen la tarea bien hecha y tengo mi perfil, ya sé rápidamente qué es lo que quiero, qué características quiero en la persona para que pueda cubrir ese puesto.

¿Qué podemos hacer o cómo podemos ser nosotros sensibles, desde el punto de vista de los recursos humanos para

realizar ese tipo de tarea? Bueno pues, el personal del Centro Especial de Empleo o el personal de apoyo deberá, entiendo, hacer muchas cosas, pero voy a señalar aquí algunas cuantas pinceladas que pienso que son importantes.

Primero, conocer de manera completa y exhaustiva, cuáles son las posiciones laborales de las personas que trabajan en un Centro Especial de Empleo o una empresa de economía social. Lo que decíamos antes, tener un inventario claro.

Por otro lado, y yo creo que es fundamental, y fundamental en que hubiese un acuerdo, formular las herramientas sencillas y comprensibles, que nos permitan la recogida de información y la comparación de las diversas posiciones laborales. En el mercado hay muchos tipos de entrevistas y muchos tipos de herramientas. Pero claro, aquí lo interesante sería que a lo mejor distintos sectores de Centros Especiales de Empleo pudiesen tener una herramienta con la cual comparar personas o puestos de una empresa, con puestos de otra empresa. Y además de una forma sencilla. Esto es muy importante, en este tipo de temas siempre la gente se lía muchísimo. Sencillo.

Luego, importante también, describir lo que son las frecuencias, la temporalización, la forma de realización de las tareas, de manera sencilla. Utilizar el infinitivo de carácter global y unitario, en donde los pasos no sean complejos para que puedan ser asumidos por la persona con discapacidad, realizando el trabajo de manera efi-

ciente. Es decir, ese diseño de puesto de trabajo lo vamos a trasladar a la persona y le vamos a decir, "mira, tienes que hacer esto, y a esto le vas a dedicar tanto tiempo, y esto es esto y le vas a dedicar tanto tiempo". Porque nos podemos encontrar, me pasaba también, gente que le gustaba muchísimo hacer una tarea, pero tenía otra que no le gustaba, "no mira, tal tiempo para esto, tal tiempo para esto". Y de una manera clara, muy sencilla. En este tipo de cosas tendemos a utilizar una cosa que se llama, la jerga de expertos. Como cuando tú vas al médico y te dice, "usted tiene un traumatismo craneoencefálico", que es un golpe en la cabeza. Pero lo dicen así, se entera el médico, uno se despista. Es decir, hay que ser muy claros, tremendamente claros cuando tenemos que describir esto. Después añadirle información de análisis del puesto al desarrollo curricular del trabajador. Es muy importante que la persona que trabaja en un Centro Especial de Empleo y en una empresa de economía social tenga un desarrollo curricular hecho por la organización. Y sepa, "oye menga-nito es tal, tal, tal en tales tareas". Eso es fundamental también.

Por otro lado, diseñar una herramienta de perfil profesiográfico, también sencilla y exhaustiva, donde la asignación de rasgos sea clara, objetiva y permita también la comparación con otros perfiles. Vuelta a lo mismo, una herramienta en la cual podamos catalogar a nuestras personas, nuestros trabajadores y a partir de ahí comparar unos con otros.

Estudiar el perfil profesiográfico para conocer el potencial de los recursos humanos y reorganizar si fuera precisa la organización. Eso ha pasado en muchas ocasiones, tenemos personas trabajando en puestos determinados y resulta que ahondamos un poquito sobre el potencial que tiene y sobre las tareas que están realizando y resulta que luego tenemos gente en el lugar equivocado. Entonces hay que ver si necesitamos una reestructuración a partir de ese análisis. Y por último utilizar la información para procesos selectivos de valoración y evaluación posterior, que era lo que os comentaba anteriormente.

Vamos con la valoración de puestos. Otra herramienta también importante dentro de las organizaciones. La valoración de puestos busca fundamentalmente dotar de valor al puesto que se realiza en la organización. No al rendimiento de la persona que realiza ese puesto. No, al puesto.

Cuando nosotros hablamos de valoración, casi siempre tiene un carácter fundamentalmente basado a lo que son retribuciones justas. Y es un tema, también se lo comento aquí a ustedes que se usa mucho en las organizaciones porque hay siempre convenios colectivos los cuales aparecen ahí los complementos, aparecen tal, entonces no nos mareamos mucho con esta cuestión. Pero por ejemplo resulta interesante, recuerdo también una vivencia en un Centro Especial de Empleo donde había cuatro trabajadores que tenían la misma

categoría profesional. Estaban haciendo tareas parecidas, pero uno de ellos era una persona que tenía unas dotes, unas capacidades, de organización, de gestión, de distribuir tareas; es decir, tenía más posibilidades. Ese puesto de trabajo evidentemente hay que valorarlo de distinta manera al de los otros tres. Y claro, eso tiene un valor añadido, aunque las cuatro personas tuviesen la misma categoría profesional. No sé si me explico. Bien, busca retribuciones justas, busca también medida, en cierta manera, lo que sería el coste de personal y un tratamiento objetivo a nivel de revisión de salario.

Sistemas de valoración hay muchos. Cogemos nuestra empresa y empezamos a comparar puesto por puesto: éste está por encima de éste, éste tiene más valor que el otro. Podemos descomponer el puesto en una serie de factores que nos parezcan adecuados. Podemos darles puntuación a esos actores, podemos crear una escala en la cual nosotros podamos ir ubicando cada uno de los puestos. Bien, hay muchos. La tendencia actual es valorar los puestos de trabajo en función de tres criterios.

Un criterio competencial, es decir, de habilidades, de requerimientos. Otro criterio sería de capacidad de resolución de problemas, de creatividad, de autonomía. Y por otro lado un criterio de responsabilidad. Son tres ejes muy interesantes, que si nosotros pensamos en cualquier puesto de trabajo, en cualquier puesto de trabajo hacen falta una serie de características para cubrir dicho puesto. En cualquier

puesto de trabajo tenemos que realizar una tarea de alguna manera o solucionar algún tipo de cosa. Y esa tarea, esa labor que estamos realizando tiene una responsabilidad. ¿De acuerdo?

Volvemos a lo de apoyo. ¿Cómo podemos acercarnos o intentar adecuarnos con este aspecto de la gestión de los recursos humanos?

Pues lo mismo, utilizar una herramienta de evaluación también que en la medida de lo posible salvaguarde la autoestima de la persona con discapacidad cuando se establezcan comparaciones. Hay que tener mucho cuidado. Las personas con discapacidad, sabemos todos que hay muchas tipologías, pero todos sabemos que hay siempre un cierto pique, si uno es más, si otro es menos. Ojo, cuidado, lo que no podemos hacer, que lo señalo ahora, es una de esas clasificaciones tremendamente polarizadas, “no, oye es que la elaboración de este puesto es fantástica y este puesto está por los suelos”, no. Por tanto no establecer clasificaciones muy polarizadas que se traduzcan en políticas retributivas que puedan potenciar en cierta manera, más desunión, más follón, más conflicto, mal clima en una palabra, que la unión de la plantilla y por tanto aunque ésta tenga criterio de científico, es decir que sí, que hay un señor que tiene una evaluación magnífica y otro, una evaluación terrible. Si lo polarizamos vamos a generar problemas dentro de la empresa.

Luego, algo importante, es traducir la evaluación no solamente a efectos econó-

micos. Ya lo hablaremos cuando lleguemos a motivación. Pero hay que traducirlo también a nivel de satisfacción personal. No solamente es un elemento que sirva para tener algún complemento o algún tipo de ingreso más. No, sino para ver también si la persona va a estar más contenta, se va a sentir más realizada. Eso es muy importante.

Con respecto a la evaluación del desempeño, es otra técnica, otra área de los recursos humanos que busca valorar, evaluar, cómo trabaja, cómo produce, una persona en un determinado puesto. La evaluación nos permite en primer lugar un elemento importante, que es la eliminación de prejuicios y subjetividades. En el ámbito, vamos a ponernos ahora entre nosotros y todo el mundo sabe que “mengano, ¿qué? ¿Cómo hace las cosas?”, “bien”. Nos da una impresión, nos damos, “ah, trabaja, no trabaja”, y unas cosas un poco de andar por casa. Y eso es terrible, si a uno le cae bien, “bueno, mengano es bueno, trabaja”, si uno le cae mal, “que va, no hace ni el huevo”. Es decir, eso es muy peligroso, y más si lo trasladamos al ámbito de la persona con discapacidad. Tenemos que ser muy serios.

Claro, muchas veces cuando entramos a trabajar en un sitio, “tú te vas a encargar de esto”, pero resulta que ese “esto” tiene un montón de tareas por debajo que no nos han comunicado, no lo sabemos hacer, hacemos unas más, otras menos. Ojo, tenemos que eliminar por tanto todas las subjetividades. Cuando hagamos una

evaluación. Esa evaluación, que casi siempre lo más recomendable es una entrevista de evaluación, tiene que tener un carácter bidireccional. Es decir, no sentarnos con alguien y decirle “usted ha hecho mal esto, esto y esto y haga usted el favor de hacer mejor esto, esto y esto”. No, “hemos hecho esto, nos reunimos hace tres meses, esto era el objetivo, vale mira, esto se ha logrado, esto no, ¿qué ha pasado? Esto ha costado más trabajo, ¿qué te parece?”. Es decir, que haya un factor de comunicación importantísimo en esa entrevista. Que sea participada y consensuada, es decir que se llegue a criterio, que en entrevistas posteriores de evaluación, haya recibido participación del trabajador. Eso es fundamental.

Analizar también en dicha entrevista, cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de la persona. Porque claro, el trabajador puede tener un potencial para hacer unas cosas, para otras no, y eso tiene que quedar también claro cuando hablamos con él. O sea la entrevista tiene también, las evaluaciones de desempeño tienen un carácter terapéutico, es muy importante. Porque no estamos haciendo el valor puro y duro, “lo hace mal, lo hace bien”. No, no, no. No tienen que ir por ahí los tiros, tiene que ser una cosa mucho más compleja y en la cual tenemos que gastar un tiempo importantísimo.

Acordar los objetivos que vamos a plantear para posteriores evaluaciones y marcar también en esas evaluaciones el progreso que tiene la persona y vincular-

lo al desarrollo profesional que va a tener en la empresa. “Oye mira, vamos bien en estos puntos, podemos seguir avanzando, vamos a llegar a tales niveles de rendimiento, cuando estemos aquí podemos pasar de fase”. Es decir, plantear también un poco de desarrollo profesional.

¿Qué podemos hacer aquí? Por un lado comunicar las tareas a realizar y obtener *feedback* sobre la comprensión de las mismas. Esto es muy importante, es decir, informamos muchas veces de cosas, pero la información es la comunicación. La comunicación se establece cuando hay *feedback*, cuando realmente nos llega si la persona a la que hemos dicho las cosas lo entiende o no.

Por otro lado, consensuar las tareas a evaluar, contando con las aportaciones del trabajador, lo hemos comentado hace un momento. Esto también es importante y es ceder en algunas tareas que el trabajador cree importantes para el desarrollo del puesto. Y digo ceder porque en muchas ocasiones no es relativamente importante, pero la persona se encuentra satisfecha con realizar un determinado tipo de tarea, le gusta, le motiva y dice, “esto me gusta a mí, no me importa”, “bueno, venga, vamos a meterlo, contamos con ello”.

Introduciendo en la entrevista de evaluación el elemento acerca de su desarrollo profesional en la organización. Lo hemos comentado también anteriormente. Y abordar por tanto las disfunciones manifiestas intentando, evidentemente, no disminuir la autoestima del trabajador y

haciéndolo sobre la base de elementos objetivos y tangibles. “Teníamos que hacer cuatro, hemos hecho dos”, “teníamos que haber hecho tal cosa, la hemos hecho de tal manera”. Es decir, siempre sobre elementos tangibles.

Con respecto a la selección. Bueno, no voy a pararme en lo que es la selección, la selección es fundamentalmente un proceso de comparación entre lo que es el puesto y el perfil. Y tiene una serie de etapas. Vamos a pararnos realmente en lo que creo que es más importante para todos nosotros.

Consideraciones previas con respecto a la selección, cuando entra alguien en nuestra organización, dos elementos que parecen fundamentales. Primeramente tenemos que pensar que las personas con discapacidad deben tener un currículum vitae o un perfil laboral en el cual se muestren sus competencias y habilidades. Eso es muy importante y eso yo creo que también se tendría que plantear de una forma genérica. Porque ayudaría muchísimo a saber el potencial que tiene una persona cuando se acerca a un Centro Especial de Empleo, no que cada uno lo organiza de la mejor manera que puede, que sabe; y eso eliminaría problemas.

Y por otro lado también potenciar desarrollos curriculares. Hay una experiencia en el 2005, donde se intentó formar desde el punto de vista universitario a dieciséis personas con discapacidad. Claro, evidentemente, dándole una serie de elementos muy peculiares, pero es una forma de

aproximarnos, de dotar en cierta manera de contenido académico a las personas con discapacidad que creo que también es tremendamente importante. Cuidar observaciones de la selección, que generan ansiedad y dificultan dar una buena imagen en el proceso. Si para nosotros un proceso de selección genera ansiedad, pues a una persona con discapacidad, doblemente. Evidentemente, tenemos que tender más a lo que es la prueba profesional.

Y por otro lado, muy importante realizar un buen proceso de socialización. La socialización es el proceso en el cual una vez que tenemos a la persona, esa persona se va a desenvolver en el ámbito de la organización. Y hay una serie de claves, como son los trabajadores, los compañeros, el entorno familiar, que tienen que apoyar a ese proceso de socialización. Porque a partir de ese proceso la persona va a entablar lo que se denomina un “contrato psicológico” con la organización; y eso es fundamental. Es como cuando nosotros vemos a alguien que habla de su empresa, “mi empresa es lo mejor del mundo”. Cuarenta personas, ¿qué ha pasado? ¿Les han comido la cabeza? No, no, estamos haciendo un contrato psicológico importante con la organización, y es algo muy positivo y muy bueno.

De la motivación, me gustaría comentar mientras que lo retributivo no es lo más importante; es importante, pero no es lo más importante. Hay muchas técnicas de motivación empresarial, y vamos a ver qué es lo que nos puede servir. Por un

lado, cuidar el tema de la retribución y de los complementos. Vuelvo a repetir lo mismo con el tema de las comparaciones. Suelen entenderse mal.

Planificar el desarrollo profesional para que les sirva de elemento motivador. Es decir, apartamos el tema económico y ahora tenemos que plantear otra serie de elementos que motiven. Esto nos pasa exactamente igual a todos; evidentemente si sube el IPC, pues es lo que sube. Bueno, tenemos que buscar otra serie de elementos para agarrarnos y para encontrarnos motivados.

Potenciar, solicitar y aplicar, en su caso, la participación del trabajador, es decir, ver la persona, sus habilidades, sus comentarios, sus opiniones, forman parte de lo que hace y es bien evaluado y se cuenta con ello. Dotar al trabajo de elementos directos, enriquecedores y creativos, que atenúen el carácter repetitivo. Eso es una cosa muy importante. Las tareas de los Centros Especiales de Empleo en gran medida son tareas tremendamente rutinarias, tremendamente repetitivas. Ojo con esto, eh. Esto hay que cuidarlo muchísimo. Yo propongo también el tema de las rotaciones de puestos.

Utilizar el tema del reforzamiento positivo; esto es tema de aprendizaje, pero es básico: recompensar aquello que se hace bien. Esto es fundamental, porque son las conductas que van a quedar. Y plantear conductas alternativas a las sancionadas, es decir, cuando veamos que algo no va bien hay que plantear conductas alternati-

vas, no quedarnos solamente en la sanción sobre el tipo de comportamiento. Estos deben ser hechos que son objetivos sin generalizar a otros comportamientos.

Potenciar la escucha activa para atender a los requerimientos del trabajador. Yo me acuerdo que había una persona que había trabajado en el Centro Especial de Empleo, y cada vez que venía a verme “oh, aquí está otra vez mengano”, y claro, llega un momento en que uno, como que cierra un poco el oído. No, no, no, eso era un error; hay que escuchar activamente. Y escuchar activamente significa dar empatía, y dar empatía es un elemento motivador de primer orden.

Potenciar el trato adecuado, respetuoso, potenciando la autoestima y el desarrollo laboral adecuado y, lo que comentaba anteriormente, que era rotar trabajadores, que enriquece en cierta manera el abanico de actividades y nos permite también contar con la posibilidad de jugar con ellos en un momento dado que haya que plantear algún tipo de reestructuración o de flexibilización organizativa.

Y potenciar la sintonía entre el clima laboral y familiar del entorno favoreciendo la integración y el contrato psicológico. Es decir, que haya una sintonía entre lo que es familia, ambiente...

Bueno, la comunicación, pues lo mismo es un elemento fundamental también dentro del ámbito de los recursos humanos. Hay que tener mucho cuidado con la comunicación, porque sobre todo en los Centros Especiales de Empleo y con la

persona con discapacidad, suelen tender a utilizar elementos comunicativos como un elemento, un resorte, clave para su funcionamiento vital. Y eso realmente no es bueno.

Tenemos que comunicar, bueno, expectativas laborales, política de objetivos, posicionamiento, imagen, en fin... El que no haya una comunicación correcta deriva en la rumorología en determinados casos, no es un elemento positivo cuando hablamos con personas con discapacidad, porque tienden a estructurar sobre ese pensamiento gran parte de su actividad cognitiva, y eso va a dificultar fundamentalmente, no sólo ya el hecho laboral, sino el hecho de relación con otras personas. Y eso hay que cuidarlo muchísimo. Hay una idea en las organizaciones que dice que mientras menos sepa el trabajador, mejor. Como la información es poder, pues quien la tiene la retiene. Y eso es malísimo; es muy malo y se hace en todas las organizaciones, no estoy hablando ya de Centros Especiales de Empleo. Es muy malo.

Bien, comunicación externa, de cara a la calle, evidentemente, de imagen, proveedores, otras instituciones; interna, que puede ser la informal, a nivel de toma de café, charlar. Pero luego está la formal que es la que nos interesa, de un carácter descendente, horizontal y ascendente. La descendente está abarcada fundamentalmente por la necesidad de transmitir una serie de objetivos por parte de la dirección de la empresa a las personas que trabajan de ella, bien a través de cir-

culares, bien a través de reuniones... Luego la ascendente es una comunicación más complicada, porque muchas veces no tenemos la habilidad suficiente, o las personas no tienen la habilidad suficiente para realizarla, habría que favorecerla en cierta manera. Y luego estaría la horizontal, que es la que permite la coordinación entre los diversos departamentos para la consecución de los objetivos. Hay barreras y problemas en la comunicación; la comprensión es un elemento clave. La disconformidad. Muchas veces somos informados de cosas que no nos gustan, y cuando las cosas que nos informan no nos gustan, pues no las aceptamos de buen grado. El déficit informativo, no dar suficiente información. Los parásitos, es decir, si esa información va pasando de boca en boca, pues a lo mejor lo que era en un principio se ha convertido en algo totalmente distinto. La jerga de expertos, si se utiliza terminología que no se entiende. La superfluidad, muchas veces se da información por dar información, eso nos conduce a una rutina informativa, y en muchos casos el dar una sobreinformación, genera una sobrecarga.

¿Qué podemos hacer por aquí? Pues potenciar la comunicación clara, concisa y concreta, hablando de aquellos casos que sean necesarios. Es decir, hay personas que pueden tener dificultad para comprender de una manera correcta cuáles son los mensajes que estamos intentando transmitir. Establecer un mecanismo, ya sean cuestionarios, reuniones, donde pue-

da manifestar su opinión libremente. Supongo que hay que utilizar técnicas específicas como grupo nominal o método Delphi, no sé si ustedes las conocen, pero son unas técnicas, se utiliza mucho a nivel directivo, pero funcionan muy bien con personas con discapacidad, porque se plantean un conjunto de tarjetas, para la resolución de un problema, entonces se aporta una idea. Cada uno aporta tres tarjetas, y esas tarjetas lo que se hace es que se ponen en la pared. Y se dan puntos verdes y puntos rojos a las personas, de manera que van puntuando las que les gustan más, las que les gustan menos, después de haber hecho bloques entre las que son más parecidas. Eso la persona que tiene más dificultad para comentar algo en público o le cuenta más trabajo, lo elimina, todo el mundo tiene el mismo nivel de participación, y se llega a situaciones de consenso sobre solución de problemas.

Canalizar lo que son opiniones y deseos de las personas, evitar la rumorología, establecer a través de la comunicación compromiso con los trabajadores, alternar circulares con reuniones de manera que se potencie el contacto directo entre profesional y personas con discapacidad.

El manejar, también es importante, elementos comunicativos sin introducir sesgos, juicios de valor, elementos tendenciosos... Sabemos que todos manejamos el lenguaje como queremos. Queremos decir una cosa y dejamos caer otra. Aquí hay que tener mucho cuidado con eso, hay que tener una comunicación clara,

directa, sin introducir ese tipo de variables, ¿verdad?

Y una cosa también muy importante es manejar la comunicación externa. Tenemos que dotar de un valor añadido a los productos, a las cosas que hacemos en las empresas de economía social y en los Centros Especiales de Empleo. Yo creo que eso es una labor que todavía está por hacer. Yo siempre digo que lo primero de las asociaciones a nivel de imagen, son los nombres que tienen, y algunos son realmente terribles para recordarlos. Entonces, hay que hacer una buena campaña de comunicación al exterior para intentar plantear nuestro producto en lo que es la sociedad.

Iba a hablar de negociación y algunas conclusiones, pero la discapacidad es muy variada también, y claro, cada uno tiene en su cabeza lo que sabe, y no se pueden aplicar patrones generales, eso también es comprensible. Como decía yo al principio, sabía que había hecho un esfuerzo muchas veces por intentar conjugar lo que es la teoría más básica en recursos humanos con el mundo de la discapacidad. Y ha sido un esfuerzo porque la literatura científica lo trata poco. Hay poca literatura científica que haya trabajado a la persona con discapacidad como recurso humano de empresa. Basta meterse en el tan querido Google y teclear "discapacidad y recursos humanos" y aparece de todo menos lo que buscamos... No sé cómo habría que gestionar los recursos humanos en lugares donde hay personas con discapacidad.

Lo que aquí hemos estado comentado, y no he terminado, no da para un curso; da para dos años de formación. ¿Por qué? Porque cuando uno empieza a meterse en cada uno de los aspectos que hemos estado aquí tratando, empiezan a aparecer cosas realmente importantes. Si se trabajan en grupo, evidentemente, ya aquello es realmente enriquecedor.

Hay una última cosa importante con el tema de la excelencia, y es que hay muchas personas en organizaciones ordinarias que necesitan lo que hemos comentado aquí, y no son personas con discapacidad. Es así de claro. Claro, con personas que evidentemente tienen algún déficit, hay gente más espabilada, gente

menos espabilada, y se puede aplicar perfectamente lo que hemos dicho aquí para una persona con discapacidad, exactamente igual. Porque, claro, tienes que cubrir ese déficit de determinada forma. La visión de los recursos humanos es una visión que es general para todo el mundo, y luego la tiene que adaptar un poco en función de si trabaja en el tema de hostelería, o de turismo... Lo vas adaptando un poco, pero básicamente es lo mismo, y podemos encontrar que aquello que intentamos en este foro solucionar para personas con discapacidad, pues hay que aplicarlo a personas que no tienen discapacidad, en el ámbito de la organización.



MODELO DE DESARROLLO EMPRESARIAL.
RENTABILIDAD, RENOVACIÓN TECNOLÓGICA
Y COMPROMISO POR LAS PERSONAS

Modelo de desarrollo empresarial. Rentabilidad, renovación tecnológica y compromiso por las personas

José Luis Martínez Donoso

Vicepresidente de FEACEM y Consejero Delegado de Fundosa Grupo

Confío que mis palabras –por cierto, no he tenido el tiempo que yo hubiera deseado para prepararlas– sirvan de reflexión y más que de reflexión de debate. Yo creo que debemos de debatir lo que aquí se exponga no sólo el día de hoy, sino en el futuro en las próximas organizaciones y en los próximos foros donde nos vayamos encontrando.

Soy consciente de que en algunos casos las discrepancias entre lo que yo exponga y lo que aquí se pueda percibir pueden ser abismales. Sí os pediría en todo caso una buena digestión de las mismas y que las analicemos desde la ase-

sia y sobre todo sin ser influenciados por la realidad cercana que conozcamos, que abramos un poco horizontes; si no, difícilmente podríamos caminar.

También estoy convencido que todos los planteamientos que yo pueda formular no serán de fácil implantación, inclusive algunos no serán implantables en el futuro en nuestras organizaciones, pero estoy convencido que muchos o parte de éstos seguro que, poco a poco, irán avanzando a ese modelo que yo aquí quiero exponeros.

Creo que se ha debatido o se ha hablado ayer de la LISMI. Yo no voy a entrar sobre la LISMI pero sí que la LISMI abrió en su momento la posibilidad de regular nuevas fórmulas del empleo protegido, en este caso de las personas con discapacidad. Se podía dar soluciones a las múltiples iniciativas que en ese momento estaban vigentes hace veinticinco años, del entorno de las personas con discapacidad que con voluntarismo lo habían puesto en marcha. También había parte de beneficencia, así como iniciativas de familias y también de entes privados que estaban en el entorno de la discapacidad.

El trámite para convertirse en empresa, Centro Especial de Empleo, contó con las máximas dosis de voluntad en aquel momento, pero seamos conscientes que algunos casos con pocos análisis empresariales para su puesta en marcha. Situán-

dose en todo caso en la actividad terapéutica que se venía realizando, el nicho que yo iba a cubrir era aquello que como terapeuta íbamos haciendo o incorporándose en actividad donde la mano de obra masiva era lo que primaba, la inversión no era ni tan siquiera estudiada, era muy poca la inversión para tecnología, o instalaciones también, porque no había recursos, o sea, no sólo porque no había un análisis, sino porque no había recursos. Y no se disponía en todo caso de una estructura empresarial dimensionada, es decir faltaba la lógica planificación y estudio de cómo se iba a comportar esa sociedad en ese mercado agresivo del mundo de la empresa en el que iba a tener que competir. Pongo por ejemplo, y yo lo digo y no sé si aquí hay presentes gestores o no de Centros Especiales de Empleo o de cabeceras que tengan Centros Especiales de Empleo, creo que es una realidad al día de hoy que la gran asignatura pendiente de los Centros Especiales de Empleo, que nacieron todos con esa asignatura pendiente y siguen con ella muchos de ellos, es la estructura comercial. Luego veréis cómo todo un gran monstruo dentro de la organización del Grupo Fundosa, tenía esa asignatura comercial pendiente.

Es evidente que las estructuras comerciales de los Centros Especiales de Empleo se realizan desde la propia Gerencia, desde el propio Jefe de Taller, desde el propio financiero, pero no hay una estructuración de los aspectos comerciales, cómo poderlos llevar a cabo.

Con este panorama, la gran mayoría de los Centros Especiales de Empleo se posicionaron en aquel momento en los mismos sectores de actividad, todos hacíamos lo mismo. Y por ello nos encontramos con una situación en algunos casos paradójica: es que todos nos convertimos en competidores de nosotros mismos. Pero es más, en nuestras propias organizaciones tenemos Centros Especiales de Empleo que nos hacemos la competencia unos a otros.

Yo creo que con una de las personas aquí presentes, con José María y con el propio Jesús, le comentaba en un foro parecido en Barcelona que nos habíamos encontrado que de un análisis de ciento sesenta y cinco Centros Especiales de Empleo, noventa se dedicaban a lo mismo, treinta y tantos a lo mismo y treinta y tantos a lo mismo y que eran de cinco, seis, siete... el que más, diecisiete trabajadores inclusive en proximidades de dos calles nada más el uno del otro y que en muchos casos pertenecían a una misma organización. Imaginaros las dificultades que conlleva gestionar todo eso a nivel empresarial.

Por lo tanto, nos hemos encontrado que estamos allí todos haciendo lo mismo y compitiendo entre nosotros mismos. Por eso, hoy podemos hablar o preguntarnos si se está en crisis o no en el modelo de Centros Especiales de Empleo, que en su momento se puso en marcha. Y vuelvo a repetir, no en cuanto a la fórmula para generar empleo con personas de discapacidad, que no creo que esté en crisis, sino a la prestación de productos y servicios en

las condiciones de competitividad y calidad existentes. Para que el mercado, y creo que ayer hubo algún conato, nos perciba como empresa de eficacia y eficiencia, como empresa de economía social que somos capaces de dar respuestas a lo que el mercado demanda y que nuestro primer objetivo es dar un producto y un servicio de calidad, pero que está hecho por personas con discapacidad.

Por lo tanto, yo dejaría una primera pregunta ya en el aire. ¿Están en crisis o no los Centros Especiales de Empleo? Con estos antecedentes, permitidme que exprese mi opinión, con el ejemplo de las acciones que se han llevado a cabo en Fundosa principalmente desde el año 2001 a la actualidad y como si se tratara de un caso práctico, lo vaya desgranando para que luego veamos qué es posible trasladar o no al entorno de la economía social de los Centros Especiales de Empleo. Para todos es sabido que en el año 89 la Fundación ONCE pone en marcha su grupo de empresas y lo pone no más lejos de la voluntad que cualquier otra organización que ya tenéis experiencia en hacer este tipo de actividades, sino como fórmula de encontrar un nicho, de posicionar e integrar personas con discapacidad en aquel mandato que el gobierno le había dado. Y no sabía hacerlo de otra forma, no tenía conocimiento la Fundación ONCE de integrar personas con discapacidad. Miró en su entorno y vio que la fórmula de los Centros Especiales de Empleo podía ser. Y es verdad que se lanza a crear Centros

Especiales de Empleo, y lo hace exactamente igual, a pesar de estar en una organización matriz más grande, más potente. Con una diferencia: que había más recursos; es verdad y montaba unidades con muchos recursos, que generaban mano de obra, pero como no tenían criterio empresarial luego veremos cómo hemos recogido los frutos de no haber planificado en tiempo. Y esa es la puesta en marcha de Fundosa en el año 89.

Vista la trayectoria y que algunos proyectos estaban creando buenos resultados en cuanto a integración de personas con discapacidad, pero he de manifestar aquí que no tan buenos en cuanto a la parte económica, seguía solo primando que lo importante era el empleo. En el año 96 se hace una reflexión interna y se llega a la siguiente formulación: si somos capaces de convencer a actores del mundo de la empresa que lo que saben hacer es fabricar su producto, comercializarlo y nosotros lo que sabemos hacer es formar e integrar a personas con discapacidad, lancémonos a la búsqueda de esa tipología de socios y vayamos juntos de la mano en proyectos. Y es cuando surge la “división de participadas” en el año 96.

Eso ha dado que en ese camino grandes compañías, como puede ser Ford España, como puede ser Grupo Siro, como puede ser La Bella Easo o como puede ser Delphi Metal, no el Delphi que está ahora en crisis, sino otra dedicada al sector del automóvil, pues encontramos en ellos la respuesta adecuada a lo que queríamos.

Ellos gestionan la parte de producción, la parte de comercialización y nosotros gestionamos los recursos humanos y llegamos a un pacto de cómo reinvertir los dividendos de ese negocio. Esa fórmula sigue siendo vigente y al día de hoy estamos en torno a las treinta empresas con este modelo, no todas del mundo de la empresa, también estamos con el sector de las asociaciones de la discapacidad en algunas de ellas y lo que se ha obtenido es tener ya en torno a los seis mil y pico de trabajadores, de los cuales el 72% son personas con discapacidad y están siendo todas ellas rentables con números muy, muy positivos.

En esa evolución, llegamos al año 2001. En el año 2001 nos encontramos un grupo de empresas filiales y un grupo de empresas participadas. En aquel entonces el número de ambos tipos de empresas superaban las 175 sociedades, y eso era ingobernable, ingobernable; muchas de ellas dedicadas a lo mismo. Teníamos veintitantas o treinta sociedades que se dedicaban a lo mismo, pero tenían su estructura societaria como una sociedad mercantil SA o SL, pero exactamente igual. Que perdía muchísimo dinero y que tenía la solución en que se podía dotar de recursos para que la situación en aquel momento se pudiera cubrir con fondos única y exclusivamente para cubrir pérdidas, pero no para avanzar. Las inversiones eran prácticamente nulas y os voy a dar un dato que sirva de estadística.

En aquel momento todos los recursos se destinaban a lo que vulgarmente se

dice “tapar agujeros”. Hoy los recursos que recibimos de la Fundación ONCE como grupo de empresas, como accionista a nosotros, no llega al 7% de las inversiones que nosotros realizamos cada año como grupo de empresas y éstas se sitúan en los últimos tres años en torno a los cincuenta millones de euros. Es decir, Fundosa está siendo capaz de generar por sí mismo el 93% de los recursos que requiere para sus inversiones. Año 2001, cero a inversiones, todo a tapar agujeros.

¿Qué reflexionamos en aquel momento, que es a lo que vamos a entrar luego en este capítulo? Que era ingobernable, como se ha dicho. No existía estructura comercial ninguna, no existía una profesionalización de las estructuras básicas de cada una de las sociedades y se nos iba mucho esfuerzo en gestionar tanta masa. Lo primero que hicimos fue ver si la unificación, la simplificación societaria, nos podía conducir a aliviar estructuras y que esa simplificación luego nos pudiera permitir tener unas sinergias de futuro entre las diferentes compañías que se fusionaban. Y concluimos que sí, y fusionamos tantas sociedades que nos quedamos en treinta. Entre comillas, “nos sobraron 145 gerentes”..., no quiero decir que fueran todos a la calle, “nos sobraron 145 gerentes” y sesenta financieros y cincuenta de personal, pero estaban ahí. Ese apartado lo hicimos el primer momento, por lo tanto vimos que la simplificación societaria nos aligeraba de estructura y que ese ali-

geramiento de estructura aligeraba también la carga de la compañía en la cuenta de resultados.

Otro análisis es que, una vez hecha esta simplificación societaria y que teníamos un excedente de estructura, también nos habíamos dado cuenta de que la estructura no estaba en el grado de profesionalización que el proyecto o los proyectos que estaban en marcha requerían para ser competitivos. Por lo tanto, aprovechamos también esa situación para cambiar lo que es la profesionalización de las estructuras. ¿Y cómo podíamos hacerlo eso? Era muy difícil. Debatimos mucho, y sólo llegamos a la conclusión de que necesitábamos algo que nos midiera realmente qué nivel de profesionalización necesitábamos y a la vez qué ajustes o formación requería el personal que teníamos en la estructura. Y decidimos instalar una aplicación, un RP, para los que no lo dominan es una aplicación informática que gestiona todos y cada uno de los módulos de una empresa, desde la parte de los apuntes financieros en toda su extensión, emisión de facturas, compras, ventas, apuntes contables, tesorería, recursos humanos. Iba dando todo ese apunte y es una aplicación integral, que estaba en ese momento y sigue siendo vigente hoy, instalándose o poniéndose en marcha en las grandes corporaciones empresariales de este país: Telefónica, Repsol... todas éstas.

Y llegamos a la siguiente conclusión: si unificamos todas nuestras empresas, implantamos y repartimos con un solo cos-

te entre todas ellas, como si fueran unidades de servicios compartidos, la implantación sería mucho más barata.

La herramienta, había dos en el mercado: una americana y otra alemana. Una de nombre comercial Oracle y otra de nombre comercial SAP. Nos decidimos por SAP porque era alemana pero no porque en aquel momento nos saliera el amor europeo, sino porque consideramos que el alemán era el más estructurado en su concepción de la empresa. Es una herramienta que te dice cuál es la empresa perfecta, técnicamente perfecta en la gestión. Y decidimos implantar esa herramienta con una salvedad, imponiendo el siguiente ejemplo: yo les decía a todos los directivos y mandos intermedios: "mira, el SAP trae una carta tipo que dice 'Muy señor nuestro'. Si queréis cambiar el 'Muy señor nuestro' por 'Estimado señor', os va a costar diez veces más y no es ese el objetivo. Es decir, todas las cartas de Fundosa deberán empezar por "Muy señor nuestro". ¿Eso para qué ha servido? Se han homogeneizado todos los procesos a nivel de gestión de Fundosa. Es exactamente igual el apunte contable de Fundotex que tiene veintisiete trabajadores en León, el 98% con personas con discapacidad, que el apunte contable de Flisa con sus dos mil y pico de trabajadores. El código 0328562 que se corresponde a limpieza es el mismo para todas las empresas. Todas las partidas de autorización, de generación, todos los informes son exactamente homogéneos. Por lo tanto, permite ajustar gestiones en personas. Por lo tanto,

homogeneización de los procesos y cambio cultural de las empresas fue un paso que tuvimos que dar para tener esa concepción de gestión modernista.

Yo sé que José María Ibáñez está esperando que le diga qué pasó con el patio, porque en definitiva tenemos 14.500 trabajadores, el 72% con discapacidad. Vale, ya tenemos toda la estructura muy formada, muy gestionada, con unas aplicaciones fantásticas, ¿pero qué pasa con el resto? El resto sólo podíamos hacerlo desde la óptica de empezar a ganar dinero y nos propusimos ganar dinero como objetivo. En el año 2001, el resultado de explotación de Fundosa filiales, estaba en -19 millones de euros. Entender que con un resultado de explotación así poco se puede hacer en el mundo de la empresa.

En el año 2006, el resultado de explotación de Fundosa es positivo, muy positivo, acogiéndonos a proyectos que en sus períodos de maduración inicial como todos sabéis dan pérdida, y así y todo es positivo. Pero triplicaremos ese positivo en el 2007, lo volveremos a duplicar en el 2008 y lo volveremos a triplicar en el 2009. A partir de ahí, ¿cuál es nuestro objetivo? Todos los recursos excedentes, todo ese resultado de explotación positivo, tienen que tener dos destinos.

El destino uno, única y exclusivamente el hacer que nuestras empresas sean cada día mucho más competitivas en materia de instalaciones, en materia de máquinas, en materia de que aquello que instalemos permita integrar a las personas

gravemente afectadas, a personas con problemas de difícil inserción pero que le podemos dar tecnológicamente la solución y por lo tanto ése es nuestro reto en la parte industrial, sin perder la competitividad.

Yo siempre invito a que vayáis, y os digo de todo corazón, y de que me llaméis por favor, la última lavandería, la última generación que hemos puesto en Sant Boi. Seguimos teniendo los mismos trabajadores que teníamos en la lavandería antes (cien trabajadores). Ahora tenemos cien trabajadores que no realizan ningún esfuerzo físico; está totalmente automatizado y totalmente preparado para tener inspectores de calidad en las plantas Flyser. Y poder ampliar muchos kilos y muchos turnos. Objetivo uno: hay que destinar recursos a las personas que trabajan en Fundosa basándose en adaptarles el puesto de trabajo, en avanzar en instalaciones más ergonómicas y demás.

Pero viene el segundo compromiso. El segundo compromiso de Fundosa del 2006 al 2009 quiere ir más allá. La otra masa de esos resultados positivos tienen que destinarse a que lo que nos debe diferenciar del futuro de la economía ordinaria y no de la economía social, es que nuestros trabajadores en algunos casos algunos colectivos de nuestros trabajadores, requieren de nuestra ayuda o de nuestra tutela más allá de lo que es el centro de trabajo. Por lo tanto, tenemos que estar pensando en ellos no sólo de la puerta de la fábrica para adentro sino de la puerta de la fábrica para afuera. Porque como estén

fuera estamos convencidos que vamos a tener una clara repercusión dentro y también os diré que hemos puesto en marcha iniciativas de este tipo y se ha triplicado la productividad de estas personas.

Todos sabemos que la población de discapacitados no es diferente a la normal, por lo tanto el envejecimiento está ahí. Sólo que en nuestro caso, como personas con discapacidad, envejecemos antes, tenemos unos padecimientos que nos van agravando nuestra propia discapacidad y que inclusive nos lleva a tener, en algunos casos, una vejez más prematura. En mi caso se da, pues como me han diagnosticado hace poco tengo vista de una persona de ochenta y pico de años, y una persona que tenga un problema funcional de determinado tipo pues tiene una degeneración en esa materia. Pues todos tenemos una vejez más prematura en la discapacidad.

Pero nuestro entorno también envejece, por lo tanto nos quedamos sin padre, sin madre, sin hermanos... Y al final nos podemos encontrar a una persona con discapacidad intelectual, que es uno de los colectivos, o parálisis cerebral, que puede darse, con una edad todavía en período laboral importante y que no encuentra solución porque ha fallecido su familia o porque tiene un problema familiar serio para su trabajo. Yo creo que la RSC, la Responsabilidad Social Corporativa, de nuestros Centros Especiales de Empleo de unos trabajos de futuro, digo para que no se escandalice nadie que queramos ganar dinero, que tenemos que

ir a complementar o ayudar aquello que la sociedad hoy todavía no le ofrece a nuestros colectivos. Parte de estos recursos deben de ir a apoyar planes de formación ya sabedores de por dónde van a ir las necesidades de nuestras empresas, a los centros ocupacionales, los grandes olvidados; en unos casos porque ni los tenemos, ni sabemos de ellos, ni tan siquiera nos acercamos a que nos hablen de ellos. Y en tono de mea culpa, el que os habla aquí desconoce, nada más que cifras, veintitantos mil, dieciocho mil, treinta mil, pero desconozco qué actividades se realizan en esos centros ocupacionales. Qué posibilidades de formación, dónde puede invertir Fundosa con esos centros ocupacionales, para diseñar planes de integración en los Centros Especiales de Empleo a esas personas. Yo creo que ganar dinero, ser productivo y ser rentables para conseguir que la verdadera transición no sea tanto y en cuanto, y sé que está siendo objeto de debate, del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria, sino que el inicio debe de venir realmente por la transición del centro ocupacional al Centro Especial de Empleo, es tarea que le corresponde a las cabeceras de las economías sociales de los Centros Especiales de Empleo.

Por eso yo decía en el título que era rentabilidad, era profesionalidad... pero eran personas. Fundosa no sería un proyecto rentable si no empezara a acometer acciones de integrar a personas gravemente afectadas, de ser pionero en este país

del teletrabajo, donde las personas con mayores dificultades o por el medio rural por el entorno donde viven, empiecen a funcionar en este modus operandi. O que inviertan esos recursos excedentes en montar telecentros. Me decía una periodista hace poco: “¿no tenéis nada en Burgos?”. Pues no, la verdad que no tenemos nada en Burgos, pero lo vamos a tener, porque creo que hay una buena noticia y en pocos meses tendremos aquí un gran centro de atención telefónica con más de cien personas, que confiamos que todas ellas sean personas con discapacidad. Pero si no fuera así, Burgos tendría un telecentro para que se incorporaran personas a trabajar en diferentes empresas de Fundosa o del mercado exterior que nos quiera contratar, y eso es preparar un edificio, preparar un local, tiene un coste, pero es darle una salida a esos colectivos que nos quedan, vuelvo a repetir, por su discapacidad o marginados en otras zonas geográficas por no tener posibilidad.

Hemos pensado que la adaptación de los puestos de trabajo requiere una ingeniería continua. Hemos montado la Dirección de Ingeniería de I+D+i que esté continuamente pensando cómo facilitar los trabajos a las personas con discapacidad desde una doble vertiente. Primero, que sea muy productivo, que sea muy eficaz, pero también que él obtenga el beneficio de una mejora de la condición de trabajo.

Esas personas gravemente afectadas requieren medios donde la empresa debe de ser, con esos recursos excedentes, la que

le aporte parte de esos medios. Fundosa ha puesto en marcha el Plan de Recursos Humanos, donde hemos hecho algunas iniciativas muy breves que os cuento.

La primera, todos nuestros centros de trabajo, que son ciento cincuenta y siete centros de trabajo, tienen instalado en su comedor, en su sala social, un ordenador conectado a Internet. Funciona como el buzón del empleado, se puso en marcha oficialmente el pasado 16 de febrero por el propio presidente de la ONCE que tuvo a bien el ir, porque tuvo una situación inusual o afortunada: es que estaban conectados en vivo en ese momento más de 4.000 trabajadores de toda España a través de Internet en sus centros de trabajo hablando directamente coloquialmente con el presidente de la ONCE, planteándoles sus cuestiones.

Este proyecto que parece muy de imagen tenía una trampa, y era fomentar que las personas de esos centros de trabajo se quisieran acercar a la informática. Y por tanto, ya teníamos dos actuaciones: primero, el que no sabía utilizar la herramienta, la ofimática, le íbamos a alfabetizar informáticamente; y segundo, éramos conscientes de que teníamos una bolsa de analfabetismo importante, pero nadie nos lo ponía en un papel. Es difícil conseguir ese dato, y con esto afloró; por lo tanto, descubrimos que un gran número de personas con discapacidades, nuestros trabajadores, eran analfabetas. Nos indicaron que ese analfabetismo les llevaba a agravar en algunos casos más sus discapacidades, de una dis-

capacidad más social que en este caso. Y pusimos en marcha nuestro plan de alfabetización, con carácter voluntario, hecho con mucho tacto. Os quiero decir que más de setenta y ocho personas entraron en la primera fase, de los cuales continuaron sesenta y cinco, que ya se conectan al ordenador y que ha tenido una clara repercusión en la mejora de la cantidad y la calidad del trabajo que nos hacen. Sirva sólo de ejemplo ese detalle.

Segundo, todos nuestros trabajadores tienen ayudas importantes para formación primaria y para formación secundaria o para formación universitaria o para máster. Todos, desde el lavadero más pequeñito de Huelva, al directivo medio de cualquier compañía, todos. Ayudas para prótesis, ayudas técnicas, en algunos casos hasta el 100%. Y eso ha sido posible porque en Fundosa hemos puesto en marcha los conceptos de competitividad, de profesionalidad y vuelvo a repetir, sé que vais a decir "todo eso ha costado mucho dinero". Sí, sé que ha costado mucho dinero, pero empecemos poquito a poco. También os he dicho que invertimos cincuenta millones de euros todos los años y que sólo el 7% nos lo aporta nuestro accionista.

Público

Me gustaría saber en qué sectores está ahora Fundosa y también si el tema de la descentralización de la producción, incluso de la atención telefónica, no puede estar amenazado también, ¿no? En Cata-

luña nos afecta muchísimo todo el tema de las producciones industriales porque se está yendo todo fuera y esto continuará. Por tanto, nos estamos inclinando cada vez más a temas de servicios, pero nos gustaría saber en este aspecto cómo lo han hecho o qué van a hacer.

José Luis Martínez Donoso

Sector socio-sanitario, donde estamos presentes en construcción y gestión de residencias de mayores, centros de día, teleasistencia y ayudas a domicilio. No son Centros Especiales de Empleo, pero sí os tengo que dar algunos datos. En el estudio inicial, de los 800.000 empleos que se decía que se iban a crear en aquel momento, en el tema socio-sanitario nosotros teníamos un estudio que el 15% eran susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales. Ya tenemos residencias en marcha, donde el 51% de las plantillas son personas con discapacidad; hablo de residencias donde son ciento cuatro o ciento cinco trabajadores los que tienen empleados, porque hay un ratio muy importante de ciento ochenta mayores, cien empleados, más o menos. Estamos presentes en ese sector, que es un sector emergente y que creemos dará mucho empleo a personas con discapacidades en los próximos años y seguro que en el debate saldrá alguna pregunta al respecto.

Segundo, estamos en el sector de productos y servicios tecnológicos en dos vías.

Una, lo que es el marketing telefónico, la atención telefónica, donde damos empleo a casi 2.000 personas en diferentes *call center*, principalmente en Madrid, Barcelona y Sevilla. Ahí tenemos dos líneas de actuación: una que es el marketing telefónico de tipo comercial, donde está desde la atención de Adeslas, a Sanitas, a Renfe, que gestionamos. Y luego está la más importante, y es que gestionamos prácticamente el 60% de los 061 y 112 de este país.

Hemos empezado con una experiencia piloto hace dos o tres años, que ha tenido mucho avance de un producto propio que es la atención telefónica de la cita previa médica, es decir gestionar las agendas de los centros de salud y centros ambulatorios de hospitales de diferentes comunidades autónomas. Empezamos en Extremadura y hemos ido avanzando y prácticamente estamos en Castilla y León, que es una experiencia que va por donde tú hablabas de la descentralización, en Andalucía y un largo etc. Luego lo que es el marketing directo, que eso sí se arranca de lo que eran los orígenes de los Centros Especiales de Empleo que yo hablaba de la época de su puesta en marcha. Los manipulados han ido degenerando en algunos casos en gestionar bases de datos y en hacer *mailings* para diferentes compañías en lo que es el marketing directo, que ha evolucionado en ese campo.

Sector hotelero y hospitalario. ¿Qué ubicamos en el sector hotelero y hospitalario? Empresas de productos y servicios a ese sector, desde lavanderías industriales

donde prácticamente tenemos 28 lavanderías en toda España, somos líderes del sector con 2.300 trabajadores, el 89% personas con discapacidad. Más de ciento y pico millones de euros de facturación, una empresa altamente rentable, y que está presente en las grandes cadenas hoteleras desde Sol Meliá, AC, NH, de toda España, así como en los hospitales.

Le acompaña residuos sanitarios. Tenemos una sociedad que recoge y recupera, manipula y luego elimina los residuos sanitarios de los hospitales y clínicas, donde es una empresa que es la más pequeña de Fundosa, pero es la más rentable de todo el Grupo ONCE. Es una empresa de residuos sanitarios con dos centros, uno en Zaragoza en Nocera y otro en Cartagena, que con 57 trabajadores compite con los grandes del sector, una de ACS y otra de Aguas de Barcelona y, en cambio, es una empresa altamente competitiva y rentable.

Tenemos una empresa dedicada a la esterilización de material quirúrgico y material sanitario dentro de este sector. Ahí estamos en sociedad 50% pero gestionamos nosotros, con una empresa de ACS. Tenemos una pequeña empresa en León que nace de los orígenes de lo que yo hablé, era el centro especial de empleo que se llamaba Las Cinco Llagas de Cristo y era del Arzobispado de Astorga. Se dedica a hacer sotanas y, perdonadme los clérigos o los que sois cristianos y practicantes que no sé cómo se llama, los cubre altares... Yo le llamaría mantel, pero no es un mantel. Ha ido evolucionando y aho-

ra es una empresa que compra en Pakistán bobinas, que las manipula en España y que es el mayor proveedor de sábanas y toallas de los hospitales y hoteles de este país y de su entorno. Compra nueve millones de euros de bobinas de algodón y con veintisiete trabajadores es una empresa altísimamente rentable en León. Esta también es del sector hospitalario.

Le acompaña Galenas, que son tiendas de conveniencia y que se ubica en hospitales. Las tiendas que están en los hospitales para un ramo de flores, para un periódico, para una botella de agua o para una chocolatina, están con más de 60 tiendas. Entonces, estamos en el sector hospitalario.

Y por último estamos en el sector de la accesibilidad global. Tenemos ayudas técnicas, tenemos ortopedias, tenemos nuevas tecnologías, diseños, en la web donde ahí sí que he de decir que tenemos el nivel de discapacitados del noventa y tantos por ciento, pero además el mayor nivel de gravemente afectados como personas que teletrabajan haciendo diseños de web y auditorías de web para la administración y también cultura, ocio y deporte para personas con discapacidad como explotación deportiva. Es un poco los sectores donde estamos operando.

En cuanto a los *call center*, pues mira, hay una realidad, por eso nosotros estamos buscando el teletrabajo. En legislación tenemos que avanzar; hoy la legislación no nos permite tener cinco trabajadores teletrabajando en su domicilio en Burgos, que

están dando cobertura a una iniciativa de Barcelona. Porque no tienen el calificativo de Centro Especial de Empleo porque son individualidades las que hay y no se pueden adscribir al Centro de Cataluña porque están transferidas las competencias en esa materia. Por lo tanto, existe una falta de normativa que nos permita regular todo eso. Por eso el ejemplo con Castilla y León que ha sido por parte de la administración fantástico. Hemos localizado un pueblo de Zamora, hemos puesto un *call center* a tenor de las personas con discapacidad que había en ese entorno y desde ahí estamos dando cobertura a toda Castilla y León sobre la agenda y la cita médica previa que antes se hablaba.

Hemos resuelto el problema de la discapacidad en la zona y hemos resuelto el poder ser competitivos con las tráfugas que hay hacia... Me han dicho que se va a ir Atento, de Telefónica Perú, a ubicarse allí y que desde allí va a "torpedear" el 50% de los precios que operan en España. Nosotros creemos que con nuestras fórmulas podemos hacerlo. Burgos, con cien puestos de teleoperación. Aquí en Burgos seremos seguramente mucho más competitivos que los peruanos, estoy plenamente convencido.

Público

En el aspecto de los trabajadores con discapacidad, me gustaría saber cómo estáis vosotros en recursos humanos. ¿Están atacando este problema?

José Luis Martínez Donoso

Hoy tenemos la edad media, que no es una edad mala, no llega ni tan siquiera a los cuarenta años. Pero sí que tenemos que ser planificadores porque en definitiva dentro de pocos años se podrá producir la petición de jubilación de mucha gente, se producirán los agravamientos que yo decía que se van a tener en cuenta y por lo tanto reconozco aquí que no tenemos un diagnóstico hecho, pero tampoco tenemos en este momento una situación de alerta porque la plantilla media es bastante joven.

Público

En políticas de personas con discapacidad, ¿cuáles son los ejes y las iniciativas estratégicas que tenéis como grupo? Porque has mencionado un plan del tema de los ocupacionales, que sería bueno que no nos quedáramos con las ganas.

José Luis Martínez Donoso

Tenemos un plan muy ambicioso, de integrar desde el 2007 al 2009 más de 2.100 trabajadores en nuestro grupo de empresas. Que el año pasado hemos tenido un año magnífico en el grupo de empresas, con 743 nuevos empleos, que de los 743 nuevos empleos más del 50% fueron empleos para personas con discapacidad de más del 65% de minusvalía,

que el 70% de ese empleo fue para mujer, que hemos pasado a compartir y ser en este momento el mayor empleador de enfermedad mental con 565 empleos de enfermos mentales. Y eso nos hace solamente recibir de la Fundación ONCE a este Consejero delegado, que sea imaginativo, que sea eficaz y que me acerque en los próximos años a las asociaciones y ver cómo podemos diseñar acciones para que esos ocupacionales se convulsionen.

No está en nuestra línea estratégica que Fundosa se convierta en un gestor de Centros Ocupacionales, ni vamos a poner en marcha iniciativas de Centros Ocupacionales, pero sí que tenemos que analizar, y no todos a la vez, pero sí todos los que se pueda, cómo podemos tener esa base de datos, esa formación, a tenor además de circunstancias que nosotros estamos en continuo movimiento. Nosotros ahora tenemos el Plan Estratégico 2006-2009, pero ya estamos trabajando en las situaciones que creemos que el mercado va a tener para el período 2010-2013. Por lo tanto ya sabemos que vamos a necesitar recursos humanos para esa fecha y por lo tanto Fundosa no puede cerrarse a tener un análisis y tener colaboraciones estrechas con los Centros Ocupacionales. Si es el mayor empleador de personas con discapacidad, tiene que ser también el mayor valedor de cómo contribuir a la formación y el tránsito del ocupacional al Centro Especial de Empleo. No me preguntes cómo lo vas a hacer; sé que tengo el man-

dato, sé que tengo la voluntad y sé que quiero hacerlo, con lo cual dados los tres ingredientes –y si no lo hago me cesarán– pues lo haré.

En las residencias socio-sanitarias no estamos entrando con ningún constructor. Queremos que el modelo sea tanto en la calidez y nosotros hablamos de “Personas al servicio de las personas” como slogan, que no queremos hoy por hoy ningún inversor. No compartimos la inversión, es nuestra. O que nos las construyan y nosotros le retribuimos al 6,5% pero nosotros gestionamos lo que va adentro. Cuando yo hablaba de que íbamos a darle ese añadido, primero dos cosas; seguiremos caminando y hemos abierto este año 2006 la puerta a tener sociedades participadas con el movimiento asociativo y sólo con un claro egoísmo: aprender de vosotros y que vosotros nos enseñéis cómo poder ofrecer ese servicio complementario que no es empresarial, que no es que lo vayamos a vender, que es una aportación que hace la empresa dentro de su RSC para que existan pisos tutelados para los trabajadores o una residencia para los trabajadores, pero no que sea como concepto empresarial, o la prótesis o ayuda. No, no, no, no. Nosotros tenemos un pacto, habrá que hablar de él. Que no entremos en explotaciones de negocios que afecten a personas con discapacidad nunca. Ya hemos visto algunos errores. Pongo un ejemplo: residencia para discapacitados en la comunidad valenciana. Viene a Fundosa. ¿Interés por

la administración? Que sea Fundosa. “Señores de la Administración, no podemos llevar adelante ese proyecto porque tenemos un pacto”. Ese proyecto va a las diferentes asociaciones de discapacitados, todos rehúsan a eso. Lo está gestionando Sanitas, es Sanitas quien está gestionando un Centro de Discapacitados en Valencia. Entonces, tenemos que sentarnos si vamos a proyectos conjuntamente o es una pena que operadores sí de la especulación entran o no entran; eso sí que lo vamos reflexionar.

En cuanto al ratio, el ratio va evolucionando. Es verdad que tenemos empresas de 12.000, 13.000, 14.000, 18.000 euros / puesto de trabajo, 20.000 euros/puesto de trabajo, pero por ejemplo una lavandería de ultimísima tecnología está en torno a los seis millones de euros para cien puestos de trabajo, aproximadamente. En las comunidades autónomas, donde existan incentivos regionales o existan otro tipo de ayudas o la posibilidad de cofinanciar el proyecto, el proyecto entra en rentabilidad aproximadamente en el año tres. Vuelvo a repetir: de ultimísima tecnología y para cien empleos, aproximadamente son esos seis millones de euros.

Público

En un entramado tan amplio como el de Fundosa Grupo, tanto en cuanto a localización geográfica como en cuanto a diferentes sectores de actividad y tamaños de empresas, y ello unido a la realidad de

que la mayor parte de los trabajadores del Grupo son trabajadores con discapacidad, ¿cómo entiende Fundosa Grupo y cómo organiza la negociación colectiva?

Retomando una pregunta lanzada por el ponente al principio, ¿entiende Fundosa Grupo, no sólo sobre su realidad, sino sobre el sector de la discapacidad en general, que la figura del Centro Especial de Empleo está en crisis?

José Luis Martínez Donoso

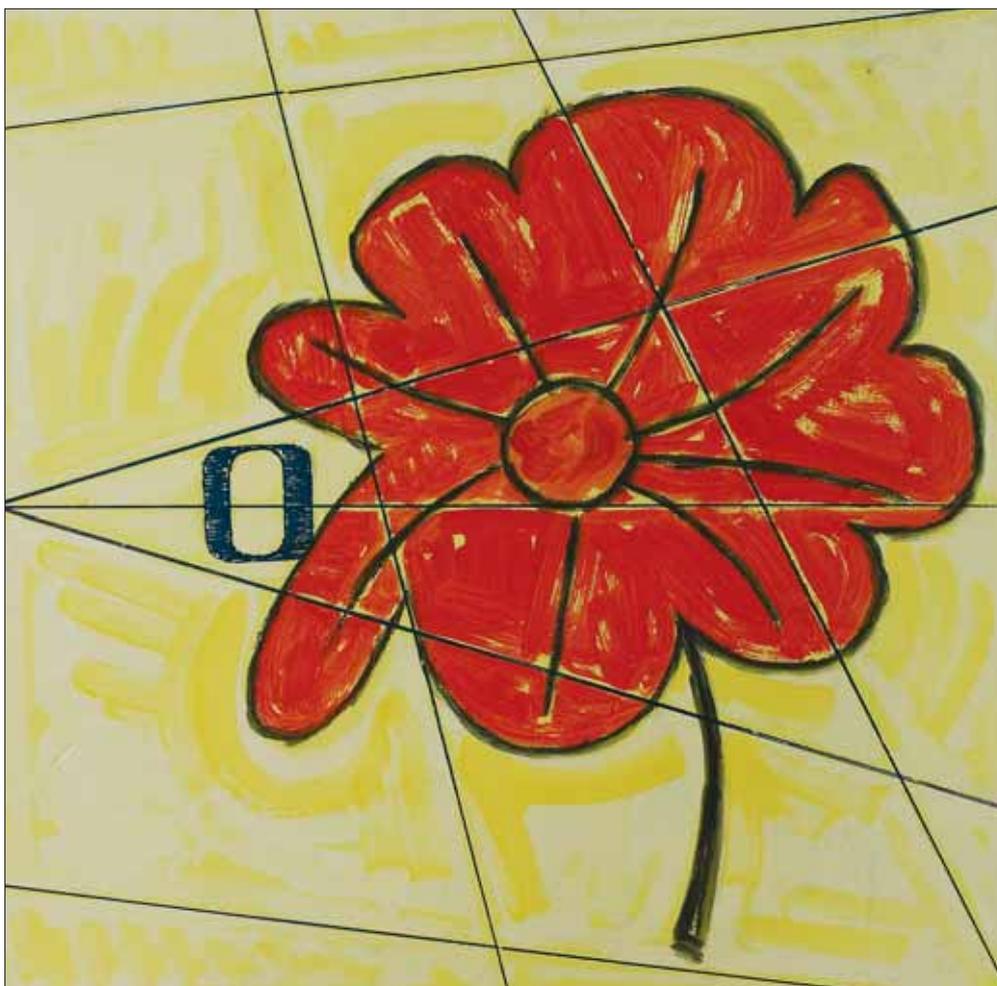
Fundosa es una realidad diferente a muchos Centros Especiales de Empleo. He dicho antes que operamos muy agresivos en el mercado y cuando uno opera de esa manera tiene que ser consecuente con toda su lógica. Nosotros estamos en los convenios sectoriales de los sectores donde operamos. Tenemos de base y de referencia lógicamente el convenio de Centros Especiales de Empleo, participamos y colaboramos con él a través de FEACEM, pero nuestros trabajadores están todos a los convenios sectoriales de donde operamos. Por lo tanto, la mayoría de nuestros centros tienen sus propios comités de empresa o sus delegados en las combinaciones que se sucedan, de UGT, Comisiones Obreras o de otros sindicatos locales o iniciativas sindicales y con ellos negociamos prácticamente los temas colectivos de cada centro, así como los temas diseminados. No existe una política centralizada de salarios. Sí que nos preocupa, y es una pregunta que sí que me gustaría,

no sé si hay algún agente social aquí, pero sí que nos preocupa, algunos Centros Especiales de Empleo que tenemos única y exclusivamente con discapacitados intelectuales que ocupan más de cien puestos de trabajos, donde se promueven elecciones sindicales, y eso creemos que es un grave error. Creemos que los sindicatos deberían ser imaginativos y crear quizás la figura del tutor sindical, que se reparta en esa figura del más votado en el polígono, del más votado en la zona o en el sector, pero que se tenga un criterio de quién asumiría esa tutela y que de alguna forma pudiera velar porque los intereses de los derechos colectivos de los trabajadores se cumplieran en ese Centro de Trabajo. Pero no es lógico que se pida la representación a colectivos que de por sí necesitan tutoría para realizar muchas de sus tareas de administración. Lo dejo en el aire que quizás, en un sentido de responsabilidad, los sindicatos deberían solucionar o solventar esa parte.

En cuanto a lo que tú me preguntabas, Fundosa, yo no sé si diría que está en crisis o no, yo te digo que sí. Y empecemos a convulsionarnos para ir a agruparnos. ¿Alguien se ha puesto a reflexionar si diecisiete centros de trabajo de una misma asociación, en una misma comunidad autónoma, pueden ser una sola empresa, con un solo gerente, con un solo financiero y con un solo comercial? Yo creo que sí, esa es la parte, como creemos que debemos de evolucionar a invertir en pequeñas tecnologías para que el produc-

to tenga más valor añadido. Yo creo que sí, pero también creo que es solucionable. No estoy nada desesperanzado porque si algo caracteriza al sector que aquí estamos representando de la discapacidad, son dos cuestiones que para mí son clarísimas. Tenemos más imaginación que

nadie y más voluntad que nadie. Y con imaginación y voluntad podemos inclusive remover que la administración, que los agentes sociales, que las empresas, se unan a ese esfuerzo que debemos hacer de futuro. Yo personalmente creo que sí tenemos esa crisis.



ITINERARIOS PROFESIONALES. LOS CENTROS
OCUPACIONALES Y OTRAS ALTERNATIVAS PARA
EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Itinerarios profesionales. Los Centros Ocupacionales y otras alternativas para el desarrollo personal y profesional

Míriam López de la Nieta Beño

Profesora de la UCM

Javier Albor González

El taller se titula “Itinerarios profesionales, los centros ocupacionales y otras alternativas para el desarrollo personal y profesional”. Es un título largo que a mí me da qué pensar y me da qué decir que si se enuncia en el título del taller “centros ocupacionales” es que tenemos que hablar de centros ocupacionales; y si se enuncia la idea de otras alternativas significa que los centros ocupacionales o no son suficientes o hay que buscar otras líneas de trabajo que permitan que la gente aumente su desarrollo profesional y personal. Bueno, en el mundo FEAPS, por lo

menos que sepamos, aproximadamente hay en torno a unos doscientos y pico centros especiales de empleo que dan trabajo a unas 9.000, como mínimo a unas 9.000 personas con discapacidad, fundamentalmente intelectual, y que son apoyados por en torno a unos 2.000, 3.000 profesionales.

No tenemos datos del tránsito del Centro Especial de Empleo al empleo ordinario, intuimos que es poco y no tenemos tampoco muchos datos sobre empleo con apoyo, sobre inserciones naturales de las personas con discapacidad en el ámbito ordinario, pero esa es la realidad. Una realidad de los centros especiales de empleo que como sabemos nacen fundamentalmente, o creemos desde FEAPS, por el esfuerzo de las asociaciones y como respuesta a una falta de respuesta del tejido empresarial tradicional.

Centros ocupacionales en nuestra realidad FEAPS hay en torno a quinientos, que atienden aproximadamente a 23.500, 25.000 personas con discapacidad, en este caso intelectual, y en los cuales trabajan en torno a 11.000 profesionales. Son 25.000 personas que, si atendemos al planteamiento tradicional que hace la LIS-MI, muchos de ellos deberían estar en un Centro Especial de Empleo y muchos de ellos quizá deberían estar en empresas ordinarias.

El taller se plantea por tanto como una reflexión sobre los centros ocupacionales. Todos sabemos o intuimos, sin datos tampoco, que hay determinadas realidades en el ámbito de los centros ocupacionales que podrían con algún apoyo o ayuda dar el salto al mundo de la empresa y que dificultades tanto organizativas como de gestión, dan como resultado que personas que probablemente podrían estar con un contrato laboral, pues no lo estén. Y por otro lado sabemos que hay una confusión desde centros ocupacionales claramente prelaborales a centros ocupacionales claramente asistenciales que están más en el ámbito de la atención diurna, de atención de día.

La LISMI, saben ustedes que se cumplen veinte años, habla de que un modelo de tránsito en el empleo ordinario, que desde el mundo FEAPS creemos que no es totalmente adecuado y que deberían plantearse otras alternativas. Plantea que de centro ocupacional se pasa a Centro Especial de Empleo y de Centro Especial de Empleo se pasa a empleo ordinario. Nosotros hablamos, sabéis, de empleabilidad, y en ese sentido hablamos de múltiples alternativas. Lo cierto es que la LISMI, más allá de que haya sido revulsivo para la integración educativa de la gente con discapacidad intelectual y discapacidad en general, no da otras alternativas claras de formación o habla muy poco de la formación profesional, no alude para nada a programas ni a realidades metodológicas, como son los programas de garantía social, y no presenta alternativas claras de

modelos de formación para el empleo de la gente con discapacidad intelectual. La realidad es que el centro ocupacional, centro especial de empleo y empleo ordinario son vasos comunicantes ahora mismo. Personas que están en el empleo ordinario vuelven a los centros especiales de empleo muchas veces por despidos y los centros especiales de empleo se convierten en ese sentido en una alternativa solidaria al que vuelve mucha gente. Del Centro Especial de Empleo al centro ocupacional hay traslados también de personas, del centro ocupacional al centro especial de empleo, por tanto hay una serie de vasos comunicantes que no sabemos cómo cuantificar, pero sí una serie de itinerarios hacia adelante y hacia atrás desde empleo ordinario a centro ocupacional. Y otras veces son vasos estancos, donde determinadas personas no son capaces de cambiar de vasos, sino que se quedan bien en el centro ocupacional, bien en el centro especial de empleo, sin otras alternativas. Por tanto, la idea es buscar alternativas.

Bueno, en ese ámbito tenemos con nosotros, a Míriam López de la Nieta Beño, que es socióloga, profesora de universidad, y es fundamentalmente una persona conocedora del mundo de la formación profesional, de la formación ocupacional. Ha trabajado en estos ámbitos bastante y ha colaborado con AFEM analizando cómo, qué hacemos, por dónde tenemos que tirar, cómo están ahora las personas con discapacidad intelectual, por dónde tenemos

que tirar para mejorar las alternativas hacia el empleo, qué formación tiene que tener, cómo están los sistemas ahora mismo. Y de todo ello nos va a hablar Míriam. Le doy la palabra, nos hablará veinte minutos y pues bueno, como decía se trata básicamente no de preguntar, cuanto de intervenir y reflexionar para poder dar de este taller unas conclusiones cuando acabe.

Venga Míriam, cuando quieras.

Míriam López de la Nieta Beño

Muchas gracias. Yo os voy a hablar básicamente de un resumen, un esquema de los resultados que obtuvimos y que están plasmados en el capítulo 2 del Libro Verde del Proyecto Talento. Lo digo porque soy socióloga, como ha dicho Javier, trabajo en cuestiones de formación profesional y formación ocupacional, pero más en otros sectores que la discapacidad. Realmente me he acercado a ella a través de este estudio, entonces bueno, creo que vosotros podéis aportar después también muchos otros aspectos porque yo voy a centrarme sobre todo en estos itinerarios profesionales, hablaré de los Centros Especiales de Empleo y de los centros ocupacionales. Pero creo que hay otro tipo de servicios, como decía Javier, que están contenidos además en el título de este taller, sobre los cuales podéis aportar vosotros, creo yo, mucha más información.

Bien, no quiero marearos con cuestiones técnicas respecto al estudio, lo tenéis

recogido en el Libro Verde, pero sí quiero aclarar algunas cuestiones para que veáis un poco el alcance que puede tener lo que os voy a comentar respecto a los datos que hemos obtenido. Hemos utilizado básicamente dos fuentes, la encuesta de discapacidades, deficiencias y salud del INE, que realizó el INE en colaboración con el IMSERSO y la ONCE en el 99. Es quizá la mejor fuente hasta ahora porque recoge una muestra representativa de todo el conjunto nacional. Luego, hemos utilizado fuentes administrativas de las páginas de los gobiernos autonómicos y datos sobre centros especiales de empleo del INEM y de centros ocupacionales. El problema que tenemos con la encuesta es que nosotros nos centramos sobre todo en la discapacidad intelectual que tiene detrás una deficiencia que es el retraso mental. Es decir, el trabajo no está centrado en todos los discapacitados psíquicos podríamos decir, sino en aquellos cuyo origen de la discapacidad es el retraso mental. Entonces, en este sentido, tenemos muy poquitos casos, sobre todo si hablamos de empleo, pues el número de casos es muy pequeño y a veces es muy difícil establecer generalizaciones a toda la población. Tenemos en total 662 discapacitados intelectuales y si hablamos de ocupación están en torno a unos cincuenta casos, que son poquitos. Pero bueno, aún así creo que es indicativo porque, insisto, es representativo de toda la sociedad española en su conjunto.

Bien, luego otra cuestión es que hemos hablado de discapacidad intelectual y

viéndolo en los diferentes grados de discapacidad o grados de minusvalía de los que habla o como los clasifica el INE, retraso mental leve, mental moderado y mental profundo, un poco para ver las diferencias que hay entre los diferentes grados de discapacidad intelectual. Hacemos también una comparación con el resto de discapacidades y con la población modal o con la población española para ver un poco el alcance que tiene el empleo en este colectivo.

Bien, no voy a hablar nada de legislación porque supongo que eso ya se ha hablado aquí y estáis todos informados. Sí quería hacer un poco hincapié en el tema de los centros ocupacionales porque muchas veces se han planteado problemas respecto de las parcelas que deben de ser o que están legalmente establecidas para los centros especiales de empleo y lo que está legalmente establecido para los centros ocupacionales. Ya sabéis que los centros especiales de empleo, aparte de los servicios de ajuste personal y social, son centros productivos, son empresas que generan productos que se venden en el mercado. Mientras que, por el contrario, en los centros ocupacionales las actividades no son productivas, se obtienen objetos, se obtienen productos, pero no son productos que puedan ser o servicios que puedan ser vendidos en el mercado, al menos desde la ley.

Bien, el problema que se plantea con los centros ocupacionales es que se está realizando un trabajo que muchas veces

está proporcionando recursos económicos, recursos que se pueden en ese sentido comercializar, tanto productos como servicios. Y esto a nivel territorial es bastante problemático, tenemos algunas comunidades donde se ha legislado o tienen una normativa específica al respecto, como por ejemplo Castilla-La Mancha, País Vasco o Cataluña, pero en el resto de las comunidades no hay una legislación específica. Entonces es problemático en estas últimas porque se deja un poco al libre albedrío de los centros la decisión de qué hacer con ese excedente económico. Se adoptan además muy diversas formas, desde la de reinvertir en el propio centro hasta pues repartir gratificaciones entre los usuarios, ingresarlo en las arcas de la Seguridad Social o en las asociaciones de los padres de los hogares de estos centros, etc. Pero también es problemática en aquellos centros donde sí está legislado, como es el caso que he comentado antes, porque la línea que separa el trabajo productivo del terapéutico a veces es muy delgada, y se corre el riesgo de no distinguir las finalidades y obligaciones que tiene cada uno. De hecho pusimos nosotros como ejemplo unas palabras del Defensor del Pueblo del País Vasco cuando compareció en el 2003 ante la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento Vasco para presentar precisamente el trabajo sobre integración laboral de las personas con discapacidad, dijo que uno de los aspectos más preocupantes era precisamente éste, que muchas veces se utilizan

las instalaciones conjuntamente y eso tiene sus ventajas, pero tiene sus riesgos también porque evidentemente puede haber una ocupación esporádica de personas de centros ocupacionales con tareas claramente laborales y claramente destinadas al mercado sin ningún tipo de contratación ni ningún tipo de contraprestación.

Bien, una vez hechas esas aclaraciones, voy a comentaros un poco la realidad del trabajo de los discapacitados intelectuales. Vamos a empezar un poco viendo las conclusiones que sacamos de la EDDS 99 de la encuesta de discapacidades del INE. Tenemos tres conclusiones muy básicas respecto a la ocupación y al mercado, sobre todo a la relación de la actividad de los discapacitados intelectuales. En primer lugar, es un perfil muy alejado de las personas sin discapacidad, cosa que no sucede con los otros tipos de discapacidades, salvo las psíquicas, pero no sucede con los sensoriales, aunque en menor medida tampoco con los físicos. En segundo lugar, tiene marcadas diferencias respecto a los otros tipos de deficiencias y por último las diferencias según el grado de discapacidad intelectual, ligero, moderado o profundo, son muy significativas.

Respecto a los dos primeros puntos como os comentaba los sensoriales por ejemplo, los discapacitados sensoriales se acercan mucho a la población sin discapacidad, tienen tasas de inactividad, de actividad, de paro y de ocupación muy similares. Sin embargo, los discapacitados mentales, aquí incluyo a los intelectuales

que son los que investigamos nosotros más en profundidad, pero también el resto de psíquicos, tienen tasas de actividad muchísimo más bajas, en torno al 19% cuando los otros lo tienen en torno al 65 o 70%, poco empleo absoluto, el 9,8 la tasa de empleo muy baja si nos fijamos en los otros discapacitados que está en torno al 50%. Y mucho paro relativo, es decir, las cifras de paro absoluto son muy pequeñas pero si las comparamos respecto al total de activos que tienen los discapacitados intelectuales, pues es altísima, casi de un 50% de paro.

Bien, nos preguntamos si este perfil cambiaba o no con la edad, porque parece que entre los jóvenes hay un ligero ascenso de la ocupación, trabajan más jóvenes, jóvenes entre dieciséis y veinticinco años tienen tasas de 9,8% mientras que los mayores tienen tasas del 7%, un poco más bajas. Efectivamente es así, lo que no sabemos decir muy bien es si esto se debe a que los jóvenes trabajan más ahora, por su integración en el sistema educativo y las trayectorias vitales que tienen ahora, o si es que los mayores abandonan el empleo antes de tiempo. Entonces, vamos, es una duda que queda ahí y que no hemos sido capaces de aclarar en relación a las cifras que hemos obtenido.

En cuanto a la distribución territorial de la ocupación hay tres grupos claramente diferenciados. Tienen tasas altas superiores al 30%, Navarra y el País Vasco; tasas medias superiores al 15%, Aragón, Asturias, Cantabria, Cataluña, Galicia y

Madrid; y el resto tiene niveles por debajo o muy cerca del 10%. Respecto a las diferencias según el grado de discapacidad, lo primero destacar es la situación de los discapacitados intelectuales profundos, y les diría que entre los profundos todos son inactivos, no hay ninguna persona que esté empleada o esté en el paro. Tienen más presencia en el mercado laboral los discapacitados intelectuales ligeros que son prácticamente los que trabajan y una ligera presencia también los discapacitados moderados, los intelectuales moderados. Si tomamos las tasas de la gente que ya está trabajando, que ya ha abandonado la escuela, los mayores de veinticinco años, entre los discapacitados ligeros la tasa de actividad supera al 50%, que está mucho más cercana a la tasa de ocupación en general y el resto de discapacitados que a los discapacitados severos, por lo tanto para trabajar es fundamental el grado de discapacidad que se tenga.

Bien, si nos centramos ya en la ocupación, y ya os digo que teniendo en cuenta que los casos son muy poquitos como os he comentado antes, podemos sacar algunas conclusiones más. La mayor parte de los ocupados son asalariados del sector privado en un porcentaje superior al resto de discapacitados y superior al resto de personas que trabajan, y trabajan empleos no cualificados, aunque hay un 20% de ligeros que sí tienen empleos de cierta cualificación en la industria y en la artesanía. En segundo lugar, los servicios de intermediación laboral, especializados en discapaci-

dades, son fundamentales en la colocación de este colectivo. La mitad, prácticamente un poquito más de la mitad, encuentran trabajo gracias a ellos, mientras que en el resto de discapacitados sólo a un 9,5% le ha servido para emplearse, el porcentaje es muy pequeño. La mayor parte de los trabajadores jóvenes discapacitados intelectuales se emplean gracias a alguna de las medidas de fomento de empleo, el 77%. La más importante es el empleo protegido en centros especiales de empleo, como ya se ha comentado, especialmente para los ligeros, prácticamente la mitad trabaja en este tipo de centros. Y hay un 23% que trabaja en el empleo ordinario pero como comentaba Javier, es imposible saber cuántos discapacitados intelectuales hay ahí porque no hay forma de medirlo, no hay una desagregación en el INEM de los datos que nos pueda servir para conocer esa realidad. Pero bueno, no es desdeñable que un 23 o un 22 % esté en el empleo ordinario.

Bien, por último el porcentaje de contratos fijos pues es más o menos igual que para el resto de españoles, y para el resto también de discapacitados. Sin embargo sí hay una correspondencia entre los contratos y los tipos de fomentos, de empleo. Prácticamente todos los discapacitados intelectuales con contrato fijo están en centros especiales de empleo, con lo cual, pues no son sólo muchos los discapacitados intelectuales que trabajan en centros protegidos, sino que además estas empresas son prácticamente las únicas que les proporcionan empleos fijos.

Bien, en lo que respecta a los centros ocupacionales la EDDS no aporta información, la encuesta no aporta información porque no pregunta directamente por ellos, igual que no pregunta por otras modalidades como el empleo con apoyo, u otro tipo de servicios de terapia ocupacional relacionados con actividades pre-laborales, no pregunta sobre ellos, hace una pregunta muy general sobre terapia ocupacional, con lo cual hablaremos de ellos después cuando veamos esas fuentes administrativas.

Conclusión de esta parte. Bueno, si lo relacionamos con la legislación, la legislación trata igual a todos los discapacitados, los trata de la misma forma y a la vista de los datos pues quizá no sea demasiado equitativo ese trato igualitario. ¿Cómo mejorar la formación de los discapacitados intelectuales? Evidentemente la mejora en el mercado laboral pasa necesariamente por adaptar los puestos de trabajo o adaptar la ocupación, si hablamos de centros ocupacionales de empleos, a estas personas. No simplemente es importante el acceso a ese tipo de empleos o a esa ocupación, sino que detrás tiene que haber una adaptación. No tiene mucho sentido facilitar el acceso si luego no facilitamos el trabajo.

Respecto a la formación hemos descubierto un aspecto curioso porque parece que según los datos no hay una influencia de los estudios a la hora de encontrar trabajo, es decir, parece que los estudios no influyen o no mejoran las posibilidades de inserción laboral. También es cierto que

los datos que hemos recogido son del 99, es decir, que están referidos a personas que estudiaron con la ley general del 70. Es decir, personas que sufrieron todo ese proceso de reforma educativa, de adaptación de la formación escolar en centros ordinarios con apoyos. Entonces, quizá se pueda decir que ese tipo de reformas de los 80 o de los 70 no fueron eficaces a la hora de preparar a estas personas para insertarse en el mercado laboral. Esto no significa que la educación de los discapacitados intelectuales, o que toda educación de los discapacitados sea superflua para la búsqueda de empleo. De hecho, la formación ocupacional que normalmente uno tiene tasas de eficacia muy altas, sí parece haberlo sido para ellos, hay alguno que ha encontrado trabajo gracias a la formación ocupacional. Con lo cual cabe decir que las últimas reformas de estos años, pues han sido poco eficaces y esto viene a apoyar la idea de que se necesita una formación distinta para fomentar la actividad y el empleo de estas personas. Quizá con las nuevas reformas y a partir de la LOGSE se hayan dado ya esos cambios. Ya os digo que es imposible, no lo hemos medido porque no hay una encuesta que nos permita medir eso de alguna forma.

Bien, respecto a las fuentes administrativas, bueno, los centros especiales de empleo más o menos la mitad de la plantilla son discapacitados psíquicos, hay unos 16.000, en el 2001 había 16.018 personas en plantilla, hay algunas comu-

nidades que tienen más personas trabajando, más discapacitados psíquicos trabajando en estas empresas como Cataluña, Galicia o Navarra y otras, ahí donde el 60% o más son discapacitados psíquicos y otros menos.

Se ha incrementado muchísimo las plantillas en los centros especiales de empleo en los últimos años. De 1998 al 2000, el crecimiento respecto a los años anteriores incluso llegó a superar los 3.500 trabajadores, se creció muchísimo en esos años. Lo único que, bueno, digamos, que la distribución, ahora lo veremos, de esas plantillas no son iguales en todas las comunidades autónomas.

Los centros ocupacionales doblan en el número de usuarios al número de ocupados en centros especiales de empleo, en el 2003 había 36.879. Cataluña, Madrid y Andalucía, son las comunidades que más tienen y Cantabria y La Rioja las que menos. Del empleo con apoyo puesto que no está legislado, ya os he comentado antes que no hay ninguna información en la encuesta ni tampoco hay informaciones por vías administrativas, sí hay un estudio realizado por Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, al que quizá se ha hecho referencia, donde hablan de los programas que se están, esto es del 2005, los programas que se están realizando en España y el número de intelectuales discapacitados que trabajan en ellos. Suponen el 39% de todas las personas que trabajan en ECA, con lo cual es un colectivo al que le afecta especialmente este tipo de empleo.

Bien, respecto a la estimación de la tasa de empleo en los centros especiales de empleo y la tasa de ocupación en los centros ocupacionales, es decir, cuánta gente de todos los discapacitados intelectuales está trabajando tanto en centros especiales de empleo como en centros ocupacionales, hay una distorsión respecto a las cifras de la encuesta. Tampoco ya digo no quiero abrumaros con esto, pero bueno, parece que la encuesta de discapacidades lo que ha hecho fue infraestimar el número de discapacitados intelectuales que trabajan en centros especiales de empleo. En ese sentido quizá sean más fiables las cifras administrativas que son un registro, con lo cual parecen más fiables.

Si comparamos por comunidades autónomas las diferencias son muy notables. La cobertura máxima donde hay más personas trabajando en centros especiales de empleo es en el País Vasco con un 40%, en Cantabria, Cataluña, Aragón y Navarra. Podríamos decir que aunque ha crecido mucho el empleo, pues, desde el punto de vista territorial, hay algunas que han alcanzado muy poco nivel de empleo en centros especiales de empleo. Podríamos clasificar las comunidades autónomas en tres grupos: el primero estaría formado por aquellas comunidades con tasas de empleo por encima del 20,1% que son un poco las que he dicho; luego otras entre el 10% y el 20% y, por último, las que tienen menos del 10% que son siete en total, son bastantes comunidades. No quiero entretenerme

mucho en esto, luego si alguien tiene interés pues os comento cuáles.

Y respecto a los centros ocupacionales, la media española para los discapacitados psíquicos de cobertura está en el 31,2 que es mucho más alta que la de los centros especiales de empleo. Creemos que la mayor parte de los usuarios de centros ocupacionales son precisamente discapacitados intelectuales. En el Libro Blanco de la Dependencia que se publicó en el 2003, hablaban de que el 95,65% de los usuarios son discapacitados intelectuales, por lo tanto que estas tasas de usuarios en su mayor parte se refieren a este colectivo de los discapacitados intelectuales.

Entre las diferentes comunidades autónomas vuelve a haber diferencias aunque son mucho menores respecto a los centros especiales de empleo. Lo que sí es curioso es que si comparamos ambos tipos de ocupación, la ocupación en centros especiales y la ocupación prelaboral en todas las comunidades excepto País Vasco y Cantabria tienen mayores proporciones de cobertura en los centros ocupacionales y hay contrastes muy notables como es el caso de Madrid por ejemplo, el caso de Castilla-La Mancha donde los efectivos en centros ocupacionales son muy numerosos y sin embargo los efectivos en centros especiales de empleo son muy pocos, con tasas muy bajas. Por lo tanto el número de personas que realizan actividades prelaborales en centros ocupacionales pues está mucho más igualado por comunida-

des autónomas que en el caso de los centros especiales, y además son más los discapacitados intelectuales que utilizan este servicio que los que están trabajando en el empleo protegido.

Y para terminar, una simple anotación. Otro de los datos que nos planteaba el estudio, es que muchos de los discapacitados intelectuales en la encuesta, en la EDDS en el 99, comentaban que no trabajan porque no pueden trabajar, aducían como motivo para no trabajar y no buscar empleo el que no pudieran trabajar. Como hemos visto de hecho, la discapacidad o el grado de discapacidad influye mucho en el empleo, y los severos no tienen empleo, es decir, que deberían o podrían ir a otros centros de terapia ocupacional, como los centros ocupacionales, pero no tienen representación en principio en el mercado laboral. Entonces, lo que quería decir con esto es que parece ser que si hablamos de tasa de cobertura por ejemplo, de empleo, como es el caso del País Vasco del 40% pues quizá estemos hablando de un techo bastante alto, si hablamos o queremos ser un poco realistas. Es decir, que quizá a lo que deberían tender el resto de las comunidades es a acercarse a aquellas comunidades que tienen las cifras más altas y que parece en principio que están cubriendo bastante del empleo porque podríamos decirlo así, de forma un poco simple, pues, no hay mucha gente más, no hay muchos discapacitados más que puedan colocarse o que quieran trabajar.

Y nada más, muchas gracias a todos.

Javier Albor González

Bueno, como decíamos antes la idea es, bueno, intervenciones o preguntas, quien quiera preguntar. Yo de todas formas a mí la exposición de Míriam me ha resultado interesante en el sentido de que pocas veces tenemos exposiciones donde se aportan datos, cifras, y es una cosa nueva que creo que nos viene bien a todos y que es el momento en donde tenemos, como decíamos ayer, que empezar a evaluar las políticas de empleo y las políticas que hacemos con las personas con discapacidad intelectual. Yo hoy me acordaba de los primeros números, bueno, los primeros números de la revista Siglo 0 donde, si echa uno un vistazo, hay mucha reflexión al principio del movimiento asociativo sobre el derecho a la educación de las personas con discapacidad intelectual, y aunque hoy nos parece muy normal que la gente con discapacidad intelectual estudie y pueda estudiar y tener el derecho a la educación pues era un tema que por razones obvias parecía en un momento dado que no tenía sentido. Lo mismo pasa con el derecho al trabajo, sabemos hoy todos que las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar y tienen la obligación de trabajar en cuanto a que aportan valor y aportan productividad y producto bruto al país, y el trabajo para la gente con discapacidad intelectual podríamos entender que tiene el doble valor del valor de uso que los hace más personas y el valor

de cambio en el sentido que les da un sueldo para acceder a otras cosas.

De lo que dijo Míriam a mí me sigue preocupando la débil línea roja que marcaba entre centro ocupacional y Centro Especial de Empleo, las dificultades a veces de saber cuándo es trabajo productivo no remunerado de cuándo es trabajo productivo remunerado. Y es un tema que deberíamos entiendo yo encontrar soluciones y alternativas metodológicas y no solamente, digamos, no solamente arquitectónicas para que no se produzca esa..., para que esa frontera quizá sea más fuerte, con más musculatura. Me preocupa la no-normalidad de los perfiles de las personas con discapacidad intelectual, entiendo yo que lo que Míriam insiste es que el mismo nivel de cualificación, mismo nivel de estudios, misma edad, las personas sin discapacidad intelectual tienen un perfil diferente. Las personas que trabajan de las personas con discapacidad, y por tanto estaríamos hablando de una segunda discriminación o de una segunda, entre comillas, "anormalidad".

Otro asunto que creo que a veces ha comentado Míriam, y que a veces quizá nos cueste sacarlo a la luz, es el propio retraso mental en cuanto factor del constructo de la discapacidad intelectual que tiene que ver con el funcionamiento cognitivo y cómo ese tema afecta a la potencialidad y a las posibilidades de empleo de las personas. Todo el mundo tiene el derecho al trabajo, pero no tenemos claro si todo el mundo tiene el mismo poten-

cial o puede desarrollar su actividad laboral y sigue siendo preocupante la tasa de desempleo y la tasa de no empleo en el empleo ordinario. Y por tanto, son los centros especiales de empleo al final quienes están permitiendo que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual sea efectivo. La idea de adaptación al puesto de trabajo, importante, y yo creo que otro tema que ha tocado pero que sería bueno quizá insistir, es los asuntos de la formación profesional. Una formación profesional que quizá tenga que estar más adaptada a las personas con discapacidad intelectual. Hablando con Míriam en otros momentos entendíamos que el concepto que hay ahora mismo en el ámbito educativo de alumno con necesidades educativas especiales, viene siendo un cajón de sastre, donde las personas con discapacidad y sobre todo las personas con discapacidad intelectual, se diluyen y al final se pierden y no tienen alternativas ni metodologías claras que las ayude a adquirir más competencias profesionales. Y otro tema que hablábamos en algún momento es si la escuela, sobre todo en los ámbitos de formación para la vida adulta, tiene que buscar un mejor equilibrio quizá entre una formación que te hace ciudadano y persona, y una formación que te ayuda a adquirir competencias para desarrollar una actividad profesional. Esas son las cosas que a mí su intervención me sugieren y nada, os invito a intervenir en cualquier dirección. ¿Alguien quiere intervenir?...

Público

Hay algunos elementos que están contribuyendo a que eso sea así. El estudio que se está haciendo, el Libro Verde que salió sobre itinerarios, creo que es importante, nos ha dado datos que se han puesto de manifiesto esta mañana. Yo estoy esperando el Libro Blanco que es donde me den realmente pistas y soluciones.

Entiendo que hay pocas alternativas en este momento en los centros ocupacionales, por lo menos pocas alternativas reales. Una alternativa a un itinerario profesional que parta de centros ocupacionales a centros especiales de empleo, que parece es el camino que han seguido la mayor parte de las personas con discapacidad intelectual, digo que hay pocas alternativas en este momento viables, financiadas, posibilidades económicamente. Hay una indefinición también de las fórmulas, es decir, qué es un centro ocupacional. Sí que es verdad que se ha hecho una cartera de servicios donde aparecen, pero realmente lo que recogemos es lo que luego existe en la realidad. Es decir, creo que hay una indefinición, hay posiblemente una falta de señalización, quién está al principio del camino para decir tú vas en este itinerario y tú vas en este otro itinerario, una falta de señalización.

Yo creo que todo eso va a tardar y va a tardar todavía mucho, pero creo que en este momento hay una fórmula que podría ser muy fácil ya que el itinerario es el que es, hay un factor que creo yo que está per-

judicando realmente el tránsito de los centros ocupacionales a los centros especiales de empleo y es la rigidez de las fórmulas, la rigidez de un centro ocupacional, la rigidez incluso administrativa de decir, “no, tú eres un sujeto de centro de atención especializada y tú eres un sujeto de no atención especializada”. Y cuando uno entra en el circuito de centro ocupacional, sobre todo con modelos de concertación pública de plazas, es difícil salirse de ese circuito. Es muy difícil salirse de ese circuito porque eso conlleva a elementos de pérdidas de derechos, e incluso lleva a elementos de pérdidas económicas para quien propicia ese tipo de tránsito.

Pero bueno, en cuanto a la rigidez me refiero yo a que ahora mismo esa fórmula de centro ocupacional, y os digo que muchos de los casos ya es una fórmula pública porque entra dentro de un sistema de concertación, no permite el que haya personas que tengan esa doble característica de ser sujetos de atención especializada y a la vez sujetos de derechos de empleo. Por lo tanto, que pueden estar participando en un centro especial de empleo o en otro tipo de fórmulas a una jornada parcial y que a la vez el centro ocupacional le propicie también una jornada parcial de atención especializada. Yo creo que ésa es una fórmula rápida que se podría forzar para que no esperemos, no tengamos que esperar a que vengan esos otros caminos, esos otros itinerarios reales para la inserción laboral. Yo no sé si el Libro Blanco reco-

ge alguna de estas iniciativas, es decir, de pedir la flexibilización de la fórmula de atención personalizada, no lo sé, y tampoco sé cuál es el criterio que tenéis sobre este factor.

Público

Tú muy bien sabes Míriam, que en sociología algunos autores europeos creo que han definido que las relaciones informales son las que nos indican que una estructura ya no sirve, cuando hacemos un recurso a estructuras, hay relaciones informales que no sirven el esquema de la estructura. Yo lo digo esto porque es muy significativo y es un elemento de reflexión hasta qué punto los talleres ocupacionales han quedado ya fuera de la órbita, que es que cuando intentamos crear empleo, resulta que estamos todos empezando por el programa operativo, etc. Estamos creando una serie de cursos de formación para el empleo. Es decir, ya no nos sirven los talleres ocupacionales para captar la persona con discapacidad que queremos meter en empleo. Y de hecho un montón de entidades estamos muy sumergidos, algunas incluso tenemos el departamento de formación para el empleo, con lo cual estamos un poco diciendo, estamos ya de alguna forma condenando definitivamente el taller ocupacional, en cuanto a que el taller ocupacional es tránsito y nosotros ya no esperamos recibir a nadie de ahí, sino que lo que vamos a hacer o lo que estamos haciendo es formar, hacer cursos aparte.

Pero esto hasta la propia administración inventa los perfiles y todos esos cursos de garantía, en fin. Porque en el fondo ya quiere decir que no nos creemos el taller ocupacional que se ha convertido en un centro de día con un sistema escolarizado y el chaval que pasa después de una primera época en taller ocupacional, cuando llega a la empresa lo primero que pregunta es "¿aquí cuándo es el recreo?". Es decir, nosotros decimos "esto ya no nos sirve". Y entonces hemos entrado en una dinámica de grandes cursos de formación para el empleo.

Javier Albor González

Hago yo un resumen de lo que llevamos y damos la palabra. Bueno, llevamos hasta ahora está claro que algo hay que hacer con los centros ocupacionales, esto es un tema que es una realidad, pues que algo hay que hacer, que las alternativas actuales a los centros ocupacionales pues son difíciles, que hay mucha rigidez de los centros ocupacionales y que habría que buscar fórmulas para que las personas puedan ir por las estructuras de acuerdo a sus necesidades o de acuerdo a su propio perfil, es decir, que puedan ir del centro ocupacional al centro especial de empleo, que puedan convivir esos dos espacios y que las personas puedan ir de un lado a otro. Por ejemplo se planteaba la idea del contrato a tiempo parcial en el centro especial de empleo, pero puedes continuar en el centro ocupacional mejorando tu formación.

Que es un modelo caduco, la normativa es muy rígida, que hay que cambiar normativa del centro ocupacional y por otro lado que ante todos los problemas que están apareciendo se están buscando alternativas informales a la realidad del centro ocupacional, que son la formación profesional, la formación ocupacional profesional a través de los fondos europeos, de tal forma que la naturaleza del propio centro ocupacional acaba siendo en muchos casos un centro de día más que un taller laboral.

Público

Sí, soy Javier de Empleodown de Ávila, es una empresa, una SLU.

Voy a plantear dos cuestiones. En primer lugar lo que ha llamado el empleo con apoyo, a nivel de las personas con Síndrome de Down hay un movimiento muy fuerte de empezar un proceso de empleo con apoyo para la inserción laboral en la empresa ordinaria. De hecho, en la Comunidad Valenciana, en la Comunidad de Murcia y en la Comunidad de Madrid el porcentaje de chavales con Síndrome de Down que trabajan en empresas privadas, pues es del 80%. Es un dato que se puede recabar en cualquier administración pública. Ese empleo con apoyo, están colaborando también entidades privadas como La Caixa, Caja Madrid y otras entidades financieras. Con lo cual, lo que quiero yo resaltar es que esa alternativa que hay para el empleo de la per-

sona con discapacidad intelectual está en marcha y es muy positiva.

Otra temática que quería aclarar es que la formación o la educación tiene sus puntos débiles y muy fuertes, y esa formación o educación nace desde la etapa primaria, la etapa diría yo casi de guardería. Es decir, ahí no hay un trato que tiene que ser un trato personal, con técnicos especialistas, continuo, permanente, eso no existe. Pasamos a la etapa primaria y depende de qué tutor te toque, depende de qué... Estamos hablando de personas con discapacidad intelectual que están en centros ordinarios, no me refiero ya a centros especiales sino a centros ordinarios. Ahí también hay un déficit de profesionales preparados para que las personas de este colectivo lleguen a los mínimos, a saber leer, a saber escribir, a saber expresarse, a saber convivir... Pero luego pasamos a la etapa de la enseñanza obligatoria, la ESO y ahí ya no hay nada, nada de nada. No hay especialistas de educación que formen a los chavales nuestros, con lo cual si entran en la etapa de la ESO a los once o doce años, de once o doce años hasta los dieciséis que entran ya en formación profesional de garantía social, pues tenemos ahí cuatro o cinco años nulos. Garantía social ya vienen a ser las entidades privadas nuestras las que empiecen a formar los chavales, con lo cual hemos perdido cuatro años ahí. De dieciséis a veintiún años es cuando está la garantía social, nos encontramos lo mismo. Son programas que nos vienen dados de la

Unión Europea a través de las comunidades autónomas por educación y el que puede hacer lo que puede, bien, pero que está desestructurado eso. Es decir, hay una desestructuración total de la educación que tiene que ser enfocada de manera personal, individual, constante, con técnicos preparados, con medios adecuados, para que esas personas puedan lograr llegar luego al empleo.

Javier Albor González

Muy bien, Javier, muchas gracias. Había otra palabra... Allí al fondo, ahí y después Julián. Aquí.

Público

Buenos días, yo soy David, vengo de la Comunidad Valenciana, correspondiente al Instituto Valenciano de Atención a la Discapacidad. Nosotros somos una entidad pública, tenemos bastantes centros ocupacionales y actualmente estoy de acuerdo con lo que ha dicho el anterior participante, que también es de la Comunidad Valenciana, y lo que queda por ver son fórmulas un poco más abiertas y no tan cerradas como las que estamos teniendo hoy en día, y estoy totalmente convencido de que el sistema educativo está fracasando y eso impide una correcta inserción de las personas y luego también, algo que se nos olvida aunque no es tan importante pero que ahora es muy importante, es sobre todo la

formación a nivel de las familias, que muchas veces es un impedimento para que sigan avanzando los propios chicos y el paso hacia el sistema laboral pues, les impide bastante. Y las familias ponen muchos impedimentos, y ahí ese tema está un poco también olvidado.

Javier Albor González

Muy bien, hasta ahora por recoger y ampliar lo que decíamos anteriormente, más allá del centro ocupacional, parece que lo que se va diciendo es que el sistema educativo es el que tal vez habría que reestructurarlo, darle una revisión a su conjunto para que realmente individualice los apoyos y dé más musculatura a las personas. Y por otro lado que hay que trabajar con las familias para, bueno, para que apoyen también todos estos asuntos, con la formación y el empleo.

Público

Buenos días, mi nombre es Cosme Vega, vengo de Canarias, de la Comunidad Autónoma de Canarias. Quizá un poco relacionando todo lo que se está hablando aquí con la que tuvimos esta mañana a primera hora a las nueve en la cual intervinieron varias personas que se puede enlazar perfectamente el tema o al menos desde mi punto de vista. En Canarias por la aplicación de las medidas alternativas, como bien expuso Javier esta

mañana, el técnico del Servicio Canario de Empleo, lo que ha ocurrido es que las empresas, en unos pocos años, ha habido una avalancha de demanda, de demanda de trabajadores con discapacidad. Cuando nosotros vamos a hacer esas inserciones, lo primero que nos encontramos es que la carencia de formación, de una formación adecuada de las personas con discapacidad, pues lógicamente limita muchísimo esas inserciones, utilizando metodología de empleo con apoyo y utilizando metodología de formación previa, etc., etc. Nosotros somos una entidad que tenemos talleres de empleo, que tenemos convenios específicos con el Servicio de Canarias de Empleo, tenemos centros ocupacionales, trabajamos todas las modalidades, o al menos todas las que podemos. Y lo que seguimos detectando es que no solamente hay que hacer una formación en cuanto a la profesionalidad, en cuanto a la ocupación en sí, que también relacionándolo con otro ponente esta mañana, precisamente con la Comisión de Formación del CERMI, que apuntaban a que uno de los temas que tiene previsto tratar es la flexibilización de los certificados de profesionalidad. Efectivamente son muy rígidos y las personas con discapacidad no tienen cabida en esos certificados, en esa formación. Por lo tanto, es un paso muy importante a trabajar, y yo creo que una alternativa correcta podría ser la de precisamente utilizar los certificados de profesionalidad una vez que estén flexibilizados y que se nos permita formar a las personas con más

flexibilidad y sobre todo también el no desechar tampoco del todo el centro ocupacional. El centro ocupacional ya es una estructura creada que tiene muchos años y lo que se puede hacer es adaptarla precisamente para incorporar a ese centro ocupacional una formación, no solamente de manipulado por así decirlo, o de lo que quiera que se dedique el centro ocupacional o la actividad que realice, sino realmente un itinerario donde haya una cabida importantísima en las actitudes laborales, de hábitos laborales, porque son una carencia muy importante.

Javier Albor González

Bueno, muy bien. Volvemos por tanto a hablar de que hay mucha rigidez, de que es necesario flexibilizar, en este caso en el ámbito de las certificaciones profesionales, y que la fórmula de centro ocupacional parece que incluso tiene desde ese aspecto si se flexibiliza puede mejorar las oportunidades de empleo aumentando la competitividad y la cualificación de la gente.

Público

Bien es cierto que se han dicho verdades, pero yo creo que se está disparando siempre como si las causas las provocara alguien ajeno a nosotros. Y yo creo que el movimiento asociativo ha sido siempre un movimiento que ha tenido que jugar-

sela desde el principio, y ahora creo que los porqués, algún porqué nos corresponde a nosotros, de acuerdo a que los centros ocupacionales son lo que se ha dicho. Pero los centros ocupacionales corriendo riesgos pueden cambiar o por lo menos se puede intentar que con la práctica, con la práctica llegar a decir y a hacer lo que realmente queremos. Pero corriendo riesgos y nosotros lo tenemos que hacer porque nadie va a venir a decirnos cómo hay que hacerlo. Y ese modelo que se ha comentado, ya se está produciendo, que la normativa no lo tiene registrado, sí, pero cuando los hechos están ahí por las administraciones públicas montones de veces, aunque tengan la posibilidad de aplicar una norma rígida, no se atreven a hacerlo porque precisamente lo que se está experimentando está dando pie a solventar esa parálisis que en nuestro país indudablemente, no hay nada más que ver el número de personas que permanecen en los centros ocupacionales, esa parálisis deja de ser parálisis o por lo menos una parte importante empieza a hacer itinerarios temporales. Y no solamente la fórmula planteada, sino que a veces son itinerarios de seis meses trabajando y volviendo nuevamente al centro ocupacional. Y digo que la administración podría poner problemas, hacer plazas concertadas públicas, podría poner problemas en las fórmulas, pero seguramente y hablo por experiencia, no se va a atrever a hacerlo porque eso va a estar mal visto.

Y por otra parte, tenemos que reconocer que a veces nos convertimos bastante o nos hacemos bastante cómodos. Ahora con la concertación tenemos unos ingresos económicos importantes, se financian las plazas y nos cuesta mucho abrir una puerta que a lo mejor nos va a llevar a perder capacidad económica. Por eso digo que los riesgos los tenemos que correr nosotros, la iniciativa social y la iniciativa de los movimientos familiares.

Javier Albor González

En definitiva, para tomar un poco la forma de idea, de conclusión. A la flexibilidad que hablábamos antes hay que sumar que informalmente hay ejemplos, hay procesos ejemplificadores que puedan ponerse sobre la mesa, de cómo se están solucionado esas rigideces y que las entidades nuestras acostumbradas a asumir riesgos quizá tengan que, en este tema, volver a echar los restos como otros asuntos se han echado hasta ahora.

Público

Hola, soy Juanjo Lacasta, Director Técnico de FEAPS. Mi reflexión que quiere dar una alternativa, que va en la línea de decir que los centros ocupacionales en este momento a pesar de las, digamos, aportaciones de rigidez, me parece que es un ámbito precisamente porque es una especie de cajón de lo que no son otras

cosas, que es tan amplio como que se define como un continente más que como un contenido. Es decir, que podemos hacer dentro de ese continente el contenido que nosotros queramos hacer dentro de ese continente. Lo que quiero decir con esto es que hay experiencias en los centros ocupacionales en este momento que son muy heterogéneas y algunas diametralmente opuestas. Algunas muy relacionadas con esa definición y esa caricatura de casi un centro escolar, como se ha definido en este momento, y otras que están apostando por un trabajo verdaderamente bien hecho donde los itinerarios profesionales, los itinerarios de formación, los itinerarios vitales de planificaciones de vidas individuales se están potenciando con mucha fuerza. Quiero decir con esto que ya tenemos referentes y que dentro de esos continentes podemos aplicar contenidos donde ya tenemos modelos y paradigmas para aplicar esos contenidos, como es el modelo de calidad de vida, como es el concepto de discapacidad intelectual, como es el paradigma de autodeterminación, como es para trabajar como herramienta la planificación centrada en la persona, que no ha salido en el debate... Y creo que aplicando este tipo de planteamientos como es la inclusión en la comunidad, como es el trabajo en red con otros recursos, como es salir extramuros de los centros ocupacionales, como es colaborar con otras iniciativas y otras alianzas, se pueden conseguir muchísimas cosas de itinerarios personales para pro-

yectos de vida individual muy potentes dentro de los centros ocupacionales. Entonces, bueno, quiero apuntar a que se necesita desde mi punto de vista, un proceso de autocrítica interna para hacer reconversiones que vayan en esa línea y no a la infantilización.

Javier Albor González

Recojo de tu intervención la idea de que en el mundo FEAPS hay actualmente modelos, perchas por donde colgar mejor las competencias de la vida de la gente con discapacidad intelectual, y por tanto que en el centro ocupacional hay alternativas y en esas perchas es un sitio donde se pueden hacer muchas cosas. Y quiero recoger también que volvemos a decir, que existen experiencias que probablemente haya que volver, mirarlas desde esta perspectiva de futuro, analizarlas, y a partir de ahí decidir por dónde se tira de acuerdo a otros elementos generales. Ahí teníamos una palabra.

Público

Bueno, vamos a ver. Se ha reflejado aquí que en la Comunidad Valenciana hay integración. Yo me pregunto qué clase de integración. La mayoría de las personas que están integradas y estamos hablando de un 98%. O sea, que no cumple... Os lo explico. La mayoría de las personas que están en los centros administrativos públi-

cos en Valencia son Síndrome de Down, con el 98% tienen contratos eventuales de seis meses o de tres meses, con lo cual supone un retroceso para el discapacitado intelectual, porque se queda muy mal cuando salen de allí. Por otra parte, las familias están contentas porque sus hijos están allí y bueno, pues están muy contentas. Y yo me pregunto qué calidad de trabajo, porque cuando yo los visito están leyendo el periódico, están llevando cafés, no estamos cumpliendo la calidad, y como tejido asociativo, nosotros a lo que dice Julián nos deberíamos de plantear qué podemos hacer ahí. Respecto a la educación de las familias, que no piensen que ese trabajo es un trabajo productivo, que están haciendo algo que ellos puedan superar, simplemente parece caridad. Es decir, que un chaval esté ocho horas leyendo el periódico o sirviendo cafés no me parece una integración correcta en lo que significa la calidad de un empleo. Eso quería decir.

Javier Albor González

Bueno, que vean el periódico, vamos, en mi opinión personal muchos de nosotros también vemos el periódico y tomamos café, con lo cual es un signo de normalidad hasta cierto punto. Pero recojo la idea de la precariedad en el empleo, empleo ordinario no significa necesariamente mejor calidad de empleo, y volvemos a la idea que comentaba Míriam de que al final mucha gente que va al empleo

ordinario vuelve allí donde verdaderamente le dan estabilidad en el empleo, que es el mundo asociativo.

Público

Yo, a medida que ha ido hablando la gente, he estado haciendo unas reflexiones. Yo participé con Javier y Míriam en el estudio éste y cuando el equipo de la Universidad Complutense nos dijo que la educación no influía para nada en la formación profesional, en el trabajo, y que si habían estado integrados o en centros de educación especial tampoco influiría, la verdad que fue un momento muy decepcionante. Posteriormente, bueno, lo que ha dicho ella, los datos estos eran del año 1999, los primeros programas de garantía social fueron en 1994 entonces había sido muy poco el período. Hemos realizado posteriormente un estudio de casos que es un método sociológico donde las variables están muy controladas y ahí hemos recogido un poco de esperanza, pero también yo veo que aquí se ha hablado muchas cosas de centros ocupacionales que a veces son consecuencias de las etapas anteriores.

Yo pienso que el movimiento asociativo tiene la responsabilidad, bueno, y la gente que está en centros públicos también igual, tienen la responsabilidad en estos momentos en los que hay una ley nueva de educación en la cual nuestra gente con discapacidad intelectual, o una de dos, o estamos totalmente recogidos o ni nos hacen

mención. Estamos muy preocupados en estos momentos por esos programas que se llaman de iniciación profesional que se van a poder hacer con quince años, que quitarán a nuestros muchachos lo poco que tenían que era la garantía social donde se les formaba para cualquier tipo de empleo. Yo creo que aquí no tenemos que hacer una lucha si es mejor un centro especial de empleo, que si el empleo con apoyo, la empresa ordinaria o lo que sea... Yo pienso que no tenemos que desechar ninguna, que cada uno va a tener su planificación centrada en la persona, y cada uno va a tener que optar a lo que sea conveniente, y si fuéramos capaces de imponer esa filosofía, no habría ese problema en los centros ocupacionales porque cada uno tendría que hacer lo que verdaderamente... No lo que se lleve, no lo que queda mejor, no lo que políticamente sea correcto, sino lo del chaval.

Yo, lo que quiero deciros, es que el movimiento asociativo y el movimiento público tienen que estar en este momento muy al acecho. Se está desarrollando la formación profesional, se están desarrollando los catálogos de cualificaciones. En las unidades de competencia, las más básicas tenemos que estar incluidos nosotros. Hay comunidades autónomas con sus consejerías como es la de Murcia, como es la de La Mancha, que están desarrollando muchas cosas, hay comunidades autónomas que es una contradicción. Por eso tiene razón Míriam, como Cataluña por ejemplo, en que la integración es

muy baja con respecto a otras comunidades autónomas, en cambio el empleo sí. Por eso os digo que, vamos, que tenemos que luchar para que este país saque una formación profesional que se acuerde de nuestros chicos.

Javier Albor González

Perfecto. Si os parece, aprovechando la intervención de Concha, cerramos centro ocupacional y entramos en otras alternativas que faciliten el acceso al empleo en su sentido más amplio, en el ámbito de la formación profesional, la garantía social, la transición a la vida adulta, el papel de los centros de educación especial, porque parece que los centros de educación especial o que creíamos es adonde vuelven las personas con discapacidad intelectual cuando no son capaces de acceder, por las razones que comentaba Javier de falta de recursos y por falta de personal adecuado, pues donde acaban al final muchas veces muchas personas que vienen de la escolarización, de las escuelas de integración, de las aulas de integración, y por tanto, si os parece entramos un poquito en el ámbito de, no de los centros ocupacionales, cuanto desde la formación en su sentido más amplio ocupacional, profesional, y en su propio sistema educativo, qué alternativas, qué cosas hay que hacer para facilitar que las personas con discapacidad intelectual tengan igual de oportunidades que el resto a la hora de encontrar un empleo. Y con esto, pues...

Público

En primer lugar, y aunque sea un poco repetitivo, pero creo que es muy importante destacar la intervención que ha hecho Julián porque creo que lleva mucho de razón. Hay que hacer un poco de autocrítica porque nos estamos un poco acomodando a nuestro modelo, a nuestras subvenciones y quizá tengamos un poquito de miedo a salir de ahí. Y por otro lado, también destacar otra idea: que también habría que analizar los equipos de valoración que son los que derivan a las personas con discapacidad en este caso, pues al recurso que más se adecúa a sus características. Porque en muchas ocasiones se derivan a personas con discapacidad a centros ocupacionales cuando en realidad igual no es el recurso más idóneo para estas personas, sino que son personas que necesitan pues, otros recursos como pueden ser centros de día o similares. Entonces, están ahí ocupando esas plazas de centros ocupacionales, que quizá no es el traje que mejor les viene, y eso también es algo que puede crear un problema en esos centros de ocupacionales. Simplemente destacar esa idea.

Javier Albor González

Yo, me gustaría, como hacemos demasiada autocrítica, yo casi hablaría que en vez de tanta, que se puede utilizar ese término que quizá lo adecuado sería decir "tenemos que hacer más o de otras maneras para cumplir con la misión para la que

estamos aquí que es mejorar la calidad de vida de la gente y a lo mejor hay que hacer un esfuerzo más en esa dirección”.

Público

Hola, buenos días. Mi nombre es Bruno Paz. Vengo representando a la Confederación Estatal de Personas Sordas. La sensación es que un poquito el debate se ha centrado un poco en personas con discapacidad intelectual. Yo en cuanto a personas sordas quiero también comentar, es un grupo que la mayoría de ellos viven con analfabetismo funcional porque no se les ha procurado una educación, una formación que deberían haber tenido a medida de la accesibilidad, por ejemplo, al intérprete en lenguas de signos o habérselo dado con la accesibilidad necesaria. Entonces, éstos también resultan afectados a la hora de conseguir empleo e igualdad de oportunidades.

Yo me voy a centrar en el tema de la cuota de reserva del 2 % de la empresa ordinaria. Yo sinceramente no me puedo creer, no me puedo creer que una empresa de más de cincuenta trabajadores pueda alegar cualquier tipo de motivo productivo, tecnológico, no sé qué historias son las que dice el Real Decreto que permite las medidas alternativas. Yo creo que no se les debería dar la posibilidad de eludirlo fácilmente.

Además las personas que entregan el certificado de excepcionalidad, nos gus-

taría saber qué conocimientos tienen del mundo de la discapacidad, porque yo trabajo en el mundo de la discapacidad desde hace siete años y estoy aprendiendo muchísimas cosas de las personas con discapacidad intelectual. Y eso que estoy metido en el mundo de todas las personas que entregan los certificados de excepcionalidad, no sé hasta qué punto pueden valorar si una persona sorda, si una persona ciega, si una persona de cualquier otro tipo de discapacidad no puede entrar en una empresa de cincuenta trabajadores. Quiero ir un poquito más allá. Siempre lo he dicho, si no cumplen con la cuota de reserva pues las medidas alternativas, la ley de sanciones e infracciones, dinero.

Creo que el problema de ellos es que no están sensibilizados, no tienen información adecuada. Lo que quiero decir es: aquéllas que no cumplan no ponerles simplemente una multa de carácter monetario y ya está, sino permitir que puedan ir a cursos donde nosotros, el movimiento asociativo, podamos enseñarles, mostrarles dónde pueden poner a personas con discapacidad dentro de sus empresas. Porque yo creo que además creen que las medidas de accesibilidad cuestan mucho dinero y eso no es así.

Público

Hola, soy María, trabajo en Aspanias, y aunque tiene poco que ver con la educación, sí que quiero destacar algo que Míriam ha dicho que no ha salido y es que

me he quedado con el dato de que un elemento fundamental para que nuestra gente se integre, son los servicios de intermediación laboral. Yo creo que éstos, bueno, se llamen como se llamen, yo creo que todos tenemos o hemos tenido la experiencia y creo que es un elemento fundamental en lo que es el itinerario. Trabajar con la persona, un poco en la línea de la planificación centrada en la persona que decía Juanjo, cuál es el itinerario que esa persona puede seguir, en el que pueden entrar el centro ocupacional en el mejor modelo que nos inventemos. Estoy muy de acuerdo con Carlos y con Julián que pueden entrar otras alternativas de formación que están ahí, que podemos utilizar de los servicios públicos de empleo, que pueden trabajar en un centro especial de empleo, en la empresa ordinaria... Es buscar una alternativa mejor a cada caso y creo que es un elemento en el itinerario que tenemos que trabajar entre todos. Y además, creo que estos servicios son los responsables de que el empleo que encontremos para nuestra gente sea un empleo de calidad.

Público

Sí, soy Paulino Azúa y trabajo en FEAPS. El otro día en la intervención inicial que tuve, comentaba de la LISMI que tenía una visión asistencialista, que pensaba más en los servicios que en las personas, y me parece que parte de la discusión de hoy ha seguido en esa misma dirección. Yo creo que es necesario el encontrar

nuevos esquemas o nuevos modos, pero no estoy tan seguro, sé que es una condición necesaria, pero no es suficiente el hablar de nuevos modos de centros ocupacionales. Me parece que es un renovado esfuerzo de cada uno de nosotros como profesionales, de comprometernos con el bienestar de cada una de las personas y tomarlo como un verdadero compromiso. Si seguimos hablando genéricamente, en bloque, de centros, de muchachos, a ver si algún día cambiamos las expresiones, que ya va siendo hora en la medida que los cambios de palabras ayudan a cambiar los criterios. Creo que si nos comprometemos verdaderamente con el bienestar de las personas encontraremos palancas, lo ha dicho Juanjo, lo ha dicho Julián. Y debemos seguir haciendo mucha autocrítica.

Javier Albor González

Me quedo con la idea de que trabajemos, reflexionemos sobre los centros ocupacionales, pero al mismo tiempo paralelamente busquemos otros paradigmas, desde nuestros paradigmas salgamos también de ese debate y entremos en otro tipo de debate que permita mejorar el empleo y la calidad de vida de la gente. ¿Alguna intervención más?

Míriam López de la Nieta Beño

Si me permites, Javier, yo quería comentar muy poquito respecto al tema en

la educación, yo estoy completamente de acuerdo. De hecho, digamos que tal y como está el sistema educativo y como ha estado hasta ahora es muy difícil incrementar el grado de conocimiento de la gente. Por ejemplo no tiene capacidad intelectual porque la propia discapacidad intelectual marca unas barreras. De hecho prácticamente ninguno acaba la secundaria, entonces, lo que habría que hacer, puesto que en el mundo laboral se pueden adaptar puestos de trabajo, se pueden hacer tareas más simples, se puede buscar la forma de que esas personas se integren y sean productivas, pues quizá eso el modelo educativo debería tomarlo también como ejemplo. Es decir, desde la educación como decía Concha, pues habría que fomentar la formación profesional adaptándola a los casos individuales que se puedan tener en un centro y tomando un poco ese ejemplo, pues bueno, las dificultades están ahí.

Javier Albor González

Muy bien. Resumo, si os parece, muy brevemente las cuatro ideas que creo yo que se pueden mínimamente concluir, concluir para continuar reflexionando, quiero decir avanzando y aterrizando cosas. Si os parece las ideas fundamentales son, bueno, está claro que el empleo es un derecho y una obligación de las personas y tenemos que avanzar hacia que las personas tengan mejor calidad de vida en el empleo y con el empleo, que

los centros ocupacionales, pues es una realidad que están ahí, que son útiles, pero también en cierta forma nos incomoda y nos molesta. Molesta en el sentido de que hay muchos ejemplos divergentes de modelos diferentes dentro de la etiqueta "centro ocupacional" y sería bueno centrar el foco en las realidades que hay ahora, estudiar esos modelos y ver de esos modelos reales de centro ocupacional, cuál serían los que realmente están generando más calidad de vida y favoreciendo más la empleabilidad de las personas.

Me quedo también con la rigidez del modelo y la necesidad de una flexibilización legal de los aspectos legales que recoja la flexibilización que ahora mismo las entidades están llevando a cabo. Nos quedamos con la idea de que realmente debemos ser críticos con nosotros, pero también tenemos herramientas metodológicas, herramientas en el ámbito de los paradigmas de la discapacidad, herramientas que nos facilitan la mejora del sistema, la mejora de las competencias y la búsqueda de modelos que apoyándose en la planificación centrada en la persona permitan a cada uno elegir el camino que desee dentro de las alternativas posibles. Que tenemos que echar, remangarnos con los centros ocupacionales y ver qué pasa con aquellas realidades que están en esa línea fronteriza donde ni es empleo ni deja de serlo. Y que, bueno, que el empleo ordinario muchas veces no implica calidad en el empleo necesariamente, y

obviamente que en la ley nueva de educación es una oportunidad que tenemos y que no podemos dejar de lado para que los asuntos relacionados con la formación profesional y con el sistema educativo

recojan más adecuadamente, pues la realidad como la que encontramos y sea más facilitador de la adquisición de competencias y de destrezas que permitan una mejor inserción laboral.



C O M U N I C A C I O N E S

Evolución y situación actual de los Centros Especiales de Empleo en el Principado de Asturias

Mauro Blanco Maza

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias



*“Nadie puede hacer que te sientas inferior
sin tu consentimiento”*

ELEANOR ROOSEVELT

El trabajo por cuenta ajena es una realidad jurídica rodeada de cuestiones de naturaleza ética, económica y social. Sociólogos, juristas, economistas e historiadores han venido reflexionando sobre estos asuntos en los dos últimos siglos. Además, cuando se habla del trabajo de las personas discapacitadas, todas estas cuestiones se agudizan.

El colectivo de discapacitados adolece de limitaciones que les impiden competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral. Por eso NO es cuestionable la adopción de lo que denominaríamos medidas de fomento o de discriminación positiva y que se circunscriben, fundamentalmente, a facilitar a los empleadores condiciones más ventajosas para el desarrollo de la actividad de estos trabajadores.

Para ello, además de las actuaciones formativas y de orientación o asesoramiento, el Principado de Asturias trabaja por la integración laboral de los discapacitados en los siguientes campos:

- A. Integración en la empresa ordinaria.
- B. Empleo autónomo.
- C. Seguimiento de la cuota del 2% y medidas alternativas, y
- D. Centros Especiales de Empleo.

De forma breve me referiré a los tres primeros para abordar finalmente las políticas en materia de Centros Especiales de Empleo

A. Integración en la empresa ordinaria

Nuestra actuación se ha encaminado a reforzar la información sobre las ventajas de la contratación indefinida de trabajadores discapacitados e implementar las ayudas establecidas por la Administración del Estado.

Así, a modo de ejemplo diré que las ayudas a la contratación indefinida son como mínimo de 5.000 euros por contrato, (de los que 3.900 euros son fondos de procedencia estatal, constituyendo el resto la ayuda suplementada por la Comunidad Autónoma) a lo que se podrían añadir las ayudas a la adaptación del puesto de trabajo, de las que todo empleador que contrata un discapacitado es puntualmente informado.

Desde la transferencia de la gestión de esta línea de subvenciones a la Administración del Principado de Asturias con fecha 1 de enero de 2001, el número de contratos de carácter indefinido realizados por empresas a personas con discapacidad ha aumentado de forma considerable, estando en la actualidad en un crecimiento en torno a los 400 por año.

Finalmente, destacar que esta experiencia de cinco años de gestión propia de dichas ayudas, ha supuesto la introducción de lo que entendemos como mejoras. Entre ellas las siguientes:

- Se ha facilitado el acceso a la subvención a las empresas que transforman en indefinido un contrato temporal para discapacitados en cualquier momento de su vigencia sin que sea preciso llegar al vencimiento de su duración inicial o de las correspondientes prórrogas.
- No se requiere que el trabajador discapacitado por cuya contratación se solicita subvención tenga que estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo para acceder a la subvención. Es suficiente que, según su vida laboral, en el momento del contrato sea desempleado o solo esté empleado a tiempo parcial (con un contrato cuya jornada sea inferior al 50% de la habitual).

Constatado que las subvenciones a la adaptación del puesto de trabajo del trabajador discapacitado han venido siendo incomprensiblemente infrautilizadas (dos casos en el último año), a través de las Oficinas de Empleo se ha puesto en marcha una acción-documento que preceptivamente llegará a todos los empresarios que formalicen un contrato indefinido con un trabajador discapacitado, informando de aquella posibilidad,

pues creemos que tal línea, lejos de ser innecesaria, tal y como se desprendería de su escasa utilización, es desconocida por la mayoría de estas empresas. De esta forma se garantiza al menos que su no utilización no se deba al desconocimiento de la empresa contratante sobre la misma.

Como ya he citado anteriormente, el importe de la subvención establecida en la normativa estatal cuya gestión se nos ha transferido ha sido incrementada con dotación propia del Principado de Asturias hasta alcanzar un mínimo de 5.000 euros en todos los casos y llegando a los 6.000 euros en el caso de los contratos de mujeres discapacitadas.

Por último, dentro de este apartado de inserción en empresas, es necesario asimismo incidir en la línea de subvenciones para la inserción de personas con discapacidad en Cooperativas y Sociedades Laborales dentro de los programas de Fomento de la Economía Social. Su importe es de 9.375 euros por la incorporación del discapacitado como socio-trabajador.

B. Empleo autónomo

Nuestra política en el campo del autoempleo ha consistido básicamente en la exclusión de las subvenciones dirigidas a discapacitados del régimen general de incompatibilidad de ayudas que rige para el resto del colectivo de trabajadores autónomos. He aquí nuestras cifras:

AÑO	AUTÓNOMOS	INCREMENTO
2000	5	
2001	9	80% s/2000
2002	17	88,89% s/2001 - 240% s/2000
2003	20	17,65% s/2002 - 122,22% s/2001 - 300% s/2000
2004	35	75% s/2003 - 105,88% s/2002 - 288,89% s/2001 600% s/2000
2005	42	20% s/2004 - 110% s/2003 - 14,06% s/2002 366,67% s/2001 - 740% s/2000

C. Cuota del 2% y medidas alternativas

Es cierto que éste es un caballo de batalla de la mayoría de las Administraciones. En el Principado hemos comenzado hace ahora dos años con medidas que van desde las informativas hasta las coercitivas para conseguir o al menos acercarnos al estricto cumplimiento de la Ley

AÑOS	DECLARACIONES DE EXCEPCIONALIDAD	PUESTOS DE TRABAJO POR LOS QUE SE DECLARA LA EXCEPCIONALIDAD
2001	0	0
2002	0	0
2003	0	0
2004	1	7
2005	4	19
2006	11	27

D. Centros Especiales de Empleo

Me gustaría resaltar de este programa que, a excepción de dos líneas de subvención (personal de apoyo y activos fijos), a las que posteriormente me referiré, su gestión fue transferida al Principado de Asturias con fecha 1 de enero de 2000 siendo las líneas de subvención las que todos ustedes conocen de generación de empleo y mantenimiento de empleo, y desde entonces se ha venido trabajando y mejorando en diferentes cuestiones como son:

1. La primera de ellas, aglutinar en un solo documento las diferentes convocatorias existentes. Así desde el 30 de marzo de 2001 tenemos un UNICO marco de referencia en las subvenciones y ayudas dirigidas a Centros Especiales de Empleo. Dicho marco no solo ha sido el fruto de la experiencia en la gestión desde el año 2000, sino de las diferentes consultas y reuniones que con diferentes Centros Especiales de Empleo y organizaciones se realizaron. Este marco de referencia asimismo ha supuesto el ordenar de forma razonada los plazos, las líneas de subvención y REDUCIR Y SIMPLIFICAR de forma considerable la documentación que hasta la fecha se solicitaba.
2. La segunda línea en la que se ha venido trabajando es en la reducción en los tiempos de valoración del expediente, siempre en todo caso en función de las buenas prácticas de los centros (corrección y agilidad en la presentación de documentación).

3. Desde que se produjo la transferencia, las subvenciones siempre se han concedido por los importes máximos posibles.
4. Hoy, además, podemos manifestar que hemos ido mucho más allá de las propias peticiones de los centros al posibilitar la realización de pagos anticipados de la subvención por costes salariales.
5. Control de justificaciones. Inspecciones, justificación bancaria de abono, etc.
6. Por otro lado se facilita la labor de presentación de documentos en otros aspectos tales como:
 - Tramitación ante la Consejería de Asuntos Sociales de los informes de aptitud, preceptivos para toda contratación de discapacitados. Ello ha supuesto la tramitación de más de 4.500 expedientes ante la Consejería citada para su resolución.
 - Obviar la presentación de documentación general del Centro Especial de Empleo, reclamándola de oficio al Servicio de Coordinación de Relaciones Laborales, órgano encargado de la calificación e inscripción en el correspondiente Registro de los Centros Especiales de Empleo.
 - Obviar la presentación por parte del Centro Especial de Empleo del certificado de estar al corriente de sus obligaciones con el Principado de Asturias, la Agencia Tributaria Estatal y ahora ya, la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que se solicitan directamente desde el propio Servicio.
7. Se ha creado una página web específica de discapacidad y empleo que incluye cuatro apartados: Información, Legislación, Directorio, Contacto.

Así pues, sin perjuicio de asumir la gestión de las líneas de ayuda que se nos transfieren, esto es:

Ayudas generadoras de empleo. - Es decir ayudas que van siempre vinculadas a la generación de empleo. Subvención para asistencia técnica, Subvención para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social y Subvención para sufragar parcialmente intereses de préstamo.

Ayudas al mantenimiento de empleo. - Son ayudas cuya vinculación va dirigida al apoyo del mantenimiento del empleo del colectivo de trabajadores discapacitados. Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, Subvención para el coste salarial, Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y Subvención para saneamiento financiero.

El Principado de Asturias, fruto de nuestra sensibilidad en la materia, ha mantenido sus propias líneas de ayuda, que ya se venían gestionando al momento de recepción de las transferencias, esto es:

1. *Subvenciones a la contratación de personal de apoyo.*

Destinado a la subvención de personal en plantilla no minusválido contratado para el apoyo a proyectos de implantación de sistemas de calidad protección medioambiental, innovación en los proyectos de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, formación continua y prevención de riesgos laborales.

Esta ayuda, en espíritu y en la práctica es la misma que por fin ha sido regulada por la Administración del Estado mediante el Real Decreto 469/2006 de 21 de abril por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

2. *Subvención a la inversión en activos fijos.*

Programa de apoyo a la inversión, con independencia de la creación de empleo, vinculado a proyectos de creación de nuevos establecimientos, ampliación de existentes, traslado, modernización e innovación empresarial, así como de mejora de la calidad y competitividad de los Centros Especiales de Empleo.

Este programa, a instancia de los propios centros, fue objeto de comunicación a la Unión Europea al objeto de ser autorizado para permitir la concesión de subvenciones por encima del umbral de mínimos. Autorizado el mismo, ha sido posible superar el límite de concesión de subvenciones por encima de 100.000 euros a un mismo centro en un periodo de tres años. Hoy dicho umbral está en 200.000 euros.

En definitiva, este tipo de modificaciones han posibilitado un crecimiento de los Centros Especiales de Empleo desde la transferencia superior al 45% al pasar de tener cincuenta y uno a ochenta y dos Centros efectivos y en funcionamiento, y con una plantilla de trabajadores que ha ido desde los 995 trabajadores a los más de 1.685 existentes en la actualidad, siguiendo una tónica de crecimiento por encima del 8% anual.

Todo esto se ha conseguido gracias a la evaluación y reflexión continua de nuestra política y de sus resultados realizada por nuestro propio personal, así como la relación continua y permanente con los sectores afectados, Centros Especiales de Empleo, FECEPAS, COCEMFE, CERMI, FAEDIS, etc. con los que en algunos casos de una manera espontánea hemos venido manteniendo una estrecha colaboración, y en otros mediante la formación de comisiones regladas para el estudio de problemas puntuales del sector.

El Foro de Empleo de La Rioja

Carlos Gonzalo Sainz

Gerente del Servicio Riojano de Empleo



El Gobierno de La Rioja, a través del Servicio Riojano de Empleo, viene trabajando intensamente para lograr la mayor y mejor inserción laboral de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad precisan de garantías para vivir con plenitud de sus derechos y participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos, en la vida económica, social y cultural de la sociedad.

Para hacer efectivo estos derechos, desde los diversos poderes públicos se han venido aprobando en el tiempo una serie de disposiciones normativas y planes de actuación.

En el ámbito autonómico, merece especial consideración:

- La Ley 1/2002, de 1 de marzo de Servicios Sociales.
- Los Planes Integrales de personas con discapacidad puestos en marcha por el Gobierno de La Rioja, que suponen un punto de encuentro de las políticas de los diferentes sistemas de protección social, en relación con la igualdad de oportunidades y la integración social de las personas con discapacidad y en los que se definen y planifican los objetivos a realizar en diversas áreas de actuación, entre ellas el área de empleo.
- Las diversas disposiciones del Gobierno de La Rioja encaminadas a fomentar la formación, el empleo y la promoción sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad.

A tal fin en La Rioja se creó el Foro para el Empleo de las Personas con Discapacidad por Decreto 67/2005, de 11 de noviembre.

El Foro se constituyó el día 5 de abril de 2006, y está integrado en la Consejería de Hacienda y Empleo.

Este Foro se define como un órgano colegiado de consulta y participación de los agentes sociales e instituciones implicadas en el empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Los fines que persigue este Foro son:

1. Posibilitar el encuentro y diálogo entre instituciones y entidades relacionadas con las personas con discapacidad que sirva para canalizar las actuaciones de las mismas en materia de formación y empleo.
2. Actuar como marco para presentar ideas y propuestas de futuro relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad.
3. Sensibilizar a la sociedad en general, y a los agentes económicos y sociales en particular, acerca de la problemática que encuentran las personas con discapacidad para acceder al mundo laboral y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las mismas.

Para el cumplimiento de sus fines, el Foro desarrolla las siguientes funciones:

- a) Cooperar con otros órganos similares en el ámbito local y autonómico, intercambiando experiencias y buenas prácticas.
- b) Asesorar al Gobierno de La Rioja para la mejora de la calidad en el empleo de las personas con discapacidad y de los mecanismos de que disponen éstas para su participación activa en el mercado laboral.
- c) Impulsar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad a través del trabajo.
- d) Observar las distintas actitudes de la sociedad riojana ante la situación laboral de las personas con discapacidad.
- e) Impulsar, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, estudios y campañas de sensibilización relacionadas con la problemática que encuentran las personas con discapacidad para acceder al mundo laboral.
- f) Emitir aquellos informes que le solicite la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja a través del Presidente del Foro en materias relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad.

El Foro para la Discapacidad y el Empleo en La Rioja está constituido por:

- Un Presidente: El Presidente del Servicio Riojano de Empleo
- Un Vicepresidente: El Gerente del Servicio Riojano de Empleo

-
- 14 Vocales:
 - * 6 en representación de las Administraciones Públicas con competencias en materia de discapacidad y empleo:
 - La Directora General de Empleo y Relaciones Laborales.
 - La Directora General de Familia y Acción Social.
 - El Subdirector General de Universidades y Formación Permanente.
 - El Gerente de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.
 - Dos representantes de las Corporaciones Locales, de los cuales se nombrará uno a propuesta del Ayuntamiento de Logroño y otro a propuesta de la Federación Riojana de Municipios.
 - * 2 Representantes de las organizaciones empresariales más representativas de La Rioja.
 - * 2 Representantes de las organizaciones sindicales más representativas.
 - * 2 Representantes de los distintos Centros Especiales de Empleo que tengan su domicilio social en La Rioja y que estén inscritos como tales en el oportuno registro, a propuesta de los mismos.
 - * 2 Representantes de las distintas asociaciones que trabajen en favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad con domicilio social en La Rioja.

El Foro para la Discapacidad y el Empleo está asistido por un Secretario, con voz pero sin voto, designado por el Presidente del Foro. Actualmente es un funcionario del Servicio Riojano de Empleo.

Entre las principales actuaciones llevadas a cabo por el Foro desde su constitución, pueden destacarse las siguientes:

- Aprobación de su Reglamento Interno de Funcionamiento.
- Acuerdo para solicitar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la ampliación de las posibilidades de ayuda a la creación de las Unidades de Apoyo considerando también a las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía entre el 33% y 65%, incorporando para ello la correspondiente dotación presupuestaria adicional por parte del Ministerio.
- Creación del Grupo de Trabajo para el desarrollo del Plan de Empleo de las Personas con Discapacidad de La Rioja.

Con este Foro se da cumplimiento a uno de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo suscrito por el Gobierno de La Rioja y las organizaciones sociales y económicas.

Asimismo, en el Servicio Riojano de Empleo impulsamos una verdadera igualdad de oportunidades laborales entre todos los trabajadores riojanos a través del Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad, con el objetivo de mejorar las condiciones y oportunidades de empleo de estas personas, mediante nuevas fórmulas de empleo, tanto en Centros Especiales de Empleo como en las empresas normalizadas, buscando potenciar la disponibilidad y la actitud activa en la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad.

Este es el primer Plan de empleo que se elabora en La Rioja para el colectivo de las personas con discapacidad y es un Plan con objetivos ambiciosos que incide en la verdadera igualdad de oportunidades para todos los demandantes de empleo. Además, integra todas las medidas y actuaciones que desarrolla la Consejería de Hacienda y Empleo en materia de empleo para este colectivo.

El Plan para el Empleo de las Personas con Discapacidad se basa en los principios del Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo en La Rioja encaminados hacia la mejora de la calidad de vida de los riojanos, pero sobre todo en uno de los principales retos del Plan Integral para la creación de empleo: la mejora de la calidad del empleo intentando mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido.

Este nuevo Plan busca una verdadera igualdad de oportunidades mediante la eliminación progresiva de los obstáculos para acceder al empleo que tiene este colectivo así como la creación de nuevos puestos de trabajo, para aumentar la tasa de actividad y de empleo.

El objetivo es incrementar las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad y abrirles el mercado de trabajo al mayor número y tipo de tareas diferentes, transformando la discapacidad en capacidad a través de los programas de formación y mediante una mayor adaptabilidad de las condiciones de trabajo.

De este modo se persigue acercar los parámetros de empleo de las personas con discapacidad a los parámetros generales de empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Actualmente, la población reconocida con minusvalía en La Rioja supone un 5,44% sobre la población total y asciende a 16.378 personas. De éstas, el 56% tiene una discapacidad moderada, con un grado entre 33% y el 64%, el 26% una discapacidad grave, con un grado entre 65 y 74% y un 18% tienen una discapacidad muy grave, superior al 75%.

Además, hay treinta y cinco Centros Especiales de Empleo con 574 trabajadores frente a los sesenta y tres que registrábamos en el año 95, un incremento espectacular pero que pretendemos impulsar todavía más a partir de la puesta en marcha de este Plan. Por

otro lado, el número de inscritos como demandantes de empleo en nuestras Oficinas de Empleo asciende a 552, de los cuales 311 son demandantes parados.

Con estas medidas se quiere aumentar la tasa de actividad y de empleo de las personas con discapacidad, inferior en La Rioja que en España. Así, la tasa de discapacitados representa el 24,4% de las personas comprendidas entre 16 y 64 años, frente al 33,7% de la media nacional.

Para ello, se promoverán:

- Campañas de sensibilización a la sociedad que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación. El Servicio Riojano de Empleo llevará a cabo una campaña de difusión, por un lado, de sensibilización a la sociedad de las ventajas económicas y sociales de la integración de los discapacitados en la población activa, y por otro, para animar a los trabajadores discapacitados que se quieran incorporar al mercado laboral a que se inscriban como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Riojano de Empleo.
- La difusión de buenas prácticas de empresas que han incorporado a sus plantillas personas con discapacidad, mediante la creación de una base de datos electrónica.
- Medidas de control sobre las condiciones de trabajo de los discapacitados. En este sentido, el Gobierno de La Rioja ya emprendió una campaña informativa el pasado mes de julio para comprobar el grado de cumplimiento de la Ley 13/1982, de siete de abril, de Integración Social de Minusválidos, que establece para las empresas de cincuenta o más trabajadores la obligatoriedad de emplear un porcentaje mínimo de un dos por ciento de trabajadores con discapacidad.

La Consejería envió cartas a las empresas riojanas afectadas por este requisito para informarles de las obligaciones establecidas por ley así como asesorarles de las ayudas que podrían recibir en el caso de que fueran a contratar a un trabajador con discapacidad.

Con toda la información que se recabe de la campaña está previsto realizar un inventario completo sobre el grado de aplicación en nuestra región para seguir avanzando en las oportunidades de empleo de estas personas.

- Se va a potenciar desde el Servicio Riojano de Empleo la intermediación laboral entre las personas con discapacidad y las empresas, y se pondrá a disposición de las empresas la normativa legal existente, toda la colaboración en la selección y tramitación de las ofertas de empleo y se ofrecerá asesoramiento sobre las subvenciones y apoyos a la contratación de personas con discapacidad.
- Se promoverá el espíritu emprendedor de las personas con discapacidad. Para ello, se va a elaborar una base de datos con ideas y oportunidades de emprender en

La Rioja y se realizarán entrevistas en profundidad tanto a empresas como a instituciones de formación que trabajan con el colectivo de discapacitados. El objetivo es realizar un estudio detallado de las oportunidades detectadas y mercados emergentes.

Asimismo, se van a crear grupos de trabajo formados por representantes de las instituciones relacionadas con la discapacidad para avanzar en las necesidades de este colectivo, se prestará apoyo individualizado y orientación al empleo a este colectivo, no sólo desde las Oficinas de Empleo, sino también desde las entidades que trabajan con las personas con discapacidad.

Y cómo no, para mejorar sus opciones de encontrar un empleo de calidad, los trabajadores discapacitados riojanos tendrán a su disposición formación específica, ocupacional y continua, adecuada tanto a las capacidades de los destinatarios de la misma como a las necesidades del mercado laboral.

Por otro lado, el Servicio Riojano de Empleo ha puesto en marcha las ayudas para la creación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. Estas Unidades son equipos multiprofesionales formados por técnicos terapeutas, de rehabilitación, integración social, culturales, deportivos, entre otros, cuya finalidad es mejorar la adaptación social, personal y profesional de los trabajadores discapacitados de los Centros Especiales de Empleo.

Las funciones de estas Unidades de Apoyo son:

- Determinar las necesidades de apoyo para que el trabajador discapacitado pueda desarrollar su actividad profesional.
- Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y a la estabilidad en el mismo.
- Desarrollar programas de formación y establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- Favorecer la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente en su puesto de trabajo, así como la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo.
- Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.

Reflotamiento de un CEE

Beatriz Beaumont Molina

Directora de CEE Fundación INLADE



INLADE es uno de los CEE más antiguo de la Comunidad de Madrid, nada más y nada menos que desde 1983 (ya han pasado más de 20 años...), no en vano estamos inscritos en el Registro de CEE con el número 3.

En estos veinte años han pasado muchas cosas... y muchas personas. Pero nuestra historia no habría sido la misma sin la colaboración y solidaridad de muchas personas que en nuestros peores momentos nos han apoyado y nos han ofrecido su ayuda, personas como Serafín Balsa, José M^a Ibáñez o entidades que en los peores momentos nos ofrecieron su apoyo económico.

Habíamos probado con líneas de negocio pequeñas y poco ambiciosas, descubriendo que ellos, los protagonistas de nuestra historia, podían aprender y adecuarse perfectamente al trabajo de una lavandería y nos lanzamos a ello.

Cuando vimos lo que los trabajadores eran capaces de hacer buscamos líneas más ambiciosas..., demasiado ambiciosas, y nos estrellamos.

La encuadernación nos costó muchas lágrimas, mucho dinero, y lo más importante, muchos puestos de trabajo. INLADE en el año 2000 tenía una plantilla formada por cincuenta trabajadores con certificado de minusvalía. A principios de 2001 la plantilla se había reducido a tan sólo treinta y uno.

Buscamos y colocamos a los trabajadores que querían marcharse de INLADE en otras empresas, pero no funcionó. El 55% de los trabajadores que se marcharon de INLADE se encuentran en una situación de desempleo. Sólo el 30% de los que se marcharon a la llamada "empresa ordinaria" continúa trabajando en ella. El resto no llegó al año de contrato y hoy, o trabajan en Centros Especiales de Empleo, o permanecen todavía en paro o va con contratos eventuales de una empresa a otra.

Con el cierre de la encuadernación aprendimos que la encuadernación no les hacía felices ya que no se sentían realizados ni identificados, razón por la cual nuestros trabajadores nos necesitaban.

Con mucha ilusión y con el empuje y la tenacidad de nuestra presidenta nos lanzamos al abismo apostando por el derecho y la necesidad de la persona con discapacidad a trabajar. Al abismo de una nave vacía y treinta y un trabajadores.

Un día el Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, nos reprochó que no hubiéramos contado con la Consejería antes del cierre de la encuadernación, ya que ellos nos podían haber ayudado. Cuatro años después, con dos expedientes de solicitud de ayuda de por medio, varias reuniones, decenas de llamadas y cientos de cartas, en algún momento habrán sentido que nos hayamos tomado sus palabras al pie de la letra.

Con la nave vacía y voces diciendo “INLADE tiene que cerrar” apostamos por la continuidad y entramos en contacto con Johnson & Johnson, y ellos también apostaron por nosotros y parece que no se han arrepentido.

Fuimos poco a poco llenando la nave de trabajo, y renovando nuestras ilusiones (aunque las voces que pedían el cierre aún seguían sonando).

Firmamos un protocolo de colaboración para salvar INLADE entre FEAPS, AFEM, FEAPS Madrid, ASTOR (la Asociación de la que dependemos) e INLADE y nos dieron ánimos, y nos dieron eco e incluso llegaron a defendernos ante otros. El primer paso a seguir, realizar un plan de viabilidad.

Teníamos esperanza, teníamos trabajo, pero también teníamos un nivel de endeudamiento muy grande y en consecuencia unos costes muy altos que hacían muy difícil la rentabilidad pero no imposible.

Pero todas las piedras no eran suficientes para INLADE, porque el verdadero capital de nuestro centro son sus trabajadores. Personas que aguantan y tiran con lo que sea por y para INLADE y que son los verdaderos artífices de que su INLADE salga adelante. Unos trabajadores, que hoy por hoy, pueden ser la envidia de cualquier empresa.

Poco a poco se fueron profesionalizando, y garantizando con su buen hacer la llegada de nuevos clientes, con trabajos adaptados a sus habilidades, y fuimos creciendo.

Hace ya tres años, entramos en relación con una empresa del entorno de Torrejón de Ardoz con unas inquietudes sociales mayores que las de muchos otros empresarios, que se dedica al montaje de turbinas de ventilación.

Empezamos con un pequeño enclave de una línea de producción, luego fueron dos líneas. Ellos han hablado bien de nosotros y ya tenemos otro enclave fuera de Torrejón, en Pinto.

El año pasado se firmó un nuevo enclave con otra empresa del entorno.

Con la ayuda de AFEM en la realización de un plan de viabilidad se solicita un expediente de saneamiento financiero. Algo que pese al interés y apoyo de toda la Consejería de Empleo y Mujer no pudo salir adelante, pero teníamos que continuar, empezar desde el principio y buscar otra salida.

Presentamos el expediente de equilibrio presupuestario y luchamos, primero por la imprescindibilidad (palabra que todos hemos aprendido a decir de carrerilla), luego por la resolución, más tarde por el dinero, ahora por los retrasos del coste salarial, por las unidades de apoyo...

Queremos añadir que todo lo puesto en el expediente de equilibrio presupuestario era cierto, no eran palabras para salir del paso.

1. INLADE se comprometía a ser viable, hoy lo es.
2. Íbamos a alcanzar una cifra de cuarenta y dos trabajadores al finalizar el año 2005. A 31 de diciembre de 2005 teníamos cuarenta y tres (y eso sin haber recibido todavía ninguna subvención). Con las subvenciones en 2006 contratamos 10 personas más.

Y todo gracias a los trabajadores, sus familias y la Junta de Patronos.

Ahora miramos el futuro con seguridad, porque sabemos de lo que somos capaces.

Trayectoria del CEE del IVADIS

CEE - IVADIS



EL CEE-IVADIS, se fundó en el año 1993 teniendo como única actividad la de imprenta, con una plantilla de diez trabajadores repartidos de la siguiente manera: ocho peones y dos personal de apoyo (Monitores).

En la actualidad, el CEE-IVADIS, consta de una plantilla de ciento veinticuatro personas distribuidas en las siguientes categorías:

- 1 DIRECTOR
- 1 ADMINISTRATIVA
- 2 AUX. ADMINISTRATIVAS
- 17 MONITORES
- 1 PSICOLOGO
- 101 OPERARIOS CON DISCAPACIDAD (77 fijos y 24 temporales)
- 1 TÉCNICO DE ACCIÓN SOCIAL

Nuestra actividad principal es la de imprenta, estableciéndose nuevas líneas de desarrollo al incorporar nuevas actividades tales como: jardinería, limpieza, cocina, manipulados, juguetes educativos y gestión plataforma de formación on-line de reciente incorporación.

En el caso de las artes gráficas, hemos dado un paso tanto en competitividad como en calidad de los trabajos ofrecidos. Hemos adquirido una máquina moderna y capaz de afrontar trabajos que antes, por los medios que teníamos, debíamos rechazarlos.

Hemos consolidado tanto con empresas privadas como con la pública, nuevos lazos comerciales, mostrando nuestra capacidad y calidad de los trabajos que realizamos. Ha sido una apuesta segura y estamos convencidos que en breve esta actividad comercial dará mejores resultados económicos de los ya dados con las máquinas anteriores.

Desde su creación, progresivamente ha ido cumpliendo con el principal objetivo de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, así como en la adaptación de puestos de trabajo.

Las causas que han influido para el cumplimiento del ajuste personal, social y profesional de los trabajadores del CEE-IVADIS, son las siguientes:

Reuniones de trabajo semanales entre monitores y operarios donde se comentan las incidencias de la semana y la consecución o no de los objetivos previstos.

Realizamos salidas programadas a otras empresas con el fin de que nuestros operarios puedan ver las diferentes opciones laborales y posibilidades de integración en puestos adecuados a su perfil profesional en empresas ordinarias.

Por otra parte nos preocupa el ajuste laboral de aquellas personas con discapacidad intelectual que más allá de los cuarenta y cinco años muestran síntomas de un envejecimiento o deterioro precoz

El CEE-IVADIS, pensamos mantiene una buena progresión económica y financiera valorando así un cumplimiento suficiente de los objetivos de crecimiento que repercuten directamente en la creación de puestos de trabajo de personas con discapacidad intelectual en un altísimo porcentaje.

El CEE-IVADIS, mantiene relación con diferentes empresas que se interesan por la posibilidad de establecer Enclaves Laborales, aunque hasta el momento, el punto en el que nos encontramos es el estudio de viabilidad económica y social a la hora de emprender estas acciones. En este momento estamos preparando un enclave laboral que comenzará en el segundo semestre del año.

Hemos iniciado una campaña de información para todas las empresas que trabajan con el CEE-IVADIS junto con la Conselleria de Benestar Social, con el fin de dar a conocer el fomento del empleo para las personas con discapacidad (Decreto 279/2004 de 17 de diciembre) junto con unas guías de aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa.

El CEE-IVADIS, junto con la Conselleria de Infraestructuras y Transportes a través de la Dirección General de Telecomunicaciones e Investigación, han puesto en marcha el Proyecto Avantic. Dicho proyecto se basa en la formación on-line tanto de personas de las administraciones públicas como personas que se inician en el mundo de la informática. Para ellos se crearon tres puestos de personas con discapacidad que llevan la puesta en marcha y desarrollo de dicho proyecto.

Hemos creado una página web donde se pueden ver y poder solicitar tanto los servicios como los productos que el CEE-IVADIS ofrece. Dicha página es www.ceeivadis.es

Los objetivos del CEE-IVADIS actualmente son la consolidación de toda la plantilla y el aumento de los servicios prestados en todas nuestras actividades, así como favorecer la inclusión de itinerarios laborales ordinarios.

Venimos al congreso con el afán de colaborar con la redefinición de los Centros Especiales de Empleo, entrar en contacto con los centros asistentes e intercambiar experiencias.

UTE para prestar servicios de limpieza viaria. Centro Especial de Empleo Aspaber, S.L.

Dolores Fernández García

Gerente CEE ASPABER



Desde el año 1976 la Asociación Aspaber presta sus servicios dando atención a las personas con discapacidad intelectual de un total de diecisiete ayuntamientos de la provincia de La Coruña, siendo en su mayoría usuarios que proceden del medio rural.

Carballo es el pueblo donde están ubicados los servicios de la entidad. Tiene una población de treinta mil habitantes, pero con poco tejido industrial.

En el año 2000 la entidad crea el Centro Especial de Empleo "ASPABER S.L." con un total de siete trabajadores. Siendo conscientes que en nuestra entidad teníamos que dar un impulso al empleo y ante la falta de industrias cercanas que nos lo pudieran proporcionar, decidimos presentarnos al Concurso de Prestación de los Servicios Públicos de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Carballo.

Han sido muchas las barreras que hemos tenido que superar para poder presentarnos al concurso:

- Presentarnos junto a empresas con experiencia en el sector y donde la única "mejora" que podríamos tener eran cinco puntos por el hecho de tener trabajadores con discapacidad.
- Exigencia de plantilla estable con un mínimo de doce trabajadores, circunstancia que no cumplíamos pues solo teníamos siete trabajadores.
- Para ello constituimos una Unión Temporal de Empresas con dos Centros Especiales de Empleo, Chamorro de Ferrol y Aspromor de Ortigueira.
- El conseguir respaldo de las entidades bancarias ante la petición de una póliza de Seguros de Responsabilidad Civil con una cobertura de 6.000.000 de euros y un aval bancario de 96.300 euros. Ya que no tenemos el mismo trato que una empresa ordinaria.

- Desconocimiento por parte de la administración para calificar una UTE formada por Centros Especiales de Empleo.

Superados todos los obstáculos nos presentamos al concurso junto con cinco empresas, la mayoría expertas en limpieza viaria. El 24 de marzo la mesa de contratación acuerda adjudicar la concesión administrativa del Servicio Público de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Carballo a nuestra empresa ASPABER S.L. UTE, por un importe de 2.407.500 euros y por un plazo de diez años.

En mayo comenzamos a prestar el servicio, para ello contratamos a siete trabajadores con discapacidad intelectual, quedando pendientes de contratar para el año 2006 tres trabajadores más. Además de los seis trabajadores subrogados de la empresa que venía prestando los servicios anteriormente.

En cuanto a los medios técnicos se ha realizado una inversión de 359.847,24 euros.

IMPRESIONES DE UN AÑO Y MEDIO DE TRABAJO

La creación de una Unión Temporal de Empresas entre los tres centros especiales de empleo, como una manera de aprovechar sinergias, ha sido uno de los pasos importantes dados.

Tratar de buscar los campos de actividad productiva, en los que la persona pueda integrarse con éxito ofreciendo los apoyos necesarios para su inserción en la actividad.

Siendo un Centro Especial de Empleo con poca trayectoria, el romper la barrera de presentarnos a un concurso administrativo de estas características, junto a empresas con gran experiencia en el sector.

La implicación de un ayuntamiento en proyectos de empleo para personas con discapacidad ha supuesto para nuestra entidad un cambio.

A nivel social está siendo el escaparate que nos permite demostrar las capacidades de nuestros trabajadores.

El cumplimiento y realización del trabajo nos ha dado ampliación de más servicios por parte del Ayuntamiento, tales como atención al "Punto limpio". Limpieza y lavado de contenedores de cuatro ayuntamientos más limítrofes (Puenteceso, Malpica, Cabana, Laxe). Restauración de mobiliario urbano, limpieza de playas en épocas de invierno.

La ampliación de servicios también ha dado lugar a un incremento de puestos de trabajo que en la actualidad está en veinticuatro trabajadores.

El Programa Operativo - Fundación ONCE (Fundosa Social Consulting)

Ana Pilar Cruz Boluda

Directora del Programa Operativo de *Fundosa Social Consulting*



MARCO DE ACTUACIÓN

FUNDOSA SOCIAL CONSULTING (en adelante FSC) nace como Sociedad Anónima en el año 1990 por decisión de la Fundación ONCE, formando parte del Grupo FUNDOSA. FSC es la empresa de recursos humanos de la Fundación ONCE, especializada en la inserción laboral de las personas con discapacidad, y desarrolla estrategias en materia de integración social orientadas a situar a las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con sus conciudadanos, con el fin de disfrutar de los mismos derechos y servicios.

Desde el año 2000 gestiona el Programa Operativo “Lucha contra la Discriminación” de Fundación ONCE cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo fundamental es el desarrollo de itinerarios integrados de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

En este sentido, el paso de los/as usuarios/as por el itinerario de inserción supone que los/as mismos/as se beneficiarán de forma flexible, y adecuada a sus necesidades, de todos o algunos de los siguientes servicios: Entrevista, Análisis Ocupacional y realización de un Plan de Empleo; Acciones de mejora de la empleabilidad; Intermediación laboral; Acompañamiento y tutorización de los/as beneficiarios/as, en particular de aquellos con mayores dificultades de inserción bien por su tipo de discapacidad o bien por otros factores que se suman a ella.

Nuestro programa persigue, por tanto, un objetivo de mejora cuantitativa y cualitativa de la inserción laboral de las personas con discapacidad, desarrollando acciones para

potenciar la creación de empleo en los segmentos de discapacidad más desfavorecidos, con especial énfasis en conseguir un empleo estable y de calidad.

PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN EL ÁMBITO DE LA COLABORACIÓN: AFEM-FUNDACIÓN ONCE-FSC

Ahora bien, alcanzar los objetivos indicados no es posible para FUNDACIÓN ONCE-FSC sin la colaboración estrecha de las principales organizaciones del movimiento asociativo, como las entidades de la Asociación FEAPS para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual (AFEM). Su conocimiento del colectivo y su "expertise", es necesario para ayudarnos a analizar fórmulas tendentes a la mejora del empleo y a la formación de las personas con discapacidad, de forma que el trabajo conjunto reporte para ambas partes un valor añadido en sus entornos.

En esta línea, FSC ha venido trabajando con los responsables y técnicos de AFEM en todo el territorio, habiendo desarrollado hasta la fecha, principalmente, las siguientes acciones:

GALICIA: Centro Especial de Empleo. ASPABER, CHAMORRO Y ASPROMOR

Año 2005-2006. – "Jardinero con rehabilitación laboral", iniciado en el mes de septiembre de 2005 y finalizado en junio de 2006 con doce alumnos finales. Hasta la fecha se han insertado seis personas.

"Operario de Limpieza Viaria", iniciado en noviembre de 2005 y finalizado el 19 de julio de 2006, con doce alumnos finales, siendo previsible una próxima contratación de tres personas.

Año 2006-2007. – "Operario de acciones medioambientales y Jardinería Ecológica", dos ediciones, la primera iniciada en septiembre de 2006 y prevista su finalización para julio de 2007. La segunda iniciada el 30 de octubre de 2006 y a finalizar el 26 de septiembre de 2007.

ASTURIAS: Proyecto de Formación Vegapresas. Asociación "Una Ciudad Para Todos"

En el año 2005 se inician dos acciones de formación: "Operario en jardinería y vivero", y "Operario de cocina". Concluidos los cursos entre los meses de marzo y abril de

2006, respectivamente, con diez alumnos finales cada uno, se desarrollaron acciones de prácticas con los alumnos aptos.

Dado el resultado obtenido en la primera edición con la inserción de siete alumnos, cuatro como operarios de cocina y tres de jardinería, se procede en el 2006 al inicio de dos nuevos cursos en los mismos sectores, acciones que finalizaron a finales del año.

BURGOS: ASPANIAS: Asociación de Padres y Familiares de Personas con Discapacidad Intelectual. Proyecto Descubrimientos

En el mes de abril de 2006 se inicia el curso de "Manipulados auxiliares de la industria" de 700 horas, que concluyó a finales de año con once alumnos. Es previsible la obtención de próximas contrataciones.

Actualmente se está trabajando en la realización del curso de "Jardinero" para su desarrollo en el año 2007.

VALENCIA: ASPRONA: Asociación Valenciana Pro-personas con Discapacidad Intelectual

A principios del año 2006 se llevó a cabo el curso de "Manipulador de accesorios de plástico" con once alumnos finales, habiéndose logrado 8 inserciones.

Así mismo en los meses de junio y julio se desarrolló el curso de "Limpiador" que concluyó con doce alumnos finales.

Ante las necesidades detectadas a finales de 2006 se desarrolló un taller de "Habilidades personales y sociales" que concluyó con siete alumnos.

Actualmente se está trabajando en la realización del curso de "Montaje y Almacenamiento de Productos Auxiliares de la Industria" para su desarrollo en el año 2007.

CANARIAS: ADEPSI (Asociación de Personas con Discapacidad Intelectual)

A finales del año 2006 se realizaron dos talleres: uno de "Habilidades personales y sociales" y otro de "Habilidades laborales" que concluyeron con catorce alumnos finales.

Por otra parte en el año 2007 se ha desarrollado un taller de búsqueda activa de empleo para trece alumnos. Hasta la fecha se ha constatado una inserción.

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en este tiempo de colaboración evidencian la necesidad de un trabajo conjunto con las entidades del movimiento asociativo, en el que se estudie el desarrollo de nuevas líneas de actuación y la continuación de las ya definidas con mejores resultados de inserción.

En este sentido FUNDACIÓN ONCE-FUNDOSA SOCIAL CONSULTING agradecen el esfuerzo del personal de las entidades de AFEM desarrollado en este tiempo, e instan a la continuidad de la relación para lograr con el apoyo conjunto los mejores resultados en el ámbito de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.

“Tú eliges: Tú decides”. **La Obra Social de Caja Navarra**

Rosa Jaso Litago

Directora General de la Fundación Caja Navarra



I. 2004, cesión de derechos a los clientes. Nace ‘Tú eliges: tú decides’

La iniciativa ‘Tú eliges: tú decides’ nació en junio de 2004, como consecuencia de un acuerdo del Consejo General de Caja Navarra, adoptado por unanimidad, por el que la entidad cedió el derecho a elegir el destino del 100% de la Obra Social a sus clientes.

A partir de entonces, la Fundación Caja Navarra inicia un proceso gradual para dejar en manos de los clientes de Caja Navarra toda la inversión social. ‘Tú eliges: tú decides’ arranca en 2005 proponiendo a los clientes que elijan entre ocho grandes líneas de actuación social: Discapacidad y Asistencia; Cooperación al Desarrollo; Bienestar, Deporte y Ocio; Cultura; Conservación del Patrimonio; Medio Ambiente; Investigación; y Empleo y Emprendedores.

Los clientes de Caja Navarra deciden el destino social de los beneficios que genera su dinero en la entidad. Esto supone que los clientes deciden íntegramente sobre el destino del 30% del beneficio de Caja Navarra, es decir, sobre el 100% del presupuesto derivado a Obra Social. Una iniciativa pionera y única en el mundo financiero.

A finales de 2005, el 80% de los clientes de Caja Navarra han ejercido su derecho de elección social entre una de esas ocho grandes líneas de actuación social y en una novena genérica denominada “Todos”.

Fruto de las elecciones de los clientes, Fundación Caja Navarra distribuye en 2006 un total de 26,4 millones de euros entre cientos de entidades de los diferentes sectores de actuación social, si bien es la propia Fundación la que todavía decide el destino de la asignación económica entre las peticiones que le llegan.

La llegada de 2006 supone un nuevo paso adelante de 'Tú eliges: tú decides', ya que el cliente pasa de elegir entre las grandes líneas a concretar su derecho de elección social entre más de mil proyectos sociales. Así, un total de 1.064 entidades sin ánimo de lucro presentan 1.306 proyectos sociales concretos para que los clientes de Caja Navarra decidan a lo largo de 2006. Cada cliente puede elegir hasta tres proyectos diferentes y, finalmente, 293.058 clientes han elegido proyecto al final del año, mientras que son 460.160 los que han ejercido su derecho de elección social. El resto se reparte entre los que han optado por la elección por grandes líneas, que se mantiene, y, además, se ha introducido la elección por "actividad", una nueva categoría que sirve para agrupar los proyectos de cada una de las líneas.

Los 1.306 proyectos sociales presentados en 2006 se distribuyen a lo largo de 2007 un total de 42 millones de euros, el 100% del presupuesto destinado a Obra Social por Caja Navarra, cuyo destino ha sido decidido íntegramente por los clientes de Caja Navarra.

Y el resultado de la elección de los clientes significa la transformación absoluta de la distribución de la Obra Social de Caja Navarra, en la que 'Tú eliges: tú decides' marca un antes y un después. Antes de que los clientes eligieran, el 35% del dinero iba a Bienestar, Deporte y Ocio; el 28% a Cultura y el 11% a Discapacidad y Asistencia, como líneas más significativas.

Desde que los clientes de Caja Navarra eligen proyectos sociales concretos, el 34% de los 42 millones de euros que se distribuyen en 2007 va a parar a propuestas de Discapacidad y Asistencia, seguido del 16% de Cooperación; el 15% de Bienestar, Deporte y Ocio; y el 12% de Investigación.

En definitiva, la diferencia entre las dos formas de 'hacer' Obra Social queda patente y son ahora exclusivamente los clientes de Caja Navarra quienes deciden la inversión social de la entidad.

II. 2007, los clientes conocen su 'Cuenta Cívica'

'Tú eliges: tú decides' es una iniciativa pionera y única en el mundo financiero, pero en 2007 emprende una 'Revolución' en el sistema bancario al dar a conocer la 'Cuenta Cívica'.

Hasta el momento, Caja Navarra ha reconocido el derecho de elección social de los clientes y ha puesto toda su inversión social en sus manos. Pero, además, se convierte en la única entidad financiera que informa a sus clientes sobre cuánto dinero gana con ellos y sobre cuál es la cantidad económica que aportan a los proyectos sociales que eligen. Es la denominada 'Cuenta Cívica', un nuevo derecho que Caja

Navarra reconoce a sus clientes en su aspiración por convertirse en líder y pionera en banca cívica.

III. Volcán, los clientes pasan a la acción... y hacen voluntariado

Caja Navarra es una entidad pionera en la banca cívica y aspira a ser líder y referente social de las finanzas cívicas, una caja en la que la rentabilidad social incorpora y supera el concepto de rentabilidad económica. Contribuir a que la sociedad sea más participativa y crear una comunidad en la que la solidaridad sea el denominador común son objetivos estratégicos de Caja Navarra que ven impulsados su desarrollo por la erupción de Volcán, el servicio de intermediación de voluntariado.

Volcán ha nacido para tender puentes entre los clientes que eligen proyectos y las entidades que los promueven y los ponen a su disposición en la iniciativa ‘Tú eliges: tú decides’. Independientemente de la línea de actuación social en la que estén incluidas o de la época del año, Volcán traslada a los clientes de Caja Navarra todas las ofertas de participación y voluntariado que emanan de los proyectos. Y les pone en contacto con las asociaciones.

Surgen así los ‘Puntos de Encuentro’, jornadas en la que los clientes que eligen proyectos sociales tienen la oportunidad de conocer a las entidades que los promueven en el marco de actividades como charlas, conferencias, actos culturales y cursos de formación.

En efecto, la dinamización del voluntariado que distingue a Volcán va todavía más lejos con la celebración de los Cursos Básicos de Voluntariado. Esta actividad aportará a las personas que quieren ser voluntarias unas nociones elementales que, posteriormente, se completarán con la formación específica que correrá a cargo de las entidades en las que van a colaborar con su apoyo solidario y altruista. Ha llegado el momento de pasar a la acción.

Así, el primer Curso Básico de Voluntariado en Discapacidad y Asistencia reunió el pasado 23 de junio en Pamplona a 110 personas, la mayor parte de las cuales se ha apuntado a las ofertas de voluntariado de este verano.

Fundación para el Tercer Sector

Fundación Luis Vives



La Fundación Luis Vives es una Fundación para el Tercer Sector. Es una fundación privada sin ánimo de lucro cuya misión es el apoyo y fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social, así como la dinamización de la Acción Social en nuestro país.

Pretende contribuir al fortalecimiento y progreso del sector y de las entidades que lo forman. Para conseguir esto, se desarrollan seis líneas principales de actividad.

1. Información y difusión: servicio diario de noticias sociales; Boletines EAPN Flash (más de 6.000 suscriptores) y Solucionesong (más de 88.000 suscriptores); una página web con noticias y actividades de interés, etc.
2. Formación: variada oferta formativa en cuestiones relacionadas con la gestión de las entidades sin ánimo de lucro y orientada a los recursos humanos de estas organizaciones. La formación en la FLV es presencial; online; universitaria a distancia (programa UNED); a la carta; al voluntariado.
3. Actividades de fortalecimiento: la Fundación desarrolla varias líneas de apoyo que promueven mejoras estructurales en las ONG de Acción Social. El fortalecimiento de las ONG se realiza a través de:
 - * Asistencia técnica: análisis, diagnóstico y propuestas de mejora de las áreas de gestión de estas organizaciones.
 - * Acciones de promoción de calidad.
 - * Mejora de los servicios de inserción laboral de las organizaciones a través de la gestión de la subvención global del FSE.
4. Asesoría: online y presencial.
5. Publicaciones: La oferta en este sentido se estructura en diferentes colecciones:
 - * Colección de libros Fundación Luis Vives – UNED.
 - * Colección de Cuadernos: Europeos, de Gestión y de Debate.
 - * Revista Española del Tercer Sector.
6. Sensibilización, análisis y debate. La FLV promueve la creación e intercambio de conocimiento sobre el sector.

La Fundación Luis Vives como entidad intermedia del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006 del Fondo Social Europeo.

El Fondo Social Europeo es uno de los Fondos Estructurales de la Unión Europea cuya misión consiste en reforzar la cohesión económica y social mediante el apoyo a las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo, mejorar la calidad y la productividad en el trabajo y promover la inclusión social y la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo.

La Fundación Luis Vives actúa como entidad intermedia de gestión en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006 del Fondo Social Europeo, para lo cual ha gestionado una Subvención Global, orientada al fortalecimiento de ONG que trabajan en la promoción del acceso al empleo de colectivos en riesgo o en situación de exclusión. La financiación se ha orientado a dos áreas geográficas de actuación definidas por los objetivos 1 y 3 del FSE, siendo la ayuda de un 75% y 50% del coste total del proyecto, respectivamente para cada objetivo.

Para cumplir esta tarea la Fundación Luis Vives ha abierto desde 2001 convocatorias anuales de ayudas. De tal forma que para el periodo 2000-2006 se han beneficiado 144 entidades y ejecutado 214 proyectos, que han estado dirigidos a fortalecer a las organizaciones solicitantes y a reforzar el tejido asociativo, a través de los siguientes ejes: calificación, redes, nuevas tecnologías y calidad.

CONVOCATORIA*	AYUDA FSE	N.º DE PROYECTOS
ORDINARIA 2001	1.633.549	21
ORDINARIA 2002	1.365.546	23
ORDINARIA 2003	1.079.125	18
ORDINARIA 2004	1.481.048	24
ORDINARIA 2005	635.670	16
ORDINARIA 2006	2.167.000	39
ABIERTA Y PERMANENTE	2.196.935	47
FINAL Y EXTRAORDINARIA	750.276	26
TOTAL	6.194.938,80	214

* Siendo la Convocatoria Ordinaria ha tenido carácter anual. La Convocatoria Abierta y Permanente tuvo un plazo de presentación de solicitudes durante los años 2004 y 2005. Y la Convocatoria Final y Extraordinaria tuvo carácter de adjudicataria de los fondos remanentes.

Análisis de la situación actual y propuesta de mejora de la Comisión Estatal del CERMI para el empleo y la formación

José Luis Henarejos - Pedro Martínez López

Comisión de Formación y Empleo del CERMI



El texto de la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo impone que la Comisión de Formación y Empleo del CERMI trabaje urgentemente aspectos relacionados con la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, abordando los siguientes contenidos:

- A) Adecuación del esquema de integración laboral de la LISMI
Análisis: La LISMI está anticuada y no recoge ni la situación actual ni los nuevos formatos de empleo.
Propuesta de mejora: Propuesta de revisión de la LISMI sobre este extremo al MTAS.
- B) Certificados de profesionalidad
Análisis: No recogen las necesidades de adaptación para las personas con discapacidad.
Propuestas de mejora: Negociar acuerdos CERMI-Ministerio para homologar certificados adaptados a las necesidades del colectivo en determinadas profesiones.
- C) Acceso al Empleo Público
Análisis: Actualmente no existen adaptaciones de pruebas en función del tipo de discapacidad ni se cumple la cuota de reserva establecida.
Propuestas de mejora: Adaptación de pruebas a las necesidades individuales en relación con el tipo de discapacidad y un mayor control sobre la cuota de reserva en las instituciones públicas.

- D) Acceso de las personas con discapacidad a la formación reglada y ocupacional
Análisis: Los planes y medidas para la formación resultan insuficientes para impulsar al colectivo, que a su vez está desmotivado debido a la situación.
Propuestas de mejora: Incentivar desde las entidades el acceso del colectivo a la formación.
- E) Cuota de reserva en empresas
Análisis: La cuota resulta insuficiente y existe una escasa vigilancia por parte de las Administraciones Públicas. Cumplimiento fraudulento de las medidas alternativas.
Propuestas de mejora: Incentivar a las Pymes para que contraten a personas con discapacidad; Participación del CERMI en el otorgamiento de medidas alternativas.
- F) Diálogo con los agentes sociales
Análisis: No existe acercamiento entre las entidades y los agentes sociales.
Propuestas de mejora: Firma de convenios y formación conjunta de los técnicos de ambas partes.
- G) Responsabilidad Social Corporativa
Análisis: No existen controles sobre su incorrecta utilización para publicidad y marketing.
Propuestas de mejora: Establecer controles desde las Administraciones Públicas para ser nombrado ESR; el propio movimiento asociativo debe implicarse en ser socialmente responsable.
- H) Representación sindical de personas con discapacidad
Análisis: Las personas con discapacidad no se sienten representadas sindicalmente en sus empresas.
Propuestas de mejora: Mayor formación de los representantes sindicales en materia de discapacidad y diseño de materiales informativos adaptados a estas personas en conjunto.
- I) Conciliación Vida familiar y laboral (sin analizar).
- J) Transversalidad de las normativas autonómicas (sin analizar).

Nuevas realidades, nuevas ideas, nuevos conceptos. Hacia un nuevo escenario de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad

Jesús Flores Méndez

CEE Manipulados y Retractilados Madrileños



IL: integración laboral.

PCD: personas con discapacidad.

TCD: trabajadores con discapacidad.

D+: discriminación positiva.

CEEs: Centros Especiales de Empleo.

EJES DE LA EXPERIENCIA

1. El punto de partida

Las PCD que se engloban en los denominados grupos de D+ son el exponente más vivo de que, siendo adecuada la reserva del 2%, se ha mostrado claramente insuficiente para generar tránsito al empleo de las PCD. Es evidente condición necesaria pero no suficiente para que exista una real igualdad de oportunidades en el empleo de las PCD.

Por otro lado, los mercados se han transformado profundamente en los últimos años, generándose un nuevo escenario profundamente competitivo en el que las PCD, en un buen porcentaje, se quedan descolgadas por ausencia casi total de desarrollo profesional, tanto en su nivel teórico como en el de la práctica laboral.

2. De la experiencia al cambio para la mejora. Un nuevo concepto de IL

Esta nueva realidad nos obliga a plantear un nuevo escenario en lo que a la IL se refiere, un escenario cuya conceptualización nos llevará a entender que llamamos IL plena:

- 1.º *A la facilitación de procesos de carrera profesional para las personas con discapacidad.*
- 2.º *Al establecimiento de legislación, de modelos e instrumentos que conformen una red de recursos en los que la persona con discapacidad encuentre su espacio y sus posibilidades, que facilite la toma de decisiones.*
- 3.º *Al establecimiento de un sistema de apoyos que de manera individual refuerce aquellos aspectos más débiles de la persona frente al mercado de trabajo.*
- 4.º *Al desarrollo de una actividad profesional por parte de la PCD en cualquier ámbito de trabajo, en cualquier empresa, sea cual sea su fórmula administrativa o jurídica.*

3. Un nuevo concepto, un nuevo desarrollo

- No existen empleos de primera y de segunda, la PCD decide en base a la interacción de su proceso de desarrollo profesional con el mercado, nada ni nadie define el perfil de su IL.
- La sociedad pone las condiciones para que sea real, auténtica la igualdad de oportunidades adaptando legislación e instrumentos a esta nueva concepción.
- Frente al tránsito de lo protegido a lo ordinario, emerge el concepto de desarrollo profesional. La carrera profesional se convierte en el eje de la IL, es su auténtico motor, lo que da sentido a un proceso que no se acaba nunca, como el del resto de las personas. El valor no está en los formatos jurídicos, siquiera en que las personas con las que se comparte vida profesional tengan o no discapacidad. La auténtica IL pasa por el crecimiento profesional teórico, técnico y práctico, por encontrar las condiciones que permitan la elección y el desarrollo.
- Los CEEs adquieren una nueva dimensión, se convierten en auténticos motores de procesos de IL, con posibilidades de proyección interna y externa de los TCD, los CEEs son espacios empresariales privilegiados para el desarrollo de carreras profesionales de las PCD. Además se convierten en el instrumento empresarial más eficaz para el desarrollo de políticas de D+. De esta manera, con esta profundización en sus esencias, se conforman como instrumentos reales de Economía Social.

- Esta nueva concepción obliga a un nuevo sistema de financiación que ha de desarrollarse en dos líneas básicas de actuación:
 - i. Financiar equipos humanos y sistemas de apoyo que no se centren en la obsoleta idea de la baja productividad, sino en las posibilidades de las personas para su desarrollo profesional cruzadas con la demanda y exigencias del mercado.
 - ii. Financiar estructuras que sean auténticas plataformas de desarrollo profesional de las PCD, que contengan equipos humanos específicos para ello y para el desarrollo de actuaciones de D+.
- Por último, desde esta nueva visión de la IL, se hace imprescindible que las organizaciones que trabajan con PCD:
 - i. Replanteen sus estrategias y desarrollo centrándose en la creación de instrumentos que sean una oportunidad para el desarrollo de carreras profesionales.
 - ii. Revisen sus instrumentos formativos, adaptándolos desde la realidad y la experiencia a las necesidades concretas de las PCD.
 - iii. Hagan real, eficaz y prioritario el derecho al empleo de las PCD, poniendo cuantos instrumentos sean necesarios para ello.

Aplicación de las acciones realizadas para ejecutar las medidas alternativas. Canarias 2006

Javier Godoy Santana

Técnico de Empleo responsable de Medidas Alternativas. Servicio Canario de Empleo



Dentro de una campaña destinada a dar a conocer a las empresas, la legislación y el procedimiento administrativo, tendente a la contratación de trabajadores minusválidos en empresas de 50 o más trabajadores, obligados por la 13/1983 de 7 de abril, de integración social de minusválidos (LISMI), en su artículo 38.1, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores, *estarán obligadas a que, al menos, el dos por ciento de éstos sean trabajadores con discapacidad*, e incluye, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentos de esta obligación, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Se estableció un calendario conjuntamente con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en enero del año 2006. Con dicho calendario, se acordó la realización de charlas informativas, en las islas que en el año 2005 quedaron fuera de la experiencia realizada en Lanzarote y Fuerteventura.

En las sesiones informativas, se logró mejorar la situación de comunicación al Servicio Canario de Empleo de la aplicación de la reserva del 2% de trabajadores discapacitados y/o las medidas alternativas a la contratación.

De ello podemos constatar, con los datos facilitados por la Inspección de Trabajo que del censo que nos entregan, 1.111 empresas de Canarias con 50 o más trabajadores, (para el año 2006, que deben facilitar datos en el primer trimestre de 2007, son 1.616 empresas) los siguientes datos:

<i>Empresas que han comunicado su plantilla:</i>	491	(44,10%)
<i>Empresas que cumplen la normativa:</i>	266	(54,18%)

En el ámbito estatal, según las conclusiones de la Jornada Técnica, celebrada en Junio 2006 en Madrid, por la Fundación Prevent y MC Mutual con la colaboración de Aedipe Centro y el Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos de Madrid (dependiente del Imsero), el 80% de las empresas españolas no cumple la LISMI.

Habría que incidir, que quedan fuera de dicho censo, las empresas supra regionales, con varios centros de trabajo en la geografía española, que no son facilitados por la Inspección de Trabajo, con lo que no podemos materialmente hacer un seguimiento de las mismas, e incumplen con lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 1451/83, siendo empresas de importante implantación por su volumen de trabajadores (sector de las comunicaciones, de las finanzas, del comercio, etc.):

“Artículo 5.

Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de provincias donde tengan Centros de Trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.”

Del incumplimiento de la normativa vigente, LISMI y RD 364/2005, existen actas de infracción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se resumen por provincias:

Provincia	Actas 2006 Referidas datos año 2005
Tenerife	296
Las Palmas	303
Totales	599

El montante económico en aplicación de las medidas alternativas en Canarias ha sido el siguiente:

**Datos económicos de Medidas Alternativas 2005 (realizado 2006).
Desglose por provincias (2005):**

Año	Donaciones	Ctos. Civs/Merct
LAS PALMAS	666.304,53	5.200.571,54
TENERIFE	459.119,83	1.470.951,01
TOTAL	1.125.424,36	6.671.522,55

Estas iniciativas han significado un gran empuje a la puesta en marcha de contratación de trabajadores discapacitados en las islas, así podemos obtener el siguiente cuadro:

**Fomento de empleo para personas con discapacidad.
Contratación indefinida 2006**

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2000	97	55	142
2001	87	31	118
2002	104	39	143
2003	100	66	166
2004	110	58	168
2005	132	73	205
2006			592
2007 (marzo)			139

**Fomento de empleo para personas con discapacidad.
Contratación temporal 2006**

AÑO	Total
2004	505
2005	585
2006	670
2007 marzo	146

Distribución por islas de los 51 Centros Especiales de Empleo

Lanzarote	Fuerteventura	Gran Canaria	Tenerife	La Gomera	El Hierro	La Palma
1	1	28	18	1	0	2

Existían quince Centros Especiales de Empleo en Las Palmas en 2003. En S/C de Tenerife se han mantenido estables. Existen proyectos de creación de nuevos C.E.E. en Canarias, a través de las Medidas Alternativas (Asoc. Síndrome de Down (Las Palmas), está pendiente de su permiso de apertura, y de El Cribo en Lanzarote).

Número de trabajadores en los Centros Especiales 692 correspondiendo a las provincia de Las Palmas 432 (+ 101), y a la de S/C de Tenerife 260 (+12).

El no cumplimiento de la normativa sobre información en materia de contratación de trabajadores discapacitados, conlleva sanciones que se regulan en las siguientes disposiciones legales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Corrección de errores BOE 228 de 22 de septiembre de 2000) en el art. 15.3 establece:

Son infracciones graves:

“3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.”

En la citada norma, su art. 40 establece que las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, se sancionarán:

“b) Las graves con multa, en su grado mínimo de 50.001 (300,51 €) a 100.000 pesetas (601,01 €); en su grado medio, de 100.001 (601,02 €) a 250.000 pesetas (1.502,53 €); y en su grado máximo, de 250.001 (1.502,54 €) a 500.000 pesetas (3.005,06 €).”

La actuación del Servicio Público de Empleo en Canarias, una vez depositadas en el mismo las actas de infracción elevadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el expediente sancionador que da lugar esa infracción, se realiza por dicho servicio público, que es el órgano designado para imponer administrativamente el expediente sancionador, y se culmina una primera parte de la infracción.

Acto seguido, y siguiendo el procedimiento sancionador, hay que elevar un nuevo expediente sobre la infracción grave realizada por incumplimiento en materia de contratación de personas con discapacidad, según lo estipulado en el art. 20.d) Prohibición de Contratar, del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de Junio que establece:

“Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral de minusválidos o muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social o en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales”.

Por lo tanto, estamos ante un hecho que no se cierra con el mero trámite administrativo de incoar un expediente sancionador, sobre materia de contratación de discapacidad, sino que al contrario la norma establece obligatoriamente el inicio del correspondiente acuerdo de inicio de prohibición de contratar, debiendo asumir la Administración, en este caso la Administración Autónoma a través del Servicio Canario de Empleo, la duración de prohibición de contratar con la Administración, y elevar dicha propuesta al Ministro de Hacienda, como viene recogido en el art. 21.1 y 3 del citado Real Decreto Legislativo, para su aplicación en el ámbito administrativo estatal, autonómico y local.

**Prestación de servicio en las Unidades
Ocupacionales.
Modalidad: “Unidad Ocupacional de Capacitación
Laboral”**

CEE TASUBINSA (Navarra)



Siendo la misión de Tasubinsa conseguir la plena integración laboral y social de todas las personas con discapacidad intelectual de Navarra y prestar un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social, la entidad ha desarrollado cuatro modalidades de actuación ocupacional en función de las características particulares de las personas con discapacidad intelectual, con recursos, objetivos y actividades específicas, denominadas:

- Unidad Ocupacional Especial (UOE)
- Unidad Ocupacional (UO)
- Unidad Ocupacional de Capacitación Laboral (UOCL)
- Unidad Ocupacional de Envejecimiento Prematuro (UOEP) para personas procedentes de la UO.
- Unidad Ocupacional de Envejecimiento Prematuro (UOEP) para personas procedentes del Centro Especial de Empleo (en fase de implantación).

CARACTERISTICAS DE LA UNIDAD OCUPACIONAL DE CAPACITACION LABORAL

Objetivo general:

Preparar a las personas con discapacidad intelectual para su integración laboral, mediante el trabajo, en un régimen similar al de un Centro Especial de Empleo o Empresa ordinaria.

Objetivos específicos:

- Área Laboral
- Área de Habilidades Sociales
- Área de Comunicación
- Área de Salud, Seguridad y Cuidado personal
- Área de Utilización de los Recursos Comunitarios
- Área de Formación
- Área de Autodirección

Actividades a desarrollar:

- Estudio individual de capacidades y dificultades para su inserción en el mercado laboral
- Programación específica de transición al empleo para cada cliente de este programa. Constará: de evaluación inicial expresada en perfiles aptitudinales, de objetivos operativos a conseguir, de actividades a desarrollar y de formación.
- Incorporación, cuando sea posible, al mercado de trabajo ordinario o protegido.
- Facilitar su desarrollo personal
- Seguimiento sistemático y temporalizado de su actividad laboral
- Seguimiento y evaluación de los objetivos individuales marcados.
- Información, tanto verbal como escrita, a las familias.

Sistemática de actuación:

Los objetivos personales planteados, aún cuando tengan una parte de desarrollo personal y social, el peso específico corresponde a su proceso de capacitación laboral y preparación de las personas con discapacidad intelectual para su integración, mediante la realización de un trabajo productivo, en un régimen similar al de Centro Especial de Empleo.

La valoración sistemática es realizada con ayuda de un método específico denominado Baremo de Unidad de Ocupación Laboral.

La formación implantada durante el proceso de capacitación laboral consta de programas específicos adaptados de mejora de competencias laborales (Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio ambiente, Manejo de útiles y herramientas, Normativa laboral, etc.)

Temporalización:

Las actuaciones previstas por este servicio se realizarán de manera permanente a lo largo de todo el año, de lunes a viernes, excepto festivos y vacaciones, en horario de 7:30 a 14:30 ó de 09:00 a 17:00 horas.

El horario podrá reducirse en función de las características y necesidades de los centros (horarios de verano, etc.).

Recursos Humanos:

La Unidad Ocupacional de Capacitación Laboral (U.O.C.L.) contará con la asignación de los siguientes profesionales:

- Personal de Apoyo Directo: Maestro de Taller, Ayudante de Maestro de Taller, Responsable de Turno, Encargados, Técnico de Producción y Logística, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y Auxiliar de Sección.
- Equipo de Desarrollo Personal y Social: Psicólogo, Trabajador Social y Terapeuta Ocupacional.
- Personal de Apoyo Indirecto: Resto de profesional, Equipo Directivo de la Entidad y Asesores Externos.

Concertación de plazas de Centro Ocupacional a media jornada. Las razones de ASPRODEMA

CEE ASPRODEMA (La Rioja)



La propuesta de ASPRODEMA a la Dirección General de Acción Social de la Consejería de Juventud, Familia y Servicios Sociales para concertar plazas de Atención Ocupacional a media jornada, responde a una serie de razones de diversa índole que intentaremos brevemente explicar.

En primer lugar ésta es una PROPUESTA TÉCNICA, nacida de la experiencia derivada del trabajo durante años con personas afectadas por discapacidad intelectual, nacida también de la observación registrada de su evolución personal, y fundamentada en un diagnóstico de las mismas contrastado diariamente.

No es difícil entender (se da todos los días y en todas las latitudes) que hay personas con discapacidad intelectual capaces de responder a las exigencias laborales derivadas de un contrato de trabajo, y más aún si éste se sustancia en el sistema de empleo protegido.

Del mismo modo aceptamos sin reservas, que otras personas con este tipo de discapacidad no disponen de los recursos personales para afrontar el reto diario del empleo.

Tampoco sería difícil entender que hay ciertas personas de este colectivo que pueden trabajar durante alguna parte del día aunque no sean capaces de hacerlo durante una jornada completa. Incluso podría resultar inhumano pretender que así fuera.

La propuesta de ASPRODEMA asume esta realidad diversa, y pretende afirmar con su práctica que *si son capaces de trabajar (producir) durante un periodo determinado de tiempo, que lo hagan. Y que lo hagan de forma legal. Sancionando su trabajo y su esfuerzo productivo con un contrato a tiempo parcial.*

La regulación normativa del empleo ha asumido hace ya mucho tiempo esta realidad, producida por causas diversas, creando y propiciando fórmulas jurídicas adecuadas.

El perfil de este tipo de trabajador con discapacidad intelectual contratado a tiempo parcial, identifica, además de estas capacidades limitadas para la productividad y el empleo, algunas otras capacidades en temas que afectan a su autonomía personal, y a la vez graves lagunas en su personalidad y en sus destrezas sociales, que necesitan tratamiento diario.

Este tipo de trabajadores suelen ser:

- Personas inmaduras.
- Sin excesivo dominio de sus emociones y sentimientos.
- Fácilmente desorientables ante cambios imprevistos, o al menos no previstos por ellos mismos.
- Difíciles de hacer salir de sus rutinas y hábitos diarios.
- Dependientes en el uso de los recursos comunitarios y en las prácticas sociales, incluso las más elementales.
- Con escaso dominio de los conocimientos escolares funcionales básicos, lo que, en algunos casos, les perjudica incluso en su propia promoción laboral.
- Con escasa capacidad para desarrollar prácticas y hábitos lúdicos y de ocio por cuenta propia, circunstancia que les condena a ser consumidores pasivos de televisión fuera de horario laboral, y acompañante de personas adultas, padres fundamentalmente, en sus desplazamientos fuera del hogar, o en el disfrute de las ofertas culturales o de ocio de su entorno.

Compatibilizar las expectativas, las ilusiones y los sueños de este tipo de personas con la cobertura de sus especiales necesidades derivadas de su discapacidad, resulta prácticamente imposible, si no somos capaces de compaginar su actividad laboral con los tratamientos especializados demandados por sus déficits personales.

Por otra parte en la PROPUESTA de ASPRODEMA hay una razón de justicia.

Si son capaces de trabajar, que lo hagan con todas las bendiciones.

Evitaríamos de esta manera sospechas o suspicacias sobre prácticas de empleo sumergido encubierto bajo la capa de fórmulas asistenciales de diferente tipo.

Pero si necesitan apoyos profesionales que les garanticen la cobertura y el tratamiento de sus especiales necesidades derivadas de su discapacidad, es de justicia que éstos le sean proporcionados, si la sociedad dispone de los recursos técnicos y económicos adecuados.

Y si necesitan ambos servicios, empleo protegido y atención social especializada, es de justicia que ambos le sean proporcionados.

Si la fórmula presenta dificultades normativas en el ámbito de los Servicios Sociales, cosa que sinceramente dudamos, se deberá cambiar la norma.

Pero además en la PROPUESTA de ASPRODEMA hay también alguna razón económica con varias derivaciones interesantes.

En primer lugar una línea que afecta a las propias personas con discapacidad intelectual.

No vamos a entrar en el discurso de la cobertura de sus expectativas personales y de los beneficios derivados de un trabajo remunerado: *trabajar, ganar dinero, comprar...* elementos importantes de su elemental proyecto de vida personal, sino en argumentos más concretos e incluso contables.

El perfil de la mayoría de personas con esta necesidad dual, no tienen ningún tipo de cobertura social en forma de pensión, al no alcanzar el grado de minusvalía necesario (65%) para adquirir ese derecho. Excepto quienes presentan la condición de huérfano, cosa también excepcional, al menos entre nuestra población actual.

Esta situación, como fácilmente se puede imaginar, además de convertir a este tipo de personas en sujetos económicamente dependientes hasta niveles que pueden rozar, dada su capacidad de comprensión, el mismo límite de su dignidad personal (*la paga de los domingos con cuarenta años, la compra de tabaco o los adornos personales... etc.*) les sitúa ante su familia como cargas económicas.

Un contrato a media jornada les garantiza unos ingresos mínimos mensuales de 240 euros (40.000 ptas.), en junio y diciembre 480 euros (pagas extras), más vacaciones pagadas. Total 3.363 euros/año (560.000 ptas.) como ingresos mínimos garantizados.

Esta situación podemos afirmar que cambia radicalmente el escenario donde se desenvuelven este tipo de personas, no sólo en lo que afecta a su autoestima y capacidad de exigencia, sino incluso en la esfera de su propia aceptación familiar.

En relación a los Servicios Sociales, la ocupación de una plaza concertada a media jornada por un trabajador a tiempo parcial, además de disminuir en un 50% la aportación pública por el servicio concertado, puede incluso mejorar este porcentaje, ya que la carencia de recursos del usuario obliga a la Administración a cubrir el 25% de copago asignado al mismo, cosa que en caso de un usuario a media jornada, trabajador a su vez a tiempo parcial, no sucedería.

Podemos asegurar con toda sinceridad que la PROPUESTA de ASPRODEMA no tiene otra finalidad que la de mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, intentando inscribirse a su vez, en la doble política pública de nuestro país que dedica esfuerzos para instaurar políticas activas con preferencia a cualquier otro tipo de políticas pasivas, generar empleo

para personas con discapacidad, garantizando a su vez los derechos de las personas dependientes.

Por suerte para todos, existen los tonos. Y entre el blanco y el negro hay infinidad de grises.

Y por suerte para todos, la riqueza en gamas hace que las personas seamos difícilmente catalogables.

A pesar de ello, a veces por obligación, debemos meter a las personas en “corsés” que a algunas les vienen al dedillo, pero que a otras se les pueden quedar excesivamente anchos o sensiblemente cortos.

Flexibilizar las fórmulas donde encajar a las personas, es un simple ejercicio de aceptación de la realidad.

Envejecer trabajando...

CEE ASPROSERVIS (Valencia)



ASPRONA como asociación de familiares de personas con discapacidad intelectual, viene trabajando para sus objetivos desde 1959. Su misión es *“Mejorar la calidad de vida de las PCDI y la de sus familias”*.

Para lograr los objetivos, la entidad ha ido creando diferentes servicios que dieran respuesta a las necesidades de nuestro colectivo.

En 1991 se creó el CEE de Asprona denominado *“Bordaxic”*, dedicando su actividad principal a los bordados industriales y parte a conserjería.

En el año 2000, debido a las necesidades del mercado, se produce un cambio de actividad. Se abandona la actividad de bordados industriales debido a la rápida evolución tecnológica, que nos obligaba a realizar una fuerte inversión, en esos momentos fuera de nuestro alcance. Se amplía la actividad a servicios de limpieza, manipulados y conserjería, pasando el CEE a denominarse *“Asproservis”*, nombre que conserva en la actualidad.

El CEE Asproservis perteneciente a la Asociación Asprona, cuenta en la actualidad con una plantilla de 33 trabajadores con discapacidad intelectual, de los cuales:

- Un 30% superan la edad de 40 años.
- Un 49% se encuentran en el tramo de 30 a 39 años, de los cuales un 14% superan los 35 años.
- Un 21% se encuentran en el tramo de 20 a 29 años.

La composición de la plantilla es fluctuante, en función de las necesidades y demandas del mercado, habiendo llegado en otros momentos a estar compuesta por más de cuarenta y cuatro PCDI.

El envejecimiento es un proceso progresivo y continuo, individual y dinámico. Se produce una pérdida de autonomía y de la capacidad de adaptación (que puede apare-

cer, según la OMS, a partir de los cuarenta años). La consecuencia del envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad intelectual es el deterioro físico y mental.

Sin olvidar que la PCDI debe ser atendida de forma integral, cuando un trabajador de CEE entra en una etapa de envejecimiento prematuro, reducción de productividad o bajo rendimiento en su actividad normal, debemos pensar en una solución que, por un lado garantice la viabilidad del CEE y por otro, la situación no sólo puramente laboral de la PCDI, sino también personal y social.

El proceso de envejecimiento afecta a la PCDI en todas las facetas de su vida y, por consiguiente, también al rendimiento en el trabajo. Problema este con el que nos encontramos en el CEE desde hace varios años. Es una realidad que se constata empíricamente día a día, en nuestros centros de trabajo, cómo algunas de las PCDI tienen un envejecimiento precoz y, a veces, muy acelerado, a partir de los 40 años, que termina por incapacitarles realmente para su trabajo habitual.

¿Qué alternativas podemos ofertar a estos trabajadores que, debido a un deterioro por el proceso de envejecimiento, han disminuido su nivel de producción y, por tanto, su rentabilidad?, ¿cómo podemos demostrar la relación existente entre la disminución de la producción y el proceso de envejecimiento de la PCDI cuando la administración apenas tiene nada regulado al respecto?, ¿cómo debe mantenerse el CEE, en términos de rentabilidad, con una plantilla que envejece a marchas forzadas, cuando los niveles de producción decaen?

Actualmente, en la Comunidad Valenciana, el problema del envejecimiento de las PCDIs no se ha afrontado suficientemente y, oficialmente, se prefiere compensar económicamente la baja productividad del trabajador que envejece antes que recurrir al despido. Empeñarse en prolongar la vida laboral de estas personas no es lo más recomendable ni para el trabajador ni para el CEE. Entendemos que, devolverlo, sin más, al Taller Ocupacional, pasando lógicamente por el despido, no es la solución más adecuada, si bien la más frecuente en algunas de las empresas con ánimo de lucro. Al parecer existe un vacío legal que no facilita excesivamente las cosas.

¿Qué alternativas existen al problema del envejecimiento de las PCDIs que se encuentran laboralmente activas, pero que no alcanzan los niveles mínimos de producción exigidos?; ¿sería lícito que, después de toda una vida dedicada al trabajo, ahora se les retirara de su actividad profesional, sin más alternativa que regresar al Centro Ocupacional?; ¿deberían crearse nuevos servicios alternativos para cubrir esta necesidad creciente?; ¿debería el CEE continuar asumiendo también las pérdidas ocasionadas por ese descenso del rendimiento?; ¿cómo habría de regularse esta problemática?...

De los treinta y tres trabajadores del CEE Asproservis de Asprona, seis permanecen en situación de acumulación de bajas de larga duración:

- **Una persona en proceso de envejecimiento**

J. 53 años, inteligencia liminar, disminución agudeza visual, epilepsia, neuralgia nervio trigémino. Acumulación de bajas de larga duración, desde 2005.

Cargo a desempeñar: conserje.

Funciones a desempeñar: Relativas al cargo de conserje.

Dificultades derivadas de su deterioro: imposibilidad de ejecutar correctamente las funciones asignadas al cargo (agravamiento de la disminución de la agudeza visual que dificulta seriamente la realización de sus tareas, dificultades de expresión oral, dificultades en los desplazamientos (debido a la baja agudeza visual, bajo nivel de reflejos, lentitud creciente en la realización de tareas...).

Considerado, por el CEE no apto para continuar desempeñando las funciones relativas a su puesto de trabajo.

- **Tres personas con enfermedad mental añadida a la discapacidad intelectual**

F. 33 años, inteligencia límite, esquizofrenia paranoide y residual que le incapacita para la realización de sus funciones como peón de limpieza. Acumulación de bajas de larga duración desde junio 2003.

C. 40 años, inteligencia límite, crisis generalizada tonicoclónica con estupor y amnesia posterior, epilepsia parcial, anemia normolítica, anorexia nerviosa, epigastralgias, cólico nefrítico, síndrome presincopeal, que le incapacitan para continuar realizando las funciones como peón de limpieza. Acumulación de bajas de larga duración desde 2000.

N. 41 años, retraso mental ligero, trastorno cognitivo, discapacidad sistema neuromuscular, que le incapacitan para continuar realizando las funciones como peón de limpieza. Baja de larga duración desde 2006.

- **Dos personas con enfermedad común de larga duración**

A. 36 años, retraso mental ligero por trastorno mental orgánico, úlceras en ambas piernas que le impiden desempeñar sus funciones en las actividades de conserjería y/o limpieza. Baja desde 2006.

J. 48 años, retraso mental ligero, limitación funcional de columna, diagnosticado y en tratamiento cáncer. Incapacidad ¿temporal? para realizar sus funciones como peón de limpieza. Baja desde 2006.

Desde CEE Asproservis tratamos de proporcionar soluciones a las crecientes necesidades de nuestros trabajadores con discapacidad intelectual. Entre las diferentes accio-

nes propuestas se cuenta con la puesta en práctica de talleres formativos (contando con el apoyo del equipo multidisciplinar de la entidad), que abarcan una amplia temática para cubrir el mayor número de necesidades:

- Higiene y cuidado personal.
- Hábitos de vida saludable: Alimentación y ejercicio.
- Promoción de hábitos de vida saludable para mujeres.
- Mujer y violencia de género.
- Prevención y sexualidad.
- Habilidades sociales.
- Autodeterminación: responsabilidades y derechos.
- El ciclo vital: envejecimiento y futuro.
- El duelo.
- Autoestima.

El problema se genera con ese grupo creciente de PCDI, en edad laboral, con bajas de larga duración y con bajos niveles de rendimiento debido a problemas de salud y/o envejecimiento prematuro.

Debido a la actividad principal de nuestro CEE, la limpieza de inmuebles, se hace difícil la readaptación del puesto de trabajo en estos casos, ya que la competitividad del mercado nos exige continuamente niveles elevados de rapidez y calidad en el servicio contratado. ¿Dónde y cómo reubicamos entonces a este personal que muestra bajo rendimiento?, ¿debe hacerse a costa de asumir pérdidas el propio CEE?, ¿se debería derivar hacia otros recursos alternativos?, ¿y si el único recurso existente actualmente es el retorno a un Taller Ocupacional o a un Centro de Día, situación que rechazan nuestros afectados y sus familias?, ¿Qué solución es la más ética?...

Nuestra lucha se encamina para aproximarnos a modelos como el que ha conseguido la Comunidad Foral de Navarra, permitiendo establecer la *prueba de la incapacidad laboral sobrevenida*, aceptada y avalada por la propia Autonomía, de forma que pueda causar la pensión de invalidez por el envejecimiento precoz, y que permita, de alguna forma, al trabajador volver a un Centro de Día. Envejecer sí, pero con dignidad...

LANTEGI BATUAK y su experiencia en la constitución de una EPSV (Entidad de Previsión Social Voluntaria) para personas con discapacidad intelectual que trabajan en CEE

Txema Franco

Director General de Lantegi Batuak



Lantegi Batuak EPSV es una EPSV joven de poco más de dos años de existencia y es la primera que se crea en la Unión Europea dirigida específicamente a personas con discapacidad. Su actividad se desarrolla en el ámbito territorial de Euskadi. Inicialmente está dirigida al colectivo de personas con discapacidad intelectual que prestan servicios profesionales en los Centros Especiales de Empleo de la Fundación Lantegi Batuak, con el fin de mejorar sus expectativas de prestaciones públicas. Nació en 2005 con un fondo mutual de 30.000 euros y una aportación inicial extraordinaria a cargo de la organización de 600.000 euros, contando en la actualidad con un patrimonio cercano a los 1.800.000 euros.

Sinopsis de la Fundación Lantegi Batuak

La Fundación es una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales, lo más normalizadas posibles, creando servicios ocupacionales especiales de empleo y de promoción al empleo ordinario, para discapacitados, preferentemente intelectuales, en el ámbito territorial de Bizkaia. La fundación gestiona actividades industriales y de servicios que posibilitan a las personas discapacitadas seguir un itinerario de inserción sociolaboral, que abarca desde la orientación, la formación y los centros ocupacionales, a los centros especiales de empleo hasta el empleo ordinario. A través del Centro Especial de Empleo (CEE), la fundación proporciona empleo a todos los colectivos con

discapacidad: intelectual, física, sensorial o enfermedad mental. La última etapa de inserción laboral y posterior al CEE se hace por medio del programa Lanerako-Tránsito al empleo, en el que las personas con discapacidad acceden al mundo laboral ordinario en empresas fuera de la fundación.

Características relevantes de la EPSV

- Es pionera en Euskadi, al ser la primera existente dirigida específicamente al colectivo de personas con discapacidad.
- Las aportaciones proceden solamente del Socio Protector, Lantegi Batuak, en presencia de resultados económicos positivos y las aportaciones serán consideradas como mejoras voluntarias de la empresa.
- Definición del sistema de aportaciones, teniendo en cuenta, el carácter de Aportación Definida del sistema, el carácter fluctuante de la disponibilidad de recursos, o su inexistencia en algún caso y los diferentes grados de cobertura de necesidades identificadas para cada colectivo
- Aportaciones en función de resultados del ejercicio, que son variables y voluntarias, sin comprometer las necesidades operativas de la organización y con la posibilidad de estudiar otros planes en el futuro
- Los beneficiarios y sus familias también podrán hacer aportaciones que serán deducibles en el IRPF
- Será flexible para el reconocimiento del momento que da lugar a la prestación: jubilación o situaciones asimiladas, deterioro, pérdida de ingresos por pasar de Centro Especial de Empleo a Centros Ocupacionales, etc., para lo que habrá un Comité Evaluador.

Objetivos de la EPSV

- Fomentar el ahorro de previsión social de sus asociados, personas con discapacidad intelectual, garantizando y protegiendo sus derechos (art. 3.1. Estatutos).
- Satisfacer las pensiones y prestaciones económicas de jubilación o situación asimilable, invalidez o agravamiento de la minusvalía, fallecimiento de los tutores o personas que los tengan a su cargo, situaciones de desempleo involuntario o pérdida de ingresos de los miembros de los colectivos o personas con discapacidad de todo tipo, que se declaren beneficiarios de las mismas (art. 3.3. Estatutos).

Con ello se busca:

- Paliar mayores necesidades económicas de las personas discapacitadas por una vida laboral más corta y un nivel de necesidades mayor (asistencia personal, integración social, superar barreras arquitectónicas, etc.).
- Complementar el sistema de prestaciones públicas a la jubilación fundamentalmente, teniendo en cuenta la situación de los discapacitados desde el punto de vista de la previsión de acceso y coberturas de las prestaciones públicas.
- Establecer sistemas alternativos de prestaciones en casos de agravamiento de la situación socioeconómica del discapacitado, tales como agravamiento de la minusvalía, fallecimiento de los tutores o personas que los tengan a su cargo y situaciones de desempleo involuntario o pérdida de ingresos.
- Conectar la financiación del sistema con la generación de recursos adicionales, de forma que éstos reviertan en los colectivos afectados, así como favorecer las políticas públicas y de la Unión Europea de asignación de recursos para el colectivo de discapacitados y de fomento del ahorro de las familias.

El primer Plan de Previsión puesto en marcha

Lo promueve voluntariamente Lantegi Batuak para cubrir las contingencias del colectivo de personas empleadas con discapacidad intelectual en régimen de Centro Especial de Empleo (CEE). (Art. 1 del Reglamento de dicho plan).

Los recursos económicos provienen de Lantegi Batuak que realiza aportaciones anuales a favor de cada uno de los empleados con discapacidad intelectual. También los asociados pueden realizar aportaciones, o en su caso, el cónyuge o aquellas personas que tengan con él una relación de parentesco en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, y los que ostenten la tutela, representación o acogimiento. En estos supuestos la persona con discapacidad es la única e irrevocable beneficiaria para cualquier contingencia (art. 4.2. Reglamento Plan de Previsión N.º 1).

Las prestaciones estipuladas en el Reglamento del Plan de Previsión N.º 1 son:

- Jubilación, reconocida por la Seguridad Social por reunir los requisitos de acuerdo a la ley, o desde el momento que la Junta de Gobierno del Plan de Previsión, a través del informe del Comité Evaluador de prestaciones, considere que existe una situación asimilable a la jubilación.
- Agravamiento de la incapacidad, reconocida por el Comité Evaluador de prestaciones, permitirá que la persona discapacitada perciba los derechos económicos que tiene hasta ese momento.

- Desempleo involuntario o voluntario derivado de un deterioro o de pérdida de ingresos, o alguna otra circunstancia que sea informada por el Comité Evaluador de prestaciones serán motivos para que el asociado perciba los derechos económicos devengados.
- Fallecimiento de tutores o personas que tengan a su cargo la persona con discapacidad, previo informe del Comité Evaluador de prestaciones, dará lugar a la percepción parcial de los derechos económicos devengados hasta ese momento.

El pago de las prestaciones (hasta el momento no se ha producido ninguna) se realizará bajo una de las siguientes formas:

- a) Capital, mediante pago de una cuantía única
- b) Renta, garantizada o no garantizada, cuyo importe será el equivalente a los derechos económicos devengados y acumulados existentes a la fecha de acaecimiento de la contingencia.
- c) Capital-renta, combinando las modalidades anteriores, pero con la percepción de la parte de capital por una sola vez.

El Reglamento del Plan de Previsión N.º 1 prevé la disposición de fondos liberados como consecuencia del fallecimiento de un asociado con discapacidad o de beneficiario con percepción de prestación en curso. En ese caso los derechos económicos constituidos (por las aportaciones del socio protector) y no percibidos revertirán a favor del Plan desde el momento del deceso, pudiendo el Socio Protector atender con esos recursos las aportaciones correspondientes al ejercicio o ejercicios posteriores para el resto de asociados con discapacidad, ya que el Plan de Previsión tiene como objetivo atender las prestaciones para los asociados mientras formen parte del colectivo y no se contempla la reversión ni a cónyuges, hijos o herederos.

En cambio, la proporción de los derechos económicos constituidos a través de aportaciones de carácter familiar o parentesco, o régimen de tutela o acogimiento, generarán derechos a favor de aquéllos en relación a las aportaciones efectivas. En caso de existir aportaciones realizadas por la propia persona con discapacidad, estos importes generarán derecho a favor de la persona que haya sido designada como beneficiaria en su momento por la persona con discapacidad.

LANTEGI BATUAK y el “Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona”

Txema Franco

Director General de Lantegi Batuak



El “Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona” es una herramienta de sencilla utilización que pretende servir de instrumento para mejorar la adecuación, utilizando parámetros ergonómicos, de puestos de trabajo a las especiales características de la población con discapacidad intelectual. Además, permite establecer criterios uniformes a la hora de evaluar capacidades y actitudes de las personas con discapacidad, desde el punto de vista de desarrollo profesional, formación y desempeño de puestos de trabajo.

La adecuación laboral en nuestra organización se realiza fundamentalmente utilizando esta herramienta, y cuyos objetivos pasan por lograr la correcta adecuación del trabajo a la persona como paso primordial para alcanzar la integración laboral de la persona con discapacidad intelectual.

En nuestros Centros y Servicios se venían utilizando una serie de fichas que recogían información de la persona y del puesto de trabajo. Estas fichas habían sido maduras en base a la experiencia de los Talleres y Servicios. Aun considerándolas efectivas, presentaban cierto carácter inconexo, pues eran independientes entre sí. Ciertamente este hecho no permitía una comunicación fluida ni una coherencia evaluativa entre los diferentes profesionales que manejaban la información de la persona y del puesto.

Resultaba necesario diseñar una herramienta que posibilitara la correcta adecuación de la tarea a la persona, potenciando el trabajo en equipo y la aplicación de criterios comunes. Dicho instrumento debía resultar, además, de fácil utilización.

Este método en ningún caso se considera cerrado. El incremento en la adquisición de habilidades adaptativas por parte de nuestros/as usuarios/as, los cambios que se

van produciendo en la organización del trabajo y la introducción en nuevos productos y mercados nos llevan a que esté abierto a continuas mejoras. En este sentido, se creó un equipo que continuará efectuando mejoras en el futuro y cuyo trabajo ha desembocado en la publicación de la 2ª edición, revisada y mejorada del método, en el año 2006

Este “Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona” nació de la necesidad de disponer de una herramienta que posibilitase la correcta adecuación de la tarea a la persona con discapacidad intelectual.

Dentro de una organización tan grande, con personas y puestos tan heterogéneos, se hacía necesaria una herramienta que permitiese establecer un lenguaje común a la hora de abordar procesos de adecuación e integración laboral.

Está diseñado para servir de ayuda y guía en los procesos de orientación sociolaboral y profesional, selección de personal, de evaluación de necesidades individuales de formación y adecuación, de implementación de planes formativos y de desarrollo del personal, en el establecimiento de una política de categorías y promociones unificada en servicios ocupacionales, especiales de empleo y empleo ordinario, así como en la valoración de puestos y en la mejora de las condiciones de trabajo.

LOS OBJETIVOS PERSEGUIDOS

Los objetivos pueden ser agrupados en generales y específicos

Objetivos generales:

- Facilitar una herramienta que permita analizar a la persona en el puesto de trabajo, paso previo a la adecuación.
- Posibilitar un lenguaje común, facilitando un método de actuación unificado y un elemento de comunicación de fácil utilización.
- Potenciar el trabajo en equipo, ya que todas las personas interesadas deben poder introducir o extraer información.

Objetivos específicos:

- Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.
- Efectuar la selección de personal.
- Evaluar las necesidades individuales de la persona.

- Efectuar el seguimiento de la persona en el puesto de trabajo.
- Realizar planes de formación individuales.
- Establecer una política de promociones unificada, tanto en lo que se refiere a Centro Especial de Empleo como a Centro Ocupacional.
- Valorar los puestos de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

LOS PERFILES Y LAS VARIABLES

El Método aporta dos tipos de perfiles, por un lado, el perfil de la persona y, por otro, el perfil del puesto de trabajo, mostrando gráficamente tanto las capacidades de la persona como las exigencias de la tarea.

Las variables a estudiar se agrupan en seis familias, de las cuales cuatro son comunes a ambos perfiles y dos no tienen contraposición.

La primera familia aparece en una ventana situada en el margen superior derecho de la Gráfica de perfiles y pertenece al perfil de la persona. Esta familia no tiene contraposición con el perfil del puesto de trabajo y se considera de carácter descriptivo. Esta ventana comprende información referente a la capacidad de visión, audición, habla y motricidad, así como el conocimiento de su estado de salud y de aquellas adaptaciones técnicas que precise. También comprende lo relativo a su autocontrol emocional, a la capacidad de reacción y a la solicitud de ayuda.

A continuación, aparecen centradas las cuatro familias comunes a ambos perfiles. Estas son las que van a estar sujetas a comparación en algunas de las utilidades del Método de perfiles. En estos apartados comunes se recogen las variables referentes a la Autonomía Personal, el Procesado de la Información, las Actitudes ante el Trabajo y las Aptitudes Físicas.

Por último, se establece una sexta familia de variables que configura el trazo final del perfil del puesto de trabajo y que no tiene correspondencia con el perfil de la persona; son los denominados Factores Ambientales.

La idea de "perfil" viene dada por la línea quebrada resultante de unir las puntuaciones obtenidas en las diferentes variables contempladas, veintinueve en el polo de la persona y veinticuatro en el puesto de trabajo.

EL SISTEMA DE INFORMACIÓN QUE SOPORTA LA GESTIÓN DEL MÉTODO

Lantegi Batuak dispone además de una aplicación informática denominada SIS-LAN, que además de servir de soporte para la gestión de los datos de las más de 2.000 personas con discapacidad a las que presta servicio, contempla todos los aspectos derivados de la adecuación, analizados mediante el “Método de perfiles” (obtención de variables deficitarias, gestión de programas de adecuación, adecuación a puestos de trabajo, etc.).

Camino de la Excelencia

Jesús Martínez Sagarra

Responsable de la Unidad de Coordinación Regional para el Empleo (UCRE)
FEAPS Castilla y León



FEAPS Castilla y León cuenta con la Unidad de Coordinación Regional para el Empleo (UCRE) como elemento de cohesión y dinamización entre su red de Centros Especiales de Empleo. Parte de una máxima. La unión, la cooperación, el trabajo en grupo y la participación es la clave para poder seguir trabajando y mejorar nuestras estructuras empresariales.

Dotar a la empresa de herramientas empresariales que profesionalicen sus actuaciones, mejoren sus procesos productivos, mejoren las repercusiones en la calidad de vida del trabajador o respeten el medio en el que se encuentran fueron algunos de los objetivos que con el paso del tiempo se fueron marcando desde la Unidad de Coordinación Regional para el Empleo (UCRE) para la red de Centros Especiales de Empleo.

Pero no fue un objetivo solo para las empresas. El trabajador, la persona con discapacidad intelectual era otro objetivo sobre el que trabajar. Era necesario implicar, mediante el conocimiento y la formación, a la persona con discapacidad para que también hiciera suyo el trabajo desarrollado.

Cuatro ámbitos imprescindibles se trabajaron: la Calidad, la Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y Mejora de Procesos Productivos. Cada uno de ellos implicando en el trabajo a empresas externas, profesionales ajenos al mundo de la discapacidad que permitiesen que desde un punto de vista objetivo aportaran lo mejor de sí mismos y de su experiencia para mejorar nuestras estructuras.

Cuatro ámbitos de trabajo a desarrollar en varios años. Se empezó en el 2000 y todavía continuamos con otro aspecto en el que trabajar en el futuro próximo: las relaciones laborales.

Desde FEAPS Castilla y León siempre ha existido un aspecto importante: el trabajo en grupo. Era clave que desde el principio el trabajo a desarrollar fuese en grupo, de manera participativa, sin que por ello se perdiera el trabajo individual.

Se comenzó implantando la calidad en su formato ISO 9000. Estamos hablando del Proyecto DIDACAL donde dieciocho empresas se implicaron en un proceso de certificación, formación de técnicos como auditores externos y formación específica para personas con discapacidad intelectual.

El éxito del trabajo está en que hoy las empresas siguen certificadas, se han incorporado cuatro centros nuevos y se ha conseguido implicar a los trabajadores en procesos de calidad y certificación.

La Prevención de Riesgos Laborales fue el siguiente paso. Comenzó por una implicación con el Instituto de Biomecánica de Valencia que realizó un estudio de treinta y siete puestos de trabajo "tipo" de los que se desarrollan en nuestros centros. Este estudio tuvo las siguientes conclusiones: 1.º La discapacidad intelectual no es un actor de riesgo añadido. 2.º Hay un carencia importante de formación en los trabajadores. 3.º Es necesario hacer mejoras en inversiones de adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras.

Fruto de estas conclusiones es el Proyecto ADALID, formación específica para personas con discapacidad intelectual en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene y Ergonomía al alcance de todos.

Por otro lado se comenzó el trabajo en materia de eliminación de barreras a través de un proceso de tres años en los que se eliminarían las carencias detectadas en el estudio.

La mejora de procesos productivos tenía una finalidad clara. Adaptar nuestras infraestructuras de procesos productivos, recursos humanos, económicos. Hacernos más rentables. El trabajo desarrollado por el Instituto Tecnológico de Castilla y León a lo largo de año y medio supuso un análisis exhaustivo de todos los ámbitos implicados.

Existió un trabajo individual con cada centro y posteriormente un trabajo en grupo a través de diferentes sesiones. Uno de los aspectos que más se trabajó fue el de la cooperación entre centros como elemento de éxito para el futuro.

Este fue un proyecto exclusivamente empresarial donde no se trabajó la formación a las personas con discapacidad intelectual.

No cabe duda que la sensibilidad por el Medio Ambiente es algo actual, necesario y que requiere la colaboración de todos. Las normativas legales que regulan estos aspectos están en boca de todos y las inspecciones por los organismos correspondientes son cada vez más importantes.

Los Centros Especiales de Empleo como empresas que son no son ajenas a esto y requieren de un trabajo específico.

El trabajo en materia medio ambiental, actualmente en vigor, consta igual que en proyectos anteriores de un ámbito exclusivamente técnico con los centros adaptando su situación actual a la legalmente requerida y de otro formativo para personas con disca-

pacidad intelectual, el proyecto NATURA. El trabajo técnico se desarrolla con una empresa consultora especializada en Medio Ambiente

El proyecto NATURA, en la línea de lo que ha sido ADALID, quiere ser la continuación de un ambicioso proyecto formativo que culminará con el trabajo en materia de relaciones laborales. Cuatro volúmenes formativos exclusivos para trabajadores con discapacidad intelectual o aquellas personas que estén en procesos o itinerarios de inserción laboral.

El proyecto de relaciones laborales que comenzará en octubre de 2007 pretende poner fin a un proceso largo que nos ha llevado desde el año 2000 y que culminará en 2008. Este proyecto contará, al igual que otros proyectos anteriores, de trabajo técnico en los centros y formativo. El trabajo técnico consta de asistencia, asesoramiento y formación a los centros por parte de un bufete de abogados y así como materiales didácticos en la línea de ADALID y NATURA para personas con discapacidad intelectual.

Uno de los elementos diferenciadores de cada uno de estos proyectos ha sido la incorporación de materiales didácticos y formativos para personas con discapacidad intelectual. Estos trabajos se desarrollan por equipos de pedagogos, formadores y técnicos de las entidades implicadas coordinadas desde la UCRE así como un equipo de asesoramiento en diseño y maquetación.

Podemos decir que el trabajo que se ha expuesto es pionero en España desde el punto de vista de trabajo en grupo y por los materiales didácticos elaborados.

El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo de las PDI

Francesc Martínez de Foix

(Grupo Cooperativo TEB)



Vaya por delante mi convicción de que las Nuevas Tecnologías (NNTT) pueden ofrecer (y ofrecen ya, en muchos aspectos) mayor calidad de vida a la humanidad y, en concreto, a las personas con discapacidad (en la medida en que éstas participan de la comunidad y aquéllas permiten minimizar determinadas disfunciones y maximizar ciertas capacidades). Es obvio que el avance tecnológico es un elemento determinante del desarrollo de la humanidad y del dominio del entorno. Pero tanto, como que los avances tecnológicos y económicos, no se distribuyen de manera uniforme, ni conllevan el deseable –y posible– desarrollo ético y social. La tecnología no es *buena*, ni *mala*, pero tampoco es neutral.

En el concepto NNTT incluimos todo avance tecnológico reciente que, aplicado a infinidad de campos, posibilita cambios tan revolucionarios (y pendientes) como proveer de salud, escuela, alimento y agua al total de la población mundial o, también, hacer el milagro (en pleno apogeo) de las implantaciones masivas de senos o las guerras televisadas en directo, pero haremos bien en referirnos, especialmente, a “los ordenadores”, aunque eso nos pueda parecer ya “antiguo” o, mejor, a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, por ser éstas, las TIC, el *común denominador* y las principales responsables del vertiginoso proceso que ha revolucionado el conocimiento, las relaciones, las organizaciones y la sociedad a escala planetaria.

La globalización, la división mundial del trabajo (y la deslocalización de industrias manufactureras), la competencia extrema y la *brecha digital* (entre el primer y tercer mundo y entre sectores de un *mismo mundo*) son sólo algunos de sus efectos más visibles. El mundo cambia aceleradamente y nacen nuevos escenarios no siempre confortables para todos. Por más que el propio desarrollo de las NNTT y una “*pendiente*” revisión de las “*reglas del juego*” (a beneficio de “*todos los jugadores*”), puedan convertirlas en nuestras mejores aliadas, actualmente, no favorecen el empleo de las PDI:

- se fundamentan en el conocimiento, en el funcionamiento intelectual y en áreas en las que tienen mayores limitaciones, no en sus habilidades más comunes, en el trabajo manual, en aquello que están en mejor condición de aportar
- ocasionan la emigración de actividades en las que hasta ahora participaban y atraen otras más complejas, en las que tienen mayor dificultad para incorporarse
- desregulan el mercado de trabajo y promueven el cambio continuado: exigen gran esfuerzo de formación y adaptación (entornos, ubicación, horario, calendarios, reglamentación...) a empleados, y en nuestro caso, a entidades, familias y otros cuidadores, servicios de ajuste y apoyo...
- y, si además analizamos su repercusión en nuestros CEE -la fórmula más eficaz de empleo de las PDI- es fácil concluir que exigen lo que no tenemos: inversión elevada y constante, rápida amortización, flexibilidad de estructuras y plantilla, organizaciones dinámicas, especializadas, con cultura del cambio.

Así, de modo imparable, las NNTT inciden en perjuicio de su ocupación (la *palanca* más potente y valorada de integración social), la más sólida y reconocida oportunidad que han tenido de ser socialmente activas, de ser más dueños de sus propias vidas y de depender menos de los demás. En resumen, hoy por hoy, las NNTT ofrecen un balance contradictorio: en la misma medida que incrementan las oportunidades de las PDI de ser *ciudadanos satisfechos*, parecen perjudicar las de ser *ciudadanos activos*.

En paralelo al reto de solventar las amenazas actuales sobre el modelo de integración laboral basado en los CEE (sobre todo relacionadas con la perversión resultante del desembarco combinado del ánimo lucrativo y de la desprotección de los colectivos preferentes del empleo protegido: la discapacidad intelectual, la parálisis cerebral, la enfermedad mental y otras minusvalías > 65%), deberemos abordar, también, una nueva barrera, más excluyente e infranqueable que todas las que hemos superado colectivamente: la *brecha digital o tecnológica*. Un abismo progresivo y similar al que separa, allá, el tercer mundo del primero, y que amenaza, aquí, a las PDI (entre otras con mayor riesgo de exclusión).

No será fácil. Los poderes públicos deberán ejercer la función proactiva y garantista que los justifica. Y nosotros recuperar aquel halo de valor y prestigio que nos impregnaba, cuando, en peor situación, conseguimos cambiar la mirada colectiva sobre la discapacidad, ofrecer un proyecto de vida a personas que ni siquiera figuraban en estadísticas y vencer la adversidad. Que tanta modernidad y tanta transversalidad no hagan olvidar los recursos específicos que algunos requieren para no verse excluidos de los beneficios que proporcionan los avances tecnológicos (y las sociedades social y tecnológicamente avanzadas).

Preparación para el empleo

CEE ADEPSI (Canarias)



INTRODUCCIÓN

Todas las personas en nuestra vida perseguimos diferentes objetivos que son los que dan sentido a nuestras vidas y los que marcan las directrices de nuestro comportamiento, esfuerzos, ilusiones, etc. Esta máxima también se aplica a las personas con discapacidad intelectual, tal y como se plasma en los valores del movimiento asociativo FEAPS y en la filosofía de trabajo que deben poseer nuestras organizaciones. Cuando las personas con discapacidad intelectual acuden a un Centro Ocupacional diariamente deben perseguir algún/os objetivo/s que las hagan ilusionarse, esforzarse en alcanzarlos y que guíe sus conductas y comportamientos.

Como sabemos bien, el trabajo no sólo representa para las personas una fuente de ingresos sino que posee otras funciones en nuestras vidas: nos estructura el tiempo (el día, la semana, el mes, el año), nos hace ocupar un status en la sociedad (si trabajas eres una persona productiva, que genera beneficios y aportas al conjunto de la ciudadanía), nos ofrece una oportunidad para alcanzar nuestra realización profesional (valoramos los logros alcanzados en el trabajo como el aumento de responsabilidades u ocupar puestos más elevados en rango), etc. Estas funciones que el trabajo posee hacen que las personas con discapacidad intelectual (en adelante, PCDI) las haga crecer y madurar y encuentren un lugar en nuestra sociedad, que en tantas ocasiones se les ha negado.

Por este motivo, cuando una PCDI acude a un Centro Ocupacional debe hacerlo, entre otras cosas, para formarse, para que sus competencias crezcan y pueda alcanzar un empleo remunerado, con contrato y con una serie de obligaciones y derechos similares a las del resto de los trabajadores.

OBJETIVOS

1. Valorar objetivamente las capacidades laborales y actitudinales del grupo de Centro Ocupacional Pre-Laboral.
2. Formar a los usuarios en aspectos teóricos-prácticos en talleres que mejoren sus capacidades y, por tanto, sus posibilidades de incorporación laboral.
3. Valorar objetivamente los progresos de las PCDI y adecuar sus respectivas programaciones individuales a objetivos realmente alcanzables por ellos a un corto plazo.

METODOLOGÍA

Cuando en la Asociación ADEPSI nos propusimos impulsar la formación de los usuarios que pertenecen al grupo Pre-Laboral la primera duda que nos surgió fue el poder discriminar entre las personas que realmente tenían o podían tener un perfil para trabajar con ellos temas laborales. No queríamos levantar falsas expectativas en determinadas personas con las que teníamos dudas de sus posibilidades reales. Para realizar esta discriminación es importante disponer de una herramienta con la suficiente validez para poder tomar este tipo de decisiones. De los instrumentos que habíamos examinado el que nos ofreció mayores garantías, en cuanto se acercaba bastante a lo que buscábamos, fue el “Método Perfiles” de la Fundación Lantegi Batuak. Comenzamos a partir de este momento la labor de adaptar dicho instrumento a la realidad de nuestra entidad (definición de las tareas, establecer el nivel de base exigible en el CEE, etc.).

Al mismo tiempo, se empezó a formar, gracias a la financiación de FUNDOSA SOCIAL CONSULTING, a los miembros del grupo en tres talleres que se impartieron de modo consecutivo y que en total ocuparon un total de 300 horas lectivas durante más de tres meses de ejecución. Dichos talleres han sido: Habilidades personales y sociales, Habilidades laborales y Búsqueda activa de empleo. Esta formación se dirigió a aspectos, sobre todo, de relación entre compañeros y con los encargados y a mejorar las actitudes ante el empleo.

Por lo tanto, los dos objetivos primeros planteados se trabajaron paralelamente en el tiempo, al mismo tiempo que los usuarios se iban formando, los profesionales trabajábamos en, por un lado, la adaptación a nuestra realidad del “Método Perfiles” y, por otro y una vez realizado este paso, la evaluación propiamente dicha de los usuarios. Así, al acabar esta primera fase de formación general obtendríamos la evaluación objetiva para

sentar las bases de para cuáles de los usuarios sería más apropiado permanecer en el grupo Pre-Laboral con una programación individualizada con objetivos claramente laborales, y para cuáles de ellos sería más apropiado un cambio en sus programaciones persiguiendo unos objetivos más acordes con sus necesidades actuales.

RESULTADOS

Con la finalización de las acciones formativas y de las correspondientes evaluaciones llegó el momento de valorar los resultados obtenidos. De las catorce personas que comenzaron, para cuatro ha sido necesario realizar una adaptación en sus programaciones ya que ni entre sus capacidades ni entre sus necesidades actuales están la inserción laboral a corto plazo. Estas personas poseen otras metas que alcanzar más necesarias de modo inmediato que el empleo. Otras ocho personas tienen un perfil en el que quedan aspectos por trabajar para poder ser promocionadas al empleo protegido y por tanto, continuarán formándose, cada una de ellas con su propia programación ya que cada uno debe alcanzar diferentes objetivos. Dos de ellas poseían un perfil adecuado para su contratación por parte del CEE.

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Entendemos que ha sido muy positiva en todos los sentidos, para usuarios, familias y profesionales. Pero lo importante es que la experiencia nos sirva para que las p.c.d.i. tengan mayores posibilidades de acceder a un empleo y de mejorar su calidad de vida; en este sentido, lo que hace bueno un proyecto o no es si sus beneficios se plasman en las personas objetivo de los mismos.

Las personas a las que se les cambió su programación, tras un lógico período de adaptación, se encuentran muy contentos con el cambio y lo han valorado positivamente.

Con las dos personas que alcanzaron el perfil necesario para ser contratados por el CEE, a una de ellas se la incorporó de manera inmediata en otro proyecto de la entidad, un Taller de Empleo financiado por el Servicio Canario de Empleo, por lo que estará combinando formación y trabajo durante un año mientras está contratado. A la otra persona se le tramitó la Adaptación del Puesto de Trabajo y sólo nos falta que este tema administrativo se resuelva para poder contar con ella en las próximas contrataciones.

Las otras ocho personas, están recibiendo una atención mucho más personalizada y que incide mucho más en las necesidades que cada una presenta. Tenemos previsto en los próximos meses comenzar con otra acción formativa que se desarrollará durante varios meses y cuyos objetivos serán los de que vayan alcanzando unas mayores competencias laborales para que a corto plazo hayan desarrollado suficientemente su perfil para ser contratados por parte del CEE.

Equipo de Formación e Inserción Laboral

CEE ADEPSI (Canarias)



INTRODUCCIÓN

Actualmente, en la Comunidad Autónoma de Canarias, el empleo es uno de los bienes más escasos debido a la alta tasa de desempleo existente. Este hecho, trasladándolo al colectivo de personas con algún tipo de discapacidad se acentúa, ya que se observa que sufren mayores dificultades para encontrar empleo que la población en general.

De hecho las tasas de inserción de las personas con discapacidad son netamente inferiores a las del conjunto de la población. La situación de este colectivo se caracteriza por su escasa participación en la actividad, sobre todo en el caso de los más severamente afectados y de las mujeres de mayor edad. Los empleos a los que acceden son, en su mayoría, poco cualificados y mal retribuidos. La mayor parte de las personas con discapacidad ocupadas lo están en empleos no protegidos, dentro del mercado de trabajo competitivo, aunque el empleo protegido parece ser la principal fuente de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual y las plurideficientes. A todo lo anterior hay que añadir la constatación de la ausencia de información precisa y detallada, y la necesidad de disponer de datos más actualizados.

Remitiéndonos a los últimos estudios realizados sobre la inserción laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, nos damos cuenta de que el colectivo con discapacidad intelectual en relación al resto de colectivos de discapacitados, está infrarrepresentado, pues las empresas suelen ser más reacias a dicha contratación por la complejidad del proceso formativo, la propia adaptación al puesto de trabajo y la necesidad de contar, en algunas ocasiones, con personal de apoyo. Además, de este hecho, la falta de datos no sólo dificulta la elaboración de un diagnóstico preciso de la situa-

ción de empleo de las personas con discapacidad sino que también puede impedir que se realice una adecuada evaluación de los resultados de las medidas de reactivación que puedan adoptarse. Por ello, resulta imprescindible contar con información precisa y detallada, no únicamente a través de esfuerzos localizados en el tiempo, sino integrada, en la medida de lo posible, en las operaciones estadísticas periódicas y continuadas, que permitan conocer la evolución de la situación de empleo de las personas con discapacidad, así como la del mercado laboral.

Con la publicación de la LISMI en el año 1982, se establece la obligación, para las empresas de más de 50 trabajadores, de reservar un 2% de puestos de trabajo para las personas con algún tipo de discapacidad. Esto supuso, en su momento, una declaración de buenas intenciones, pero poco más, ya que no fue hasta el año 2000 cuando, con la publicación del R.D. 27/2000, de Medidas Alternativas de Empleo, se insta a estas empresas a cumplir con esta "obligación social" de ésta o algunas otras formas que se recogen en dicha norma. Se estipula que si las empresas no pueden contratar personas con discapacidad, por sus características, entonces deben cumplir con otro tipo de medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de este colectivo.

La Comunidad Autónoma Canaria es una de las regiones en donde se pone en marcha este Real Decreto casi de manera inmediata, tanto por parte del Servicio Canario de Empleo como de la Inspección de Trabajo. En la actualidad, las empresas realizan las contrataciones de personas con discapacidad y para ello, en muchos casos, recurren a servicios de intermediación laboral, bolsas de empleo, etc.

Así desde el año 2002, la Asociación ADEPSI, puso en marcha el Equipo de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad. En un principio financiado por donaciones de empresas obligadas por el R.D. 27/2000 y en la actualidad por el R.D. 364/2002. El equipo de trabajo se encarga de organizar cursos de formación profesional ocupacional para personas con discapacidad intelectual así como de gestionar un servicio de intermediación laboral que sirve de puente entre las empresas interesadas en contratar trabajadores con discapacidad y éstos.

METODOLOGÍA

De manera resumida, presentamos a continuación el itinerario que realizan las personas con discapacidad que quieren acceder a nuestros servicios:

1.º Entrevista

Los usuarios del servicio deben reunir los requisitos de ser personas con discapacidad, estar en edad laboral, tener un nivel de autonomía adecuado y, sobre todo, motivación por tener un puesto de trabajo remunerado. A partir de aquí, el siguiente paso es disponer de información suficiente para poder realizar el perfil profesional de cada persona en el que se recogerá, entre otra información, la formación y/o experiencia laboral que posee.

Aquí se producen las primeras derivaciones. Si la persona tiene discapacidad intelectual, no tiene experiencia ni formación laboral se la deriva a los cursos de formación ocupacional.

2.º Formación laboral

Las personas con discapacidad intelectual, sin experiencia y sin formación laboral pasan por los cursos de formación profesional ocupacional en los que, además de recibir la formación propia de la ocupación, adquieren conocimientos, hábitos y actitudes necesarias para la incorporación al mercado laboral (Habilidades personales y sociales, Actitudes laborales, Búsqueda activa de empleo, Autonomía personal, Seguridad en el trabajo, etc.).

Los que alcanzan los objetivos formativos realizan posteriormente prácticas en empresas, siempre bajo el seguimiento de los preparadores laborales de la entidad, obteniendo así un primer contacto con el entorno laboral. Tras la realización de las prácticas, si éstas se han desarrollado satisfactoriamente, se incorporan a la bolsa de empleo del Equipo de Formación e Inserción Laboral.

3.º Inserción laboral

Las personas con discapacidad intelectual, bien que hayan pasado por la formación, bien que dispongan de formación y/o experiencia previa, y las personas con cualquier otro tipo de discapacidad; una vez elaborados sus perfiles profesionales y recogidas sus capacidades, intereses y preferencias laborales, pasan a formar parte de nuestra bolsa de empleo.

En aquellos casos en los que requieran de formación y no posean discapacidad intelectual, se les derivará a los recursos adecuados para ello.

Es importante describir aquí la función que realiza el Promotor Laboral. Es la persona que visita a las empresas informándoles de la “obligación” de contar en su plantilla

con trabajadores con discapacidad si poseen más de cincuenta trabajadores, así mismo informa de las bonificaciones, incentivos fiscales y subvenciones que secundan la contratación de estos trabajadores y, por último, les informa del servicio que el Equipo de Formación e Inserción Laboral lleva a cabo, de manera totalmente gratuita. Ponemos al servicio de las empresas una bolsa de empleo con más de seiscientas personas con discapacidad que desean trabajar.

Si la empresa está interesada en realizar alguna contratación utilizando los servicios de nuestro equipo, nos tiene que remitir un modelo de oferta de empleo cumplimentado con los datos básicos del puesto ofertado (características, funciones, tareas, horario, ubicación, sueldo, tipo de contrato, etc.). En este momento empiezan a realizar su labor las Preparadoras/es Laborales que realizan una visita al puesto de trabajo a cubrir recogiendo toda la información relevante que pueda ayudarnos en la selección de los candidatos.

Con esta información nos vamos hasta nuestra base de datos y cotejamos los perfiles de los trabajadores con el perfil del puesto de trabajo teniendo en cuenta las características observadas en el mismo, arrojando de este proceso un resultado de un número de personas que pueden realizar dicho puesto de trabajo. Sólo nos queda concertar con el empresario, o quién él haya designado, las entrevistas de trabajo, ya que la selección la realiza éste.

Una vez la persona es seleccionada, el trabajo del Preparador Laboral cambia y se convierte en un formador en el puesto de trabajo, ya que utilizamos la metodología del Empleo con Apoyo, buscar y ofrecer apoyos adecuados, sistematizar la información de manera adecuada para que sea captada adecuadamente, realizar seguimientos de supervisión, son las tareas que desarrollarán los profesionales a partir de este momento.

Pasado cierto tiempo desde la inserción laboral, recogemos a través de unos cuestionarios cuánta es la satisfacción que siente el trabajador con discapacidad y la empresa con el servicio prestado por el Equipo. De este modo intentamos detectar y solucionar problemas que se nos hayan podido pasar por alto y así mejorar la calidad del servicio prestado.

Área de empleo de ASPANIAS: un modelo de intermediación a través de itinerarios individualizados

María Ortega Camarero

Unidad de Intermediación Laboral ASPANIAS (Burgos)



El Centro Especial de Empleo de ASPANIAS es Economía Social. 160 personas con discapacidad intelectual trabajan bajo parámetros de calidad certificados por norma UNE en ISO 9001:2000 con la correspondiente atención a la prevención de riesgos laborales. Los manipulados auxiliares de la industria, la producción y venta de plantas, el mantenimiento de jardines y la limpieza de instalaciones son sus líneas de negocio. Con un servicio de transporte y logística propios que también se ofrece a los clientes, su cartera se ha visto incrementada y actualmente sesenta y dos empresas han establecido con el CEE de ASPANIAS un contrato de prestación de servicios que les permite exteriorizar parte de su producción y en su caso cumplir con la reserva de empleo o simplemente han optado por ésta como una manera de organizar parte de su producción.

Los dos enclaves laborales en los que trabajan seis personas y dos preparadores laborales completan los servicios que ASPANIAS ofrece a la empresa en Burgos.

La implantación de la Unidad de Apoyo es la garantía de que los trabajadores con discapacidad intelectual trabajen bajo las mejores condiciones de adaptación y relaciones personales.

En la actualidad ASPANIAS cuenta, integrado dentro de su área laboral, con una Unidad de Intermediación Laboral cuyo objetivo es facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual y asesorar a empresas sobre la contratación de este colectivo.

El equipo está integrado por tres personas con distintos perfiles profesionales.

Desde la Unidad de Intermediación Laboral se trabaja de forma integral todas aquellas áreas que consideramos fundamentales para el acceso al empleo:

- *Orientación laboral*: atendiendo a usuarios de forma individualizada y construyendo junto a ellos su propio itinerario de inserción.
- *Prospección laboral*: manteniendo contactos frecuentes con empresas que demandan trabajadores, analizando las tareas de los puestos de trabajo ofrecidos, características respecto a horarios, desplazamientos, etc.
- *Intermediación laboral*: asignando a cada puesto de trabajo un trabajador preparado y adecuado a las exigencias del puesto. Ello se hace tras una evaluación y análisis de cada puesto y de los riesgos que conlleva y una evaluación de las características y capacidades de cada candidato.
- *Preparación laboral y seguimiento*: una vez conseguido el empleo, creemos que es fundamental para el mantenimiento del mismo, ofrecer a los trabajadores con discapacidad los apoyos oportunos en función de sus necesidades reales (*aprendizaje de la tarea a realizar, trámites relacionados con el empleo, aprendizajes relacionados con la seguridad y salud laboral, etc.*) e ir retirándolos de forma progresiva a medida que se va incrementando la autonomía del trabajador. Estas acciones de seguimiento suponen también la *relación constante con el empresario*, al que se ofrece asesoramiento desde el comienzo del proceso (tipos de contratación, características del futuro trabajador, etc.) y a lo largo del mismo. Los preparadores laborales están a disposición tanto del trabajador como del empresario siempre que se los necesite.

Desde que la UIL comenzó su andadura, se han integrado a su bolsa de empleo 180 personas con discapacidad. Durante el 2006 se gestionaron veintinueve nuevos contratos en el mercado ordinario de empleo y 39 en empleo protegido. En la actualidad se encuentran trabajando 98 personas pertenecientes a la bolsa de empleo de ASPANIAS.

El servicio de la Unidad de Intermediación Laboral de ASPANIAS es un servicio permanente que cuenta con un equipo de trabajo y financiación estables asumidos por la organización. No obstante, desde la Unidad de Intermediación Laboral son gestionados también distintos proyectos de Formación e Inserción Laboral subvencionados por entidades públicas y privadas que permiten ampliar la oferta de acciones para la mejora de la empleabilidad de sus destinatarios. Muchos de estos programas se integran en las políticas activas de empleo gestionadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Ambas estructuras: el CEE y la Unidad de Intermediación Laboral permiten ofrecer a cada persona con discapacidad una alternativa laboral, la que más le convenga. También le permiten preparar a esa persona en su proceso previo al empleo.

Por otro lado esta organización del área de empleo permite que el empresario pueda, en una misma estructura, dar respuesta a las necesidades de su empresa, bien si quiere

contratar directamente a un trabajador con discapacidad, bien si quiere externalizar parte de su proceso de producción con el CEE. Y bien por propia iniciativa o por necesidad de dar cumplimiento a la reserva de puestos. Desde el área de empleo de ASPANIAS le gestionamos todo lo relativo a los trámites del RD 364/2005 de medidas alternativas.

El área de empleo de ASPANIAS comparte y ha desarrollado *un método de trabajo*, que creemos que es especialmente necesario y efectivo en nuestro colectivo: *los itinerarios individualizados de inserción*.

El objetivo final de todo el proceso es lograr la incorporación de la persona a su puesto de trabajo, y lograr que permanezca en él con garantías de plena integración para que su trabajo le aporte calidad y bienestar personal. Para ello es fundamental dentro del sistema los apoyos, ya sean a través de los preparadores laborales en la empresa o de los profesionales de la unidad de apoyo del Centro Especial de Empleo.

Con este marco de referencia anteriormente descrito y comenzando en la etapa de formación, nuestro sistema de intervención en el tránsito escuela/empleo pasa por las siguientes fases:

1. *Diagnóstico*

El objetivo es conocer a la persona y detectar sus potencialidades, sus carencias y sus demandas y expectativas. Para ello se crea un perfil personal/profesional con información recogida a través de la persona con discapacidad, de datos que nos facilite su familia, y datos de la historia personal a través de un profesional de referencia de la etapa anterior. Con esta información se podrá planificar su orientación a corto plazo y sobre todo diseñar su perfil profesional de cara a la orientación a acciones futuras.

2. *Formación para el empleo*

La fase sin duda más importante pretende dotar a la persona de los conocimientos teórico/prácticos que le permitan dominar un perfil y avanzar dentro de su carrera profesional.

El Centro de Formación de Puentesaúco perteneciente a la Fundación, se está especializando como centro de formación profesional, preparando para el empleo a nuestros futuros trabajadores. La oferta en Programas de Garantía Social y de Transición a la Vida Adulta, se completa con los Cursos de Formación Profesional Ocupacional y los Cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

ASPANIAS es desde el año 2006 centro colaborador del Servicio Público de Empleo de Castilla y León para impartir ocho especialidades formativas, adecuadas a los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, con lo que se pretende suplir parte de las carencias de formación en las que tradicionalmente han estado las personas con discapacidad intelectual.

3. *Prácticas laborales*

Una de las formas más efectivas de completar la formación y de conectar alumno con entorno laboral, dando un paso más en el tránsito al empleo son las prácticas en empresas. A lo largo y al finalizar la etapa formativa todos los alumnos pasan por un periodo de prácticas en la empresa a través de un sistema planificado en el que el preparador laboral y uno de los formadores realizan un análisis de las funciones y un seguimiento exhaustivo de las competencias del alumno en prácticas. Es además un método enormemente eficaz para que el empresario, sin compromiso alguno, conozca las capacidades laborales y el rendimiento de nuestros futuros trabajadores.

4. *Orientación e Intermediación laboral*

Supone el aprendizaje de todos los aspectos que un trabajador necesita para conocer el funcionamiento del mercado laboral y las fórmulas y vías para lograr un empleo. Se realiza a través de tutorías individualizadas en las que se implica al usuario en su propio proceso de búsqueda: acciones como la elaboración de un currículum, la diferenciación de ofertas, los comportamientos más apropiados en las entrevistas, son ejemplos de esta fase que se ha visto enormemente mejorada con la concesión por tres años consecutivos de acciones específicas financiadas por el Servicio Público de Empleo, las Acciones OPEA (Orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo).

5. *Prospección laboral*

Por otro lado, la intermediación en su parte de intervención con empresas supone la localización de puestos de trabajo que podrán ser cubiertos por usuarios de nuestra bolsa de empleo. El análisis de cada oferta será la antesala de las futuras colaboraciones con empresas, bien en forma de incorporaciones directas de candidatos a las plantillas de las empresas o en negocios conjuntos con el Centro Especial de Empleo.

6. *Centro Ocupacional pre-laboral*

Durante toda esta fase de preparación para el empleo, el usuario pasa del centro de formación al centro ocupacional en el que de manera constante pone en práctica los conocimientos adquiridos, sometiéndose a una disciplina que, sin llegar a ser rigurosa en horarios y producción como en un Centro Especial de Empleo sí le permite desarrollar al máximo sus potencialidades a la espera de la aparición de una oportunidad de empleo.

7. *Empleo*

El final del periodo de transición se alcanza con la unión de una oferta de empleo adecuada a un trabajador con discapacidad intelectual. Los profesionales de la Uni-

dad de Intermediación finalizan el proceso realizando la selección del trabajador que más se adapte a las exigencias del empleo y comienza la última y más importante condición para el éxito de la inserción, la fase de apoyos y seguimientos.

8. *Apoyos y seguimientos*

En el mismo momento de la incorporación del trabajador a la empresa se inicia una fase en la que el preparador laboral acabará de completar la formación que el trabajador necesitará para una verdadera incorporación al puesto a través del mejor aprendizaje de las tareas. Esa fase se extenderá durante el tiempo que sea necesario e incluye una atención especial a todos los aspectos que afectan al empleo: acceso a la empresa, horarios, tareas, responsabilidades, funciones, mandos, etcétera. Sin los apoyos, teniendo en cuenta las dificultades de nuestro colectivo frente al empleo sería realmente difícil que el proceso de transición culminara con éxito.

Desde nuestra experiencia de más de seis años trabajando de esta forma el proceso de transición al empleo creemos que está contribuyendo a una exitosa vida laboral de la persona con discapacidad intelectual al integrar todos los factores para un empleo exitoso.

Gran parte del éxito de este sistema de intervención está en conjugar: los equipos de intervención, las estructuras de empleo y las políticas activas de empleo que desde la Junta de Castilla y León nos están permitiendo en los últimos tres años mejorar de manera significativa nuestra intervención, que pasa por:

- La importancia de la formación teórica, y de insistir en la búsqueda de nuevos perfiles que respondan a las demandas del mercado de trabajo.
- La importancia de la formación práctica, garantizada a partir de un sistema de prácticas laborales en empresas que vaya acompañada de apoyos y evaluaciones para la mejora.
- La importancia de una formación en aspectos de maduración personal.
- La necesidad de un conocimiento del mercado laboral y del entorno productivo por el que el usuario se verá afectado a lo largo de su vida laboral como garantía de saber desenvolverse en el futuro.
- Y, especialmente importante la formación que se recibe a través de los apoyos en el puesto de trabajo.

La formación, herramienta clave para la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad

CEE VEGAPRESAS (Asturias)



“Una ciudad para todos” es una asociación de ciudadanos, declarada de utilidad pública y titular de los centros especiales de empleo que actúan bajo la marca comercial VEGAPRESAS.

Cuenta además, con un centro de apoyo a la integración (CAI) con sesenta plazas y con módulos para personas discapacitadas intelectuales gravemente afectadas y para centro ocupacional, con cincuenta plazas ocupadas de las sesenta de las que dispone el centro; cuatro pisos residencia tutelados con un total de veintiocho plazas y un centro social donde se desarrollan programas de integración socioambiental y es base del grupo de familiares y del grupo de voluntarios acompañantes de las actividades de ocio y tiempo libre.

En este Congreso Nacional queremos presentar nuestro proyecto formativo como la clave que da paso a la posterior integración sociolaboral, y que está diseñado para llevar a cabo programas dirigidos fundamentalmente a personas con discapacidad intelectual a niveles prelaborales o laborales, contratados o en busca de empleo, aunque también contempla acciones formativas dirigidas a personal contratado en los diferentes niveles de actuación de los centros especiales de empleo (oficiales, encargados, educadores, etc...), que pueden ser o no, personas con otras discapacidades. En este sentido, las posibilidades que ofrecen las acciones formativas de otras entidades privadas y públicas y la cofinanciación de la propia asociación, en la medida de sus posibilidades, hacen posible la realización de estos cursos específicos, y por tanto el logro de los objetivos marcados de cara a una buena formación profesional y la mejor preparación de cara a la integración ambiental de las personas que participan en el programa.

Seguidamente enumeraremos los principales cursos formativos desarrollados desde el inicio de esta nueva experiencia, desde 2002.

- Programas de ajuste personal y social dirigidos a los usuarios del módulo pre-laboral del centro de apoyo a la integración (antiguo centro ocupacional) y a los trabajadores, discapacitados intelectuales de los centros especiales de empleo de la asociación –programas realizados en pequeños grupos y pandillas que propician la realización de actividades en ambientes normalizados, previo programa específico de conocimiento (utilización de medios de transporte público variados, de gestiones administrativas personales, de habilidades sociales: bailar, nadar, montar una tienda y actuar en cámping, cocinar, uso de móvil, salida autónoma en pandilla, viajes turísticos en pequeños grupos y autónomos, vivir independientes –en pareja o en grupo– ser delegado de personal, etc...).
- Cursos para usuarios prelaborales con el fin de capacitarse sociolaboralmente y poder acceder al mercado de trabajo: Cursos de IMI, garantía social, proyectos con Fundosa / FSE y a través de Afem, Curso Progea y programa para lograr el certificado de calidad 9001:2000, a través de la Fundación Luis Vives y con FSE.

De los programas formativos desarrollados o actualmente en curso desde el 2002 hasta la fecha, hay dos sobre los que queremos llamar la atención:

El primero lo constituyen los cursos promovidos por Fundosa / FSE a través de AFEM, y que nos dio la oportunidad de presentarle para su aprobación y desarrollar con su financiación: uno de jardinería/vivero y otro de cocina/limpieza, los dos primeros en el año 2005 y otros dos similares en el año 2006.

Los cursos con diez alumnos cada uno y ochocientas horas de duración, con unas esquemáticas y pedagógicas clases teóricas apoyadas con la elaboración, sobre la propia marcha de los mismos, de un manual de buenas prácticas realizado por los propios alumnos bajo la dirección del equipo de pedagogía y unas buenas prácticas reales del oficio que ocuparon el 80% del tiempo de los cursos, orientadas en cada curso por dos oficiales de oficio con el apoyo de una pedagoga y una psicóloga.

En esta experiencia hemos conseguido una formación afianzada –teórica-práctica– de los alumnos que en unos casos les ha permitido estar a punto para incorporarse con éxito al mundo laboral en el Centro Especial de Empleo de la asociación y en empresas ordinarias y en otros un considerable avance de otro grupo de alumnos que necesitan compaginar sus conocimientos y habilidades con una clara resolución de trabajar.

Siete alumnos de los cursos de 2005 fueron contratados en el CEE y en dos empresas ordinarias y seis alumnos de los cursos del 2006 están realizando las prácticas, de los que cuatro serán contratados a la terminación de las mismas y dos ya lo están.

El segundo programa que queremos resaltar y que actualmente está desarrollándose, financiado al 70% por la Fundación Progea y el resto por el Principado de Asturias, el Ayuntamiento de Gijón y la propia asociación, de 800 horas y que cuenta con acciones formativo-laborales en tres niveles.

- Un curso para alumnos prelaborales (Discapacitados intelectuales).
- Un curso para operarios de mantenimiento, vivero-jardinería, trabajadores del Centro Especial de Empleo.
- Un curso para oficiales de oficio de las mismas especialidades contratados en el Centro Especial de Empleo.

Se trata de realizar, en el caso de los alumnos prelaborales un curso de oficios, fundamentalmente práctico.

En el caso de los cursos de oficio con trabajadores tenemos como objetivo la realización de un proceso de formación continua, cuyas prácticas las constituye el propio trabajo diario de los equipos y en el que participa el propio encargado, los oficiales y los operarios, con la orientación y el apoyo del equipo de formación, con un profesional del área sociología-pedagogía, y otro, técnico de grado medio, apoyados por un especialista en prevención de riesgos laborales cedido por la Fundación Asturiana de la Construcción y con la Mutua Universal de la Prevención contratado por nuestra entidad para todos los temas relacionados con los riesgos laborales; y que paralelamente está realizando un curso, de cincuenta horas en el que participan los oficiales y personal con otras responsabilidades de nuestra plantilla.

Hacer también mención del proceso para la obtención del 9001 de calidad con la colaboración de la Fundación Luis Vives y a través de ella, de los FSE.

Estamos convencidos de que una formación adaptada, de largo recorrido y de reciclaje, en el caso de los trabajadores de los CEE, son básicas para la creación de empleo perdurable. La integración social y el desarrollo con el mayor grado posible de autonomía de las personas con discapacidad intelectual, pese a las dificultades que este colectivo tiene, no solo para acceder al mundo laboral sino para encontrar una oferta formativa adecuada a sus necesidades y posibilidades, que les permita integrarse en empresas normalizadas o en centros especiales de empleo.

Datos:

En los veintinueve años de existencia del Centro Especial de Empleo de esta entidad:

- Setenta personas con discapacidad intelectual han pasado del CEE o de nuestros Cursos Formativos a otros Centros Especiales de Empleo o a empresas ordinarias.

De estas setenta personas, estos últimos seis años, dieciocho han pasado a la empresa ordinaria:

- 15 trabajando en Jardinería en el municipio de Castrillón con la empresa Urbaser.
- 1 trabajando en el sector del metal en el municipio de Pola de Siero.
- 1 trabajando en Jardinería en la empresa Ginkgo Biloba en el municipio de Llanera.
- 1 trabajando en el centro comercial Carrefour en Gijón.

De estos dieciocho, dieciséis se mantienen contratados porque su formación es sólida, y dos han perdido el empleo por falta de formación-madurez.

Enclaves

CEE INLADE (Madrid)



INLADE es un CEE de Torrejón de Ardoz, que lleva funcionando desde 1983. A lo largo de estos años hemos prestado distintos servicios. Unos nos han ido mejor, otros peor y los hemos tenido que cerrar.

Actualmente realizamos los mismos servicios de manipulado industrial, cocina y limpieza, desde hace ya seis años.

Nuestro primer contrato de enclave lo firmamos hace ya tres años. Éste tiene además un valor añadido, no se firmó para cumplir con la cuota del 2% sino porque nuestro cliente creía en la integración de la persona con discapacidad y pensaron que mejor que contratar personal a través de las Empresas de Trabajo Temporal, se podía hacer a través de un Centro Especial de Empleo. De esta forma, incorporaban en la plantilla personal con discapacidad y con una fórmula de empleo estable.

La empresa se dedica a la fabricación y montaje de turbinas de climatización. Una labor, que a priori, podía parecer complicada para las personas con discapacidad intelectual, pero que en la experiencia en la misma, la realidad es que el conjunto del montaje consiste en una serie de actividades repetitivas que con supervisión las montan perfectamente los trabajadores que normalmente tenemos en nuestros Centros Especiales de Empleo.

En el año 2004 comenzamos a trabajar en una línea con cinco trabajadores con discapacidad y una persona de apoyo. Los primeros motores que se montaron eran los más pequeños (tienen motores desde medio metro de alto hasta de más de dos). Los primeros meses, fueron complicados, ya que los trabajadores no eran lo suficientemente rápidos y eficientes, pero poco a poco se fue produciendo la adaptación.

Un año después, la empresa se puso en contacto con nosotros para crear otra línea más, con motores de mayor tamaño. Estaban muy contentos con los resultados obtenidos ya que en cuanto a la producción “no se diferencian de otros trabajadores de la fábrica, pero tienen un valor añadido y es que los trabajadores del Centro Especial de Empleo están más motivados y faltan menos al trabajo”.

Así que comenzamos otra línea nueva con cuatro trabajadores más. Nombrando a uno de los primeros contratados responsable de equipo.

Ha pasado el tiempo, y la experiencia cumple perfectamente nuestro objetivo de integrar a la persona con discapacidad en el mundo laboral en un puesto de trabajo de calidad.

Los trabajadores se sienten realizados, y cuando hemos apostado por personas a priori con dificultades para incorporarse al trabajo desde el Centro Ocupacional, la integración ha resultado un éxito.

Sólo a modo de ejemplo. Manuel entró a trabajar en el CEE en el año 2004 para incorporarse a la plantilla formada para el enclave. Acababa de llegar de su pueblo de Castilla La Mancha, donde había dejado a su madre y a sus amigos del Centro Ocupacional donde estaba.

Manuel es una persona tímida que le cuesta expresar sus necesidades y deseos, y se presentó diciendo que “venía del pueblo y quería trabajar”. En la prueba que le hicimos en el Centro vimos que no era muy rápido pero sí parecía que ponía interés, así que le contratamos. Al principio le costó adaptarse, se asustaba por todo dado que tenía miedo a perder el trabajo, y tuvo una crisis asmática cuando estaba recién incorporado teniendo que llevarle a urgencias, motivo por el cual, en la empresa nos pidieron que le despidiéramos, pero decidimos darle una oportunidad.

En la actualidad, está seguro de sí mismo y se siente realizado. Cuando va al pueblo, reconoce el aire acondicionado que tienen en la disco porque es de los que él monta, porque “los motores que ellos hacen se venden hasta en Polonia”. Hoy está estudiando para sacarse el carné de conducir y cuando lo tenga, lo siguiente... echarse novia. En la empresa del enclave se sienten orgullosos del cambio realizado por Manuel. Han pasado tres años, hoy Manuel es el trabajador que más rendimiento obtiene de todos los del enclave.

En este tiempo, hemos visto desarrollarse como personas a los trabajadores y a unos empresarios orgullosos de la labor que realizan, porque además se han convencido de que el rendimiento es muy parecido al de los trabajadores que no tienen certificado de minusvalía, los llamados “normales”.

Ahora tenemos dos enclaves más, y los resultados son positivos. En uno montamos rejillas de aire acondicionado y en el otro seleccionamos perchas de ropa. Estos enclaves nos han incrementado la plantilla en dieciséis personas.

En cuanto al rendimiento económico se refiere, al principio nos costó un poco, pero los resultados se han encauzado.

La posibilidad más clara de crecimiento del Centro Especial de Empleo la vemos asegurada a través de los enclaves.

Discapacidad, empleo e interculturalidad

Alberto Galet Palomares

Gerente del CEE. Servicios de Limpieza APROS SLU

Miguel Urra Canales

Técnico de AFEM



En los últimos diez años, España se ha convertido en un país receptor de inmigrantes. Este hecho, además de solventar deficiencias estructurales económicas y demográficas, hace que la sociedad española se enfrente al reto de la integración de las diferentes culturas.

En este proceso de integración, los inmigrantes participan en los diferentes ámbitos sociales: el ámbito laboral, el ámbito educativo, el ámbito residencial... y también el ámbito de la discapacidad. Ante este hecho, el movimiento asociativo no puede permanecer impasible y debe aportar toda su experiencia para trabajar con personas con discapacidad provenientes de otras culturas.

En el tema de la inserción laboral, que es el que tratamos en este Congreso, no sería descabellado pensar que, de aquí a poco tiempo, encontraremos personas con discapacidad provenientes de otras culturas trabajando en los centros especiales de empleo. Un buen ejemplo lo podemos encontrar en el CEE *Servicios de Limpiezas APROS, SLU*, de la ciudad de Ceuta.

Este centro especial de empleo se funda en el año 1990 con el objeto de satisfacer la demanda de varios usuarios que solicitan trabajo y tiene como línea de negocio principal la limpieza interior de edificios. En la actualidad, cuenta con treinta y dos trabajadores, de los que veintisiete tienen discapacidad. De igual forma ha aumentado sus actividades a mantenimiento de jardines, venta de plantas ornamentales y de interior y venta de productos de limpieza industrial.

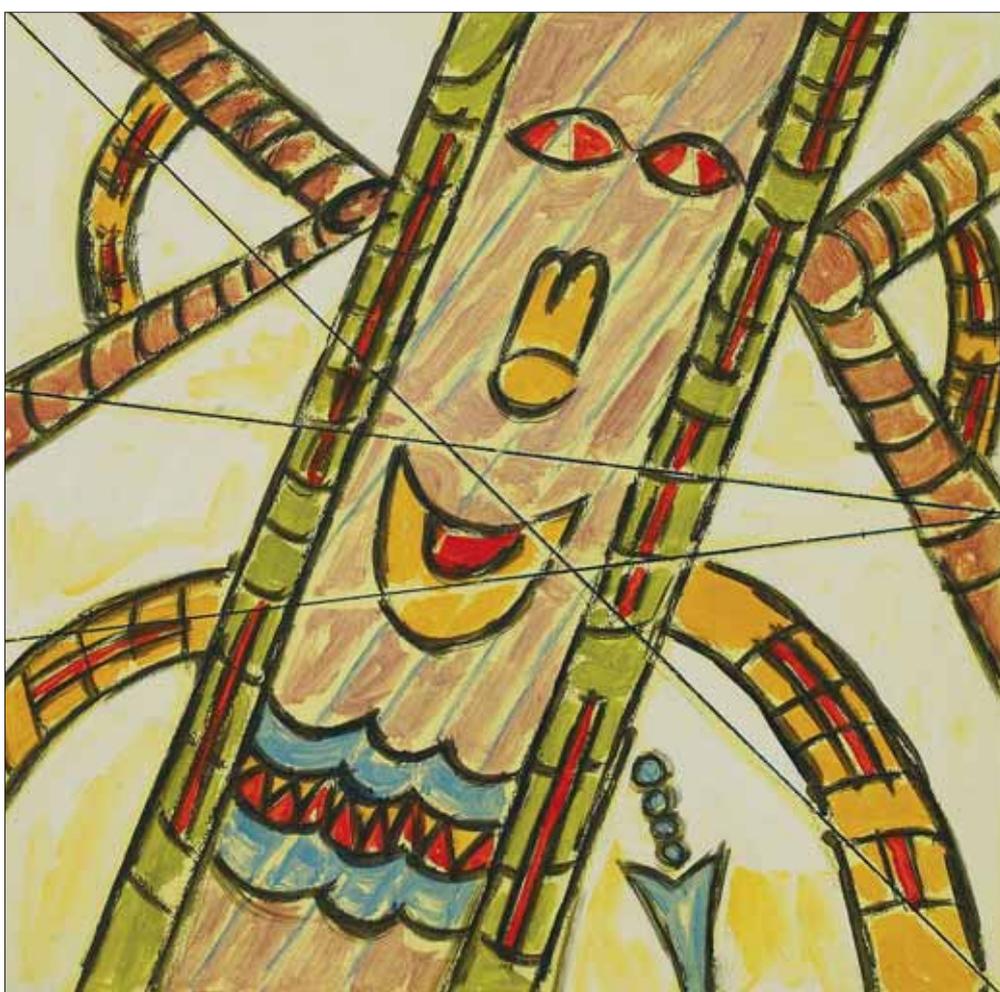
La particularidad de dicho CEE estriba en que un 35 % de los trabajadores con discapacidad profesan la religión musulmana y conviven de forma ejemplar junto al resto de compañeros de religión cristiana.

Aparte de convivir de forma modélica, desde el CEE se promueven actitudes de respeto hacia dicho colectivo con objeto de no perjudicar dichas creencias, muy arraigadas en esta cultura. Entre las medidas que se pueden citar encontramos:

- Aumentar los días festivos habituales motivados por sus fiestas religiosas.
- Aumentar los descansos diarios en época del Ramadán.
- No consumir cerdo en los servicios de comedor de los servicios de Centro de Día y Centro Ocupacional.

El ámbito empresarial es clave para la construcción de una sociedad intercultural e integradora, por lo que los Centros Especiales de Empleo tenemos un gran papel que desempeñar en la inserción laboral de las personas con discapacidad que provienen de más allá de nuestras fronteras.

Así pues, el caso de Ceuta, en el que conviven distintas religiones, nos podría dar unas pautas de cómo integrar en un futuro a trabajadores de distintas culturas.



MANIFIESTO PARA EL FUTURO

Manifiesto para el futuro

José María Bermúdez de Castro

Director del Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana (CENIEH).
Codirector de los Yacimientos de Atapuerca.
Premio Príncipe de Asturias de Investigación Científica y Técnica

Siempre nosotros, los que trabajamos en evolución humana, los que nos dedicamos a esta ciencia, hablamos de un proceso que se llama “de humanización”. Yo creo que lo entendéis todos. Es ese proceso obvio, lógico, cultural, que ha conducido a lo que somos en la actualidad, la especie

Homo Sapiens tal y como somos en la actualidad. Ese ha sido un proceso largo de más de dos millones de años, en el que han pasado muchas cosas, ha habido muchos cambios, nuestro cerebro ha aumentado, tenemos un desarrollo más largo, tenemos una gran tecnología... Pero ese proceso no ha seguido siempre los caminos más adecuados y de hecho no tenemos más que abrir el periódico cada día, encender la televisión y ver un telediario y obser-

var todo lo que pasa en el mundo, la cantidad de noticias que ocupan los medios de comunicación en guerras, violencia, violencia de género... Hay noticias muy negativas para la Humanidad.

Ese, desde luego, no sólo no es el camino, sino que hace que muchas veces uno sienta el miedo de que esta especie tiene los días contados. Realmente, tenemos a veces poca fe en la Humanidad. Desde luego, estoy convencido de que la noticia del congreso va a ocupar mucho menos espacio del que puede ocupar la Guerra de Irak, eso está claro, eso lo tenemos que asumir.

Pero, a pesar de eso, ahí estáis; y ese camino de humanidad que vosotros tenéis hace que recuperemos de cuando en cuando la fe en ese proceso de humanización y que pensemos que esta especie tiene futuro. Yo creo que eso es muy importante.

A partir de hoy, se abre una nueva etapa, se abre un nuevo camino en el que la persona se pone en el centro de su vida, la persona empieza a contar y es la que decide, pero para ello debe tener oportunidades. Es cierto que la Ley de Integración del Minusválido ha llevado a que las personas con discapacidad puedan cambiar y ha contribuido a crear instru-

mentos para ese fin, pero no es menos cierto que las personas ya no pueden moverse en ese corsé.

El entorno que establece la Ley de Integración del Minusválido configura un tipo de persona que no tiene posibilidades de decidir cuando, precisamente, el cambio que ha generado configura otro tipo de persona que busca la autodeterminación. La posibilidad de elección exige entornos y apoyos necesarios para poder tomar opciones. Esto es especialmente complejo en el mundo del empleo, donde hay que combinar la realidad personal con la realidad del mercado, un mercado cambiante y, como sabéis, muy competitivo.

Para ello las personas han de contar con los instrumentos adecuados que les permitan desarrollarse en todos los sentidos y poder así tomar sus propias decisiones, y creo que lo que me han contado puede servir para este fin.

Me han comentado que ya no hay varios tipos de empleo sino uno. Me han comentado que si hoy se cumpliesen las leyes se generarían nada menos que 80.000 puestos de trabajo. Me han contado que se ha hablado de carrera profesional... y me suena muy bien. Otras personas, como yo mismo, hemos tenido esa gran oportunidad pero me pregunto cómo va a ser esto para las personas con discapacidad.

A mí me han dicho que los políticos han afirmado que las personas con discapacidad deben tener pleno empleo, y estoy completamente de acuerdo, pero también me han contado que el empleo que se genera para las personas con discapacidad es insuficiente. Me gustaría que se siguiese creando empleo para personas con discapacidad y deseo que se haga pensando en términos de lo que pueden hacer por encima de lo que no pueden hacer, creyendo y apostando por esas personas. Nos gustaría que se pensase respecto a la persona con discapacidad, a sus procesos, a su destino, no con ideas preconcebidas, sino en base a su satisfacción personal, al propio análisis de sus aciertos y sus errores.

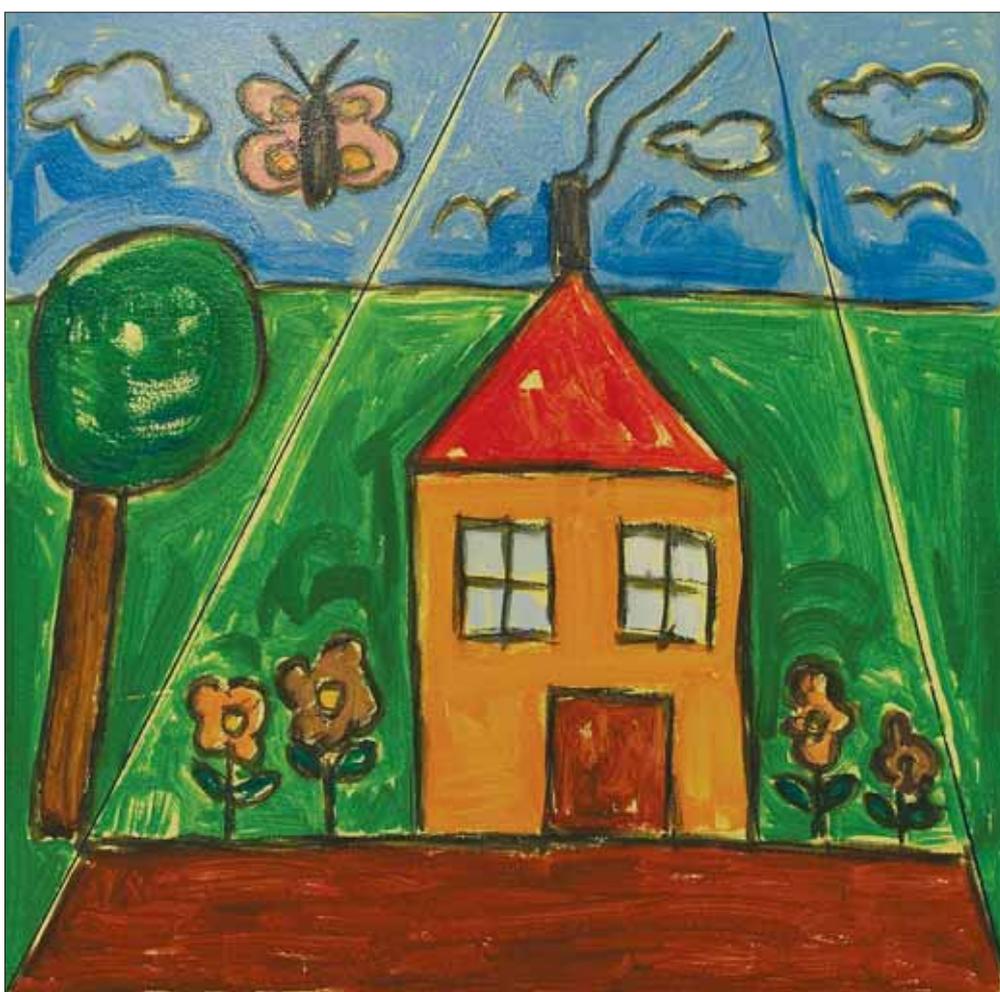
Nos gustaría que las leyes recogiesen las aspiraciones de las personas para que tengan igualdad de oportunidades, para que tengan oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, para que los espacios de trabajo generen espacios para vivir, para tener oportunidades de elegir, para conocer otras realidades..., en definitiva, para que puedan desarrollarse a todos los niveles.

Creo que este congreso ha llevado un buen camino y responde en buena medida a estas cosas que tanto nos gustarían a todos. Por eso, de la apertura de este congreso nos quedamos con la composición de la mesa, y de la ponencia marco con el compromiso político del pleno empleo. De la primera ponencia, me quedaría con las propuestas de cambios profundos en la legislación actual, pensados para que las personas puedan desarrollarse y elegir. Del análisis de la Ley de Integración del Minusválido nos quedamos

con que hay aspectos vigentes y válidos y que hay que apostar por acciones afirmativas dirigidas a las personas que se encuentran con mayores dificultades para el empleo. Respecto a Europa nos ha gustado saber que tenemos un modelo propio, pero que necesita más desarrollo a todos los niveles. De la primera ponencia de ayer, nos quedamos con que hay que generar un foro de encuentro entre las organizaciones de iniciativa social y los agentes económicos y sociales; también que los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social necesitan señas de identidad propias. De los talleres, habría que destacar dos grandes ideas: una, que se centra en el valor del diálogo social y de la responsabilidad social corporativa; las otras, un grupo de ideas nuevamente centrado en las personas, pero desde la perspectiva de estimular itinerarios profesionales, facilitar el acceso a nuevas tecnologías y promover en las empresas el modelo de carrera profesional. De las comunicaciones nos ha gustado oír que hay un pensamiento nuevo en las organizaciones de iniciativa social, que hay un compromiso por las personas y que hay propuestas novedosas para la integración social. De la última conferencia de hoy hemos entendido que la economía social es el espacio natural y privilegiado para los Centros Especiales de Empleo, que incorporan definitivamente el capital al servicio de las personas, la localización empresarial, la reinversión y el compromiso social. Son además el ámbito más adecuado para el desarrollo de medidas de acción afirmativa dirigidas a los colectivos de personas con discapacidad más desfavorecidos en el empleo.

Nada más, muchas gracias.

Burgos, 20 de abril de 2007



AGRADECIMIENTOS

Nuestro más sincero agradecimiento a:

AEDIS
AFEM
CCOO
CEOE
CEPES
CERMI
CONF-COOPERATIVE
D. Serafín Cruces Montes
D^a. Míriam López de la Nieta
D. José M.^a Bermúdez de Castro
D. Segundo Calixto Escolar Díez
FEACEM
FEAPS
Fondo Social Europeo
Fundación ONCE
Fundación Luis Vives
Fundación Atapuerca
FUNDOSA Grupo
Fundosa Social Consulting
Junta de Castilla y León
ONCE
Servicio Público de Empleo Estatal
UGT
Secretaría de Estado de la Seguridad Social
Dirección General de la Economía Social, del
Trabajo Autónomo y del Fondo Social
Europeo (MTAS)

Andalucía

CEE AFANAS JEREZ
CEE APROMPSI
CEE CEDEPA

CEE Monte Calpe Asansull
Fundación Empresa y Juventud
INTEGRALIA

Aragón

CEE SAN JORGE
FEAPS ARAGON

Asturias

CEE VEGAPRESAS
Servicio Público de Empleo del Principado de
Asturias

Islas Baleares

CEE CAP de Llevant de Menorca
CEE AMADIP - ESMENT
CEE APROCEM
FEAPS BALEARS

Cantabria

CEE Talleres Montañeses AMPROS

Canarias

CEE ADEPSI
Servicio Canario de Empleo

Castilla y León

APC San Juan de Ortega, S.L
Asociación ASPANIAS
Asociación Autismo Burgos

Asociación de Empresarios Polígono de Villalonguéjar
 Asociación Equalbur
 Asociación de Jóvenes Empresarios de Burgos
 ASPAYM Castilla y León
 Caja de Burgos
 CEE APADEFIM 2000
 CEE ASPANIAS
 CEE ASPODEMI
 CEE ASPRONA BIERZO
 CEE ASPRONA - VALLADOLID
 CEE Asprosub de Benavente
 CEE El Cid, S.L.
 CEE CORCOS
 CEE EMPLEODOWN
 CEE NUBIS - ASPANIS
 CEE Prensávila
 CEE SAN NICOLÁS DE BARI
 CEE VIVEROS EL ARCA
 Centro ocupacional El Cid
 CESP, S.A.
 CERMI Castilla y León
 Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León
 Corporación Casersa Grupo Norte
 Dirección General de Economía Social de la Junta de Castilla y León
 Excmo. Ayuntamiento de Burgos
 FEAPS Castilla y León
 FEDISFIBUR
 FETE UGT CyL
 Fundación AIDA
 Fundación Aspanias Burgos
 Gerencia Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León
 Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Burgos
 Grupo SIRO
 Mancomunidad Ruta del Vino
 Oficinas Territoriales de Trabajo. Junta de Castilla y León
 Procurador del Común de Castilla y León

Servicio de Personal de la Diputación Provincial de Burgos
 Servicio Público de Empleo de Castilla y León
 Servigest Burgos, S.L
 UCRE
 UGT Castilla y León
 Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León
 Unión Sindical Obrera Burgos

Castilla – La Mancha

CEE AFAS EMPLEO
 CEE AMAFI
 CEE AMIAB
 CEE ASPRODETA
 CEE Fundación Madre de la Esperanza
 Centro de Capacitación CECAP
 FEAPS Castilla La Mancha

Cataluña

CEE ALBERG INOUT
 La Fageda, SCCL
 TALLER AIGUADA
 TALLERS BELLVITGE
 Taller Escola de Barcelona
 Talleres de Minusválidos Psíquicos Cataluña

Ceuta y Melilla

CEE SERVICIOS DE LIMPIEZA APROS

Extremadura

CEE APROSUBA 3. ARTES GRÁFICAS
 CEE Luzcenser
 CEE SERCOM. A8
 FEAPS Extremadura

Galicia

CEE ASPABER
 CEE CHAMORRO - ASPROMOR
 FADEMGA – FEASP GALICIA

La Rioja

CEE ARPS DOMINGO OCHOA
CEE ARPS ANCORA
CEE ASPRODEMA
FEAPS La Rioja
Servicio Riojano de Empleo

Madrid

Agencia de Noticias SERVIMEDIA
Área de Análisis y Consultoría
CEE DYMAI
CEE Industrias Gráficas AFANIAS
CEE LML SERVICIOS, SLU
CEE Manipulados y Retractilados Madrileños
CNSE
CONFEDERACION ASPACE
Confederación Autismo España
FEAPS Madrid
FEISD
FIAPAS
Fundación García Gil
Fundación INLADE
SANCHEZ CERVERA & ASOCIADOS

Murcia

CEE AMPCOM - ECOJARDIN
CEE PROLAM
FEAPS MURCIA
FUNDOWN

Navarra

Instituto Navarro de Bienestar Social
Servicio Navarro de Empleo
TASUBINSA

País Vasco

Diputación Foral de Guipúzcoa
EHLABE
FEVAS
KL KATEALEGAIA, S.L.L
Lantegi Batuak

Comunidad Valenciana

CEE ASPROSERVIS
FEAPS Comunidad Valenciana
Florida Centro de Formación, Coop.V.
IVADIS



REPORTAJE FOTOGRÁFICO

BURGOS • 2007



LOS CONGRESISTAS RECOGEN LAS CREDENCIALES ANTES DE PASAR A LA SALA DE LA "CASA DEL CORDÓN" DONDE TUVO LUGAR LA CELEBRACIÓN DEL CONGRESO.



EL CONSEJERO DE ECONOMÍA Y DE EMPLEO Y VICEPRESIDENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, TOMÁS VILLANUEVA (2º I), CONVERSA CON UN GRUPO DE AUTORIDADES LOCALES Y REGIONALES, MINUTOS ANTES DE INAUGURARSE EL CONGRESO.



EL PROCURADOR DEL COMÚN DE CASTILLA Y LEÓN, SU ADJUNTO Y EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNDACIÓN LUIS VIVES, A LA ESPERA DE ABRIRSE EL CONGRESO.



EL ALCALDE DE BURGOS (CENTRO) JUNTO AL CONSEJERO DE EMPLEO Y ECONOMÍA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (I) Y EL PRESIDENTE DE AFEM, ENTIDAD ORGANIZADORA DEL CONGRESO.



AUTORIDADES Y REPRESENTANTES DEL MUNDO ECONÓMICO, SOCIAL Y EMPRESARIAL, EN LA JORNADA INAUGURAL DEL 18 DE ABRIL DE 2007.



EL PRESIDENTE DE AFEM, CARLOS SANTAMARÍA, DIO LA BIENVENIDA A LOS CONGRESISTAS.



EL CONGRESO DE BURGOS ABORDÓ DURANTE TRES DÍAS LA NUEVA REALIDAD JURÍDICA Y SOCIAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.



EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNDACIÓN LUIS VIVES, JOSÉ MANUEL FRESNO.



EL VICEPRESIDENTE Y CONSEJERO DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, TOMÁS VILLANUEVA, DURANTE SU INTERVENCIÓN EN LA PONENCIA MARCO.



AUTORIDADES POLÍTICAS REGIONALES Y PROVINCIALES SIGUEN ATENTAMENTE LA INTERVENCIÓN DE LOS DISTINTOS PONENTES.



TÉCNICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Y REPRESENTANTES DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL Y REGIONAL DE FEAPS, PRESENTES EN EL ENCUENTRO.



EL DOCTOR EN DERECHO Y ASESOR JURÍDICO DE AFEM JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ CERVERA HABLÓ DE LA NUEVA REALIDAD JURÍDICA DE LOS CEE. JUNTO A ÉL, CARLOS SOPEÑA, DIRECTIVO DE AFEM.



LA PRIMERA DE LAS MESAS REDONDAS CORRIÓ A CARGO DE LUIS CAYO, SECRETARIO GENERAL DEL CERMI, STEFAN TRÖMEL, DIRECTOR GERENTE DE FEACEM, PEPA TORRES, DIRECTORA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LA FUNDACIÓN ONCE Y PAULINO AZÚA, DIRECTOR DE FEAPS.



EL SALÓN PRINCIPAL DE LA "CASA DEL CORDÓN", ACOGIÓ LOS DÍAS 18, 19 Y 20 DE ABRIL DE 2007 EL CONGRESO NACIONAL EMPLEO Y DISCAPACIDAD.



EL CONGRESO EMPLEO Y DISCAPACIDAD REUNIÓ EN BURGOS A TRESCIENTOS EXPERTOS EN EMPLEO Y DISCAPACIDAD PROVENIENTES DE TODA LA GEOGRAFÍA ESPAÑOLA.



EL GERENTE DEL SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO, LA JEFA DEL SERVICIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA GERENCIA REGIONAL DE SERVICIOS SOCIALES (JUNTA CYL) Y EL REPRESENTANTE DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARTICIPARON EN UN ESPACIO DE COMUNICACIÓN.



EL SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, OCTAVIO GRANADO (2º I), HABLÓ DE LOS NUEVOS ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO. LE ACOMPAÑÓ EL VICECONSEJERO DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, MARIANO GREDILLA.



EL DIRECTOR GENERAL DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA (PRIMERA FILA), CON LA PRESIDENTA DE FEAPS CASTILLA Y LEÓN, M^a ÁNGELES GARCÍA SANZ (3º I).



REPRESENTANTES DE LA PATRONAL CEOE, GOBIERNO REGIONAL, SINDICATOS UGT Y CCOO Y DEL TERCER SECTOR DEBATIERON AMPLIAMENTE SOBRE LAS NUEVAS FÓRMULAS PARA LA INTERLOCUCIÓN.



EL REPRESENTANTE MINISTERIAL DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE FOMENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL Y REGISTRO DE ENTIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE ASUNTOS SOCIALES, GIL RAMOS, Y LA GERENTE DE AFEM, NURIA GARCÍA.



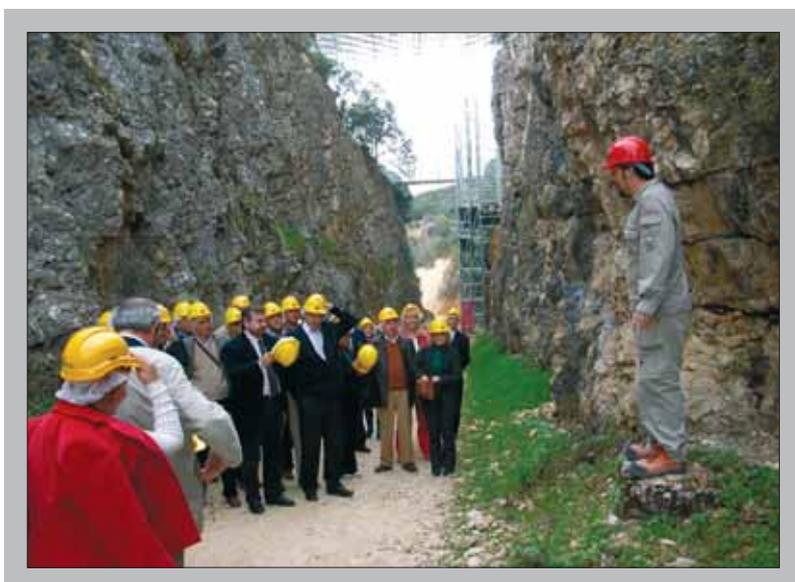
LUISA STAATSMANN (CCOO), PATRICIA GÓMEZ (FETE-UGT), JESÚS FLORES (AFEM), ROSA JASO (SECRETARIA GENERAL DE AFEM) Y TORCUATO RECOVER (PRESIDENTE DE AEDIS) PARTICIPAN EN UNO DE LOS TALLERES DEL CONGRESO.



EL AYUNTAMIENTO DE BURGOS OFRECIÓ UNA RECEPCIÓN OFICIAL A LOS ASISTENTES AL CONGRESO EMPLEO Y DISCAPACIDAD.



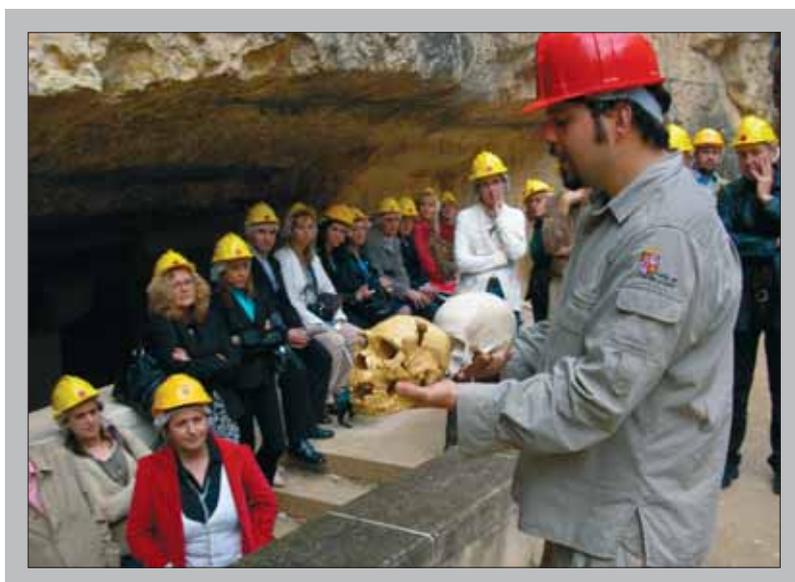
LOS CONCEJALES DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS GEMA CONDE Y ÁNGEL IBÁÑEZ CHARLAN ANIMADAMENTE CON LA ORGANIZACIÓN DEL CONGRESO, DURANTE LA RECEPCIÓN OFICIAL.



LA VISITA A LOS YACIMIENTOS DE LA SIERRA BURGALESA DE ATAPUERCA COMPLETÓ EL DESARROLLO DE LA JORNADA CENTRAL DEL CONGRESO.



LOS CONGRESISTAS COMPROBARON DE PRIMERA MANO EL ENORME VALOR HISTÓRICO, CULTURAL, CIENTÍFICO Y ECONÓMICO QUE ENCIERRA ESTE ENCLAVE BURGALÉS DECLARADO PATRIMONIO DE LA HUMANIDAD.



LA VISITA GUIADA PROPORCIONÓ INFORMACIÓN Y TODO LUJO DE DETALLES SOBRE EL VALOR DE LOS HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LOS YACIMIENTOS DE ATAPUERCA.



EL DESPLAZAMIENTO A LA SIERRA BURGALESA CERRÓ LA JORNADA DE TRABAJO, DEDICADA A LOS NUEVOS ESPACIOS PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



TODAS LAS INTERVENCIONES REALIZADAS DURANTE EL CONGRESO CONTARON CON INTÉRPRETE DE LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA.



CARMEN COMOS, COORDINADORA GENERAL DE CEPES, Y ENZO PEZZINI, DIRECTOR DE LA OFICINA EN BRUSELAS DE LA CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS ITALIANAS Y MIEMBRO DEL CEP-CMAF.



UNO DE LOS TALLERES, PROTAGONIZADO POR JOSÉ LUIS SUÁREZ, DEL COMITÉ DIRECTIVO DE AFEM Y SERAFÍN CRUCES, MASTER EN RECURSOS HUMANOS Y PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE JEREZ DE LA FRONTERA.



JAVIER ALBOR, COORDINADOR DEL PROYECTO "TALENTO" Y TÉCNICO DE FEAPS Y MIRIAM LÓPEZ DE LA NIETA, PROFESORA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.



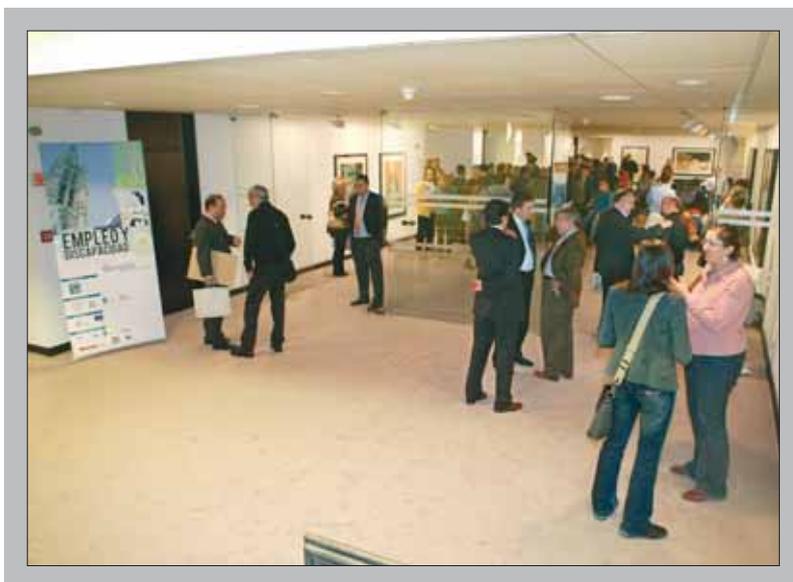
EL CONSEJERO DELEGADO DE FUNDOSA Y VICEPRESIDENTE DE FEACEM, JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DONOSO, EXPUSO LAS EXPERIENCIAS DE EMPLEO DEL GRUPO DE LA ONCE. LE ACOMPAÑÓ JUAN RECIO, MIEMBRO DEL COMITÉ DIRECTIVO DE AFEM.



EL TALLER DE RECURSOS HUMANOS DESPERTÓ GRAN INTERÉS ENTRE LOS ASISTENTES.



LA ORGANIZACIÓN ENTREGÓ A LOS PONENTES Y ASISTENTES UN RECUERDO DE SU PASO POR EL CONGRESO DE BURGOS: UNA CARPETA CON DIBUJOS DEL ARTISTA SEGUNDO ESCOLAR.



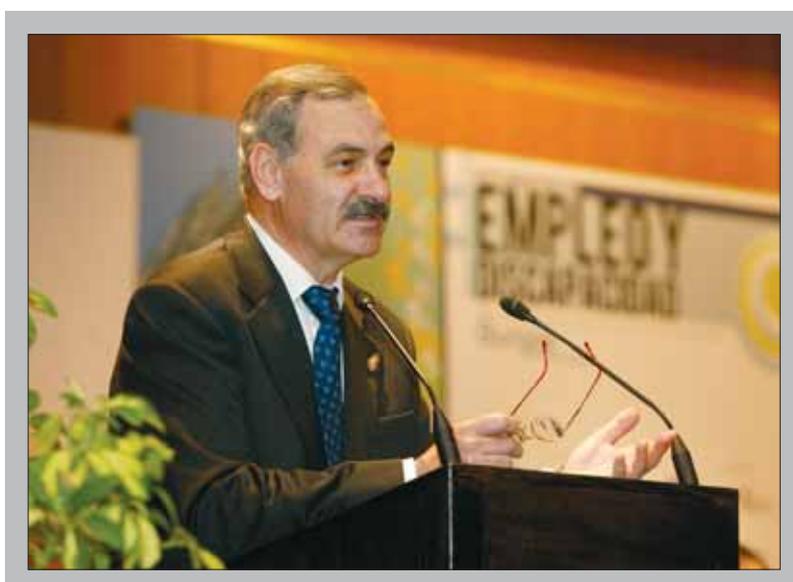
LOS CONGRESISTAS HACEN UN DESCANSO ANTES DE VOLVER A LA SALA.



DOS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SE INCORPORARON AL GRUPO DE AZAFATAS QUE ACOMPAÑÓ EN LA CELEBRACIÓN DEL CONGRESO.



LOS ESPACIOS DE COMUNICACIÓN SIRVIERON PARA ACERCAR DE UNA MANERA MUY PRÓXIMA LAS EXPERIENCIAS DE EMPLEO CON DISCAPACIDAD EN LAS DISTINTAS PROVINCIAS DE ESPAÑA.



EL DIRECTOR DEL CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN HUMANA (CENIEH) Y CODIRECTOR DE LOS YACIMIENTOS DE ATAPUERCA, JOSÉ Mª BERMÚDEZ DE CASTRO, LEYÓ EL MANIFIESTO FINAL DEL CONGRESO.



MOMENTOS ANTES DE LA CLAUSURA, LOS CONGRESISTAS ESCUCHAN ATENTOS A BERMÚDEZ DE CASTRO, QUE LEYÓ EL MANIFIESTO DE FUTURO.



LA CLAUSURA CORRIÓ A CARGO DEL VICECONSEJERO DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, MARIANO GREDILLA (4º I). LE ACOMPAÑAN EN LA MESA OTROS REPRESENTANTES DE LA POLÍTICA REGIONAL Y LOCAL, ASÍ COMO LOS PRESIDENTES DE AFEM, FEACEM Y FEAPS CASTILLA Y LEÓN.

ESTE LIBRO HA SIDO PUBLICADO
CON MOTIVO DEL CONGRESO
“EMPLEO Y DISCAPACIDAD”,
CELEBRADO EN LA CIUDAD DE BURGOS EN ABRIL DE 2007.
