

# EMPLEO #18

año 7 - octubre de 2008

## EN PORTADA

# Empleo y discapacidad

## ENTREVISTA

**Nikolaus VAN DER PAS**

Director General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea

## LA TRIBUNA

**Celestino CORBACHO**

Ministro de Trabajo e Inmigración

**Mercedes CABRERA**

Ministra de Educación, Política Social y Deporte

## OBSERVATORIO

**Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**



## **Unidades Andalucía Orienta** **especializadas en la atención a Personas con Discapacidad**

La Consejería de Empleo, a través de la Red Andalucía Orienta del Servicio Andaluz de Empleo, ofrece una atención personalizada y especializada a las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral. Sus unidades cuentan con un equipo de profesionales cualificados que favorecen la integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad a través de itinerarios personalizados, información sobre el mercado de trabajo, asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo, orientación vocacional y acompañamiento en la búsqueda de trabajo, entre otros.

hacia el empleo

Contigo hacia el empleo

Contigo hacia el empleo

Contigo hacia el empleo

**Infórmate en nuestra web:**

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual)

**Edita**

Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

**Consejo de Redacción**

**Presidente:** Consejero de Empleo

**Vicepresidente:** Viceconsejero de Empleo

**Vocales:** Secretaría General Técnica, directora general de Fomento e Igualdad en el Empleo, directora general de Empleabilidad e Intermediación Laboral, directora general de Formación para el Empleo, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social, director gerente del Servicio Andaluz de Empleo, presidente del CES y presidenta del CARL.

**Comité de Redacción**

Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, directora general de Fomento e Igualdad en el Empleo, coordinador de Empleabilidad e Intermediación Laboral, jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional, jefa del Servicio de Ordenación y Coordinación Laboral, jefe del Gabinete de Innovación y Programas Preventivos, gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

**Equipo de Trabajo**

Nuria Bolaños, Pablo Román.

**Firmas**

Celestino Corbacho, Mercedes Cabrera, José Chamizo, Dolores Luna, Julio Samuel Coca, M<sup>a</sup> Ángeles Cózar, Manuel Carlos Alba, Rosa Berges, María Piedad Pérez, Nikolaus Van der Pas, Miguel Ángel Cabra de Luna, Rosa María Díaz, Miguel Ángel Hidalgo.

**Colaboradores**

Antonio Báez, María José Benítez, Nuria Bolaños, Ginés Cabanes, Ana Caravaca, María Carril, Pedro Legerén, Susana Muñoz, Helena Rodríguez, Eva Navarrete, Inmaculada Rincón, M<sup>a</sup> Dolores Porras, Pablo Román, Rafael Rossi, Rosa Villegas, Sergio Blanca, M<sup>a</sup> Dolores Méndez, Valle García, Raúl Matres, M<sup>a</sup> Dolores Rosell, Andrés Valverde, Vicente Gallardo, Ignacio González, Alejandro Hernández.

**Agradecimientos**

Gabinete de prensa del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Gabinete de prensa del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Gabinete de prensa CCOO-A, Gabinete de prensa UGT-A, Gabinete de prensa de la CEA, Salomé Rodríguez, Defensor del Pueblo Andaluz, Gabinete de prensa de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social, CERMI Andalucía, Centro Especial de Empleo La Paz, Taller de Empleo Jerez Social, Formades, Crefincas, Leroy Merlín, OYGA, Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS), Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica CANF-COCEMFE Andalucía), Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS).

**Realización**

Cortijo y Asociados

**Imprime**

Artes Gráficas Gandolfo

**Depósito Legal**

SE-3609-02

**ISSN**

1695-6540

**Tirada**

20.000 ejemplares

**Fotografía**

Centro Especial de Empleo La Paz, Taller de Empleo Jerez Social, Crefincas, Leroy Merlín.

[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)

[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)

Revista de Empleo no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores y entrevistados

Nota a la edición: los textos que forman parte de esta publicación han sido revisados con el fin de unificar las expresiones que contengan alguna referencia de género por cuestiones de estilo, adoptándose expresiones de carácter neutro donde fuese posible.

**02 LA TRIBUNA**

02 > Celestino Corbacho, Ministro de Trabajo e Inmigración

05 > Mercedes Cabrera, Ministra de Educación, Política Social y Deporte

**08 EN PORTADA**

> Empleo y Discapacidad

**19 ENTREVISTA**

> Nikolaus Van der Pas, Director General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea

**23 OBSERVATORIO**

23 > Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013

27 > Actuaciones del SAE dirigidas a personas con discapacidad

31 > Empleo# + accesible

33 > La Consejería de Empleo se renueva

**37 A DEBATE**

38 > Empleo y discapacidad

41 > Reflexiones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Andalucía

**44 EXPERIENCIAS DE EMPLEO**

45 > Centro Especial de Empleo La Paz

47 > FORMADES, Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible

51 > Taller de Empleo Jerez Social

53 > Experiencias de integración

**56 PRIMERA LÍNEA**

56 > Atención a las personas con discapacidad desde la Red Andalucía Orienta

58 > Prevención de riesgos y discapacidad

**60 AL DÍA**

**63 RECURSOS DE EMPLEO**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**



**Unión Europea**

Fondo Social Europeo





**Celestino Corbacho** nació en Valverde de Leganés (Badajoz) el 14 de noviembre de 1949. Profesional del comercio, en 1976 ingresa en el Partido de los Socialistas de Cataluña (PSC), iniciando una intensa vida política. Entre los años 1992 y 1999, Celestino Corbacho hace compatible la política municipal con un escaño en el Parlamento de Cataluña y, entre 1999 y 2003, preside la Entidad Metropolitana del Transporte y es vicepresidente segundo de la Autoridad del Transporte Metropolitano.

Esta actividad en el ámbito municipal se ve complementada con la presidencia de la Comisión de Seguridad Ciudadana y Protección Civil de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y con su designación como vocal de la comisión ejecutiva en enero de 2004. Desde mayo de 2006, es miembro permanente de la Comisión Institucional del Congreso de Autoridades Locales y Regionales del Consejo de Europa y Portavoz del Grupo Socialista actualmente en la FEMP. El 14 de abril de 2008, toma posesión como Ministro de Trabajo e Inmigración.

## **El pleno empleo para las personas con discapacidad es posible**

El acceso al empleo es de vital importancia para la integración social de las personas con discapacidad y para su desarrollo personal. Consciente de ello, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero ha impulsado en estos últimos años un avance sin precedentes en este ámbito. Lo ha hecho a través de políticas activas dirigidas a lograr de manera efectiva la no discriminación, la plena igualdad de oportunidades y la equiparación en derechos de las personas con discapacidad. Queda mucho camino por recorrer, pero precisamente por ello era tan necesario empezar a andarlo en serio cuanto antes.

Para fomentar el acceso al empleo de este colectivo, el Gobierno puso en marcha durante la pasada legislatura medidas de gran calado, como la reserva efectiva del 5% de las plazas en la Administración Pública para personas con discapacidad o la regulación del empleo con apoyo para facilitar su inserción laboral. Se mejoraron las ayudas y los incentivos a las empresas para la contratación de estos trabajadores y para la adaptación de los puestos de trabajo.

Este conjunto de medidas ha hecho posible que en estos últimos cuatro años la contratación de las personas con discapacidad haya aumentado más de un 10% por año.

Consideramos que el esfuerzo de estos años ha sido fundamental y ha dado resultados. Estos resultados nos animan a avanzar con más fuerza aún en el camino emprendido porque para el Gobierno socialista, la integración social y laboral de las personas con discapacidad es algo más que una prioridad. Es una necesidad social inaplazable.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, pese a no tener ahora las responsabilidades directas en materia de Asuntos Sociales (que es donde tradicionalmente se han enmarcado las políticas para personas con discapacidad) puede y quiere hacer aportaciones en la línea de la inserción de estas personas en el mercado laboral como parte intrínseca de una verdadera integración social.

La situación económica actual, generada por las turbulencias internacionales en su mayor parte, afecta directamente al empleo en nuestro país. Como acostumbra a pasar, ante estas situaciones hay perfiles que son más vulnerables que otros, y por eso vamos a sumar esfuerzos para que las personas que están preparadas y dispuestas a trabajar no encuentren aún más barreras por sufrir una discapacidad. Es decir, para evitar que este colectivo sufra por partida doble las consecuencias de la coyuntura económica.

Con este objetivo, durante esta legislatura, desarrollaremos políticas que mejoren la empleabilidad de este colectivo que hoy representa el 8,6% de la población activa y sólo el 4,1% de los ocupados.

La Estrategia Global de Empleo para Personas con Discapacidad, que impulsó el Gobierno en la legislatura anterior y que dará sus frutos en esta, constituirá nuestra 'hoja de ruta' para avanzar hacia la integración laboral plena de este colectivo. Cuenta con cerca de un centenar de líneas de actuación que se desarrollarán entre 2008 y 2012, y en su elaboración han participado activamente los interlocutores sociales, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y las comunidades autónomas, con un alto grado de consenso.

Esta Estrategia, en un momento bajo del ciclo económico, resulta ser una herramienta aún más necesaria. El reto es aprovechar el talento y las cualidades de todas las personas, superando barreras y prejuicios, de forma que los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad tengan las mismas facilidades y las mismas dificultades que el resto de personas para encontrar empleo. Lograr este objetivo beneficiará no sólo a este colectivo sino también a la sociedad en su conjunto.

**Mercedes CABRERA**

Ministra de Educación, Política Social y Deporte

**LA TRIBUNA**

5



**Mercedes Cabrera** nació en Madrid, el 3 de diciembre de 1951. Es doctora en Ciencias Políticas y, desde 1996, catedrática de Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales y Políticos en la Universidad Complutense. Es diputada por Madrid desde 2004. Fue ministra de Educación y Ciencia entre abril de 2006 y abril de 2008. Previamente, había ocupado la presidencia de la Comisión de Educación y Ciencia del Congreso de los Diputados.

Entre sus numerosos libros y publicaciones destacan 'La patronal en la II República. Organizaciones y Estrategia (1931 - 1936)', 'Con luz y taquígrafos. El parlamento en la restauración (1913 - 1923)' y 'El poder de los empresarios. Política y economía en la España contemporánea 1875 - 2000'. Es miembro del Patronato de la Fundación Pablo Iglesias y de la Fundación Alternativa. También preside la Asociación de Amigos de la Residencia de Estudiantes.

## **El empleo: la llave de la plena integración de las personas con discapacidad**

Las políticas en favor de las personas con discapacidad representan una prioridad para el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero que se ha materializado en diferentes leyes y medidas históricas que amplían derechos a este colectivo.

Así, en los últimos años, el Gobierno ha impulsado la **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia**, que ha garantizado por primera vez en España el derecho a la atención a estas personas; la **Ley de Lengua de Signos y de Sistemas de Apoyo a la Comunicación Oral**, que ha regulado por primera vez en nuestro país el aprendizaje y uso de la lengua de signos y otros medios de apoyo que requieren las personas sordas o con discapacidad auditiva que utilizan la comunicación oral; o la **Ley de Infracciones y Sanciones en materia de discapacidad**, que regula las sanciones en caso de vulneración de derechos de personas con discapacidad.

Además de estas leyes históricas, el Gobierno ha dado un paso de gigante en la promoción de accesibilidad universal y ha regulado por primera vez la accesibilidad en edificios, en el acceso a la sociedad de la información y en los transportes.

**Pero, al mismo nivel que esta intensa actividad de reconocimiento de derechos civiles, nuestra gran prioridad en relación a las personas con discapacidad es la formación y el empleo. Una formación de calidad que conduzca al acceso al mercado de trabajo es el medio más eficaz para la definitiva integración de las personas con discapacidad. Por eso vamos a dar un impulso decidido a esta cuestión.**

En los últimos años, el Gobierno de España ha dado pasos importantes en este sentido. En materia de formación, la **Ley Orgánica de Educación** establece una atención individualizada y programas de apoyo para los estudiantes con necesidades educativas especiales. Por otra parte, se ha hecho efectiva la **cuota de reserva del 5% de empleo público para personas con discapacidad** y se ha ampliado la financiación de las medidas activas de empleo. En este sentido, el Go-



bierno ha invertido más de 500 millones de euros al año en bonificaciones y en políticas activas de empleo para personas con discapacidad.

Por otro lado, las medidas incluidas en la reforma laboral acordada con los agentes sociales implicaron un crecimiento espectacular de la contratación indefinida de personas con discapacidad y del empleo en los centros especiales y enclaves laborales.

Sin embargo, y pese al notable incremento del empleo para personas con discapacidad registrado en los últimos años, todavía nos queda mucho camino por recorrer. Las personas con discapacidad siguen teniendo una tasa de actividad inferior a la del conjunto de la población y se ven afectadas por el paro en mayor medida que otros colectivos.

Por este motivo, el Gobierno, en colaboración con los agentes sociales y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), ha elaborado en los últimos meses la **Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad**, que servirá para impulsar y articular efectivamente la plena inserción laboral de este colectivo.

Esta Estrategia, que será aprobada próximamente por el Consejo de Ministros, tiene como objetivos generales la mejora de las tasas de actividad y de ocupación y de la calidad del empleo de las personas con discapacidad. Para ello, se aplicarán iniciativas destinadas a remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, a potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad y se diseñarán nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Además, la Estrategia prevé impulsar la utilización de las nuevas tecnologías en el acceso al empleo de las personas con discapacidad y prestará una especial atención a aquellas variables (tipo de discapacidad, grado de minusvalía, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y, especialmente, a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

En definitiva, nos encontramos en un momento clave para la plena integración laboral de las personas con discapacidad. En los últimos años, España ha avanzado de manera espectacular en el empleo y en el reconocimiento de derechos y ahora, con esta Estrategia, vamos a sentar las bases para la definitiva integración laboral de este colectivo y, sobre todo, para conseguir la plena igualdad de las personas con discapacidad. Todo esto nos permitirá seguir avanzando hacia una sociedad más justa y más igual. Una sociedad que además será no sólo más integradora sino también más rica, porque se beneficiará de las aportaciones y capacidades de las personas con discapacidad.

# Empleo y discapacidad





**Desde hace más de una década, la situación de las personas con discapacidad ha orientado gran parte de las actuaciones de la Unión Europea en materia legislativa. La declaración en 2003 del Año Europeo de las Personas con Discapacidad marcó un punto de inflexión y mostró la apuesta definitiva de la Unión por disminuir las desigualdades a las que se enfrenta este colectivo. La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es una herramienta fundamental para contribuir a la eliminación de las barreras que les impiden integrarse de forma independiente y mejorar su calidad de vida.**

La oficina estadística de la Comisión Europea, Eurostat (1996) establece que 37 millones de personas padecen algún tipo de discapacidad en la Unión Europea, lo que representa el 10 por ciento de su población. En 2001, Eurostat, en base a los resultados del Panel de Familias de la Comunidad Europea (EHP), llegó a la conclusión de que aproximadamente el 4% de la población de la UE encuentra graves obstáculos o se ve afectada en cierta medida (9%) en sus actividades cotidianas por un problema de salud crónico, físico o mental, enfermedad o discapacidad. Estas cifras demuestran que las personas que conviven con algún tipo de discapacidad constituyen en la actualidad un colectivo amplio, cuya visibilidad en la sociedad se hace más patente día a día y que se contempla de manera reiterada en las políticas de empleo, ya que el 14,5 por ciento de la población europea en edad laboral tiene alguna discapacidad (unas 26 millones de personas).

### **Iniciativas internacionales**

Desde que en el año 1982 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobase el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, se han sucedido de forma progresiva avances en materia legislativa para contribuir a mitigar la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Posteriormente, la iniciativa Horizon, aprobada por la Comisión Europea en 1990, se centró en potenciar las condiciones de acceso al mercado de tra-

bajo a través de la formación profesional y de la adaptación de las infraestructuras a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

A raíz de la introducción del título 'Empleo' en el Tratado de la Unión Europea en 1997, los Jefes de Estado y de Gobierno de la UE pusieron en marcha la Estrategia Europea de Empleo (EEE) en la Cumbre Europea de Luxemburgo, con el objetivo de coordinar las políticas nacionales en esta materia. En uno de los pilares de dicha estrategia, la EEE proponía a los Estados Miembros la aplicación de políticas más eficaces en este ámbito. Desde entonces, la presencia de la discapacidad en las directrices del Consejo sobre empleo es obligada.

Por su parte, el Tratado de Ámsterdam (aprobado por el Consejo de la Unión Europea en 1997) otorga una importancia relevante a los derechos fundamentales y añade dos disposiciones al Tratado constitutivo de la Unión Europea, con una Declaración relativa a las personas con discapacidad e incluida en el artículo 13. Según ésta, cuando la Comunidad adopte medidas de aproximación de la legislación de los Estados Miembros, sus instituciones deberán tener en cuenta las necesidades de este colectivo. En línea con esa declaración, la Comisión Europea aprobó en 1999 un paquete de medidas contra la desigualdad. El elemento más relevante de dichas medidas fue una propuesta de directiva (2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000) relativa al establecimiento de un



marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y un programa con una completa gama de iniciativas en ese ámbito.

**Los agentes sociales no han sido ajenos a la situación de las personas con discapacidad frente al mercado laboral. En este sentido, la Declaración Europea sobre el empleo de las personas con discapacidad, suscrita por los interlocutores sociales europeos [Consejo Económico y Social (CES); Centro Europeo de Empresas con Participación Pública (CEEP) y de Empresas de Interés Económico General y la organización de empresarios europeos (UNICE)] en mayo de 1999, apuesta por un planteamiento basado en la igualdad de oportunidades como vía para mejorar las posibilidades de empleo de este colectivo en un mercado laboral abierto. De igual modo, estima que el fomento activo de la contratación de las personas con discapacidad puede implicar un desarrollo de recursos no aprovechados y un incremento del potencial innovador de las empresas.**

Como reflejo de su mayor presencia y de la demanda de la sociedad, la discapacidad comenzó a ocupar un espacio prioritario dentro de los documentos de la Unión Europea, que recogió en el artículo 21 de su Carta de Derechos Fundamentales, firmada el 7 de diciembre de 2000, la prohibición de discriminación por razón de discapacidad. En ese mismo año, se adoptó un reglamento sobre las ayudas esta-

tales para el empleo en el que se autoriza a los Estados Miembros a financiar hasta un 60 por ciento de los costes salariales y de las cotizaciones a la Seguridad Social cuando se contrata a un trabajador con discapacidad.

Otra muestra del compromiso de la Unión fue la aprobación, por parte del Consejo de un Programa de Acción Comunitario contra la Discriminación (2001-2006), con el objetivo de suscitar medidas concretas para combatir la discriminación, en particular aquella relacionada con la discapacidad, y establecer principios comunes en la materia. Asimismo, en el proyecto del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, se incluyen varias referencias a la no discriminación.

**Aprovechando el impulso del Año Europeo de la Discapacidad en 2003 y teniendo presente la importancia de dar cada vez más voz a este colectivo, la Comisión Europea hizo público el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las personas con discapacidad (2004-2010), un plan plurianual que plantea como objetivos principales la inclusión de la discapacidad, antes de 2010, en todas las políticas comunitarias pertinentes y la realización de acciones concretas en ámbitos fundamentales para mejorar su integración económica y social.**

Es en el marco de este Plan de Acción donde la Unión Europea se posiciona ante uno de los aspectos más debatidos dentro del ámbito de la normativa en materia de discapacidad: las políticas tradicionales centradas en la asistencia pasiva -transferencias de renta y los subsidios- frente a las políticas que usan la integración en el mercado laboral como una herramienta de integración social. Para medir la eficacia de las iniciativas emprendidas, la Comisión tiene previsto llevar a cabo en 2008 una primera evaluación de este Plan de Acción. Junto a ello, el pasado año fue declarado por la Unión Europea como el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos.

### **España, a la vanguardia**

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES), realizada por el INE en 1999, detalla que el porcentaje oficial de personas con discapacidad en España era del 9%, representando aproximadamente unos tres millones y medio de personas. En 1986 y según la EDDES, la prevalencia era del 15 por ciento, por lo que la realidad de la discapacidad en España ha disminuido en términos cuantitativos en seis puntos.



De las más de 3,5 millones de personas con algún tipo de discapacidad en España, aproximadamente 2,3 millones tienen dificultades para realizar las actividades de la vida diaria y para más de 1,5 millones las dificultades son tan severas que necesitan la ayuda de otra persona para alguna de sus actividades diarias, es decir, cuatro de cada diez necesitan apoyo de forma ineludible.

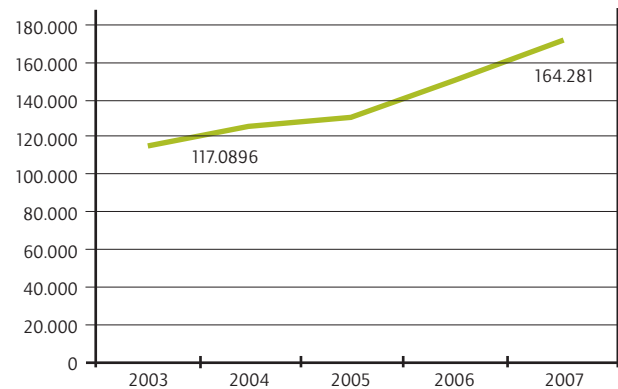
En estas cifras se observa que más de la mitad de las personas con discapacidad son mujeres, el 58 por ciento y, si tenemos en cuenta los grupos de edad, a partir de los 45 años el número de mujeres discapacitadas supera al de hombres en un 60 por ciento. Esto provoca que algunas de las personas discapacitadas y en edad laboral acumulen en este caso una doble desventaja: la de ser discapacitada y mujer, o la de ser discapacitado y encontrarse en una edad laboral comprendida entre los 50 y los 64 años.

Pese a que nuestro país tiene un promedio de personas con discapacidad inferior a la media europea, la promoción del empleo y la integración en la sociedad de este colectivo ha ocupado un espacio recurrente dentro de las políticas de empleo en España. Como apunta el artículo 'Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español', publicado en el número 46 de la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, "España es la mejor ilustración de esta evolución desde una política tradicional hacia los discapacitados centrada en las transferencias de renta, los subsidios y el empleo protegido hacia una política de empleo que ve a ésta como la principal herramienta de integración social".

Según el 'Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad' del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a finales de 2007 demandaban empleo 84.893 personas con discapacidad (2,76% del total de los demandantes), destacando un aumento en la demanda en los últimos años, que se ve contrastada con un apreciable aumento en la contratación y una mejora en la calidad de ésta. A lo largo del pasado año, se registraron 164.281 contratos a personas con discapacidad, mostrando una evolución reciente claramente positiva.

**Desde 2003 y hasta 2007, los contratos realizados a personas con discapacidad crecen a una media anual del 8,73% y las personas con discapacidad contratadas aumentan en un 7,60%. Asimismo, los contratos indefinidos se han multiplicado por 3,5 veces en relación a 2003. Trayectorias positivas en las que, entre otras razones y con toda probabilidad, inciden las nuevas medidas legislativas puestas en marcha en los últimos años.**

**Contratos realizados a personas con discapacidad. Evolución 2003-2007**



Fuente: Consejería de Empleo

**Inserción laboral**

Según el Informe Equipara 2008, elaborado por el Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de personas con discapacidad de la Fundación Equipara, en la empresa española existe una alta satisfacción con el trabajo desempeñado por las personas con discapacidad, tanto por la eficiencia en sus tareas como por su motivación. Igualmente, el 'Estudio de la situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes', elaborado por la Fundación ONCE y la Fundación Manpower, revela que la inserción laboral de una persona con discapacidad se percibe como una situación positiva, ya que la mayoría de las empresas que han contratado a algún empleado con discapacidad, repetiría la experiencia.

A nivel legislativo, el empleo como factor de integración social fue recogido por primera vez en el Derecho español en la Ley 193/1963, de Bases de la Seguridad Social, en cuyo preámbulo se refiere a los servicios de recuperación y rehabilitación. Asimismo, la Constitución de 1978 incluye en su artículo 79 que "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos", iniciando así un cambio en el tratamiento de la discapacidad, orientándose desde el enfoque de los derechos humanos y dejando atrás el médico o rehabilitador.

**El primer punto de inflexión en materia legislativa en España lo marcó la Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982 (LISMI), una norma que aborda de forma global la atención la integración de las personas en la vida económica y social, incluye medidas preventivas en este ámbito y dedica uno de sus títulos (concretamente el séptimo) a la integración laboral. La LISMI sitúa como objetivo principal la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, mediante los centros especiales de empleo, definidos por la Ley como empleo protegido. Junto a ello, la norma también incluye incentivos a la contratación de personas con discapacidad y la reserva del 2% de los puestos de trabajo para cualquier empresa pública o privada.** Igualmente, esta norma establece la creación de un sistema de prestaciones económicas dentro de la Seguridad Social, así como la universalización del derecho a la asistencia sanitaria de las personas con discapacidad y el derecho de este colectivo a disfrutar de los Servicios Sociales.

En 1996 y para hacer frente a las deficiencias que ya planteaba la LISMI más de 14 años después de su promulgación, se aprobó el Plan de Acción para Personas con Discapacidad 1997-2002 (PADP) que incluía en su contenido un programa específico para la inserción laboral de los discapacitados. De los cinco grandes Planes sectoriales que lo integraban con sus correspondientes iniciativas y ámbitos de intervención, dos de ellos han sido hasta fechas muy recientes la referencia de las políticas sanitarias en materia de discapacidad: el Plan de Promoción de la Salud y Prevención de Deficiencias, por una parte, y el de Asistencia Sanitaria y Rehabilitación Integral, por otra.

Tan sólo un año después, un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) dio como fruto el establecimiento de un Plan de Medidas para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad. Le siguió el II

Plan de Empleo (2002-2004) que, suscrito de nuevo entre el Ministerio de Asuntos Sociales y el CERMI, supone la continuación del establecido en 1977 y apuesta por la búsqueda de mecanismos que faciliten el paso del empleo protegido al empleo ordinario.

En ese mismo año, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) negociaron, al amparo del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

**Fue en 2003, coincidiendo con el Año Europeo de las Personas con Discapacidad y en aplicación de la Directiva europea 2000/78/CE, cuando entró en vigor en España la primera norma que abordaba globalmente la prevención de la discriminación contra las personas discapacitadas. La Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU) incluye entre sus principios la vida independiente, la normalización, el diseño para todos, el diálogo civil y la transversalidad de las políticas a favor de las personas con discapacidad.**

En el ámbito de la Administración General del Estado, la Ley 53/2003, sobre empleo público de discapacitados, contiene un único artículo referido a la reserva del 5% de las vacantes para personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, cambiando la reserva anterior del 3%. También son relevantes el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad y la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Igualmente es destacable la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que garantiza un marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación de conformidad con los requerimientos comunitarios.

**En los últimos años el número de plazas reservadas de empleo público para personas con discapacidad ha ido aumentando progresivamente, de modo que de las 113 plazas convocadas en 2003, se ha pasado a 318 en 2007. También ha ido aumentando el número de trabajadores con discapacidad que se presentan a las pruebas, al pasar de 699 en 2003 a 1.325 en 2007.**

**Pese a que España tiene un promedio de personas con discapacidad inferior a la media europea, la promoción del empleo y la integración en la sociedad de este colectivo ha ocupado un espacio recurrente dentro de las políticas de empleo.**



Del mismo modo, se desarrolló el II Plan de Acción para las personas con Discapacidad 2003-2007 que establece una política de atención integral a las personas con discapacidad y a las familias cuidadoras y regulaciones orientadas a facilitar la contratación de trabajadores con discapacidad.

De forma genérica y en el marco de la Estrategia Europea de Empleo (1997), desde el año 2000 se han puesto en marcha sucesivos Planes Nacionales de Acción para el Empleo que, entre otras, recogían medidas que afectaban a los colectivos en riesgo de exclusión del mercado laboral y, específicamente, el correspondiente a 2004, instaba a poner en marcha medidas para mejorar las normativas de apoyo a las personas con discapacidad en el mercado laboral. En este ámbito y, desde la aprobación de la Directiva de Igualdad de trato en el empleo y la ocupación en el año 2000, en España se han definido hasta cuatro planes de acción nacionales cuyo fin es la inclusión social de los colectivos más vulnerables. Desde 2004 el Gobierno español, mediante el Real Decreto 2271/2004, ha regulado el acceso y las condiciones de trabajo en la Administración de las personas con discapacidad. Junto a éste, son destacables el Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad y el Real Decreto 1865/2004 por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.

**2006 fue un año importante con la aprobación en el Congreso de los Diputados de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia. Esta importante norma afecta especialmente a aquellas personas que por causa de edad, enfermedad o discapacidad, se han visto privadas de su autonomía física, mental, intelectual o sensorial y precisan de la atención de otras personas. Según el último balance oficial, correspondiente al 5 de mayo de 2008, un total de 200.690 españoles tienen reconocida su prestación por dependencia, lo que supone algo más de la mitad de las 374.000 personas que han solicitado acogerse a los beneficios que regula la Ley.**

Más recientemente, el Congreso de los Diputados aprobó - el pasado 29 de noviembre de 2007- la Ley que regula las empresas de inserción, aquellas que se dedican a contratar a personas en riesgo de exclusión social con el objeto de que, después de aplicar medidas sociales y de adaptación profesional, puedan emplearse en el mercado laboral ordinario. También en 2007 destaca el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad (2007) incluyendo en su Área IV una serie de medidas orientadas a potenciar la presencia de mujeres con discapacidad en el mercado laboral.



En los últimos años, España se ha situado en la vanguardia internacional en la legislación en favor de las personas con discapacidad; prueba de ello es que ha sido uno de los países impulsores de la reciente Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad, el primer tratado internacional en esta materia. En esa línea, el Gobierno ha anunciado recientemente que las políticas en materia de discapacidad, enmarcadas en el III Plan de Acción de las Personas con Discapacidad 2008-2011 que el Ejecutivo está elaborando en colaboración con las comunidades autónomas, los agentes sociales y el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, tendrán como ejes principales el impulso de la accesibilidad universal, la educación, la promoción de la vida independiente y el empleo. Precisamente en este último apartado, el Gobierno ha aprobado la Estrategia Global de Empleo para Personas con Discapacidad 2008-2012, que incluye 93 líneas de actuación y un presupuesto de 3.700 millones de euros. Elaborada por varios departamentos ministeriales en colaboración con los agentes sociales y con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, trabajará en dos líneas principales:

- > El fomento del empleo entre las personas con discapacidad inactivas.
- > La defensa de la calidad del empleo para las personas con discapacidad que ya tienen un puesto de trabajo.

Junto a ello, el Gobierno se ha comprometido a impulsar el desarrollo de la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal y a incentivar la investigación en materia de accesibilidad.

## La discapacidad en Andalucía

Para el Gobierno andaluz, el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad se constituye como la mejor vía de integración y reconocimiento social. Según la EDDE 1999, la población con discapacidad en Andalucía asciende a 711.484 personas y la tasa por cada mil habitantes es un 13%, cifra superior a la tasa media nacional.

En este apartado, es destacable el compromiso que la Junta de Andalucía ha asumido en pro de los derechos de las personas con discapacidad y, de forma más concreta, la importancia que otorga a su integración a través del empleo. Muestra de ello es el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007- 2013 (ver reportaje en la sección Observatorio), elaborado con el objeto de abordar el empleo de las personas con discapacidad desde un punto de vista integral. Su principal meta es establecer actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades y a posibilitar su integración laboral.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía (2006) contempla como uno de sus objetivos básicos la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad. De igual modo, menciona entre los principios rectores de las políticas públicas, la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades e incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras. En materia de empleo, establece en su artículo 169 que los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable. Asimismo, diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando mayor atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Previamente, la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, establece en su artículo 5 el principio de normalización consistente en que las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad, deben llevarse a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las instituciones o actuaciones de carácter general.

En concreto, en su artículo 19 se refiere a la inserción laboral y fija como uno de los objetivos a los que las Adminis-

traciones Públicas dirigirán la política de integración de las personas con minusvalía, el del acceso al sistema ordinario de trabajo, fijándose en el artículo 23 previsiones específicas sobre el acceso al empleo público.

El Informe Especial del Defensor del Pueblo Andaluz sobre 'Discapacitados y acceso al empleo de las administraciones públicas' (2004) refleja que, si analizamos el nivel de integración laboral en la comunidad andaluza, existe una gran mayoría de la población discapacitada que no puede trabajar, ya que sólo una de cada tres personas está en edad laboral, por lo que el 70 por ciento son inactivos.

Según datos de 2005, en Andalucía residen un total de 326.080 personas con discapacidad, lo que representa el 4,2% de la población andaluza. Esta proporción se incrementa con la edad, alcanzando un 6,6% entre los 45 y 65 años, y casi un 10% en el tramo de más de 64 años. Asimismo, la incidencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres, sobre todo a partir de los 65 años, cuando más del 70% de las personas con discapacidad son mujeres. Ciñéndonos a estos datos y tal y como contempla el Plan de Empleabilidad, la población objeto de dicho Plan es de 133.593 personas. Esto representa el 67,4% de la población con discapacidad en edad de trabajar de la comunidad, de los cuales 53.838 son hombres (40,3%) y 79.755 son mujeres (59,7%).

En lo relativo a la sensibilidad empresarial, las personas discapacitadas empleadas en Andalucía se muestran optimistas en ese sentido. Según el estudio 'El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo', (editado por UGT-A), el 33,2% de las personas con discapacidad entrevistadas en dicho estudio afirman no haber tenido dificultades para su integración laboral. De igual modo, cuando la población con discapacidad empleada compara su rendimiento con el de sus compañeros sin discapacidad, la mayoría (86,4%) opina que el rendimiento es igual. Asimismo, el 87,6% de los trabajadores con discapacidad se sienten integrados en su empresa y el 78,3% no percibe un trato diferente por parte de su jefe con respecto al resto de sus compañeros.

Según dicho estudio, el empleo protegido sigue siendo una fórmula importante para el acceso al mercado laboral, principalmente entre las personas con discapacidad intelectual (75,7%) y las personas con enfermedad mental (58,2%). El 91,6% de las personas con discapacidad visual están ubicadas en el empleo ordinario, mientras que las personas con discapacidad auditiva usan homogéneamente las tres modalidades de empleo (ordinario, protegido y público).



**Fuentes**

- > <http://sid.usal.es/>
- > [www.discapnet.es](http://www.discapnet.es)
- > [http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm)
- > <http://www.es-ue.org>
- > 'Derechos Humanos y Discapacidad en España. Informe de situación'. Fundación ONCE. 2007.
- > 'Disability and Social Participation in Europe'. Eurostat. Bruselas. 2001.
- > 'El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo'. UGT-A. Sevilla. 2005.
- > Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES). Instituto Nacional de Estadística. Madrid. 1999.
- > 'Equipara 2008'. Observatorio para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Fundación Equipara. 2008.
- > 'Estudio de la situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes'. Fundación ONCE y Fundación Manpower. Madrid. 2008.
- > 'Informe Especial del Defensor del Pueblo Andaluz sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad en las Administraciones Públicas'. Defensor del Pueblo Andaluz. 2004.
- > 'Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad'. Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal, marzo de 2008.
- > 'Igualdad de trato en el empleo: una panorámica de la aplicación de la directiva 2000/78 en España desde la perspectiva de las personas con discapacidad'. Fondo Social Europeo y Fundación ONCE. 2007.
- > 'La situación de las personas con discapacidad en España'. Consejo Económico y Social. 2003.
- > 'Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español'. Miguel Ángel Malo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número 46. 2003.
- > 'Mercado de trabajo de personas con discapacidad en Andalucía'. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía.
- > Módulo anexo a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002 del INE.
- > Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Eurostat. Bruselas. 1996.
- > Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Eurostat. Bruselas. 2001.
- > Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (1997-2002). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- > Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007- 2013. Junta de Andalucía. 2007.

**Puntos de vista**



**José Chamizo**  
Defensor del Pueblo Andaluz

La conquista de la efectiva igualdad e integración de las personas con discapacidad ha sido una constante en el trabajo diario de esta Institución desde que comenzó su funcionamiento en 1984.

La afectación de una discapacidad en nuestra sociedad se convierte en una circunstancia clara de desigualdad para la persona que la padece, lo que es totalmente incompatible con su condición de sujetos titulares de plenos derechos.

A lo largo de todos estos años hemos constatado una gran paradoja con respecto a la consideración de las personas con discapacidad. Y es que, en un sentido genérico, no han existido grandes dificultades para ir avanzando en el reconocimiento de un marco formal de igualdad. Sin embargo, la realidad no se ha ido construyendo conforme a ese modelo: el desfase entre los deseos del legislador, por un lado, y los compromisos de los poderes públicos y de la sociedad, por otro, ha sido enorme, sin que pueda quedar justificado por las ac-

tuaciones que, desde las distintas Administraciones Públicas se han realizado. Estudios específicos abordados por el Defensor en 2004 vinieron a describir la aplicación práctica de una serie de normas que dibujan un compromiso legal con resultados aún muy pobres, lejos del papel de impulso que los poderes públicos deben ofrecer a la sociedad, y a los agentes económicos en particular, en favor de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Es cierto que caminamos en el buen sentido; que hemos consolidado un mensaje de integración y avanzamos en el empleo de personas discapacitadas. Pero queda mucho por hacer. Sobre todo, descubrir en la Administración el papel insustituible de liderazgo de este irrenunciable proceso de igualdad.

## Puntos de vista



**Dolores Luna**  
Directora General de Fomento e Igualdad en el Empleo. Consejería de Empleo.

El apoyo a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad es un elemento clave para elevar la calidad de vida de este colectivo, y como tal

constituye una línea estratégica de la Junta de Andalucía y es recogido, entre sus objetivos básicos, en el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

El objetivo no radica únicamente en la creación de más empleo sino en apoyar un empleo de mayor calidad, poniendo a disposición de las personas con discapacidad los recursos educativos, sociales y de empleo necesarios para superar las barreras que les impiden participar en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

En el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, liderado por la Consejería de Empleo, se contempla reforzar los servicios e instrumentos dispuestos en el territorio para el conjunto de la ciudadanía, haciéndolos más accesibles

a las personas que poseen algún tipo de discapacidad y articulando actuaciones específicas para aquellas personas, que por motivo de su discapacidad, necesitan una actuación más intensiva y adaptada. Asimismo, se articulan una serie de mecanismos para que mediante el seguimiento y evaluación previsto en el propio Plan se de cumplimiento a las medidas contempladas y contribuir de este modo a la calidad del empleo.

Con este Plan, la Consejería de Empleo sella una vez más la apuesta por seguir trabajando por un empleo para todos, con más calidad, más equitativo y que permita el avance de Andalucía hacia un desarrollo más competitivo, en lo económico y en lo social. Tarea esta que nos ocupa a todos y todas.



**Julio Samuel Coca**  
Director General de Personas con Discapacidad. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

La inserción laboral de las personas con discapacidad viene siendo un objetivo permanente del Gobierno andaluz, dado que la auténtica integración social pasa por la incorporación al mercado de trabajo. En Andalucía, la población con discapacidad presenta una

elevada tasa de inactividad y desempleo. Y sobre todo, las mujeres con discapacidad son las más afectadas por esta situación, de ahí que se esté poniendo interés en incorporar el enfoque integrado de género en las actuaciones de los profesionales, y así combatir su doble discriminación.

Elevar la tasa de actividad de este colectivo requiere la colaboración interdepartamental entre administraciones, agentes sociales y económicos, movimiento asociativo.... Es por ello, que desde la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social se haya colaborado en la elaboración del I Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013. Una de las medidas en las que vamos a participar es en posibilitar la reserva temporal de plazas en centros ocupacionales cuando la persona usuaria realice un trabajo temporal o asista a un curso de FPO, lo que traerá como consecuencia la elevación de su tasa de actividad

Ahora que se está poniendo en marcha el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia es importante recordar que también las personas con discapacidad en situación de dependencia pueden ser empleables. En un entorno accesible, con los debidos apoyos y adaptaciones,... Por ello el impulso de la accesibilidad es otra de nuestras constantes líneas de actuación. Se ha promovido el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual y en las Ofertas de Empleo Público se reserva al menos el 5% de las plazas para personas con discapacidad, destinándose un 1% a personas con discapacidad intelectual.

Aún así queda camino por recorrer para que todas las personas con discapacidad en edad laboral y que puedan trabajar, lo hagan. Pero estoy seguro de que entre todos y todas salvaremos los obstáculos que se encuentren en este camino.



**Mª Ángeles Cózar**  
Presidenta del CERMI Andalucía

### **El empleo, un generador para la participación**

El acceso de las personas con discapacidad al empleo es prioritario para su participación social. Sin embargo,

una mayoría de la población con discapacidad andaluza no puede acceder al mercado de trabajo, lo que constituye un factor indispensable para esta consecución. La encuesta del Instituto Nacional de Estadística refleja como la tasa de paro es un 34,62% superior entre las personas con discapacidad (39,97) que entre las que no (26,13). Para contrarrestar estas estadísticas se están llevando a cabo diversos programas, desde las distintas entidades que forman CERMI-Andalucía, en colaboración con la Consejería de Empleo. En este sentido las organizaciones desarrollan distintos programas como 'Andalucía Orienta', a través de los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI), el proyecto de 'Acciones experimentales', el de 'Acompañamiento a la inserción', así como talleres de empleo y cursos de Formación Profesional Ocupacional, entre otras acciones, con el único pro-

pósito de conseguir la participación social y laboral de las personas con discapacidad.

En este empeño y utilizando estos recursos, las diez entidades principales que representan a las personas con discapacidad física, orgánica, mental, intelectual y sensorial en Andalucía consiguieron el pasado año insertar a más de dos mil personas, logrando su plena participación en el mercado de trabajo y en la sociedad.

Para conseguir en los próximos años incrementar esta cifra, a través del empleo, CERMI-Andalucía tiene puestas sus esperanzas también en el Plan de Empleabilidad, del que podrá beneficiarse el 67 por ciento de las personas que tienen algún tipo de discapacidad y que pueden acceder al mercado de trabajo.



**Manuel Carlos Alba**  
Director de Dpto. de Relaciones Laborales de CEA

### **Empleo y discapacidad: punto de vista empresarial**

La Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) trabaja en diversas di-

recciones para facilitar la incorporación al empleo de las personas con discapacidad, tanto desde la perspectiva del acceso a un empleo por cuenta ajena, como en la creación de oportunidades para la puesta en marcha de su propia actividad productiva o profesional.

No obstante, el problema sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas es una cuestión social que afecta a todos, no sólo a los empresarios.

En cualquier caso, es evidente que ésta es una cuestión que requiere un tratamiento específico en el terreno de la interlocución social, tanto a través de los instrumentos de los acuerdos sociales, como en el campo de la negociación colectiva.

Del mismo modo, en Andalucía, los Acuerdos de Concertación Social, fir-

mados por el Gobierno Andaluz, la CEA, UGT y CCOO, han sido sumamente sensibles a esta problemática, apostando por realizar propuestas específicas para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad; objetivo que se ha cubierto con la aprobación en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Junio de 2008 de un Documento de Recomendaciones para la Negociación Colectiva en esta materia.

Desde la Confederación de Empresarios de Andalucía no se escatimarán esfuerzos para el desarrollo de estos compromisos y para aportar ideas sobre este tema, porque desde el ámbito empresarial se es consciente que una política empresarial sensible a la integración profesional y social de los discapacitados contribuye al progreso social y económico de Andalucía.



**Puntos de vista**

**Rosa Berges**  
Secretaria de Política Social  
y Migraciones de CCOO  
Andalucía

**Discapacidad y Empleo**

La integración social de las personas con discapacidad empieza por impul-

sar la adquisición de su autonomía, especialmente la económica, ya que ésta propiciará la independencia en la toma de decisiones sobre su propia vida y, a la vez, incrementará la autoestima y el sentimiento de pertenecer a la sociedad con igualdad de derechos y de deberes.

En CCOO creemos que el acceso al mercado de trabajo de estas personas debe ser una prioridad de las políticas destinadas a ese tema, de manera que puedan trabajar en cualquier empresa y usar los servicios de empleo públicos igual que los utiliza el resto de la población. Es decir, que son los servicios públicos de empleo los que deben adaptarse a todas las personas, ya que no habrá integración mientras tengamos que mantener servicios específicos para diferentes seg-

mentos de la población, o basemos el empleo de las personas con discapacidad en un tejido empresarial exclusivo para ellas. Además de esto, para nuestro sindicato la principal vía de acceso al empleo para las personas con discapacidad debe ser el cumplimiento de las cuotas de reserva, tanto la del 2% de las empresas de más de 50 trabajadores, como la del 5% de las administraciones públicas. Asimismo, entendemos que estas personas deben utilizar los servicios públicos de empleo para que las empresas puedan cumplir la cuota de reserva.

En conclusión, la sociedad tiene que ser capaz de aceptar con naturalidad su participación en todos los ámbitos y aspectos de la vida, desde el laboral, al personal pasando por el político o el social.



**María Piedad Pérez**  
Secretaria Ejecutiva de Migraciones  
(responsable de temas de  
discapacidad) de UGT-A

Las personas con discapacidad se encuentran en numerosas ocasiones en desventaja social y tienen que luchar para su integración no sólo con barreras físicas sino con prejuicios y actitudes negativas fomentadas por la falta de sensibilización y el desconocimiento


sobre las capacidades de empleabilidad de estas personas.

A pesar de que a nivel legislativo la igualdad de trato y la no discriminación por razón de la discapacidad es una exigencia en el ámbito internacional, nacional y de nuestra Comunidad Autónoma, no hay una correspondencia material ni una aplicación efectiva de este principio en la sociedad actual.

Las altas tasas de desempleo, la baja tasa de actividad y la inactividad, afectando más a mujeres con discapacidad que a hombres, así como la falta de formación adecuada, nos ha hecho plantearnos desde la Unión General de Trabajadores de Andalucía tener como prioridad sindical el fomento de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, considerando el empleo como pieza esencial y como instru-

mento de integración, cohesión y vertebración social.

Para UGT Andalucía la negociación colectiva es una de las herramientas fundamentales en la regularización de las condiciones de trabajo y en la posibilidad de promoción en igualdad de oportunidades. Entendemos que es necesario introducir en los convenios colectivos cláusulas favorecedoras, que apoyen la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Por tanto, el empleo de las personas con discapacidad es un derecho que hay que hacer efectivo desde el principio de no discriminación y en igualdad de oportunidades que el resto de trabajadores y trabajadoras necesitando de la aplicación de acciones positivas que posibiliten la mejora de la empleabilidad de este sector de la población.

A close-up portrait of Nikolaus Van der Pas, a middle-aged man with dark hair and glasses, wearing a dark suit, light blue shirt, and a patterned tie. He is looking slightly to the left of the camera with a serious expression. The background is blurred.

Nikolaus Van der Pas nació en Munich (Alemania), el 11 de junio de 1943. Lleva casi 40 años trabajando en diversas instituciones europeas y, desde 2006 es director general de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Entre los cargos que ha desempeñado a lo largo de estos años dentro de esta organización se encuentran los de portavoz responsable de Agricultura, Pesca y Relaciones Exteriores (1970-1984); director general de Relaciones Económicas Exteriores (1994-1995) o director general de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2000-2005). Antes de su experiencia profesional en las instituciones europeas, Van der Pas trabajó en el sector privado en Alemania y los Países Bajos.

## **Nikolaus VAN DER PAS**

**Director General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea**

## “España es uno de los países que está haciendo mayores esfuerzos para la integración de las personas con discapacidad”

**Según la Comisión Europea, hasta 37 millones de personas de la UE padecen algún tipo de discapacidad, sin embargo, sólo la mitad tienen empleo. ¿Cuáles son los principales objetivos estratégicos de la Comisión Europea para lograr que esa cifra aumente?**

Hace bien al poner de relieve este asunto; de hecho una de nuestras mayores inquietudes es favorecer la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral en los mismos términos que los demás, algo que conecta claramente con nuestro objetivo global de aumentar la prosperidad en la Unión Europea, a través de la Estrategia de Lisboa, y crear más y mejores puestos de trabajo.

Cada ciudadano de la UE debe tener la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo. Ésto se hace aún más necesario si tenemos en cuenta que en el desarrollo demográfico de una población que tiende al envejecimiento es importante integrar a más personas en el mercado laboral.

La tasa de empleo, relativamente baja, de personas con discapacidad es un signo patente de la poca atención que se prestaba en el pasado a que obtuvieran un mayor acceso al mundo laboral. Sin embargo, ahora podemos observar que el número absoluto de personas con discapacidad terminará aumentando ya que el número de discapacidades está creciendo entre los mayores, especialmente a edades muy avanzadas. Además, la mayoría de las discapacidades se desarrollan durante la vida laboral. Por consiguiente, debemos centrarnos también en mejorar las condiciones laborales y la asistencia sanitaria para así prevenir el deterioro último de la salud y la discapacidad, así como abordar las diferentes barreras a las que se enfrenta la población con discapacidad al acceder o permanecer en el mundo laboral.

Sin embargo, supone un gran desafío alcanzar un acercamiento amplio sobre estos temas con una coordinación a nivel europeo. Por ejemplo, no existe una definición común sobre discapacidad entre los estados miembros, así que es difícil obtener datos comparables u obtener conclusiones comunes relacionadas con el empleo. Los datos de los que

disponemos se basan en estudios en los que son las personas las que se identifican a sí mismas como afectadas por alguna discapacidad. A la hora de comparar datos, la percepción personal y las influencias culturales tienen un gran peso. Además, las personas con alguna discapacidad reconocida en ciertos estados miembros no son reconocidas como tales en otros, lo que puede obstaculizar la movilidad de estos trabajadores.

Al tiempo que no existe una definición común para discapacidad, sabemos que existen alrededor de 77 millones de personas entre 16 y 64 años con limitaciones en su trabajo o que padecen un problema de salud persistente. Sin embargo, sólo el 50% de estas personas con discapacidad tiene un trabajo, frente al 68% de la población general. Necesitamos realizar un cambio que mejore esta situación.

**El Año Europeo de las Personas con Discapacidad 2003 hizo que los ciudadanos reflexionasen acerca de los derechos de estas personas y que tuvieran voz para reclamar igualdad, ¿Qué avances y nuevas actuaciones se han puesto en marcha tras ese Año Europeo?**

El Año Europeo de las Personas con Discapacidad ha sido realmente un punto de inflexión para la concienciación pública así como para el desarrollo de actividades a nivel internacional. Por parte de la Comisión, el Plan de Acción para la Discapacidad iniciado en 2003, se mantiene como base de trabajo hasta 2010. Su principal objetivo es dar a conocer temas relacionados con la discapacidad para que se conviertan en políticas relevantes para la comunidad, y desarrollar acciones concretas en áreas clave, para así aumentar la integración de las personas con discapacidad y favorecer el aprovechamiento efectivo de sus derechos.

Este evento también ha allanado el terreno para la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que, merecidamente, establece como derecho humano la no discriminación por razones relacionadas con alguna discapacidad.



## **Nikolaus VAN DER PAS**

**Director General de Empleo, Asuntos Sociales  
e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea**

## **ENTREVISTA**

**21**

### **“La mayoría de las discapacidades se desarrollan durante la vida laboral (...) debemos centrarnos en mejorar las condiciones laborales y la asistencia sanitaria para prevenir el deterioro de la salud y la discapacidad”**

Dentro de la UE se están desarrollando medidas legislativas para aumentar el alcance de la protección contra la discriminación por discapacidad fuera del ámbito de trabajo.

Es obvio que la concienciación pública ha aumentado y que la gente está empezando a cambiar su postura con respecto a los temas relacionados con la discapacidad, pero aún queda mucho por hacer mientras se desarrolla el Plan de Acción sobre Discapacidad que finaliza en 2010, y aún más allá. Ya estamos empezando a realizar el proceso consultivo sobre su seguimiento con las partes interesadas y me gustaría invitar a los lectores a contribuir en este debate.

#### **¿Cómo valora los cuatro años que lleva en marcha este Plan de Acción Europeo 2004-2010 y cuáles son las líneas de trabajo por las que discurrirá en los próximos dos años?**

Los resultados del trabajo realizado en años anteriores queda patente en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: la disposición de no discriminación y la accesibilidad a la regulación de los fondos estructurales o la tarjeta de estacionamiento europea para las personas con discapacidad, así como muchas otras.

Lo más reciente es la directiva propuesta para abordar la discriminación fuera del puesto de trabajo. Así, desde nuestro punto de vista, hemos progresado mucho al implementar el Plan de Acción, y con ayuda externa, estamos evaluando qué se ha hecho, con la intención de identificar cuáles son nuestras prioridades para el futuro. Y en los dos próximos años, prestaremos especial importancia, junto a los estados miembros, a la consecución con éxito de la implementación de la Convención de las Naciones Unidas.

#### **¿Qué ha supuesto la Directiva sobre la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de prácticas discriminatorias? ¿Es esa igualdad un horizonte muy lejano?**

Estas leyes, como bien apunta, ofrecen protección contra la discriminación en el trabajo por diferentes causas, incluyendo la discapacidad. Fueron acordadas en 2000 y, en general, estamos satisfechos con cómo los Estados Miembros las han transpuesto en forma de diferentes leyes nacionales.

Algunos ciudadanos se habían mostrado preocupados con el tema de las adaptaciones pertinentes a los puestos de trabajo, pensando que resultarían inoportunas, pero no ha sido el caso. En cuanto a los costes, parecen haber sido relativamente menores a lo esperado, especialmente comparados con los beneficios de las compañías que desarrollan el potencial de sus empleados con discapacidad al 100%, máxime cuando se enfrentan a la escasez de trabajadores cualificados, como ya mencionábamos antes.

#### **La integración laboral de las personas con discapacidad contribuye a su integración social. Los datos muestran un aumento progresivo en su incorporación al mercado de trabajo. ¿Cuál es su visión al respecto? ¿Qué medidas articula su Dirección General para fomentar la sensibilidad empresarial y aumentar el acceso de estas personas a las empresas?**

De hecho, en algunos países apreciamos un desarrollo muy positivo, en otros, en cambio, no parece tan adecuado. Efectivamente, queda mucho por hacer. Estamos trabajando con una buena guía práctica para realizar las adaptaciones pertinentes de los lugares de trabajo, una guía sobre la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, el desarrollo de estándares de accesibilidad a las TIC, así como otras muchas. Todo ello contribuye a la concienciación del mundo de los negocios que progresivamente se encuentra con la necesidad de cumplir con temas relacionados con la discapacidad. También hemos apoyado el desarrollo de una red de negocios y discapacidad que ha elaborado un compendio de buenas prácticas.

De igual modo, enfatizamos los principios de no-discriminación y accesibilidad en el uso de los fondos estructurales, de manera que los organismos públicos y las empresas que deseen usarlos no sólo tengan que reflexionar sobre cómo llevar a cabo estos principios, o sobre cómo implementarlos.

**El enfoque tradicional asociaba discapacidad con asistencia pasiva, en lugar de relacionarla con la integración social. ¿Cómo facilitar la transición desde las prestaciones pasivas a otras vinculadas con el trabajo? ¿Qué medidas conducirían a una mayor incorporación de este colectivo como población activa?**

Los Estados Miembros están realizando diferentes aproximaciones a estos temas, reflexionando sobre sus propias situaciones. Casi todos los países han desarrollado medidas activas en el mercado laboral para fomentar la participación de las personas con discapacidad. Es absolutamente necesario abandonar el concepto de caridad y evitar los subsidios que favorecen mejores condiciones económicas que las del trabajo. Existen también muchas escalas entre la inactividad absoluta y la participación en un mercado laboral abierto. Los talleres adaptados son un buen ejemplo. La principal cuestión es si estas personas están realmente en el mercado laboral que corresponde a su potencial. Un buen número de los que se encuentran en un taller adaptado podría participar de hecho en un mercado laboral abierto, pero es necesaria una ayuda inicial. En la UE se practican muchas formas de las llamadas empleo con apoyo. El objetivo es integrar a las personas con discapacidad en un mercado laboral abierto, sin subsidios a largo plazo si es posible. Algunos países ya han tenido una buena práctica con este concepto y están ayudando a otros a compartir su experiencia.

**¿Cree que las personas con discapacidad son una fuerza desaprovechada en el mercado laboral y que puede contribuir a desarrollar el crecimiento económico de la UE?**

Hay muchos ejemplos de personas con discapacidad que han realizado una valiosa contribución a la sociedad y a la economía. Es un asunto tanto de capacitación como de perspectiva. Cuando pienso en cómo se trataba a las personas con algún tipo de discapacidad hace unas décadas y veo cómo estamos avanzando ahora, con la desinstitutionalización, los colegios de integración y los avances que han alcanzado en su autodeterminación, puedo decir orgullosamente que expresiones como desaprovechada son afortunadamente algo del pasado.

Naturalmente, su contribución a la sociedad no puede medirse sólo atendiendo a su nivel de participación en un mercado laboral abierto o su contribución fiscal. En cualquier caso, nos encontramos en el camino adecuado para no dejar a nadie atrás y siempre hemos de ser conscientes de

que somos nosotros quienes podemos decidir en qué clase de sociedad queremos vivir.

**Hay un principio de acción europeo que reza: 'Nada para las personas con discapacidad sin las personas con discapacidad. ¿Cuál es el papel de las entidades representantes de este colectivo en la defensa de sus derechos?**

La capacitación es de especial importancia en todos los ámbitos. Mucho ha cambiado para bien en los últimos años. A nivel europeo incluimos ONG's en nuestro grupo de alto nivel sobre discapacidad, compuesto por representantes de los Estados Miembros, y a través del que trabajamos temas de discapacidad. En general, valoramos especialmente las actividades realizadas por la sociedad civil. No sólo hemos prestado atención a sus preocupaciones, sino que también hemos trabajado juntos en un diálogo estructurado. Estamos en contacto directo con ONG's relacionadas con la discapacidad como el Forum Europeo para la Discapacidad, la Asociación Europea de Proveedores de Servicios, Inclusión Europa y otras organizaciones europeas. Hacen un buen trabajo y tienen la capacidad de comunicarse directamente con empresas de los Estados Miembros, a través de sus miembros nacionales.

**¿En qué puesto está España a nivel europeo en lo que a legislación e iniciativas en materia de discapacidad se refiere?**

No somos un colegio en el que los países se comporten como alumnos que deban conseguir buenas notas por su resultados, pero he quedado impresionado con la labor que se está realizando en España, por ejemplo a través de la Fundación ONCE, para abordar la discriminación y promover igualdad de oportunidades en general. En cuanto al empleo de personas con discapacidad, España sobresale entre cualquiera de los Estados Miembros pero, como mencioné antes, puede ser difícil contrastar los datos. Por ejemplo, el número de personas que declaran una limitación en sus actividades diarias o haber tenido un problema de salud persistente, es mucho más bajo que en otros países. Además, los Estados Miembros se enfrentan a diferentes desafíos, algunos tienen un alto nivel de institucionalización y otros son generalmente poco generosos con la dotación de servicios sociales, etc. Pero déjeme asegurarle que dentro de la Unión Europea, España se considera como uno de los países que está haciendo mayores esfuerzos para la integración de las personas con discapacidad. Lo pude apreciar con agrado y os animo a seguir siendo tan ambiciosos.



# **Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013**

**El objetivo de elevar la tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad y, con ella, su integración en la sociedad, ha centrado los esfuerzos del Gobierno andaluz en los últimos años. Su preocupación por este colectivo se ha visto plasmada en el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013 que favorece el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad desempleadas y refuerza su visibilidad en la sociedad, mejorando su permanencia y sus condiciones en el mercado de trabajo.**



## **Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013**

Conseguir un puesto de trabajo estable, que éste sea de calidad y acorde con las características del trabajador es uno de los objetivos en los que se centran las políticas de empleo en Andalucía. Las iniciativas públicas ofrecen a las personas desempleadas, bajo los principios de igualdad, no-discriminación, transparencia, gratuidad, efectividad y calidad en la prestación de servicios, una atención preventiva y personalizada. Estas acciones son aún más relevantes si hablamos de un colectivo con altas tasas de desempleo y en riesgo de exclusión como son las personas con discapacidad, que encuentran en el acceso al mercado laboral una vía fundamental de integración y participación en la sociedad.

Por ello y, siguiendo los planteamientos establecidos por el Estatuto de Autonomía de Andalucía -que sitúa como uno de sus objetivos "la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad"-, y por la Ley 1/1999 de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, el Gobierno andaluz ha puesto en marcha el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013, centrado en regular las actuaciones necesarias para corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en posibilitar su integración laboral. **Con este Plan pionero en España y liderado por la Consejería de Empleo, la Junta de Andalucía articula por primera vez una intervención global sobre el ámbito de la empleabilidad, teniendo en cuenta todos los aspectos relacionados con la participación en el mercado de trabajo.** Sus contenidos abordan las situaciones de desigualdad abarcando ámbitos como la formación para el empleo, la orientación laboral, la prevención de riesgos laborales, la educación, la empresa y el bienestar social, así como el acceso a la función pública o



la aplicación transversal de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De las personas con discapacidad en Andalucía que tienen entre 16 y 64 años, el 32% están jubiladas o tiene incapacidad absoluta, por lo que sólo algo más del 67% trabajan o podrían trabajar. De esta proporción, un 28,7 por ciento se encuentran activas (22,4% ocupadas y 6,3% paradas) y un 38,7% se encuentran inactivas. Con el compromiso de mejorar estas cifras nació el Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía, cuyos primeros pasos se dieron en el mes de marzo de 2006, una vez entrado en vigor el Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acordaba la confección del mismo. Durante un año y medio, y hasta su aprobación definitiva en el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, se

trabajó en la formulación de una propuesta que interviniera sobre la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad de Andalucía.

Teniendo en cuenta que la persona es el centro de cualquier política pública, no pueden darse respuestas aisladas a situaciones en las que confluyen diversas dimensiones como es, en este caso, la mejora de la empleabilidad. Por ello, la intervención se desarrolló desde un **enfoque integral** de atención a la persona con discapacidad, basado en la **participación activa** de representantes de diversas consejerías de la Junta de Andalucía, los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo. Las diversas medidas de las que se compone el Plan han buscado en todo momento la **complementariedad** de las acciones sectoriales y transversales, aún cuando están organizadas en distintas áreas de intervención.

### Una iniciativa consensuada

Con el objeto de que el resultado fuese un Plan realista, completo, y que abarcase todas las necesidades en materia de empleo de las personas con discapacidad, el proceso de elaboración contó con dos fases complementarias: una diagnóstica y otra propositiva. El equipo de trabajo llevó a cabo un estudio-diagnóstico centrado en conocer la población objetivo potencial a la que iría dirigido el Plan. Englobado dentro de la fase diagnóstica, este estudio especificó las necesidades de las personas con discapacidad, valiéndose del conocimiento y la experiencia de todos los agentes implicados. Junto a ello, estableció los recursos destinados a cubrir las necesidades que tenían en varios ámbitos: normativo, financiación y provisión de servicios, para pasar a evaluar la cobertura que ya existía de esas necesidades con el objetivo de clarificar cuáles eran los aspectos que no estaban cubiertos e incidir en ellos.

Para elaborar el diagnóstico se utilizaron fuentes primarias y secundarias. En el caso de las primeras, se realizaron consultas directas a los agentes a través de entrevistas personales a representantes de los centros directivos de la Junta de Andalucía, entidades de atención a la discapacidad y agentes sociales que participaban en la Comisión Técnica del Plan, grupos de trabajo con empresarios y grupos de trabajo compuestos por personas con discapacidad. En el caso de las fuentes secundarias, se tomaron como referencias estadísticas el Registro de la Dirección General de Personas con Discapacidad de Andalucía y el Padrón Municipal de Población. Estos datos correspondían al año 2005 y permitían, por tanto, obtener una visión más actualizada sobre la situación del colectivo con relación al empleo.

Una vez finalizada la fase diagnóstica y consensuada la información obtenida de la misma, los esfuerzos se centraron, dentro la fase propositiva, en determinar la aplicación concreta del Plan, plasmada en las distintas medidas de intervención y la concreción de la dotación presupuestaria para los siete años de vigencia.

En este punto es destacable señalar que uno de los pilares en los que se sustenta la mayor parte de la intervención del Plan es la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.

Tanto en el diseño como en la concreción de objetivos y medidas se ha trabajado, además, bajo un enfoque integrado de género, que ha permitido dirigir las actuaciones y valorar su impacto sobre una parte de la población doblemente afectada por la discriminación: las mujeres con discapacidad.

### Estructura del Plan

La estructura de este Plan de Empleabilidad andaluz incide en seis áreas coordinadas y complementadas entre sí que abordan la mejora de las tasas de empleo de las personas con discapacidad desde varios prismas.

**Área 1, Coordinación, movilización y participación de todos los agentes**, compuesta por varios objetivos. El primero de ellos aborda la **coordinación institucional**, centrándose en mejorar la coordinación, colaboración y comunicación entre los organismos públicos con competencia en el Plan para diseñar acciones conjuntas que mejoren la integración laboral de las personas con discapacidad. Junto a ello, menciona la **sensibilización de todos los agentes**, proponiendo cambiar la imagen y comprensión de las necesidades, oportunidades y contribución de las personas con discapacidad al mundo laboral, al tiempo que

aboga por facilitar a los discapacitados y sus familias, al movimiento asociativo y la sociedad en general, el conocimiento de los recursos existentes para la integración laboral de este colectivo. El apartado de **estudios e investigación**, tiene como objetivo mejorar el conocimiento sobre la situación laboral y formativa de las personas con discapacidad en Andalucía, para evaluar las políticas, orientar la toma de decisiones y mantener informada y sensibilizada a la opinión pública en general.

**Área 2, Acceso y permanencia en el empleo**. Este apartado recoge la potenciación de servicios de **orientación e intermediación** dotados de personal especializado, aprovechando las sinergias existentes y dotando de una mayor eficacia a los mecanismos actuales. En esa línea, incluye la garantía a todas las personas con discapacidad de acceso a la información, asesoramiento y orientación laboral, junto con la promoción del contacto y el conocimiento mutuo entre las empresas y los trabajadores discapacitados.

La **formación para el empleo** es otra de las líneas principales del Plan, garantizando una oferta formativa ocupacional accesible y adaptada a los distintos colectivos, de manera que sean recursos disponibles en igualdad de oportunidades. También es necesario proporcionar una formación para el empleo eficaz, de calidad y diversificada, para hacer frente a las necesidades de las personas con discapacidad y del mercado laboral. En esta área se destaca dentro del **fomento de la contratación**, la potenciación de los Centros Especiales de Empleo como fórmulas laborales de aprendizaje y tránsito al empleo ordinario. Del mismo modo, se plantea como objetivo aumentar la contratación de personas con discapacidad en empresas en régimen normalizado, con acciones que

mejoren el conocimiento de la discapacidad por parte del empresariado y la implicación de los agentes económicos y sociales en la inserción laboral de este colectivo.

En lo relativo a los **instrumentos que alternan formación y empleo**, incide en incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas de Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo como vía de conocimiento y acceso al mercado de trabajo. Junto a ello, estipula el cumplimiento de la **reserva** de un 2 por ciento de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas con 50 o más trabajadores. Finalmente, esta área recoge entre sus líneas el empleo público, garantizando el acceso al **empleo público** de las personas discapacitadas en igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta sus necesidades específicas.

Otra de las líneas que se puntan en el Plan es el desarrollo de ayudas para el **empleo con apoyo**, que tienen por objeto incentivar proyectos integrales de fomento de empleo que incidan en la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de acciones de apoyo y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo en las materias que resulten necesarias.

**Área 3, Apoyo a la iniciativa empresarial.** El apartado de **apoyo al autoempleo** apuesta por el fomento de la iniciativa empresarial de autoempleo, así como el diseño, mejora y puesta en marcha de instrumentos eficaces de apoyo al autoempleo para las personas con discapacidad. En lo relativo al **apoyo a la creación de empresas**, el Plan se centra en fomentar y facilitar la creación de empresas por personas con discapacidad, al igual que su contratación en empresas de Economía Social.

**Área 4, Adecuación del entorno laboral.** En este apartado, el texto apunta medidas relacionadas con la **accesibilidad**, promoviendo la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación en los espacios laborales y la **adaptación del puesto de trabajo**, garantizando que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera autónoma y adaptada a sus necesidades. En lo que respecta a la **prevención de riesgos laborales**, se persigue mejorar el conocimiento sobre las necesidades de este colectivo y llevar a cabo actuaciones específicas que garanticen la seguridad en el trabajo de las personas con discapacidad, de manera que puedan acceder a cualquier puesto y entorno laboral en igualdad de condiciones. La **negociación colectiva**, citada en el Plan, aboga por promover el reconocimiento de los derechos laborales de los discapacitados y potenciar estos acuerdos como herramienta clave para conseguir la igualdad de los derechos laborales.

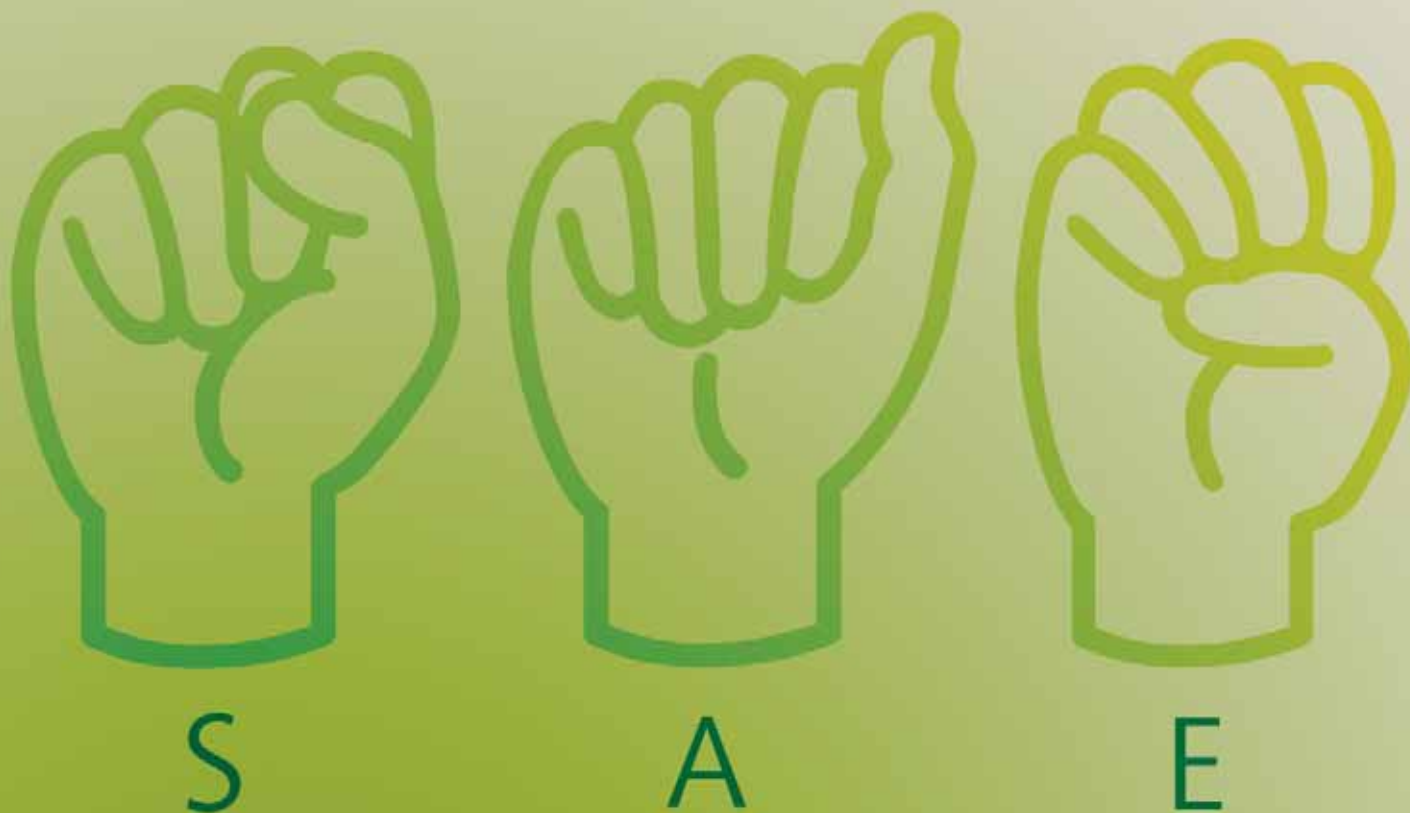
**Área 5, Educación.** Dentro de la **formación reglada**, es preciso fomentar la escolarización del alumnado con discapacidad en las enseñanzas no obligatorias y orientar su tránsito del ámbito educativo hacia la vida profesional, proporcionando una oferta formativa adecuada, un apoyo integral, hacia y en la transición, y un seguimiento del proceso. También se incide en el fomento de la formación y el uso de las nuevas tecnologías para reducir la brecha digital. En el apartado de **estudios universitarios**, el Plan garantiza el acceso, la igualdad de oportunidades y la integración y participación de los estudiantes con discapacidad en las universidades andaluzas, junto con la promoción de la incorporación de los estudiantes graduados universitarios con discapacidad al mercado laboral.

**Área 6, Apoyo específico.** De forma más concreta, en el ámbito de la **mujer con discapacidad** incorpora medidas para promover la integración laboral de ésta con acciones orientadas a superar barreras socio-culturales en torno al género y la discapacidad. En cuanto a los **colectivos vulnerables**, se potencia la participación de las personas con enfermedad mental en el mercado de trabajo, incidiendo en la sensibilización del empresariado y en la potenciación de sus capacidades de inserción laboral. La promoción de la integración de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria y de los discapacitados que viven en zonas rurales mediante acciones orientadas a facilitar el acceso a los recursos de formación y empleo, completan este apartado, en el que también se incide en la promoción de la integración laboral de grupos de personas con discapacidad con especiales dificultades para participar en el mercado de trabajo.

Durante el mes de octubre quedará constituida una Comisión Permanente de Seguimiento integrada por representantes de los departamentos con competencia en la elaboración del mismo. Su finalidad es realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas de las diferentes Áreas anteriormente descritas, así como de las que se deriven de protocolos establecidos entre otros organismos públicos durante la vigencia del Plan.

En líneas generales, este impulso de la Consejería de Empleo para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad no sólo se centra en incrementar la creación de más empleo, sino que incide en que esté basado en los principios de igualdad, solidaridad y seguridad, al tiempo que apuesta por que se dé a conocer el potencial que puede aportar este colectivo para el desarrollo social y económico de Andalucía.





## **Actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo en materia de discapacidad**

La mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y su inclusión en igualdad de condiciones en la vida social, económica y laboral de la comunidad, es una línea estratégica de la Junta de Andalucía. Teniendo siempre presente la importancia que tiene para este colectivo la integración en el mercado laboral, la Consejería de Empleo viene realizando una apuesta decidida en ese sentido, implementando medidas que contribuyan a generar empleo, en condiciones de igualdad, incidiendo en la formación y en la mejora permanente de su empleabilidad, facilitando con ello su acceso al mercado laboral.

En los últimos años, la Junta de Andalucía viene impulsando de forma decidida y constante el empleo de las personas con discapacidad mediante nuevas medidas y estrategias que incidan de forma integral en sus necesidades y abarquen todos los aspectos susceptibles de ser mejorados. Por ello, la Consejería de Empleo, a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), ha emprendido numerosas iniciativas para reducir la desigualdad de oportunidades de este colectivo e incrementar su presencia en el mercado de trabajo.

**Desde el SAE se ha trabajado de forma coordinada para que las medidas implementadas, centradas en superar las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad, fomenten el acceso, la permanencia y la promoción del empleo y contribuyan a crear una sociedad más justa e igualitaria.**

### Mejorando la empleabilidad

Reunir la formación y las cualidades que se reclaman para los nuevos puestos de trabajo es una de las principales condiciones para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, enfocada a reconducir y entrenar actitudes para incrementar la inserción laboral del demandante de empleo. En esa línea, hacer efectivo el derecho a la empleabilidad es una prioridad de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral del SAE, que realiza un esfuerzo constante, a través del trabajo diario, para la integración plena, real y efectiva de las personas con discapacidad.

Por una parte, con el desarrollo de medidas recogidas en el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad de Andalucía (2007-2013). Entre ellas destaca la medida 2.1.1.2., basada en "Desarrollar los niveles de coordinación entre las Oficinas del SAE y los Servicios de Orientación especializa-

### Personas con discapacidad atendidas. Enero-junio 2008

#### Programas de orientación e inserción (Red Andalucía Orienta)

	Hombres	Mujeres	Total
Programa Adalucía Orienta	4.634	3.724	8.358
Programa de Acompañamiento a la Inserción	1.061	630	1691
Programa de Acciones Experimentales	155	119	274
Programa de Experiencias Profesionales	88	116	204
	<b>5.938</b>	<b>4.589</b>	<b>10.527</b>

Fuente: Consejería de Empleo

dos". Dicha medida permite que las personas con discapacidad que se inscriben como desempleadas y no han recibido anteriormente servicio de orientación en Andalucía Orienta, realicen un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI). Para difundir y acercar este servicio, mensualmente se realiza un envío postal a todas las personas con discapacidad de nueva inscripción, invitándolas a iniciar dicho itinerario, junto con un dossier informativo. **Esta acción se inició en 2007, año en el que se pusieron en marcha 9.438 nuevos IPI con personas desempleadas con discapacidad. De igual modo, en el primer semestre de 2008 se han iniciado 4.972 nuevos itinerarios, un 5% más respecto al mismo periodo del año anterior.**

Por otra parte, el Servicio de Intermediación Profesional, en la instrucción 2/2008 de 10 de junio de 2008, por la que se establece el procedimiento para la gestión de ofertas de empleo en las Oficinas del SAE, ha dispuesto, entre otros aspectos, que todas las ofertas de empleo dirigidas a dicho colectivo sean difundidas, no sólo a través de la red de oficinas, sino por la oficina virtual del SAE, lo que permitirá mayor visibilidad e información sobre las ofertas de las que dispone este organismo.

Junto a ello, se han promovido una serie de estudios relacionados con el ámbito de la discapacidad, subvencionados por la Orden de 26 de diciembre de 2007 (Programa de Estudios y Difu-

sión sobre el Mercado de Trabajo). Coordinados desde el Servicio de Orientación Profesional e Inserción, tienen el objeto de contribuir al conocimiento de este colectivo y a evitar su invisibilidad.

El primero, '**Estudio sobre acciones de integración laboral de personas con trastorno mental severo**', comenzó a elaborarse en diciembre de 2007 y finalizará en noviembre de 2008. Realizado en colaboración con la Federación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM), el proyecto permite contrastar la eficacia de las estrategias de inserción directa en empresas ordinarias de personas con trastorno mental severo, empleadas en diferentes contextos laborales. Tiene como horizonte validar en Europa estrategias muy eficaces en EE.UU. y, al tiempo, probar dicha eficacia frente a las estrategias más desarrolladas que se dan en nuestro territorio. También destaca el estudio sobre '**Discapacidad y Empleo en Andalucía**', realizado en colaboración con la Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica en Andalucía (CANF-COCEMFE) que se está desarrollando entre diciembre del pasado año y noviembre del actual. Como resultados de esta publicación, se pretenden proponer modificaciones en el sistema de recogida de datos para elaborar estadísticas oficiales, introduciendo nuevos indicadores que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y especialmente a las mujeres y personas gravemente afectadas.

**Más formación, más oportunidades**

La formación de las personas con discapacidad es un elemento clave para que su integración en la sociedad y el mercado de trabajo se conviertan en realidad. Por ello, desde el SAE se ponen en marcha numerosas iniciativas destinadas a proporcionar una formación adaptada y de calidad a este colectivo. Dentro del Plan de Empleabilidad, la Dirección General de Formación para el Empleo tiene como objetivo garantizar una oferta formativa ocupacional accesible a las personas con discapacidad, para que la formación para el empleo y en el puesto de trabajo, sean recursos accesibles en igualdad de oportunidades. Junto a ello, ha de proporcionar una formación eficaz y diversificada, para hacer frente a las necesidades de las personas con discapacidad y del mercado laboral.

Concretamente, el Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía regula, entre otros, el Programa de FPO dirigido a personas con discapacidad y a colectivos con especial dificultad de inserción laboral. Del mismo modo, el Plan de Empleabilidad contempla como uno de sus objetivos la promoción de la participación del alumnado con discapacidad en todos los cursos de FPO y el fomento de ésta en especialidades requeridas por el mercado laboral.

En esa línea, se subvencionan anualmente acciones formativas que son desarrolladas en toda Andalucía por entidades y asociaciones dedicadas a la atención de este colectivo. **Entre 2005 y 2007 se concedieron subvenciones para cursos de FPO por valor de más de 16 millones de euros para financiar casi 600 acciones formativas dirigidas a personas con discapacidad, en las que participaron**

**6.609 beneficiarios.** Por años, en 2005 se destinaron 5.325.220 euros a casi 200 acciones formativas que contaron con 2.384 alumnos, mientras que en 2006, el presupuesto fue de 5.736.960 euros, y se pusieron en marcha 207 cursos, en los que tomaron parte 2.532 personas con discapacidad. Finalmente, en 2007 se emprendieron 157 actividades formativas por valor de 5.398.438,54 euros y en las que participaron 1.693 personas.

Entre las especialidades impartidas se encuentran la de jardinero, ofimática, atención al público, alfarero ceramista, carpintero, diseñador web, monitor deportivo, fontanero, iniciación a Internet, celador sanitario, monitor en lengua de signos, cocinero o experto en limpieza de inmuebles.

**Junto a ello y, en el apartado de acciones de acompañamiento en la formación, desde 2004 y hasta la actualidad se viene desarrollando el Proyecto de implantación de lenguaje de signos en los cursos de FPO.** Sus antecedentes parten de la necesidad detectada en los cursos no dirigidos específicamente al colectivo de personas sordas, en los que era difícil garantizar el servicio de intérpretes de lengua de signos, al no poder saber a priori si iba ser necesario. No obstante, se corría el riesgo de que el alumno sufriese algún trato discriminatorio y suponía un verdadero obstáculo para su participación en dichos programas, aunque reuniese los requisitos para ello.

Conscientes de la necesidad de adoptar medidas al respecto, el SAE firmó el 19 de diciembre de 2004 un convenio de colaboración con la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS), que supuso un proyecto novedoso y un apoyo público a una experiencia piloto a nivel de toda Andalucía. Desde entonces y, debido a su buena acogida, se ha venido renovando anualmente. El convenio contempla la

puesta en marcha de una serie de actuaciones para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad auditiva a los cursos de FPO, proporcionándoles un intérprete en lengua de signos que les asiste desde que demandan información acerca de las ofertas formativas de FPO -tanto en entidades públicas como privadas-, durante la participación en los procesos selectivos y en el desarrollo de la acción formativa, si resultan seleccionadas. Además, también contempla un asesoramiento a la entidad que imparte el curso para adaptar los contenidos y materiales didácticos a las características de las personas con discapacidad auditiva.

Este servicio se presta gratuitamente a toda persona con discapacidad auditiva que lo requiera, sin que suponga gasto alguno a las entidades que imparten acciones formativas en las que participa este colectivo.

Por otro lado, dentro de la línea de actuación destinada a facilitar la incorporación de los discapacitados auditivos a los cursos de FPO, se ha subvencionado la elaboración de un material didáctico en soporte audiovisual denominado 'Accesibilidad a la comunicación en la formación en prevención de riesgos laborales'.

**Fomento del empleo en igualdad**

Desde su creación en 2002, el SAE, como entidad gestora de la política de empleo de la Junta de Andalucía, ha desarrollado nuevas medidas y estrategias para apoyar el empleo de los colectivos con especiales dificultades para el acceso y permanencia en el empleo. Muestra de ello es el citado Plan de Empleabilidad, concebido como una estrategia, con un enfoque integral, que contempla actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral.



Su objetivo no radica únicamente en la creación de más empleo sino en apoyar un empleo de calidad, poniendo a disposición de las personas con discapacidad los recursos formativos, sociales y de empleo necesarios para superar las barreras que les impiden participar en igualdad en el mercado laboral. Dentro del mismo, la Dirección General de Fomento e Igualdad en el Empleo, tiene un papel destacado en el impulso de la contratación de las personas con discapacidad y en la gestión de aquellos instrumentos del SAE que alternan formación y empleo.

En esa línea, el desarrollo del Plan se caracteriza por poner en marcha nuevos instrumentos que fortalecen los programas que ya estaban desarrollándose y por articular medidas e iniciativas innovadoras. De este modo, con el Decreto 58/2007, se amplía y mejora el apoyo ofrecido en años anteriores al empleo de personas con discapacidad, a través de incentivos a su contratación por parte de empresas ordinarias y de Centros Especiales de Empleo (CEE).

Concretamente, se extienden los incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad a todas las empresas ordinarias (con independencia del tamaño de su plantilla) y se elevan los incentivos en caso de transformaciones de contratos temporales en indefinidos. Con esta nueva norma se introducen los siguientes cambios:

- > Se eleva un 32% las ayudas a las empresas que contraten con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad, situándose en 4.750 euros por contrato realizado.
- > En caso de transformación de los contratos temporales en indefinidos, aumenta un 8%, situándose la ayuda en 3.907 euros por cada contrato.
- > Ayuda para adaptar puestos de trabajo, eliminar barreras o comprar equi-

pos que garanticen su protección personal para evitar accidentes laborales.

**Entre 2004 y 2008 se ha apoyado desde la Consejería de Empleo la contratación estable de 2.333 personas con discapacidad en empresas ordinarias, de las que el 28% son mujeres.**

Los CEE son empresas acreditadas por la Consejería cuya plantilla está formada por, al menos, un 70% de personas con discapacidad. Con el ya mencionado Decreto 58/2007, se potencian e introducen incentivos al establecimiento de enclaves laborales, que se creen mediante contratos entre una empresa y un CEE para realizar obras o servicios. También incorpora ayudas a la contratación indefinida de las personas trabajadoras integrantes de las unidades de apoyo a la actividad profesional con las que cuentan algunos centros.

**En el mismo periodo se han otorgado ayudas para crear 3.168 puestos de trabajo y 30.776 ayudas para el mantenimiento del empleo en CEE.**

Ya en 2007, la Dirección General de Fomento e Igualdad en el Empleo puso en marcha medidas previstas en el Plan de Empleabilidad. Mediante la Orden de 11 de mayo se regularon los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo, donde se encuentra 'empleo con apoyo'. Su objetivo es desarrollar proyectos que generen posibilidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de trabajadores. Con este fin, se incentivan proyectos integrales de fomento de empleo que incidan en la inserción laboral, desarrollando acciones de apoyo y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo en las materias que sean necesarias. Sus destinatarios son personas con discapacidad inscritas en

**Contratos estables realizados a personas con discapacidad. Andalucía 2004-2008**

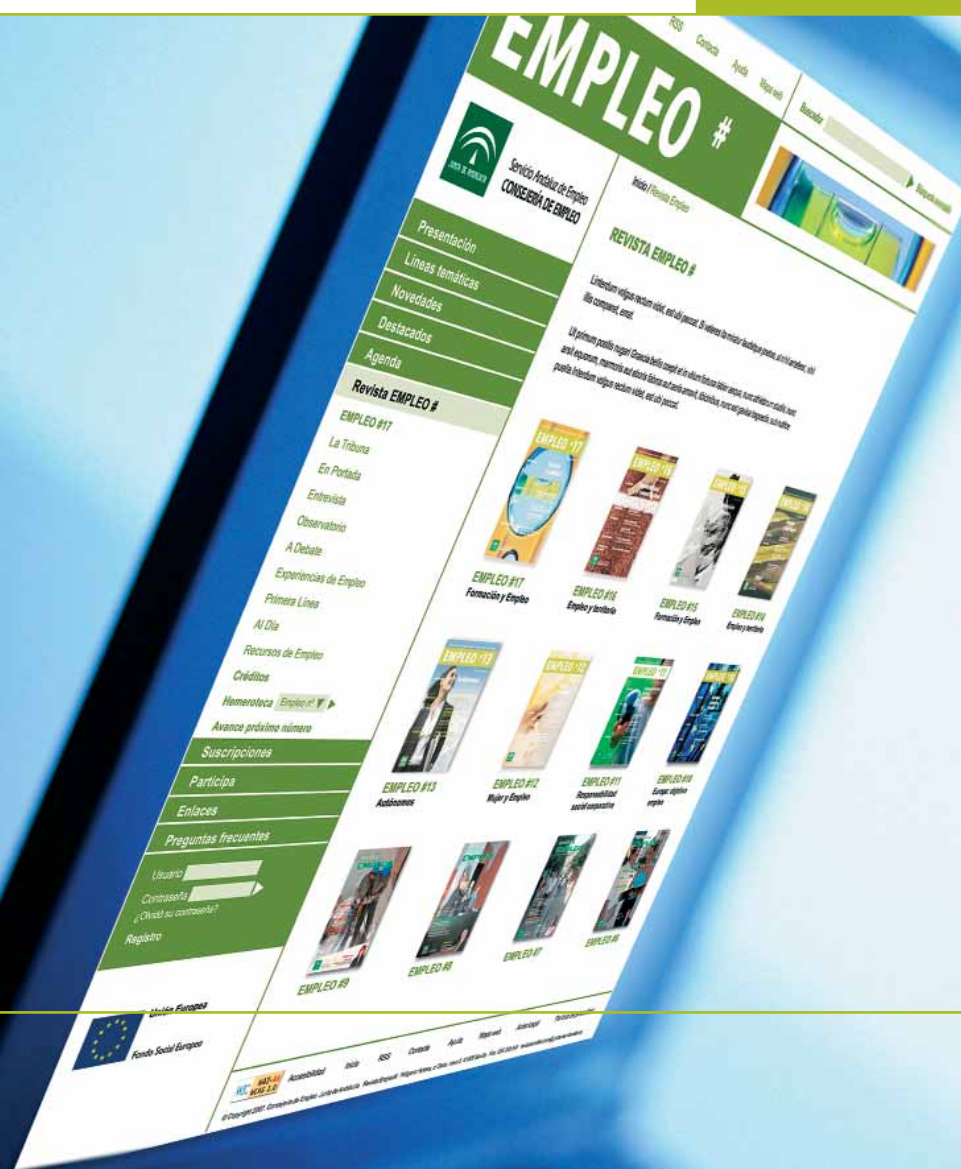
Hombres	Mujeres	Total
1.689	644	2.333

Fuente: Consejería de Empleo

el SAE como demandantes de empleo, con preferencia de las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% y las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%. **Acogidos a este programa, se han puesto en marcha 6 proyectos que han conllevado la contratación de 118 personas que acompañarán en su puesto de trabajo a 493 personas con discapacidad.**

Por último, para incrementar la participación de personas con discapacidad en el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, la norma que regula dicho programa dispone la reserva de un cupo para estas personas, de al menos el 5% de las plazas. Esta medida se incorporó en la última regulación del Programa aprobada a finales de 2006. **En los últimos cuatro años, 1.040 personas con discapacidad han participado en el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.**

Con carácter integral, la Junta de Andalucía ha trabajado intensamente desde sus diversos frentes de competencia para seguir profundizando medidas que mejoren la situación laboral de las personas con discapacidad, acentuando la importancia de la comunicación y coordinación institucional. Todo ello, con el fin de aumentar la participación de este colectivo en el mercado de trabajo y sensibilizar a la sociedad sobre sus potencialidades en relación al empleo.



## **Empleo# + accesible**

La Revista Empleo# ofrece ahora más recursos en Internet para todos a través de Empleo On Line. Dotada de novedosas funcionalidades y recursos, la nueva página web de la Revista se ha desarrollado con el objetivo de mejorar la calidad del servicio de información y consulta que ofrece este canal de comunicación de la Consejería de Empleo, convirtiéndolo en un medio más eficaz y flexible que la anterior versión y garantizando a sus usuarios un nivel de accesibilidad Doble A en su navegación.

Desde su lanzamiento en octubre de 2002, la Revista Empleo# editada por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, se ha consolidado como un eficaz instrumento de comunicación interna y externa, que ha permitido difundir la labor de la Consejería de Empleo. Dirigida a un amplio segmento de público, cuenta también con una versión digital que permite a sus usuarios consultar sus contenidos a través de la red.

Pese a estar dotada de unas características técnicas limitadas, esta página web recibía un importante número de visitas, contando durante el año 2007 con un total de 25.000 usuarios, 40.000 visitas, 200.000 páginas vistas y un promedio de 5,2 páginas vistas por visitante. De igual modo, ocupa el primer puesto en los principales motores de búsqueda al introducir términos como 'Revista de Empleo' o 'Revista Empleo', por encima de otras 644.000 páginas web que contienen esa referencia. Además, coincidiendo con el lanzamiento de cada número, 4.500 suscriptores de la edición online reciben un 'newsletter' digital con el sumario de contenidos de la publicación.

**Sin embargo y pese a estas cifras, la Revista Empleo# ha ido introduciendo a lo largo de estos años numerosas mejoras en su versión impresa que no tenían correlación en la citada versión digital. Por ello, se planteó la necesidad de afrontar un proceso de cambio tecnológico que dotara a este canal de comunicación de nuevas funcionalidades y recursos. El resultado es Empleo On Line, una nueva web más eficaz y flexible, capaz de gestionar importantes volúmenes de información y de hacer más accesible el conocimiento acumulado. Junto a ello, contribuye a eliminar barreras en la comunicación con algunos de sus**

**usuarios gracias a las mejoras de accesibilidad y usabilidad a las que se ha sometido.**

### Empleo para todos

El diseño de la web, cumple con las pautas establecidas por la WAI (Iniciativa de Accesibilidad Web) en el Nivel de Conformidad Doble A: el análisis, diseño e implementación de la página se han desarrollado según dichas condiciones, dando como fruto una web con un diseño claro y estructurado, con funcionalidades sencillas pero completas y una navegabilidad amigable, ordenada, sin callejones sin salida ni posibilidad de desorientación. Por ello, permite el acceso y uso de un mayor número de personas, independientemente de sus propias limitaciones o de aquellas derivadas del contexto, permitiéndoles entender, percibir, navegar e interactuar con la página, aportado a su vez contenidos.

Entre algunos de los aspectos que verifican que Empleo On Line es accesible para distintos colectivos se encuentran los formularios, debidamente etiquetados y sobre los que se puede navegar con el tabulador, o las imágenes, ya que todas ellas poseen un texto alternativo para que el lector pueda describir la imagen y no se oculte información, junto a la descripción de audio con la que cuentan los videos. Asimismo, el tamaño de fuente es relativo, con lo que se puede aumentar y disminuir la letra de todos los menús y textos.

En esa línea, Empleo On Line posee contenidos multimedia que ofrecen la posibilidad de añadir una leyenda lo suficientemente descriptiva para que no se oculte información y no exige una petición de respuesta en tiempo limitado. Junto a ello, sus formularios siguen un orden lógico y dispone de

un menú siempre visible. Asimismo, la página cuenta con mecanismos de navegación claros e intuitivos y con gráficos que aclaran el contenido, así como alternativas para el formato de presentación de la información.

### Últimos avances

Esta plataforma de difusión a través de Internet abre un amplio campo de posibilidades a todos sus usuarios. El potente gestor de contenidos elegido para la nueva web, basado en software libre, mejora la localización y el acceso a la información contenida en la página, optimizando las consultas por parte de los usuarios. Éstos pueden organizar la información según el tipo de contenidos que necesiten y pueden realizar búsquedas avanzadas sobre todo el material elaborado y recopilado en la página. Empleo On Line ofrece asimismo una mayor agilidad y frecuencia de actualización, y permite a los suscriptores la posibilidad de recibir de forma periódica boletines informativos con novedades de la página, junto con avances del contenido de la edición impresa.

Por otra parte, el portal de la Revista Empleo# se presenta como un espacio de encuentro destinado a fomentar el intercambio de ideas, sugerencias y opiniones. Los usuarios de la web pueden participar en el apartado de sugerencias y consultas o colaborar con la publicación remitiendo artículos o preguntas a los futuros entrevistados y gestionar de forma directa su suscripción. También destaca por favorecer la conexión con otras redes de conocimiento, permitiendo aprovechar la información por parte de otros dispositivos mediante la sindicación de contenidos (vía RSS) y la conexión con otros servicios de la Consejería de Empleo.





## **La Consejería de Empleo se renueva**

Los cambios que la VII legislatura ha traído consigo en las diferentes consejerías y órganos de Gobierno de la Junta de Andalucía han tenido también su reflejo en la Consejería de Empleo y el Servicio Andaluz de Empleo. Con la renovada organización, realizada en consonancia con el reconocimiento de los nuevos derechos sociales que aparecen recogidos en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, Empleo ha pasado a liderar las competencias relacionadas con igualdad y empleabilidad, teniendo como horizonte la consecución de un empleo de calidad en Andalucía, más estable, más seguro y más igualitario en todas sus vertientes.

## Consejería de Empleo Organigrama

El inicio de una nueva legislatura ha traído consigo la remodelación de 11 de las 15 consejerías que componen la Junta de Andalucía, entre las que se encuentra la Consejería de Empleo y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). De este modo, la Consejería de Empleo ha visto modificada su estructura para ajustarse al reconocimiento de nuevos dere-

chos sociales recogidos en el Estatuto de Autonomía para Andalucía así como a las competencias que a esta Consejería atribuyen la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, especialmente en lo referente al régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, regulado en el capítulo III de su Título II.



**Consejero de Empleo**

Antonio Fernández García



**Viceconsejero**

Agustín Barberá Salvador



**Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo**

Antonio Toro Barba



**Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**

Mercedes Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer



**Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía**

Joaquín Jesús Galán Pérez

**La Consejería de Empleo se renueva**

**OBSERVATORIO**

**35**



**Secretaria General Técnica**

Lourdes Medina Varo



**Directora General de Seguridad  
y Salud Laboral**

Esther Azorit Jiménez



**Director Gerente del Instituto  
Andaluz de Prevención  
de Riesgos Laborales**

Antonio Márquez Moreno



**Director General de Trabajo  
y Seguridad Social**

Juan Márquez Contreras

**Delegados Provinciales**



**Directora General  
de Empleabilidad  
e Intermediación Laboral**

Ana María Ancín Ibarburu



**Directora General de Fomento  
e Igualdad en el Empleo**

Dolores Luna Fernández



**Directora General de Formación  
para el Empleo**

María José Lara González

**Servicio Andaluz de Empleo**



**→ Delegados Provinciales de Empleo****Almería**

Francisca Pérez Labora

**Cádiz**

Juan Manuel Bouza Mera

**Córdoba**

Antonio Fernández Ramírez

**Granada**

Luis Manuel Rubiales López

**Huelva**

María José García Prat

**Jaén**

Manuel León López

**Málaga**

Juan Carlos Lomeña Villalobos

**Sevilla**

Antonio Rivas Sánchez

A nivel interno, los cambios han tenido influencia en la Dirección General de Fomento del Empleo, que pasa a denominarse Dirección General de Fomento e Igualdad en el Empleo, aumentando sus competencias en esta última materia, uno de los ejes del nuevo periodo. De igual modo, la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral adquiere capacidades en el ámbito de la empleabilidad y, por tanto, cambia su denominación a la de Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral.

En líneas generales, la Consejería de Empleo cuenta con atribuciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas; prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de los trabajadores. Junto a ello, le competen las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su participación en la negociación colectiva y su seguridad y salud laboral.

Tiene competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo y las políticas activas de empleo relacionadas con el fomento del empleo de calidad, cualificado y estable; la promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales; la Formación Profesional para el empleo, promoviendo la inserción laboral de los desempleados y la cualificación profesional de los ocupados. Igualmente, cuenta con atribuciones en materia de intermediación laboral, mediante la cualificación de la demanda y la animación de la oferta de empleo, ajustando eficazmente las mismas; orientación e inserción profesional para los demandantes de empleo mediante el establecimiento de itinerarios personalizados y de acompañamiento al empleo y la ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en Andalucía, así como la participación en los programas e iniciativas comunitarias en la materia.

Destacan los nuevos nombramientos de Ana María Ancín como directora general de Empleabilidad e Intermediación Laboral, María José Lara como directora general de Formación para el Empleo y de Dolores Luna como directora general de Fomento e Igualdad en el Empleo. Por su parte, el SAE cuenta con los siguientes órganos directivos: Dirección-Gerencia, con rango de Viceconsejería, presidida por Antonio Toro; Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral, Dirección General de Fomento e Igualdad en el Empleo y Dirección General de Formación para el Empleo. La Secretaría General Técnica la ocupa Lourdes Medina y el director general de Trabajo y Seguridad Social es Juan Márquez.

# **A DEBATE**

## **Empleo y discapacidad**

**Miguel Ángel Cabra de Luna**  
Fundación ONCE  
Comité Español de Representantes de  
Personas con Discapacidad (CERMI)

## **Reflexiones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Andalucía**

**Rosa María Díaz Jiménez**  
Universidad Pablo de Olavide  
de Sevilla



## Miguel Ángel Cabra de Luna

**Fundación ONCE.  
Comité Español de Representantes de Personas  
con Discapacidad (CERMI).**



Miguel Ángel Cabra de Luna nació en Málaga y es Doctor en Derecho por la Universidad de Granada. Diplomado en Alta Dirección de Empresas por el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) de la Universidad de Navarra (1990), fue Secretario General de Cruz Roja Española y desempeñó cargos de responsabilidad en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Actualmente es director de Relaciones Sociales e Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE y jefe de la Asesoría Jurídica del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Es vocal del Consejo del Real Patronato sobre Discapacidad y portavoz de la Comisión de Expertos de Legislación sobre Discapacidad desde junio de 2004. También ejerce como consejero del Comité Económico y Social Europeo en representación de la Confederación Empresarial para la Economía Social (CEPES) desde 1998. Autor de diversos libros y artículos relativos al tercer sector, el empleo, la Seguridad Social y las personas con discapacidad así como a la Economía Social.

## Empleo y discapacidad

Los más recientes enfoques y modelos científicos que nos acercan al mundo de la discapacidad ponen un mayor énfasis sobre los derechos y menos sobre las deficiencias y minusvalías. Este paradigma tiene su elemento nuclear en el reconocimiento y garantía de derechos plenos en todos los órdenes de la vida, social, política, cultural, y ya inspira de forma contundente la normativa y la acción política e institucional a todos los niveles: estatal, internacional y europeo. Esto ha sucedido porque las propias personas con discapacidad se han convertido en activistas políticos y sociales; se unieron para condenar su estatus como 'ciudadanos de segunda clase' y reorientaron la atención hacia el impacto de las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos, que 'discapacitaban' a las personas con deficiencias. La participación política de las personas con discapacidad y sus organizaciones abrió un nuevo frente en el área de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria. El CERMI, como entidad que agrupa a la inmensa mayoría de las personas con discapacidad de España es un ejemplo de esa unión creadora que nos impulsa hacia la plena igualdad.

Ejemplo del fruto de esta acción solidaria y participativa es que la misma es la principal causa y razón de los avances legislativos y políticos producidos en los últimos años. A nivel internacional, resulta muy relevante la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en la ONU el 13 de diciembre de 2006 y que ha entrado ya en vigor en España y debe ser objeto de transposición en nuestro país. No se puede olvidar tampoco, la acción intensa de la Unión Europea, cuyo Tratado contempla como política propia la lucha contra la discriminación en diversos ámbitos y que aprobó una serie de Directivas, tales como la 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Pero, sin duda, es en el ámbito español, quizás por su relativo atraso respecto otros países socialmente más avanzados, donde se han introducido en la última década más novedades legislativas y políticas, tras aquella gran Ley iniciática que fue la LISMI del año 1982: la Ley 51/2003, LIONDAU, los Planes de Acción para las personas con discapacidad, la Ley 62/2003, sobre medidas de igualdad



en el empleo y la ocupación, los Planes de Accesibilidad y los dos Planes de Empleo para las personas con discapacidad (del año 1997 y 2002) son algunos ejemplos dignos de mención.

Nuestras sociedades se han organizado en torno al mundo de las ocupaciones y el empleo, y muchos de nuestros valores y principios morales se basan en la relación de los individuos con las actividades productivas. Disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social.

Sin embargo, las personas con discapacidad en España no disfrutan mayoritariamente del derecho a trabajar. Las personas con discapacidad inactivas, es decir, las que ni trabajan ni buscan trabajo, supera los dos tercios de las personas del mismo grupo en edad de trabajar, mientras que sólo alrededor de una cuarta parte están ocupadas. Esta situación se agrava a medida que la discapacidad es más severa y en el caso de las mujeres, que sufren una clamorosa situación de multidiscriminación.

El Acuerdo de 1997 entre el Gobierno y el CERMI promovió la regulación de medidas alternativas para intentar generalizar la cuota de reserva del 2% de los empleados en las empresas de 50 ó más trabajadores y una mejora de los incentivos a la contratación y la formación profesional. El Acuerdo del año 2002, fomentó una mejora de los incentivos a la contratación, especialmente mujeres, las medidas de intermediación laboral e impulsó nuevas líneas de trabajo tales como la modernización de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, el empleo con apoyo y los enclaves laborales. A pesar de los avances logrados, la situación sigue siendo insatisfactoria.

Ahora entramos en una nueva legislatura y el Gobierno se ha comprometido a aprobar una nueva '**Estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad**', ya prevista en la Ley 43/2006, sobre mejora del crecimiento y el empleo, y a aprobarla en consenso con los agentes sociales y con el CERMI.

Una Estrategia es necesaria para establecer el marco general de las políticas a desarrollar a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, para conseguir las siguientes finalidades:

> Dotar de coherencia y racionalidad las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.



> Generar un cambio significativo en las políticas de empleo de las personas con discapacidad.

> Lograr un empleo de calidad para todos.

La Estrategia tendrá dos **objetivos generales o estratégicos**:

> Aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.

> Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Los principios que inspirarán esta nueva Estrategia son los siguientes:

> **Fomentar la actividad laboral:** para aumentar el empleo, resulta imprescindible contar con las personas con discapacidad. El término de 'persona con discapacidad' no debe considerarse en absoluto sinónimo de 'incapaz para el trabajo'. Un elemento fundamental de la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad consiste en crear mecanismos que produzcan un fuerte estímulo ('motivación') hacia la vida laboral activa.

> **Enfoque global:** estas acciones deben adoptarse en diversos ámbitos (educación, Seguridad Social, fiscalidad, en-

tre otros) ya que abordarlo sólo desde las políticas de empleo no dará el resultado perseguido.

> **Mejorar la actitud y responsabilidad de las personas con discapacidad:** se han de realizar todos aquellos esfuerzos que se crean necesarios para la inclusión y apoyo de las personas con discapacidad, para propiciar que éstas, sus familias y las entidades prestadoras de servicios, pongan todo su empeño en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

> **El compromiso de las empresas:** la implicación de los empleadores es esencial para una satisfactoria incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad.

> **El compromiso de las Instituciones Públicas:** a todos los niveles, las Administraciones (Estado, Comunidades Autónomas, Locales e Institucionales) deben ser motor del cambio en las políticas.

> **Igualdad entre hombres y mujeres:** un enfoque que tenga en cuenta la multiexclusión de las mujeres con discapacidad.

> **Diálogo social:** una aproximación mutua del sector y los interlocutores sociales y una sugerencia sobre la potenciación de la discapacidad en la negociación colectiva.

Las medidas que se pondrán sobre la mesa, con el fin de ser abordadas progresivamente, supondrán una **completa renovación de las políticas de empleo hacia nuestro colectivo, comprendiendo:**

> Hacer progresivamente realidad el derecho a la **accesibilidad en los centros de trabajo ('ajustes razonables')**, desarrollando adecuadamente la legislación que traspone la Directiva de Igualdad en el empleo (78/2000/CE) y mejorando todo el sistema de ayudas y servicios a la adaptación de los puestos de trabajo.

> Actualizar las **ayudas a la contratación y al autoempleo** de los trabajadores con discapacidad, impulsando también el teletrabajo, fórmulas todas ellas adaptables para ofrecer nuevas oportunidades de empleo.

> Hacer que la **contratación pública y las subvenciones** oficiales sean también un mecanismo para avanzar en la igualdad en el empleo.

> Seguir avanzando en la igualdad también en el **empleo público**.

> Revisar en profundidad, para modernizar y actualizar, el marco regulador y de las ayudas a los **centros especiales de empleo**, removiendo también los obstáculos normativos que se presentan para incrementar los enclaves laborales.

> Dar un nuevo impulso a la **cuota** de reserva, corrigiendo las disfunciones de las medidas alternativas que están reduciendo su potencial de creación de empleo.

> Mejorar la **formación** de las personas con discapacidad, mediante la adaptación de la oferta a las necesidades del colectivo.

> Dar la importancia que se merecen los **centros ocupacionales y las prácticas prelaborales**.

> Fomentar la **sensibilización** de empresas y trabajadores, mediante la divulgación de buenas prácticas, la responsabilidad social corporativa, la negociación colectiva y el trabajo conjunto con las organizaciones de las personas con discapacidad, en el marco de un fuerte diálogo social.

> Ampliar la **participación institucional** del CERMI en el ámbito social.

> Desarrollar el **Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad**, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de diciembre de 2006.

> Hacer que la **protección social** no represente un obstáculo a la actividad laboral o por cuenta propia.

> Hacer frente a la problemática de la **discapacidad sobreenvenida** y promover más activamente el mantenimiento del empleo de las personas que pasan a situaciones de incapacidad en el Sistema de Seguridad Social.

> Abordar medidas fiscales que puedan contribuir a la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Concluyo este artículo con la esperanza de que todo lo citado se apruebe próximamente y sirva para relanzar la formación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, máxime en una coyuntura como la actual, en la que se está destruyendo empleo en España de modo generalizado. A las Comunidades Autónomas les corresponde un importante papel en las políticas activas a favor de los colectivos en riesgos de exclusión como es el de las personas con discapacidad, constituyendo un potente mecanismo para su inclusión así como para su proceso de migración desde el sistema de protección social.

## **Rosa María Díaz Jiménez**

**Universidad Pablo de Olavide de Sevilla**



Rosa María Díaz Jiménez es profesora titular de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, diplomada en Trabajo Social, licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas, y Máster en Investigaciones Feministas y en Dirección de Empresas por la Cámara de Comercio.

En la década de los noventa, como gerente de FEAPS-Andalucía, colaboró en la descentralización y configuración de los dispositivos de promoción y atención a personas con discapacidad intelectual. Actualmente imparte clases de política social y trabajo social con personas con discapacidad en la Facultad de Ciencias Sociales de la UPO.

De su aportación científica destacan el 'Plan de Ordenación de la Red de Centros de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica en Andalucía' (1994), 'Valores y contravalores en las organizaciones sociales' (2001), 'Política Social para las personas con discapacidad' (2002) o 'El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo' (2005).

# Reflexiones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Andalucía

## **Alternativas generadas por las políticas de empleo**

Dos tercios de la población con discapacidad en edad laboral en Andalucía es población inactiva. Esta realidad, similar al resto del territorio del Estado, ha sido uno de los factores por los que las políticas de empleo para personas con discapacidad han sido residuales respecto a las políticas de servicios sociales, las políticas educativas y las de salud.

Las políticas de empleo para el sector, van conformándose tras la aplicación y desarrollo de la Ley 13/1982 de 'Integración Social de los Minusválidos' (LISMI), una ley básica, específica para esta población, que diseña el marco de protección social y abarca todos los sistemas del bienestar, incluido el empleo.

De esta forma, se establecen los objetivos prioritarios en la política de empleo: la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, en los centros especiales de empleo, definidos como empleo protegido. Una u otra alternativa se deben activar, en función a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad.

El desarrollo posterior de la norma consolida y mejora las alternativas de empleo con las que hoy cuentan las personas con discapacidad: desde el empleo selectivo y reserva de hasta el 5% en el empleo público, medidas de fomento específicas, empleo protegido en centros especiales de empleo, medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario -como la figura de los enclaves laborales y el empleo con apoyo-, e incluso llega a regularse la jubilación anticipada de las personas empleadas con discapacidad. Todo ello complementado con otras medidas activas, fundamentalmente la formación.



## Reflexiones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Andalucía

En este proceso han tenido notable relevancia los acuerdos entre el Gobierno y las entidades representativas, Confederación de Representantes de personas con discapacidad (CERMI) en 1997 y 2002, favoreciendo la evolución del mapa de alternativas, y el desarrollo de planes estatales y autonómicos.

En 2008, el Gobierno andaluz aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013. Aquí se hace balance del resultado de las políticas de empleo en estos treinta años y se reconoce la persistencia de la desigualdad de oportunidades en el empleo, comprometiéndose a invertir recursos para desarrollar más de doscientas medidas que permitan mejorar la situación. Según datos del propio Plan, aproximadamente el 4% de la población andaluza son personas con discapacidad en edad laboral (28,7% activa, 45,7% inactiva que puede o podría trabajar; el resto personas jubiladas o con incapacidad laboral permanente).

Además de estas cifras, las desventajas se visualizan con tasas de desempleo superiores a las de la población sin discapacidad, y a menor empleo más posibilidades de pobreza. Cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos peor remunerados y con inferiores posibilidades de promoción profesional que el resto de la población. Cuanto mayor es el grado de discapacidad, menores son las posibilidades de empleo. Se añaden a la proporción, cuestiones de sexo, edad y opciones de convivencia y territorio.

El empleo protegido creado como tránsito al empleo ordinario de las personas con discapacidad con más dificultades, está siendo utilizado como fórmula definitiva para la población activa con discapacidad general.

### El empleo de las personas con discapacidad en Andalucía

En un debate sobre el empleo y las personas con discapacidad me resulta sugerente incorporar la opinión de las personas con discapacidad sobre su propio proceso de inserción, para ello recurro a algunos datos y conclusiones de la investigación 'Situación del empleo de las personas con discapacidad en Andalucía', realizada por la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, que coordiné en 2005. Éste se interesó por la percepción sobre el proceso de inserción laboral de los propios agentes, empleados con discapacidad intelectual, visual, auditiva, física con discapacidad para hablar y con enfermedad mental, en las tres modalidades de empleo que establece la normativa vigente: el empleo público, el empleo protegido y el empleo

ordinario, en las ocho provincias andaluzas. Asimismo, contó con las opiniones de otros agentes implicados en el proceso como familias, empresariado, compañeros de trabajo, profesionales de inserción y responsables de entidades vinculadas con el empleo.

En la próxima figura se resumen los rasgos que pueden aproximarnos a la realidad del empleo de las personas con discapacidad en Andalucía. Así, se sitúan cercanas al empleo público las personas con discapacidad física, las personas con formación universitaria y con formación reglada; las que piensan que el problema de paro general es el principal obstáculo para tener empleo, y las que admiten, o no haber tenido dificultades para su inserción laboral, o cuestiones de discriminación por sexo. Asimismo, personas asociadas al empleo público consideran que el principal facilitador para el empleo son sus características personales.

Las personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual y discapacidad para hablar, se sitúan en el entorno del empleo protegido y con los niveles de formación más bajo. Antes de trabajar estaban en centros ocupacionales o realizando formación no reglada. Han sido usuarios de acciones de orientación. Ven en la discapacidad, la falta de apoyos y la mala suerte, la fuente de las dificultades para encontrar el empleo. Y como facilitadores, apuntan el apoyo de asociaciones, sindicatos y familiares.

Cercanas al empleo ordinario se encuentran fundamentalmente las personas con discapacidad visual (que paradójicamente son las que más grado de discapacidad muestran) y auditiva. Con niveles de formación bajos o con formación para el empleo, que no observan dificultad alguna para acceder al empleo, a pesar de que cuando accedieron, no desarrollaban ninguna actividad preparatoria. Y consideran que nada le ha ayudado a conseguir empleo.

Que las personas con más grado de discapacidad y con poca preparación estén en el mercado ordinario de trabajo, con la situación de competitividad que lo caracteriza, hace pensar que, tras esta modalidad de empleo, están actuando otros factores que 'protegen' y posibilitan que estas personas encuentren trabajo. Los resultados por tanto, arrojan que el empleo ordinario está relacionado con entidades vinculadas a la discapacidad, que ejercen una protección sobre el mismo, por lo que el empleo ordinario, libre de acciones positivas protectoras es considerablemente escaso.

Por otra parte, los factores asociados al empleo público se observan normalizados frente a los procesos de inserción laboral de un ciudadano medio de este país.

**Figura 1. Tipos de empleo y factores de influencia**

	Tipo de discapacidad	Ocupación prelaboral	Formación	Facilitadores	Obstáculos
<b>Empleo público</b>	Física	Formación reglada	Universitaria reglada	Características personales	Genéricos (paro, por sexo, ninguno)
<b>Empleo protegido</b>	> Intelectual > d. de hablar > e. mental	Centro ocupacional	Sin estudios	> Asociaciones > Familias > Sindicatos	Específicos (discapacidad, falta de apoyos, la mala suerte)
<b>Empleo ordinario</b>	> Visual > auditiva	Tareas del hogar/ ninguna ocupación	Primarios/Formación no reglada	Ninguno	Ninguno

Fuente: Corona, A.; Díaz, R.; Iáñez, A.; Navarro, C. (2005: 126)

Excepto en el empleo público, la situación se aleja de los objetivos que marcan las políticas mencionadas al inicio, y en mi opinión, es el resultado de combinar oportunidades de financiación y/o eficacia de las entidades y familias vinculadas a personas con discapacidad.

En este contexto, cualquier alternativa para mejorar la empleabilidad que pudiera sugerir ya está pensada, escrita e incluso regulada y desarrollada a instancias públicas y privadas pero, para concluir, considero que los elementos claves del debate sobre el empleo de estas personas se centran en:

- > El incremento de la cifra de población activa entre las personas con discapacidad, reduciendo la subsidiariedad con medidas activas de empleo.
- > Evaluar la eficiencia de las medidas activas, adecuando necesidades del mercado laboral y necesidades de las personas con discapacidad y sus familias. La sociedad española ha invertido muchos recursos, por ejemplo en formación, y sin embargo la población empleada no se ha beneficiado de ellos.
- > Racionalidad y coordinación entre las alternativas de empleo y las asistenciales. No he citado a los centros ocupacionales, por no ser dispositivos de empleo, pero es una realidad que gran parte de la población activa desempleada y de la población inactiva que podría trabajar es usuaria de estos servicios públicos.
- > Las acciones positivas en función de la discapacidad no deben confundirse con las acciones positivas en función de la pobreza, esto puede generar reversibilidad de derechos.
- > Sensibilizar al empresariado para la generación de empleo.

- > Generar iniciativas que puedan modificar imaginarios sociales, que generan obstáculos en la aplicación de medidas de acción positiva (por ejemplo reserva de cupos), y obstáculos en el ámbito de la convivencia.
- > La oferta pública de empleo para personas con discapacidad debe alcanzar sus objetivos (5%) y garantizar la accesibilidad a personas con cualquier tipo de discapacidad.
- > Reforzar los sistemas de formación reglada desde los estudios primarios hasta los universitarios.
- > Priorizar la accesibilidad al empleo en ámbitos rurales, y a personas con más necesidades de apoyos.
- > Mantener una perspectiva integrada de género, para prevenir segregación vertical y horizontal en el empleo para personas con discapacidad en Andalucía.

<sup>1</sup> Boja nº 7 de 10 de enero (2008:120)

**Bibliografía**

Díaz, R. (2003): 'Personas con discapacidad. Una aproximación desde el trabajo social'. Ed. Aconcagua Libros. Sevilla.

Corona, A.; Díaz, R.; Iáñez, A.; Navarro, C. (2005): 'El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo'. UGT-A. Sevilla.

Corona, A.; Díaz, R.; Iáñez, A.; (en prensa): 'Diseño metodológico para una aproximación al empleo de las personas con discapacidad en Andalucía'.

**EXPERIENCIAS  
DE EMPLEO**



**Centro Especial de Empleo La Paz**



**Formades, Centro Andaluz  
de Formación Medioambiental  
para el Desarrollo Sostenible**



**Taller de Empleo Jerez Social**



**Integración laboral  
en primera persona**



## Una clara oportunidad

### Centro Especial de Empleo La Paz

Entre coladas de ropa recién lavada y planchada, un total de 49 personas proporcionan desde el Centro Especial de Empleo La Paz de Sevilla un servicio de lavandería homogéneo y de calidad. Todos ellos tienen alguna discapacidad y, gracias a la labor de este centro, han conseguido dar su primer paso hacia la integración en el mercado laboral, desempeñando cada día una tarea con la que se sienten valiosos y adquieren habilidades y destrezas para su vida cotidiana.



"Me gusta el trabajo que hago y no puedo quejarme de nada. La relación con los compañeros es muy buena y, aunque a veces nos enfadamos, luego volvemos a ser amigos porque estamos trabajando todo el día juntos". Con estas palabras define Raúl Oliva su experiencia en el Centro Especial de Empleo La Paz de Sevilla, ubicado en la localidad de Alcalá de Guadaíra. "Cuando terminé de trabajar, a las tres, suelo salir con mis amigos a dar una vuelta. Ésa es una de las cosas que más me gustan, el horario, porque me deja hacer mi vida por las tardes", explica. Raúl, que tiene síndrome de Down, lleva en el centro desde que éste comenzó su actividad en 2003 y, a sus 29 años, asegura que esta experiencia laboral ha sido muy valiosa para él.

Los centros especiales de empleo constituyen una plataforma para que co-

lectivos con dificultades de inserción puedan acceder al mercado laboral, trabajando en empresas en las que se desarrollan actividades a unos niveles de eficiencia y calidad equiparables a cualquier otra que compite en el mercado, sin perder por ello el componente social y de integración. La Paz cuenta con un total de 49 trabajadores -todos ellos discapacitados- de los que 39 cuentan con un contrato de trabajo indefinido.

El responsable de la lavandería y del área de calidad y medio ambiente es José Luis Fernández Bermejo, también discapacitado físico. Sus palabras transmiten la profesionalidad y la dedicación con la que ejerce su labor, cuando explica que entre todos los que trabajan en el centro de empleo se crea "un vínculo muy fuerte. Tienen una capacidad de organización y de trabajo increíble, pero necesitan

un empuje social para poder llegar a tener una vida independiente". El CEE La Paz ha sido constituido por la Fundación Tutelar Padre Miguel García Blanco "para la tutela de jóvenes incapacitados", recuerda José Luis. Pese a que el centro contrata a trabajadores discapacitados de cualquier ámbito, muchos de ellos son alumnos de los colegios de San Juan de Dios a los que se les da una continuidad cuando cumplen los 21 años de edad y tienen que dejar la enseñanza reglada. "De esta forma contribuimos a que puedan integrarse laboralmente y no queden apartados", concreta.

#### Profesionalidad en el trabajo

José Luis explica que el trabajo en este Centro Especial de Empleo -que cuenta con los certificados de calidad ISO 9001: 2000 e ISO 14001:2004- está



sustentado sobre cinco pilares que guían sus actuaciones. Entre ellos se encuentran la promoción y el fomento del empleo de las personas con discapacidad; los servicios homogéneos y de calidad a los hospitales; proporcionar la máxima satisfacción posible a los clientes; la relación entre la calidad y el servicio para racionalizar las materias primas y la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente. "Esta política se hace extensiva a las empresas a las que contratamos y a nuestros proveedores", detalla.

Las tareas diarias que se realizan en la lavandería comienzan con la recepción de la ropa en las jaulas y su clasificación. Posteriormente se procede al lavado y desinfección de la misma, para pasar después al secado, planchado y doblado de la ropa. Finalmente ésta se empaqueta para el envío a los centros, gestionando también las operaciones de recogida, transporte y entrega de lencería con vehículos que disponen de plataforma de carga y descarga, y una atmósfera bacteriológicamente controlada mediante la microdifusión de agentes desinfectantes. Su sistema integral de gestión permite a La Paz dar un servicio de 'leasing' de alquiler de ropa para hospitales, ofreciendo también la personalización de las prendas con diseños específicos de la imagen corporativa del cliente. Sensibilizado con el me-

dio ambiente y en su afán de no influir negativamente en el medio acuático, el CEE La Paz usa detergentes sin fosfatos, evitando la contaminación de lagos y aguas.

### **Independencia y autoestima**

Juan Luis Moya, de 37 años, recuerda el momento en el que conoció la noticia de que iban a poner en marcha este Centro Especial de Empleo. Con una discapacidad del 65 por ciento, cuando lo llamaron, no se lo pensó. "Me había formado en una Escuela Taller como electricista, pero nunca perdí el contacto con San Juan de Dios, donde fui alumno hace años. Cuando me dijeron que iban a abrir una lavandería me alegré mucho de poder participar y hoy ya llevo cinco años aquí", detalla. Para él, que se encarga de la parte de lavado, se trata de un trabajo "muy bonito", del que destaca la relación con sus compañeros. "Nos llevamos muy bien y muchos nos hemos hecho amigos después de todos estos años", explica.

Juan Luis está de acuerdo con Raúl en la independencia que ha conseguido gracias a este trabajo. "Aunque vivo con mi familia -comenta- cuando llego a casa tengo mucho tiempo para mí, porque trabajamos media jornada. Eso me permite salir y quedar con mis amigos por las tardes". El responsable

de la lavandería apunta que este empleo ha ayudado a muchas personas con discapacidad a ser mucho más libres e independientes y ha hecho crecer su autoestima. Contando con un contrato y un salario digno, algunos de los empleados han podido obtener el carnet de conducir, otros se han conocido allí y han formado una pareja e incluso se han casado.

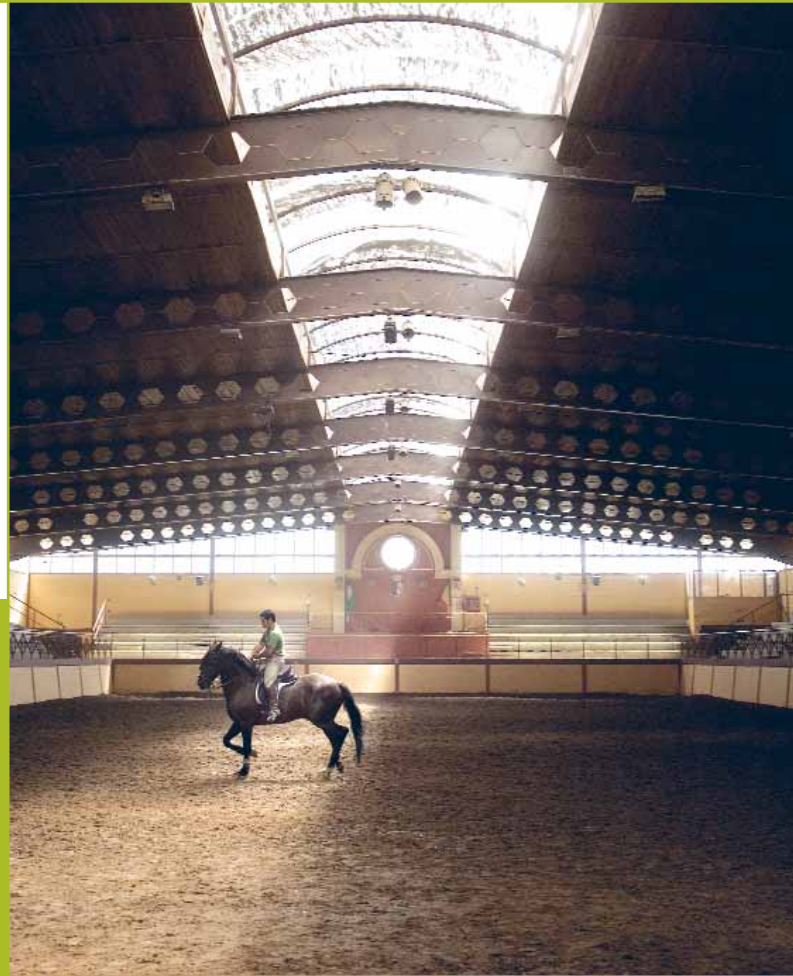
José Luis continúa concretando que el trabajo que realizan en la lavandería "les dignifica y ayuda a sentirse útiles. Tratamos de organizar el trabajo de forma que tengan la mayor calidad de vida posible y, finalmente, hemos conseguido ser un ejemplo de buenas prácticas para empresas similares". Algunos de los empleados han tenido experiencias laborales previas, aunque para otros es su primera incursión en el mercado de trabajo. "Aquí adquieren experiencia y las habilidades básicas para optar a un puesto de trabajo -asegura José Luis- y a muchos de ellos les llegan ofertas laborales". Junto al trabajo diario, el equipo de La Paz también realiza visitas fuera de sus instalaciones. "La última de ella -recuerda- la realizamos a la Expo Zaragoza 2008 y los chicos lo pasaron genial. Somos como una gran familia; además de preocuparnos por la vida laboral, estamos abiertos a sus problemas personales", concluye.

El apoyo a los centros especiales de empleo es un ejemplo de la apuesta que, a través de subvenciones y ayudas, realiza el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, en pos de la integración y el fomento de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Rentabilidad y solidaridad son conceptos que, en el CEE La Paz van de la mano gracias al esfuerzo y el trabajo de personas que no han permitido que su discapacidad los haga menos capaces.

## Tomando las riendas de su futuro

### FORMADES, Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible

Junto a un entorno natural incomparable, cerca de las marismas y del Parque Nacional de Doñana en Huelva, se encuentra Formades, el Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible. Con un grado de inserción laboral superior al 80%, los alumnos de este Consorcio Escuela reciben una cualificación profesional que tiene la formación ecuestre como uno de sus platos fuertes y que comparte espacio con los postgrados en sistemas de gestión ambiental o los cursos sobre energías renovables, entre otros.



A las 7 de la mañana comienza la jornada en el Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible. Mientras los alumnos que realizan cursos o máster comienzan sus clases, aquellos dedicados a las especialidades ecuestres empiezan a preparar a los caballos para el trabajo diario. "Lo primero que hacen es asistir los boxes y preparar la cama para que el caballo esté cómodo todo el día, y posteriormente vienen a las clases teóricas o directamente a las prácticas. Después vuelven a duchar al caballo, limpian los materiales y ayudan a dejar limpio el pasillo de las cuadras", explica Sonia López, profesora de Doma especializada en salto.

Formades nació en diciembre de 2001, como iniciativa de la Consejería de Empleo de Junta de Andalucía y la Mancomunidad de Municipios Comarca de Doñana, para dar respuesta

a las necesidades formativas que existían en materia de protección del medio ambiente. El centro ofrece cursos de temática medioambiental y desarrollo sostenible destinados a trabajadores en activo y desempleados.

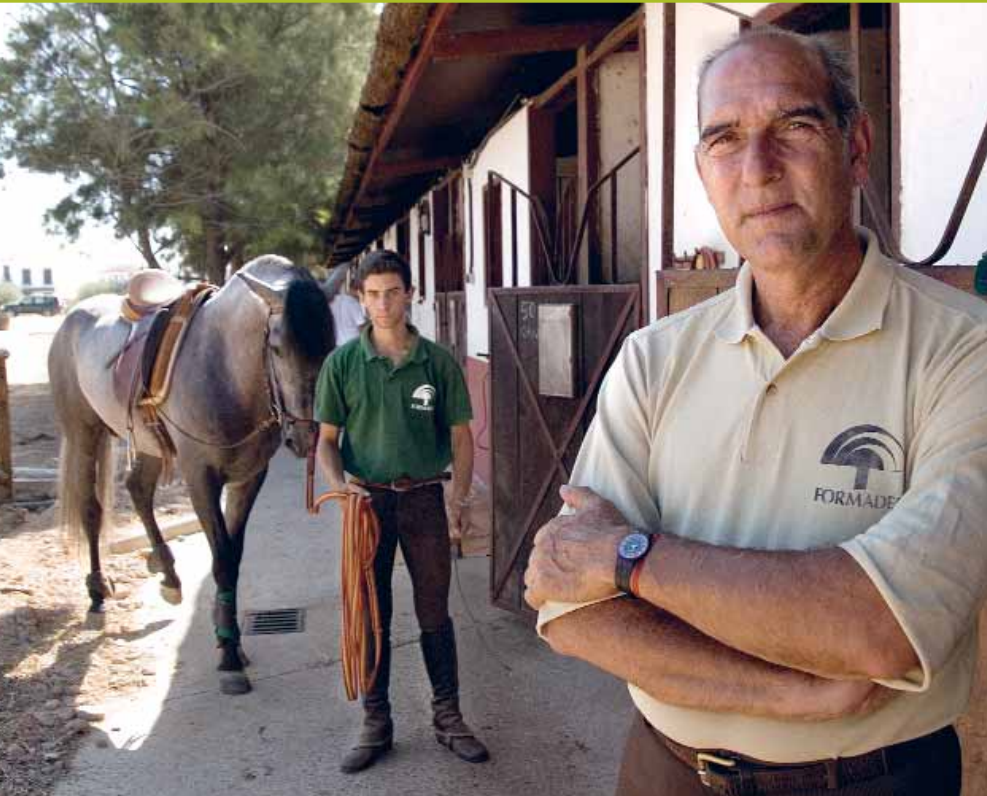
Sonia es una de las docentes y califica su experiencia como "inmejorable". Explica que, al tratarse de cursos de Formación Profesional Ocupacional, **"tienes que enseñar a trabajar y transmitir a los alumnos todos los conocimientos que has adquirido de la forma más cercana posible, de manera que después les sean útiles para incorporarse al mercado laboral y encuentren un empleo relacionado con este campo"**. El centro cuenta con una plantilla docente cualificada en el sector que imparte clases en las diferentes especialidades y alberga en sus instalaciones a 63 caballos, aunque tiene capacidad para

alojar hasta 86. Entre los ejemplares se hallan caballos de pura raza española, árabes, pura raza mallorquín, silla francesa y cruzados.

Junto a esto, Formades tiene sus instalaciones en la aldea de El Rocío, en la que cuenta con dos dependencias administrativas, dos despachos, una biblioteca, un aula de informática y cuatro aulas de usos múltiples. Asimismo, ofrece a sus alumnos la posibilidad de alojarse en una residencia compuesta por 28 habitaciones dobles y en la que pueden convivir hasta 56 alumnos. Asimismo, este Consorcio Escuela proporciona becas de estancia y alojamiento a personas desempleadas que, por dificultades de acceso, tengan que modificar su residencia.

Éste es uno de los aspectos que destaca Pedro Álvarez, de 21 años. Este sevillano apasionado por el mundo





del caballo había estudiado un ciclo formativo y trabajado en unos grandes almacenes antes de comenzar este periodo en Formades. **“Estoy aquí porque siempre he querido dedicarme al mundo del caballo, me ha gustado desde pequeño, cuando ya tuve trato con estos animales. Después de entrar en la escuela, he descubierto lo interesantes que son los conocimientos que se imparten y todo lo que rodea a este mundo, desde los aspectos técnicos relacionados con el caballo, hasta la orientación que nos dan para encontrar nuestro lugar en el mercado de trabajo, que es muy valiosa”.** Tras dos años de formación y asegurando que su aprendizaje **“durará toda la vida”**, Pedro tiene mucha ilusión y ve salidas profesionales. **“La formación te ayuda a sentirte más seguro para trabajar, conoces más gente, tienes más contactos dentro del mundo de la hípica y motiva mucho. He hecho prácticas en una ganadería en Chucena y volveré a hacerlas este año en otro lugar. Tengo unas perspectivas muy interesantes”**, concluye.

### Una oferta centrada en la calidad

El proyecto formativo de este Consorcio Escuela ofrece las siguientes acciones dirigidas al colectivo de desempleados:

- > Técnico superior en prevención de riesgos laborales (1.100 horas)
- > Máster en dirección de sistemas de gestión de calidad y sistemas de gestión medioambiental (1.880 horas)
- > Mayoral, técnicos de explotaciones ganaderas equinas (1.200 horas)
- > Doma y entrenamiento I (1.200 horas)
- > Técnico especialista en doma y entrenamiento (1.200 horas)
- > Guarnicionería (1.200 horas)
- > Técnico instalador-mantenedor de fontanería-energía solar térmica (1.200 horas)

Para el colectivo de trabajadores en activo, Formades ofrece:

- > Técnicas de bioindicación en depuradoras de aguas residuales (40 horas)
- > Convalidación Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE98/RITE07)

- > Herrado de equinos
- > Técnico deportivo en equitación nivel II

Junto a ello, el centro también organiza jornadas, seminarios y cursos en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, y cuenta con acciones formativas como Juez de doma clásica, Juez de doma vaquera y Juez morfológico, Rastreo en el medio natural y Doma natural. Igualmente, pone en marcha cursos optativos como Herrado y Técnico deportivo en equitación nivel I.

### Enseñar a enseñar

Pedro Jiménez es el jefe de estudios y hace tres años que pone sus conocimientos al servicio de Formades. Sus palabras denotan el gran aprecio que siente por los alumnos que se forman en el centro y que, en su gran mayoría, muestran un gran interés por la cualificación que reciben. **“Son personas con una gran vinculación con el entorno y que sienten pasión por lo que hacen. Con un año de formación ya tienen capacidad para ser empleados pero los alumnos pueden seguir especializándose hasta los tres años”**, concreta.

Según comenta, en España **“teníamos un potencial enorme y estaba desaprovechado porque no teníamos una estructura de conocimientos. En Formades, a los alumnos se les incorpora la formación de jinete pero orientada hacia la inserción laboral, por lo que, además de cualificar profesionales, enseñamos a enseñar”**, termina.

Dos de los profesores que imparten el curso de Doma y entrenamiento son Antonio Cotán y Rafael Íñiguez. El primero de ellos incide en que esta profesión **“tiene muchas salidas entre las que se encuentran la competición, la ganadería o la doma”** y que los alum-

## **FORMADES, Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenible**

### **EXPERIENCIAS DE EMPLEO**

**49**



nos "son chicos con afición, a los que les gustan los caballos y que viven la experiencia con mucha ilusión". Por su parte, Rafael puntualiza que la enseñanza teórica es más espaciada, en torno a un 10 o un 15 por ciento, mientras que la práctica se realiza todos los días. "La progresión de los alumnos es fantástica porque tienen muchas ganas de aprender y se esfuerzan en el día a día", concluye.

### **Sostenibilidad ambiental e integración en el entorno**

Teniendo la sostenibilidad siempre presente, Formades trata de recuperar las tradiciones y costumbres que son seña de identidad del lugar en el que se encuentra ubicado. Un ejemplo de su afán de conservación es el curso de Guarnicionería, dirigido por Joaquín Calderón, que lleva cuatro años en el centro. "Tratamos de enseñar a estas nuevas generaciones un oficio completamente artesanal que se ha ido perdiendo con el paso del tiempo. Además, en la zona en la que nos encontramos, tiene una perspectiva laboral muy buena, aunque

necesita un mayor nivel de profesionalización, que es lo que aquí potenciamos". Tras recibir su formación, los alumnos pueden integrarse al mercado laboral con el grado de Oficial de Segunda. Francisco José Cano, de 41 años, es alumno de este curso. Anteriormente había tenido otras experiencias laborales que no le habían satisfecho y se decidió a emprender un curso sobre una materia "que siempre me había interesado y me hace ver el futuro con más optimismo".

Las prácticas laborales que Formades, como todo Consorcio Escuela, ha de proporcionar a sus alumnos permitieron a Francisco Orihuela, anterior alumno de este curso, integrarse en el mercado laboral. Este almonteño de 19 años fue contratado por una empresa especializada en artículos ecuestres de la localidad en la que había realizado el periodo de prácticas del curso de Guarnicionería. Mientras se emplea en su tarea diaria explica que "este es un oficio que aquí se ha hecho toda la vida y que no puede perderse; los jóvenes ayudamos a que eso no pase". Asimismo confiesa que "no esperaba encontrar un trabajo tan rápido, y además en una empresa de Almonte. Me ha servido mucho todo lo que me enseñaron en el curso porque ahora lo estoy aplicando a la realidad, y sobre todo las prácticas, porque gracias a eso ahora estoy trabajando aquí".

José Sureda i Servera lleva desde los 12 años vinculado al mundo del caballo y en el centro se encarga del curso de herrado, así como de la preparación para concursos morfológicos. A sus 60 años detalla que éste "es un oficio muy artesanal donde el metro y los centímetros no cuentan mucho" e incide en que en España "ahora van saliendo mejores herradores, teniendo en cuenta que es un oficio que comenzó a perderse cuando

la maquinaria agrícola invadió el campo y los oficios relacionados con el caballo se reconvirtieron en otras tareas". El objetivo del curso que imparte es, según sus palabras, "que cada alumno aprenda a herrar a un caballo sin hacerle daño, ni en el presente ni en el futuro. No primo tanto la estética como la funcionalidad. En Andalucía siempre han hecho falta todos los profesionales relacionados con el caballo y esta profesión es artesanía pura", relata. José, que antes que herrador fue jinete, tiene una dilatada experiencia en el mundo ecuestre y asegura que "el 40 por ciento de la velocidad del equino en un hipódromo la pone el herrador", a pesar de que "cuando un caballo gana una medalla de oro, nadie se acuerda de lo bien herrado que está".

Para este mallorquín, la enseñanza es un trabajo que le divierte y a través del que puede canalizar la experiencia adquirida durante todos sus años de trabajo. **A su entender, la labor del docente "no es sólo enseñar sino también preparar al alumno para el mercado laboral". A través de este Consorcio Escuela ha formado a más de 80 alumnos en diferentes cursos. Muchos lo han hecho para herrar a sus propios caballos pero el resto han podido encontrar trabajo sin problemas. Asegura que con las nuevas promociones que se forman en el centro "se está preservando el oficio y se garantiza la continuidad, aunque posteriormente es el mismo mercado el que hace la criba de los alumnos".**

José Ramos se está formando como herrador y asegura que en este oficio "nunca se termina de aprender". Tras haber trabajado en la construcción, la hostelería, como jardinero, en las marismas y rastreando la coquina, llegó a Formades para quedarse. "Es mi primer año y quiero seguir especializán-



dome el próximo. Siempre me había dedicado al caballo, a montarlos, a domarlos...pero quería probar el herrado que tiene muchas salidas y, cuando termine, me gustaría establecerme como autónomo".

Coincidiendo con el principio de formación integral en base al que se orienta el Consorcio, sus alumnos reciben también clases de veterinaria impartidas por Juan Francisco Millán. "Tienen que tener bastantes nociones de veterinaria porque en sus respectivos trabajos se van a hacer cargo de un número considerable de animales. **Muchos vienen buscando aquí una alternativa de calidad al itinerario educativo tradicional y están bastante interesados porque, aunque las clases son también teóricas, el número de prácticas es alto y ven resultados evidentes a la hora de trabajar**".

Por su parte, Jonatan Gil llegó a Formades gracias a la recomendación de una amiga y es su primer año en el curso de Mayoral doma. Con 18 años y natural de Lebrija (Sevilla), Jonatan está "muy contento" de aprender, asegura que recomendaría la experiencia y pone en relieve las numerosas actividades que Formades realiza fuera de sus instalaciones: "gracias a las sali-

das vamos a muchos sitios y nos conoce bastante gente. Ampliamos nuestro campo de contactos y realizamos prácticas laborales en empresas en las que después podemos llegar a tener un puesto de trabajo".

### **Necesidad de especialización**

En el Ayuntamiento de la aldea nos recibe Ana María Orihuela, directora de Formades. Sus 12 años de experiencia en el mundo formativo avalan el trabajo que, desde hace tres, lleva a cabo en este Consorcio. **"Formades se creó porque había una necesidad de especialización de profesionales en este ámbito y en este entorno", recuerda. "Trabajamos dentro de los parámetros de cuidado del medio ambiente y desarrollo sostenible, y queremos avanzar más creando profesionales y reciclando a los ya existentes"**.

Ana María detalla que el centro recibe cada año más alumnos provenientes del resto de Andalucía y justifica esta situación concretando que "en España no existen otros centros públicos como éste". Según explica, "el perfil de los recién llegados es el de jóvenes provenientes de la Educación Secundaria

Obligatoria que trabajan en la construcción o en la recolección de la fruta, y que aun no tienen ni la madurez necesaria ni recursos económicos para emprender su vida de forma independiente". **Como corresponde al modelo formativo de los consorcios escuela, las prácticas profesionales ocupan un lugar preponderante en la instrucción de los alumnos. La directora concreta que Formades cuenta con un 85 por ciento de inserción profesional "precisamente porque las especialidades que aquí impartimos prácticamente no existían antes. Los máster tienen el cien por cien de inserción laboral y hay empresas esperando a que los chicos terminen el curso para contratar a los técnicos de gestión de calidad"**.

La enseñanza que imparte Formades se integra en el entorno inigualable del Parque Nacional de Doñana, al igual que sus especialidades encajan de manera perfecta dentro de las necesidades de cualificación que demanda el tejido productivo andaluz. Este Consorcio Escuela proporciona una formación de excelencia y altamente especializada a todos aquellos jóvenes que un día decidieron tomar las riendas de su futuro.





# Una profesión solidaria

## Taller de Empleo Jerez Social

Desde participar en un taller de estimulación cognitiva con un enfermo de Alzheimer, hasta acompañar a una persona con discapacidad a pasear o dar compañía a un anciano, los alumnos que se forman en Jerez Social aúnan en un solo perfil su vocación profesional y el deseo de encontrar una oportunidad de empleo en el ámbito de la asistencia sociosanitaria. Este Taller de Empleo de Jerez ofrece una cualificación de calidad en un campo con un alto potencial de generar empleo y que demanda, además de profesionales, personas con un gran corazón.



Juana Olvera es una de las alumnas de Jerez Social y define su participación en este Taller de Empleo como "un tren que pasa muy pocas veces en la vida, en el que me he montado y del que espero bajarme con todo hecho". Tras 15 años dedicada al mundo del voluntariado, ésta es la primera actividad que realiza en este ámbito de forma remunerada. "Es mi vocación de toda la vida pero nunca pude estudiar. Ahora que todos mis hijos han terminado sus carreras, me toca a mí", asegura.

Ubicado en la localidad gaditana de Jerez de la Frontera, este Taller de Empleo, financiado por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo a través del Fondo Social Europeo, comenzó su andadura en el mes de diciembre del pasado año. Desde entonces, sus alumnos obtienen una formación para el empleo en un total de tres

especialidades relacionadas con la asistencia sociosanitaria y los servicios de proximidad, mediante el cuidado de personas que, por diversas patologías o circunstancias, están impedidas para poder llevar a cabo una vida normal.

A sus 58 años, Juana explica que las personas a las que atiende le aportan más de lo que ella da con su trabajo. "Estoy formándome en la especialidad de Atención al Disminuido y aprendo mucho cada día, tanto en la relación con los pacientes, que es buenisima, como en el trato con mis compañeros". Junto a ella, otras 14 alumnas reciben una cualificación para el empleo en este ámbito y aprenden tareas como realizar cambios posturales, acompañamiento en las salidas fuera del centro, repartir y administrar desayunos y medicación, dar compañía y afecto o hacer las camas y ayudarles a vestirse.

**Estos conocimientos se desarrollan también gracias a las prácticas para el empleo que los alumnos realizan en un total de 14 entidades que colaboran con el Taller. Este primer contacto con el mundo laboral se prolonga a lo largo de siete meses que, además de completar su formación teórica, les ayudarán posteriormente en la búsqueda de empleo, ya que ampliarán su conocimiento sobre el mercado laboral.** Juana concreta que las prácticas profesionales son "muy valiosas" y destaca que "pueden abrirte las puertas a un futuro empleo". De hecho, algunas de sus compañeras han sido contratadas por las mismas entidades en las que habían llevado a cabo su periodo de prácticas.

"En mi jornada diaria ayudo a los pacientes a levantarse y a vestirse, buscando su ropa en el armario. También hacemos las camas y administramos

los desayunos y la medicación. A los que no se levantan de la cama, les realizamos cambios posturales y luego los ayudamos también a comer. Sobre todo tratamos de hacerlo todo con mucho cariño, que es lo que más necesitan, y les damos un trato muy personalizado para que se sientan como en casa", explica Juana.

En total, en Jerez Social, promovido por la Delegación de Fomento Económico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, se forman 45 personas de las que 42 son mujeres y tres, hombres. Las edades de los alumnos oscilan entre los 28 años de la más joven y los 61 de la mayor, situándose la edad media de participación en unos 45 años. Antonio Cancelo es uno de los tres hombres que se forman en el Taller de Empleo. **Con 37 años, este quiromasajista está especializándose en Atención Geriátrica y califica su experiencia de "cien por cien positiva". En su opinión, "es una formación necesaria para la inserción laboral porque las clases teóricas se complementan con las prácticas dirigidas al empleo.** Creo que es una oportunidad de ampliar mi campo laboral y de completar la formación que había adquirido antes de entrar". Al igual que Juana, Antonio explica que se trata de una profesión "muy vocacional, que tiene que gustarte mucho".

### **Formación para el empleo**

La mayoría de los alumnos de este taller -el 86,67%- tiene el Graduado Escolar, mientras que el 8,89% tiene el Certificado de Escolaridad, algo más del 2%, un título de Formación Profesional de Grado Medio y un 2,22%, estudios secundarios. Por ello, además de sus especialidades, el centro imparte clases de educación compensatoria para complementar la formación integral de los alumnos y, sobre todo,

prepararlos para la prueba de acceso de Formación Profesional Grado Medio como complemento para el acceso al mercado laboral, en el caso de no disponer del título de FP en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

**A este respecto, José Antonio Guerra, director del Taller, concreta que los resultados de las pruebas de acceso en años anteriores han sido "muy buenos", ya que de las 39 personas que se presentaron en junio, aprobaron 37, lo que supone un 95%. Estos resultados dan a las alumnas la posibilidad de aumentar y mejorar su cualificación de cara al mercado laboral, al tener la oportunidad de matricularse en titulaciones de Formación Profesional Reglada.** "Pese a que muchas de ellas se muestran muy nerviosas antes de la prueba -comenta José Antonio- ponemos todos los medios para que vayan preparadas y tengan éxito. Aunque tienen un potencial enorme, no acaban de creérselo".

### **Inserción laboral**

"Son personas con un componente vocacional en este campo que de repente reinician o comienzan su vida laboral, y lo mejor es que lo hacen desde un proyecto que tiene de todo: formación, experiencia y aprendizaje. Por todo ello, vemos en las alumnas una evolución increíble en la que también tienen mucha presencia las visitas a empresas y las actividades extra académicas", detalla el director. José Antonio hace hincapié en que en la zona existía un mercado relacionado con la asistencia y para el que no había personal cualificado, por lo que este Taller de Empleo "tiene muy buenas perspectivas de inserción".

El director recuerda que Jerez Social parte de las experiencias previas del

Taller de Empleo Redes en 2006 y del Taller de Empleo Vida de 2007-2008, que contaban con especialidades idénticas. "Los resultados de inserción de ambos proyectos auguran unas cifras igual de buenas", explica. En concreto, Redes alcanzó un porcentaje del 54% de inserción a los 6 meses de finalización y del 75% a los 12 meses. El Taller de Empleo Vida, está llegando a unos porcentajes muy similares, ya que a falta de un mes para alcanzar los 6 meses de finalización el porcentaje de inserción se acerca al 40%.

**María Díaz había trabajado como empleada de la limpieza en un centro comercial y se encontraba desempleada cuando le informaron de este Taller en una Oficina del SAE. Tiene 40 años y comenta: "a mi edad ya no me esperaba esto. Ahora se ha convertido en un sueño hecho realidad porque, desde pequeña, siempre quise estudiar pero en casa hacía falta que trabajara y eso no me lo permitió".**

A raíz del Taller, en el que se forma dentro de la especialidad de Atención en Salud Mental, María ha decidido que quiere estudiar Auxiliar de Clínica porque, según expresa, "me he dado cuenta de que aún puedo recuperar el tiempo perdido". Destaca la "estupenda" relación que tiene con todas sus compañeras y cree que, cuando finalice el Taller tendrá "muchas puertas abiertas y más visión de futuro porque este sector necesita profesionales cualificados", concluye.

La esencia de esta iniciativa otorga al Taller un componente vocacional y humano que complementa la formación para el empleo que reciben. Al igual que María, la mayoría de los alumnos de Jerez Social están sentando las bases de lo que será para ellos, en un futuro próximo, un empleo de calidad basado en la ayuda y el cuidado del otro.

## Muy capaces

### Integración laboral en primera persona

Asunción, Rocío, Antonio, Ignacio y Ángeles tienen empleo, independencia económica y un prometedor futuro por delante. Afrontan el día a día sin que su discapacidad suponga ningún obstáculo para el desarrollo de sus tareas, aportando todo su potencial a las empresas donde se han integrado. Sus testimonios hablan del éxito de las iniciativas de inserción laboral de las personas con discapacidad puestas en marcha por la Consejería de Empleo con la colaboración de diversas entidades y organizaciones que representan a este colectivo.



La participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin impedimentos ni barreras, constituye una línea de trabajo esencial de la Consejería de Empleo, que pone en marcha numerosas iniciativas encaminadas a ello. En consecuencia, cada año son más las personas con discapacidad que logran un empleo de calidad y acorde con sus capacidades, integrándose de este modo en una sociedad en la que ya han logrado tener su propio espacio.

Rocío Martínez, con 25 años, había trabajado anteriormente en una gran superficie comercial y desde hace siete meses se encarga del control de las devoluciones de mercancía en el establecimiento que la cadena Leroy Merlin tiene en la localidad sevillana de Tomares. Su rutina diaria le permite estar en contacto con las 180 personas que tra-

bajan en la tienda ya que, al cabo del día, recorre todos los departamentos varias veces. "Estoy muy contenta con este empleo -explica Rocío- en el que trabajo a media jornada. Mis compañeros me han acogido muy bien y puedo decir que prácticamente todo ha estado adaptado a mis posibilidades. Me quieren mucho y cuando no vengo, sé que me echan de menos".

La jefa de caja en el establecimiento es Mariló Díez, quien concreta que la experiencia con Rocío está siendo muy buena "porque es muy colaboradora y trabajadora, además de una persona muy abierta. Se ha integrado perfectamente en el equipo y también fuera del entorno de trabajo, ya que sale con nosotros muchas veces". Asimismo, hace hincapié en que la discapacidad psíquica de esta trabajadora "no tiene por qué marcar ninguna diferencia"

con el resto del personal y que ella ha aportado a todo el equipo "más concienciación".

#### Acompañamiento a la Inserción

La ocupación de Rocío es fruto de su esfuerzo personal y de acciones como el Programa de Acompañamiento a la Inserción de la Consejería de Empleo, que tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral de personas desempleadas a través de un apoyo intensivo en las tareas relativas a su candidatura a las ofertas de empleo y durante las etapas iniciales de su incorporación al mercado de trabajo.

El Programa de Acompañamiento a la Inserción se instrumenta a través de las siguientes actuaciones:





En la imagen, Asunción Rubio junto a uno de sus compañeros. En la página anterior, trabajadores de Crefincas junto a su gerente, Alicia Creagh.

1. Acompañamiento previo a la inserción: acciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento y tutoría personalizada para facilitar el acceso de la persona destinataria tanto a las diversas políticas de empleo como a las ofertas a las que estas puedan presentarse como candidatas.

2. Acompañamiento integral a la inserción: acciones de carácter individual dirigidas a prestar a las personas destinatarias apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado tanto en el proceso de acceso al mercado laboral como en la etapa inicial de su incorporación en un puesto de trabajo, siempre que ésta no exceda de 6 meses.

Antonio Campos, de 44 años, también se integró en la empresa tras su participación en el Programa de Acompañamiento a la Inserción. Esta persona con discapacidad psíquica trabaja como etiquetador en la gestión de recepción de mercancías y en junio de 2008 cumplió un año en la empresa, siendo renovado por otro año. El jefe del sector logístico de Leroy Merlín en Tomares es Claudio López-Rey. En su equipo de tra-

bajo se encuentra Antonio, de quien apunta que "es uno más y para nada supone una pérdida de eficiencia, sino todo lo contrario. Al principio era muy tímido pero ahora cada vez es más sociable y se relaciona mejor con todos nosotros", explica.

Antonio nos cuenta que de su trabajo le gusta todo y que esta experiencia está siendo "muy buena". Valora, sobre todo, "la independencia económica y poder valerme por mí mismo", así como la relación con sus compañeros, "que además me gastan muchas bromas", puntualiza. "Al principio tenía algunos problemas porque era mi primera vez y no entendía cómo funcionaban algunas cosas pero ya lo he asimilado y lo voy dominando poco a poco".

Tanto Rocío como Antonio llegaron a esta empresa de la mano de la Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS), una de las entidades que desarrolla los proyectos de empleo para personas con discapacidad que pone en marcha la Consejería. Desde la Gerencia de FEAPS apuntan

que, aunque normalmente son las grandes empresas las que más se dan a conocer por la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual, no son los únicos. Hay muchos pequeños gestos anónimos de empresas familiares o pequeños comercios que, contratando, sin ningún tipo de publicidad, a personas con discapacidad, colaboran decididamente con la normalización de este colectivo.

Éste es el caso de Crefincas, una empresa familiar con 17 trabajadores que se dedica a la administración de fincas y servicios inmobiliarios desde hace más de 30 años. En su sede de Torneo Parque Empresarial, cuenta con 5 trabajadores y Alicia Creagh, su gerente, explica que contrataron a Asunción en febrero de este año. "Su discapacidad intelectual, situada por encima del 66%, no fue un obstáculo para ella y superó sin problemas el periodo de prueba, de modo que ahora se desenvuelve perfectamente en su tarea diaria". Asunción Rubio, de 26 años, concreta que en una primera fase conoció el sistema de archivo de la empresa y, posteriormente, se centró en tareas de 'mailing'. En una segunda fase se ocupó del archivo de documentos contables de clientes y conoció el funcionamiento de la centralita". En la actualidad, asegura que su experiencia es "muy buena, tanto con los compañeros como con el trabajo. Tengo independencia económica, tiempo para mí, y desde que estoy en este trabajo veo mi futuro mucho más positivo".

El Programa para el fomento de proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad, en el que participó Asunción, pone en marcha iniciativas que desarrollen acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo como medida de adaptación para este colectivo.

### Calidad y empleabilidad

Junto a éste, e incluido también dentro de la orden 11 mayo de 2007 -por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo- se enmarca el Programa para el fomento de la cultura de la calidad en el empleo y de la empleabilidad de las personas que precisen adquirir experiencia laboral. Tiene como finalidad incentivar proyectos que promuevan una cultura del empleo de calidad, redundando al tiempo en un aumento de la calidad del mercado de trabajo y completando la empleabilidad de las personas que lo precisen. En estos programas, las personas con discapacidad son uno de los colectivos con preferencia.

La Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (CANF-COCEMFE Andalucía) es una de las entidades promotoras de estos proyectos que fomentan la empleabilidad y Ángeles Zapata, de 44 años, una de sus beneficiarias. Trabaja en la empresa Abengoa desde mediados de junio y nos explica que su experiencia laboral está siendo buena, aunque reconoce que los comienzos no fueron sencillos. "Tras 20 años trabajando en la misma empresa, me vi afectada por una discapacidad física que me impidió continuar con mi actividad. Después de eso, quise reincorporarme al mercado laboral y opté a muchas ofertas de trabajo hasta que, a través de CANF, me asesoraron y participé en este programa de la Consejería de Empleo. A raíz de ello comencé con un periodo de prácticas de un mes y, tras superarlo, me hicieron un contrato. Se trata de mi primer trabajo tras haber adquirido esta discapacidad", señala.

Tiene claro la gran importancia que representa la experiencia dentro del mercado laboral y puntualiza que "la formación es primordial pero la expe-

riencia es mucho más que eso, por lo que este año está siendo muy importante para mí". Ángeles realiza contactos telefónicos con los clientes y atiende las llamadas en un departamento nuevo de la empresa en el que, según apunta, tiene una relación estupenda con todos sus compañeros.

Ignacio emplea los mismos términos que Ángeles cuando habla de sus compañeros en la empresa en la que trabaja. "Mis compañeros son agradables, simpáticos y me dan bastante apoyo, el contacto con ellos también está siendo



de una gran experiencia", explica. En la actualidad, este joven trabaja en OYGA, una empresa de organización, custodia y guardia de archivos y documentos, con sede en Málaga. Se trata de su primera experiencia laboral, obtenida tras su paso por la red Andalucía Orienta del Servicio Andaluz de Empleo, a través de una de las entidades participantes, la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas.

A sus 23 años, Ignacio ha adquirido una formación completa que le permita cumplir sus aspiraciones: "he estudiado Bachillerato LOGSE, y varios cursos de FPO, entre los que se encuentran Diseño de Páginas Web, Diseño Gráfico y Autoedición, Grafista y Maquetista y por último Diseño Web y Multimedia". También concreta que, antes de su actual trabajo, había realizado prácticas formativas en empresas de diseño gráfico y páginas web

en Sevilla: "la primera duraba 25 horas y la otra con una duración de 300 horas", recuerda. Según comenta, sus vivencias en esta empresa "están siendo muy positivas", ya que se encuentra "muy satisfecho" con su trabajo. "Me siento muy realizado con lo que hago", detalla. "Mi rutina diaria es sencilla y estable. De lunes a viernes por la mañana mi tiempo lo dedico a mi trabajo de OYGA y por la tarde entreno en el gimnasio para mejorar la salud; el restante tiempo libre lo destino a hacer gestiones y estar con la familia y los amigos".



Finalmente precisa que en el desempeño su puesto de trabajo "sólo he encontrado dificultades a la hora de comunicarme con algunas personas oyentes que hablan muy rápido. He tenido alguna dificultad para entenderlos pero, por otra parte, tengo un compañero de trabajo que también es sordo y nos comunicamos bien".

Las experiencias de éstas y muchas otras personas con discapacidad que han accedido a un puesto de trabajo son el mejor ejemplo del apoyo que proporciona la Consejería de Empleo a su inserción laboral. A través de proyectos integradores y generadores de oportunidades, se propician nuevas dinámicas en el marco de las relaciones laborales que contribuyen a que personas como nuestros protagonistas logren encontrar su sitio en el mercado de trabajo andaluz.

# PRIMERA LÍNEA

## Atención a las personas con discapacidad desde la Red Andalucía Orienta

**Miguel Ángel Hidalgo**

Centro de Referencia para la Orientación de Jaén.  
Servicio Andaluz de Empleo.

Buscar empleo no siempre es fácil, sobre todo en un mercado laboral tan cambiante y especializado. Hay determinados colectivos que, de partida, tienen más dificultades que el resto y, en muchas ocasiones, pensar en encontrar trabajo es como plantearse afrontar una carrera de obstáculos. Uno de estos colectivos es el de las personas con discapacidad. Existen distintos tipos de discapacidad y dentro de esas clasificaciones también hay una enorme variedad de circunstancias y realidades personales. Por ello, al hablar de barreras para el empleo, no sólo hay que pensar en elementos arquitectónicos, sino también en dificultades de movilidad y transporte, de autonomía, de acceso a la información y en dificultades para obtener una cualificación profesional.

Al analizar la relación entre discapacidad y empleo, puede tenerse una imagen negativa o sesgada de las posibilidades de este colectivo, de forma que se asocia su inserción laboral casi exclusivamente a la venta de cupones, talleres ocupacionales, centros especiales de empleo o empleos de baja cualificación. Las estadísticas parecen confirmar esta teoría debido a que las tasas de desempleo de este colectivo son extraordinariamente altas y los trabajos que ocupan suelen ser de inferior calidad, debido en gran parte a la dificultad de acceso a la información y formación, lucha contra estereotipos y las propias limitaciones de la discapacidad. Revertir esta realidad es tarea de todos y todas.

El **Servicio Andaluz de Empleo**, consciente de esta situación, considera en su decreto 85/2003 de 1 de abril, a las personas con discapacidad como colectivo preferente para todos los programas de inserción que lleva a cabo. Desde una intervención integral, ofrece numerosos recursos de empleo en los que, aunque están destinados a las personas demandantes de empleo en general, se favorece expresamente la inclusión de este colectivo, como por ejemplo: Programas en el ámbito de la Orientación y la Inserción; Formación para el empleo; Escuelas Taller y Talleres de Empleo o Renta Activa de Inserción.

A su vez, pone en marcha recursos específicos dirigidos a promover la inserción laboral de este sector de la población: Centros Especiales de Empleo; Incentivos a la Contratación; Proyectos Integrales de Empleo para Personas con Discapacidad; Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013, etc. Uno de estos recursos que cabe destacar, por su bagaje y cercanía, es la Red de orientación profesional '**Andalucía Orienta**' y, más concretamente, aquellas unidades de orientación presentes en las ocho provincias andaluzas, especializadas en la atención y asesoramiento laboral a las personas con discapacidad. Sus ámbitos de atención abarcan a personas con discapacidad física y orgánica, con discapacidad intelectual, con enfermedad mental y con discapacidad sensorial auditiva.



El **Itinerario Personalizado de Inserción** es el marco de gestión con el que cuenta el personal técnico de orientación para promover la inserción laboral, a través de acciones encaminadas al aumento de su empleabilidad y una mayor autonomía en su búsqueda de empleo. Para iniciar dicho itinerario, es imprescindible estar inscrito como demandante de empleo. Asimismo, es aconsejable que se refleje el reconocimiento de la discapacidad en su demanda, ya que mejorará su clasificación y aumentará la posibilidad de acceder a ofertas de empleo y otros servicios.

Desde Andalucía Orienta, el desarrollo de este Itinerario no es sustancialmente diferente por el hecho de que la persona tenga o no discapacidad, dado que una de las premisas básicas es que la metodología, temporalización y acciones se adapten siempre a las características y circunstancias de la persona. Por tanto, los procesos de orientación que se llevan a cabo con personas con discapacidad tienen unas características comunes con el resto de colectivos, aunque podemos hacer especial hincapié en algunas de ellas:

> **Enfoque positivo de la discapacidad.** Partiendo de la realidad se intenta desarrollar sus potencialidades. El modelo se centra en lo que la persona puede trabajar, en lugar de en lo que no puede. Se intentan explotar los puntos fuertes, a la vez que reducir la influencia de las áreas de mejora. Se emprenden las medidas necesarias para configurar lo que podríamos llamar un Itinerario Accesible.

> **Atención especializada.** Existen diferentes tipos de discapacidad, cada uno con sus propias características, y por eso existen unidades de orientación en cada provincia especializadas en cada uno de sus tipos. En muchos casos hay que manejar de forma eficaz información relacionada con legislación, contratación, prestaciones, pensiones, etc. Otro hecho es la adaptación de materiales para el colectivo: trípticos, manuales, páginas web, etc.

> **Atención individualizada.** En la labor orientadora nunca hay dos situaciones idénticas, siendo necesario adecuar la atención a cualquier persona, tenga o no discapacidad, ya que incluso dentro del mismo tipo de discapacidad se da una gran heterogeneidad de usuarios, donde casi cada itinerario requiere acciones y medidas exclusivas.

> **Atención integral.** Durante el desarrollo del Itinerario, la persona, teniendo en cuenta sus circunstancias, puede ser derivada a programas específicos que aumenten su empleabilidad, como el programa de 'Experiencias Profesionales para el Empleo' que ofrece la posibilidad de realizar prácticas en empresas o el 'Acompañamiento a la Inserción', en el que, junto a una atención más personalizada,

existe la posibilidad de un seguimiento en la empresa durante los 6 meses posteriores a su inserción laboral.

También es importante destacar el **perfil del personal técnico** que atiende a este colectivo, ya que no sólo poseen amplios conocimientos en materia de discapacidad y la formación adecuada para el asesoramiento laboral, sino que aportan recursos extra, como son algunas características personales, actitudes y competencias, que aunque son necesarias para cualquier proceso de orientación de calidad, se considera que para este colectivo tienen especial relevancia:

> **Discreción y confidencialidad.** Dada la delicadeza que merecen determinadas situaciones, es importante que la información fluya cuando la persona con discapacidad lo considere oportuno y centrándonos sólo en aspectos relevantes para la inserción laboral.

> **Actitud empática.** Es importante durante todo el proceso para orientar de manera más personalizada. Esto ayuda a identificar el nivel de desarrollo de sus competencias profesionales, intereses y expectativas.

> **Flexibilidad.** En función de las necesidades y circunstancias, se adaptará si es necesario, el itinerario, objetivo profesional y acciones a desarrollar con la persona atendida. En estrecha relación está también la capacidad de proyectar objetivos a largo plazo.

> **Actitud motivadora.** La persona con discapacidad debe encontrar en el profesional de orientación apoyo y motivación, una figura que analice las dificultades pero al mismo tiempo establezca las estrategias y apoyos para superarlas.

> **Creatividad.** Para aumentar la motivación, es fundamental crear herramientas para tal fin, considerando que lo que sirve para una persona o en un momento concreto, no sirve para otra en las mismas circunstancias. Los procesos personalizados y con respuestas 'a la carta' son imprescindibles.

> **Actitud de implicación y compromiso.** Se debe propiciar que la persona se convierta gradualmente en una activa demandante de empleo y protagonista de su propio proceso.

Por último subrayar que, desde Andalucía Orienta, se tiene el convencimiento de que las personas con discapacidad quieren y pueden trabajar. El mercado laboral busca profesionales que además de tener la formación necesaria posean valores como responsabilidad, esfuerzo, afán de superación, ilusión y ganas de trabajar. La mayoría de personas con discapacidad reúnen muchas de estas cualidades, sólo necesitan una oportunidad para demostrarlo.

# Prevención de riesgos y discapacidad

## Vicente Gallardo García

Jefe del Gabinete de Innovación y Programas Preventivos de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

Para poder profundizar en los aspectos de seguridad y salud laboral que afectan a este colectivo, partiremos de la definición del concepto de discapacidad, entendiéndose éste actualmente como "un conjunto de carencias o deficiencias del entorno que impiden el adecuado desarrollo social y personal del individuo", más que como una limitación física, psíquica y/o sensorial de la persona. Así cuando las condiciones del entorno no limitan las capacidades laborales, el desarrollo de su actividad es comparable a la de cualquier otra persona.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, las personas con discapacidades en el grupo de edades de 16 a 64 años no llegan al 5% y presentan una tasa de empleo del 24%, lo que pone de manifiesto el tamaño del colectivo y su importancia dentro del mercado de trabajo.

En España, las empresas de más de 50 trabajadores deben cumplir con la obligación legal de reservar el 2% de la plantilla a trabajadores discapacitados o en caso de contar con la declaración de excepcionalidad en este cumplimiento, deben realizar acciones de patrocinio para la inserción de este colectivo. También desde la óptica de la Responsabilidad Social Corporativa y como estrategia de muchas empresas españolas, la incorporación de personas con discapacidad como medida de acción social su-

pone uno de los principales medios de la puesta en práctica de los valores éticos por parte de las empresas.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 14 el derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El artículo 15 enumera los principios que deben regir la actividad preventiva en las empresas, entre ellos podemos citar:

- > Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de trabajo.
- > El empresario tendrá en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores a la hora de encomendarles las tareas.

También en su artículo 25, concreta la obligación de los empresarios de proteger a los trabajadores especialmente sensibles, entre otros, a los trabajadores con discapacidad. La empresa deberá tener en cuenta, en la evaluación de riesgos para adoptar las medidas preventivas necesarias, los puestos de trabajo que, a causa de sus características personales puedan ser ocupados por discapacitados.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 4, el Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, contemplan las particularidades de este colectivo.

En el desarrollo normativo se ha creado una extensa reglamentación, existiendo múltiples referencias a la promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas. También, un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad resultará más seguro y accesible para todos los trabajadores, clientes y visitantes.

Además de la ya mencionada accesibilidad, es necesario considerar la adaptación de los puestos de trabajo y las medidas de emergencia y evacuación.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha publicado la Nota Técnica de Prevención nº 490, "Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo", con el objetivo de orientar sobre un correcto diseño de los puestos de trabajo para trabajadores discapacitados.



Mediante un diseño adecuado de los puestos de trabajo se pretende conjugar las exigencias del puesto y la capacidad funcional, con objeto de detectar los desajustes que impiden que el trabajador pueda ocupar un determinado puesto, que su minusvalía pueda verse agravada o que se produzca una nueva. Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deberían tenerse en cuenta en la fase de diseño y planificación lo que evitaría dificultades y costes posteriores.

Cuando sea necesario adaptar el puesto de trabajo, deberán tenerse en cuenta las dos vertientes anteriormente mencionadas. Entre las demandas del puesto destacan las barreras arquitectónicas, el manejo de máquinas y herramientas, la organización del trabajo, etc. La búsqueda de soluciones se hará contando con el trabajador, y pueden materializarse modificando el propio puesto y/o su entorno (máquina, útiles, lugar...), la organización del trabajo, sustitución y/o ampliación de los sistemas de información, aviso, comunicación, etc. Otra vía de intervención se centra en la formación, aprendizaje de tareas, ayudas técnicas, entrenamiento en habilidades, manejo de herramientas, interpretación de señales, etc.

Para ello es necesario un estudio de las necesidades y actuaciones en el ámbito laboral, con la adopción de una serie de medidas, tanto colectivas como individuales para cada trabajador, entre ellas:

- > La descripción del puesto de trabajo;
- > La descripción del entorno laboral;
- > Conocer la capacidades y habilidades del trabajador;
- > Equipos de trabajo y elementos de trabajo;
- > Las posturas a adoptar;
- > Las condiciones físicas del puesto (iluminación, ruido, etc.);
- > La formación en las tareas;

Teniendo en cuenta la opinión del trabajador para garantizar el éxito de las medidas adoptadas, se pretende no sólo buscar la adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, sino el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad.

Por último, recordar que la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012), hace referencia expresa al colectivo de discapacitados en varias líneas de actuación en los objetivos de implantar la cultura preventiva y la potenciación de la formación en materia preventiva.

Consejos prácticos a tener en cuenta se encuentran en la Nota Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NTP 490: Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo y en el FACTS de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, FACTS 53: Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad.



# AL DÍA



## **Celebración de Prevexpo 2008, el Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral**

Entre los días 24 y 26 de septiembre tuvo lugar en Punta Umbría (Huelva) Prevexpo 2008, el Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral, organizado por la Consejería de Empleo a través de su Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. Esta novena edición ha estado centrada en los riesgos químicos y las enfermedades profesionales.

Inaugurado por el consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, este foro de encuentro, reflexión y debate sobre el mundo de la prevención de riesgos laborales ha contado para el desarrollo de su pro-

grama técnico con profesionales de reconocido prestigio en sus diferentes ámbitos de actuación.

Entre otras, se han desarrollado las ponencias 'La Prevención de Riesgos Laborales y la Negociación Colectiva en Andalucía', a cargo de la presidenta del CARL, Mercedes Rodríguez-Piñero, o 'Una Estrategia para Iberoamérica de Seguridad y Salud en el Trabajo', pronunciada por el Secretario General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Adolfo Jiménez. Asimismo, se ha contado con mesas redondas, foros temáticos y dos paneles dedicados a los Problemas y Perspectivas de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Primario y en Sectores de Alta Tecnología, respectivamente.

## **El Consejo de Gobierno de la Junta aprueba medidas extraordinarias para mejorar la empleabilidad**

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que los poderes públicos orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad, por lo que se establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad. En esa línea, el pasado 3 de junio el Consejo de Gobierno aprobó una serie de medidas extraordinarias a corto plazo para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo:

> Acciones específicas de búsqueda de empleo, mediante la suscripción de una carta de compromiso de empleabilidad entre el Servicio Andaluz de Empleo y personas desempleadas, para el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción.

> Acciones intensivas de intermediación laboral, con el objetivo de incrementar la oferta de empleo disponible para estos demandantes.

> Acciones de formación profesional intensivas para facilitar el acceso a nuevas ocupaciones con una duración media de 300 horas.

> Acciones para la adquisición de experiencia laboral mediante contrataciones de duración determinada para la ejecución de proyectos y servicios de interés general y social, a través de entidades sin ánimo de lucro y Corporaciones Locales.

> Acciones de colaboración social, destinadas a completar las ayudas que perciban por subsidio de desempleo las personas beneficiarias durante su participación en proyectos que promuevan las Corporaciones Locales.

> Ayudas a la movilidad para la consecución de nuevo empleo.

### El desempleo subió en Andalucía un 10% durante el segundo trimestre del año

Andalucía experimentó durante el segundo trimestre de este año un incremento de un 10,05% al sumar 56.400 parados, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que sitúan el número total de desempleados a finales de junio en las 618.000, lo que ha colocado la tasa de paro en el 16,27%.

Este incremento del desempleo se ha producido sobre todo en la construcción ante el momento de recesión que atraviesa, y en el agrícola, por la finalización de campañas estacionales. Por comunidades autónomas y porcentualmente, el incremento del paro andaluz ha sido superado por ocho comunidades autónomas (Valencia, Madrid, Murcia, Aragón, Castilla León, Castilla la Mancha, Cantabria y La Rioja).

En términos interanuales, la subida andaluza del paro a finales de junio de 2008 alcanzó las 178.500 personas, un 40,61%, aunque también fue superado por seis comunidades en términos porcentuales.

La ocupación andaluza también sufrió un retroceso en el segundo trimestre, centrada nuevamente en los sectores agrícola y construcción. Así, la población ocupada que refleja la EPA descendió en 43.600 personas y situó el número total de ocupados en 3.180.400 personas. Este descenso también se produce en términos interanuales, con 55.200 ocupados menos, una bajada de un 1,71%.

Con respecto a la ocupación y en comparación con el trimestre anterior, se produjo un incremento en la creación de empleo en Huelva (4,32%), Cádiz (2,56%) y Sevilla (0,68%). Sin embargo, la ocupación disminuyó en cinco provincias, con mayor intensidad en Jaén (-8,35%), seguida de Almería (-7,49%), Córdoba (-3,74%) y Málaga (-1,84%).

#### Datos de empleo en Andalucía

Población de 16 años y más	6.649.825
Población activa	3.798.430
Población ocupada	3.180.411
Tasa de actividad	57,12%
Tasa de paro	16,27%
Tasa de empleo	47,83%

Fuente: INE, Instituto Nacional de Estadística (Datos oficiales EPA referidos al 4º trimestre de 2007).

Paro registrado	613.911
Contratos registrados	220.142
Contratos registrados (Acumulado desde enero)	2.539.998

Fuente: SPEE, Servicio Público de Empleo Estatal/SAE, Servicio Andaluz de Empleo (Datos oficiales marzo 2008).

### Las empresas subcontratadas en obras de la construcción, obligadas a inscribirse en un Registro de la Junta de Andalucía

Desde el pasado 26 de agosto, todas las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas en obras realizadas en Andalucía, y las que contraten a trabajadores extranjeros, tienen la obligación de inscribirse en el Registro de Empresas Contratistas y Subcontratistas de la Construcción. La Consejería de Empleo, que pretende con ello mejorar las condiciones de seguridad

laboral y la calidad del empleo en el sector, prevé para este año un total de 19.000 actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo para asegurar el cumplimiento de esta normativa.

Dicho registro ya cuenta con cerca de 2.000 empresas acreditadas y supondrá que, hasta el año 2010, se tengan que convertir en indefinidos a 24.000 trabajadores eventuales, ya que la nueva ley establece un tope mínimo del 30% de plantilla estable para poder realizar trabajos en el sector. Además, las empresas que aspiren a obtener la acreditación en el registro deberán demostrar que disponen de

una organización productiva propia y han formado a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales, lo que evitará intermediarios innecesarios en el sector y subcontrataciones irregulares.

Andalucía ha sido la primera comunidad autónoma que ha puesto en marcha este registro obligatorio, tanto de forma presencial como telemática ([www.juntadeandalucia.es/empleo/rea/solicitud](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/rea/solicitud)). Asimismo, ofrece a los empresarios un servicio on line de atención de consultas, que también pueden realizarse por vía telefónica en el 900 85 12 12.

### **CEMER recibe el Premio Promociona 2008 del Ministerio de Industria por su impulso y desarrollo a la artesanía**

El Consorcio Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (CEMER) ha sido galardonado con el Premio Promociona 2008, concedido por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio en el

marco de los Premios Nacionales de Artesanía. La iniciativa, que este año celebra su tercera edición, pretende dar reconocimiento institucional a aquellas entidades y organizaciones que estén contribuyendo al impulso y desarrollo de las pymes artesanas. La entrega de galardones, presidida por el ministro de Industria, Turismo y Comercio, Miguel Sebastián, tendrá lugar el próximo 23 de octubre. Concretamente, el Premio Promociona reco-

noce las actuaciones emprendidas para fomentar la puesta en valor de la artesanía, así como su difusión nacional e internacional. La contribución al desarrollo de nuevos productos o nuevas aplicaciones de productos ya existentes y la colaboración en la apertura de nuevos canales de comercialización o la creación de sinergias con otros sectores productivos son algunos de los criterios de evaluación considerados por el jurado.

### **La Consejería de Empleo entrega las Distinciones al Mérito en el Ámbito Laboral en Andalucía 2008**

La Consejería de Empleo entregará el próximo 6 de noviembre las Distinciones al Mérito en el Ámbito Laboral en Andalucía 2008 en un acto que se celebrará en Sevilla. Dichas Distinciones destacan los méritos de una trayectoria laboral o profesional, valorando las aportaciones de entidades y trabajadores como modelo de conducta laboral y como elementos indispensables para el desarrollo económico y social de Andalucía.

A través de esta distinción, Andalucía agradece el esfuerzo de aquellos ciudadanos que han destacado en el desempeño de su labor. Entre los galardonados de esta edición se encuentran **Fernando Gómez Serrano**, que ha desarrollado su trayectoria profesional en el sector del suministro de energía, como miembro de UGT; **Antonio Hernández Villalobos**, miembro de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de Granada y mediador empresarial del SERCLA; **Carmen Olivera Olivera**, dedicada al sector de la hostelería de paradores y miembro de UGT; **Victoria Rodríguez Aguilar**, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Provincial de CCOO de Málaga y defensora de los

derechos de la mujer y **Francisco Javier Rosaleny Navarro**, que ha compaginado su desempeño profesional en el mundo de la banca con su actividad dentro de CCOO. Junto a ellos, también recibirán el galardón **Javier Cíezar Muñoz**, presidente de ASAJA Málaga y vicepresidente de la CEA; **Fernando Gómez Serrano**, destacado en la lucha por la defensa de las condiciones de los trabajadores del sector de la energía y como formador dentro de los movimientos sindicales; la periodista de la Cadena Ser **María Esperanza Sánchez Delgado**, el empresario **José Antonio González Morales**; y, a título póstumo, el catedrático **Carlos Román del Río**.

### **La ministra de Igualdad ensalza la labor integradora del Centro Especial de Empleo CAILU en Alcalá de Guadaíra**

El pasado 30 de junio, la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, y la consejera para la Igualdad y Bienestar Social, Micaela Navarro, visitaron las instalaciones del Centro Andaluz de Integración Laboral Unificada (CAILU) en Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Ayudado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, CAILU es

pionero en toda España en el campo de la discriminación positiva para integrar a las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, con el añadido de que la mayoría de las trabajadoras han sufrido violencia de género. Abrió sus puertas en 2001 y su actividad empresarial está centrada en el sector de las artes gráficas, ofreciendo servicios de serigrafía, manipulado y distribución de productos publicitarios. En la actualidad CAILU cuenta con 23 trabajadores. Entre sus objetivos destaca la promoción de la cualificación profesional de las mujeres que



tienen una discapacidad causada o agravada por un caso de violencia de género, a fin de que puedan lograr su independencia.



# RECURSOS DE EMPLEO

## Publicaciones



### Estudio sobre el Empleo y Análisis de Perfiles Competenciales en el Sector de Actividades Culturales

**Año:** 2007

**Páginas:** 227

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo

**Descarga / solicitud:**

[www.juntadeandalucia.es/empleo/argos](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos)

La industria cultural y del ocio se conforman como una de las actividades estratégicas para el desarrollo de Andalucía. Por ello, es imprescindible reconocer

qué competencias y perfiles profesionales se demandarán en un futuro para dar respuesta al potencial mercado de trabajo de este sector. En ese marco, la Consejería de Empleo, a través del SAE, ofrece en este estudio una visión pormenorizada del sector de actividades culturales que permita reconocer e ilustrar sobre el conjunto de ocupaciones que demanda este sector en nuestra comunidad, además de describir sus competencias, así como los correspondientes perfiles que llevan asociados.



### El Mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía 2007

**Año:** 2008

**Edita:** Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo

**Descarga / solicitud:**

[www.cem.junta-andalucia.es/empleo/argos/](http://www.cem.junta-andalucia.es/empleo/argos/)

El Observatorio Argos del SAE edita monografías dirigidas a colectivos y sectores

productivos de nuestra Economía. La presente publicación analiza la situación de las personas con discapacidad ante el mercado laboral y describe sus características generales como demandantes de empleo.

Junto a ello, efectúa un examen de su distribución en el territorio andaluz y una caracterización del mismo, destacando en qué actividades son contratadas y cuáles son las ocupaciones que más demandan.



### Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2007

**Año:** 2008

**Páginas:** 204

**Edita:** CES-A

**Descarga / solicitud:**

[biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es](mailto:biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es)

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha publicado su Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2007, el octavo realizado por el organismo.

Fruto del debate entre los interlocutores sociales y económicos, se trata de un informe coyuntural sobre la evolución de la Comunidad Autónoma en el pasado ejercicio, en cualquiera de sus variables socioeconómicas, que tiene como objetivo específico ofrecer un diagnóstico breve de la región en el último año. Está dividido en diez capítulos, dos anexos y dos temas de actualidad y plantea como novedad un cuadernillo independiente con un resumen ejecutivo.

**La Negociación Colectiva en Andalucía. Memoria CARL 2007**

**Año:** 2008  
**Páginas:** 508  
**Edita:** CARL  
**Descarga / solicitud:**  
[www.juntadeandalucia.es/empleo/carl](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl)

El CARL publica anualmente su Memoria de actividades, el informe de negociación colectiva y la memoria del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Hasta

ahora, se trataba de tres obras diferentes que, en 2007 y por primera vez, se publican de manera conjunta. Esta publicación contiene en formato CD tanto el informe relativo a la negociación colectiva andaluza en dicho ejercicio como la memoria de actividades del SERCLA y, en soporte papel, la memoria de actividades del CARL propiamente dicha. Con este formato se ha tratado de dar mayor difusión a toda la información generada desde la Institución y facilitar el acceso a la misma.



**Calidad en el empleo para personas con discapacidad en Andalucía. Informe de resultados**

**Año:** 2008  
**Páginas:** 122  
**Edita:** Consejería de Empleo

La Consejería de Empleo, en una apuesta firme por cumplir con los objetivos de la cumbre de Lisboa, está desarrollando un plan integral de acciones para aumentar la calidad del empleo en Andalucía. Este estudio se enmarca en uno de los cuatro pilares con los que cuenta dicho plan integral, concretamente el pilar 3 de Cohe-

sión e Igualdad Social, cuya finalidad es la de contribuir a la consecución del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo de las personas con discapacidad en Andalucía, a través de la generación de conocimiento útil, aplicable al diseño y desarrollo de medidas.

De ahí la importancia de este informe que, utilizando una perspectiva integradora, aporta datos estadísticos actualizados sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Andalucía y de la calidad del empleo que realizan.



**Puntos de información**

**[www.discapnet.es](http://www.discapnet.es)**

Discapnet es una iniciativa que tiene como objetivo fomentar la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Cofinanciada por la Fundación ONCE y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), comprende dos líneas de actuación principales basadas, por un lado, en ser un servicio de información y, por otro, una plataforma para el desarrollo de acciones dirigidas a promover la participación en la vida económica, social y cultural de las personas con discapacidad.

Entre sus contenidos y servicios destacan noticias en materia de discapacidad y sociedad, un archivo de documentos, una agenda de convocatorias o una oficina de empleo on-line, así como servicios de formación, orientación laboral y gestión de empleo o asesoramiento personalizado en legislación y salud. Junto a ello, cuenta con comunidades virtuales que permiten trabajar en red y compartir conocimientos y experiencias.



# Clic! [www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)



## Más empleo, en Internet

Ahora tienes a tu alcance más Empleo# en Internet.

El nuevo portal de la Revista Empleo# en Internet es una herramienta más flexible, dinámica e interactiva que ofrece más de 700 artículos relacionados con el empleo y clasificados en distintas líneas temáticas, ampliando y mejorando la calidad del servicio de información y consulta de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Empleo On Line es un motor eficaz de búsqueda de información que permite a sus usuarios enviar sus propuestas y compartir opiniones, así como conocer los avances de próximos números de la publicación. El nuevo portal de la Revista Empleo# está dotado de numerosas funcionalidades y recursos y garantiza un mayor nivel de accesibilidad para todo tipo de usuarios.

[www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo)  
[revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es](mailto:revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es)





orientación y ayudas  
formación u orientación para el empleo  
contratación indefinida  
incentivos a la contratación  
medidas para la igualdad

**+ de 500.000  
EMPLÉOS**

Hemos puesto los medios,  
tú lo has hecho posible



**¿QUIERES UN EMPLEO DE CALIDAD? AQUÍ TIENES TODO PARA CONSEGUIRLO.**

Todas las ayudas, la formación y la orientación que necesitas para lograr un empleo de calidad se encuentran en el mismo lugar: en el **Servicio Andaluz de Empleo** de la Consejería de Empleo ¿A qué esperas?

Infórmate en [www.juntadeandalucia.es/sae](http://www.juntadeandalucia.es/sae) o llamando al **902 50 15 50**. Apoyamos el empleo de calidad.



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE EMPLEO