

PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DE LOS CENTROS OCUPACIONALES A ACTITUDES LABORALES EMPRENDEDORAS

DISABLED PEOPLE: FROM OCCUPATIONAL CENTERS TO ENTERPRISING LABOUR ATTITUDES

NATIVIDAD DE LA RED VEGA
J. CARLOS FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN
JOSÉ M^a MARBÁN PRIETO
RAFAEL DE LA PUENTE LLORENTE
redvega@trs.uva.es
Universidad de Valladolid

RECIBIDO: 9/10/07; ACEPTADO: 19/09/08

RESUMEN

El camino hacia la plena integración sociolaboral de las personas con discapacidad en nuestro país ha experimentado avances considerables en los últimos años. Sin embargo, siguen existiendo problemas e interrogantes cuya respuestas son aún parciales, insatisfactorias o, simplemente, inexistentes. En todo caso, la resolución de tales conflictos no es posible sin un profundo conocimiento previo de la situación en que se encuentra actualmente el tema objeto de estudio, máxime si consideramos los continuos y trepidantes cambios a los que se ve sometida la sociedad actual, en un plano general, y el sector laboral, en un plano más específico. El objetivo principal de este artículo no es sino el de facilitar, a través de la investigación empírica y algunas de las reflexiones a que dan lugar, un acercamiento al estado de la cuestión que nos ocupa, con continuas referencias a la situación concreta que afecta a Castilla y León.

ABSTRACT.

The way towards the total social and labour integration of disabled people in Spain has experienced considerable advances for the last years. Nevertheless, there are several problems and questions that have been only partially answered, are unsatisfactory or, simply, non existent. In any case, the resolution of such conflicts is not possible without previous profound knowledge of the situation of the subject of study, especially if we consider the continuous and shaking changes the present society (in a general plane), and the labour sector, (in a more specific plane), are forced to face. The main target of this article to approach the actual state of the question through empirical research with special attention to the particular context of Castilla y León.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad, Integración sociolaboral, Yacimientos de empleo.

KEYWORDS: Disability, Socio-labour integration, Employment deposits.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han ido produciendo importantes avances tanto en el modo en que se concibe la discapacidad, como en el tratamiento recibido por parte de la sociedad y por las distintas políticas sociales de los últimos años en temas tales como accesibilidad, empleo, educación, salud, rentas, pensiones, vivienda, participación social, etc.

Las propias personas con discapacidad han influido considerablemente en la consecución de muchos de estos avances, identificando y superando las barreras que dificultan su autonomía. A través de sus organizaciones, en un trabajo conjunto con las Administraciones Públicas, se han determinado nuevas formas de afrontar los problemas, reconocer los derechos y obtener mayores cotas de calidad de vida.

Desde hace ya años se viene constatando que la superación de las exclusiones a que puede dar lugar la discapacidad implica, por una parte, la eliminación de barreras en cuestiones de accesibilidad, educativas, laborales, sanitarias, de protección patrimonial, y de autonomía y, por otro lado, la prestación de adecuados apoyos para el desarrollo de las capacidades potenciales de cada cual. Estos retos requieren una intervención multi-dimensional, integral e integrada que, en algunos casos, se concreta en el desarrollo de múltiples normativas que favorecen la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, salvaguardando todos sus derechos. Sin embargo, todavía hay determinadas variables que condicionan notablemente esta integración y más aún cuando la discapacidad afecta a mujeres o se produce en ámbitos rurales.

En cualquier caso, la superación de los condicionamientos actuales de la integración en el tema que nos ocupa requiere del enfoque armonizado de los dos paradigmas más frecuentemente considerados, *el paradigma de la rehabilitación* que centra el problema en el individuo, en las deficiencias y dificultades, y *el paradigma de la autonomía personal*, que considera en primer lugar las capacidades potenciales de cada persona y los problemas o soluciones del entorno para hacer efectivas dichas capacidades. La discapacidad, en ambos enfoques, es un problema social y personal, que tal como afirma R. de Lorenzo (2007: 64) requiere no solamente de la atención médica y rehabilitadora sino también de la integración social mediante los oportunos tratamientos individuales y la acción social.

En este artículo abordaremos el problema con que damos título al mismo comenzando con la presentación de algunos de los principales rasgos demográficos de las personas con discapacidad, para analizar después algunas de las cuestiones clave relacionadas con su inserción sociolaboral, prestando especial atención a lo que ocurre con las mujeres y en el ámbito rural. Hecho esto, se presenta en primer lugar una extensa relación de medidas, modalidades e incentivos que persiguen minimizar la discriminación que sufren las personas discapacitadas de cara a su incorporación al mercado laboral así como facilitar su acceso al mismo y, a continuación, algunos datos y reflexiones sobre el crecimiento notable de iniciativas autónomas y emprendedoras así como de nuevos yacimientos de empleo, vinculadas ambas cuestiones, evidentemente, al ámbito de la discapacidad. Finalmente se presentan algunas de las conclusiones a las que este trabajo ha dado lugar.

2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ALGUNOS RASGOS DEMOGRÁFICOS

La discapacidad sigue afectando a un colectivo amplio. En 2001, había aproximadamente 38 millones de personas con alguna discapacidad en la Unión Europea sobre un total de unos 350 millones de habitantes; es decir, 1 de cada 10 europeos presentaba algún tipo de discapacidad¹. De esos 38 millones, más de 20 millones eran mujeres. En todo el mundo se estima que haya cerca de 300 millones de mujeres con discapacidad, lo que supone el 51% de toda la población de personas con discapacidad².

Los datos disponibles en España, arrojan resultados similares. Tal y como indica la última *Encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud* realizada en nuestro contexto, el número total de personas con discapacidad en España es 3.528.222, un 9% de la población³. Más de la mitad de las personas con discapacidad son mujeres, el 58%. Sin embargo, por grupos de edad se observa que en la franja de 6 a 44 años el número de hombres con discapacidad supera al de mujeres en un 32% (población laboral).

Las personas con discapacidad en el medio rural representan el 11,7% de los habitantes, un 3% más que en el medio urbano debido, particularmente, al mayor envejecimiento de la población en este medio. También representan un porcentaje mayor en 7 puntos en la distribución interna del grupo de discapacidad (31%) respecto a la población sin discapacidad (24,3%).

Tabla 1. Personas con y sin discapacidad según el medio de residencia

Medio	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
RURAL	1.077.658	31,0	8.146.690	24,3	9.224.348	24,9
URBANO	2.400.985	69,0	25.412.173	75,7	27.813.158	75,1
Total	3.478.643	100	33.558.863	100	37.037.506	100

Fuente: Charroalde, J. y Fernández D. (2006): La discapacidad en el medio rural. CERMI. Datos de INE (1999): EDDDES

En el grupo de edad de 6 a 64 años el 27,3% (383.431) vivía en el medio rural y el 72,7% (1.022.561) en el medio urbano. En el grupo de mayores de 65 años hay un 33,5% (694.228) de las personas con discapacidad en el medio rural.

¹ Datos presentados en la propuesta de la Comisión Europea sobre el *Año europeo de las personas con discapacidad 2003* (Bruselas, 29.05.2001 COM (2001).

² El Plan de acción europeo de personas con discapacidad en la Unión Europea (2006-2007) amplía las cifras indicando que alrededor de 44,6 millones de personas de entre 16 y 64 declaran tener un problema de salud o una discapacidad de larga duración (LSHPD en sus siglas inglesas), lo que representa en torno al 16% del total de la población en edad de trabajar de la UE.

³ A la hora de ofrecer datos cuantitativos de las personas con discapacidad hay que tener presente que una persona puede tener más de una discapacidad y que una deficiencia puede producir más de una discapacidad.

Tabla 2. proporción según el medio de residencia y la edad

De 6 a 64 años						
	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad		TOTAL	
MEDIO	N	%	N	%	N	%
RURAL	383.431	27,3	6.815.290	23,3	7.198.721	23,5
URBANO	1.022.561	72,7	22.381.702	76,7	23.404.263	76,5
Total	1.405.992	100	29.196.992	100	30.602.984	100
De 65 años o más						
	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad		TOTAL	
RURAL	694.228	33,5	1.331.400	30,5	2.025.628	31,5
URBANO	1.378.424	66,5	3.030.471	69,5	4.408.895	68,5
Total	2.072.652	100	4.361.871	100	6.434.523	100

Fuente: Charroalde, J. y Fernández D. (2006): La discapacidad en el medio rural. CERMI. Datos de INE (1999): EDDDES

En Castilla y León, según la base de datos sobre el reconocimiento de la discapacidad de la Gerencia de Servicios Sociales, en el año 2005 se había otorgado una certificación acreditativa de minusvalía igual o superior al 33% a 149.209 personas (CES, 2006: 194).

También aquí observamos la tendencia general según sexo: el 50,7% de las personas con discapacidad de Castilla y León son mujeres y el 49,3% hombres. La edad es una variable que incide significativamente sobre la presencia de la discapacidad. Así, casi la mitad de todas las personas con discapacidad tiene más de 65 años (46,1%). Por otra parte, hay proporcionalmente muchos más hombres en edad laboral (58,2%) que mujeres (38,8%), mientras que a partir de 65 años, también por la influencia de una mayor longevidad, predomina el número de mujeres (56,8%), siendo el de hombres un 35,1% en el grupo de edad mayor de 65 años.

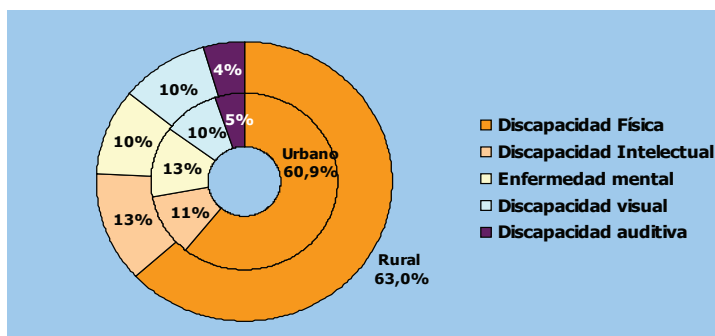
Tabla 3. Personas con discapacidad en castilla y león según grupos de edad y género (datos 2005)

	Hombre		Mujer		Total	%
	N	%	N	%		
Menos de 25 años	4.912	6,7	3.302	4,4	8.214	5,5
De 25 a 64 años	42.818	58,2	29.392	38,8	72.210	48,4
65 años y más	25.778	35,1	43.007	56,8	68.785	46,1
TOTAL	73.508	100	75.701	100	149.209	100

Fuente:: Informe del CES de Castilla y León sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2005 (Capítulo 3.7.2.3. “Atención a las personas con discapacidad”).

En cuanto al tipo de hábitat o medio de residencia, según los datos indicados (Navarro Ruiz, 2004: 26), se puede destacar que los grupos de personas con discapacidad presentan una distribución interna similar en ambos medios (rural y urbano), si bien la discapacidad intelectual tiene mayor representación en los núcleos rurales, mientras que la enfermedad mental ofrece un porcentaje sensiblemente superior en las ciudades.

Figura 1: La discapacidad en los ámbitos rural y urbano

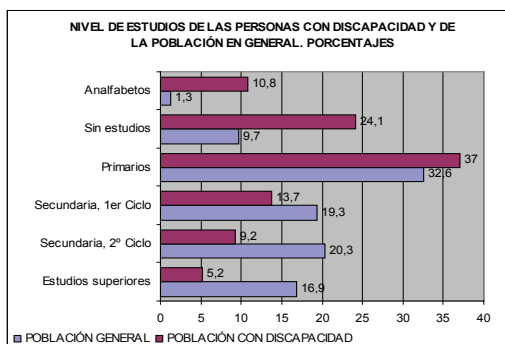


3. INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El recorrido formativo constituye una parte determinante del proceso encaminado a la inserción laboral. La relación entre el nivel de estudios y la situación laboral es clara. Sin embargo, en las personas con discapacidad, hay una primera evidencia que pone de manifiesto la situación de partida.

Las personas con discapacidad todavía presentan, en comparación con la población general, importantes carencias educativas. Según la *Encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud*. I.N.E. (1999), los porcentajes de personas con discapacidad analfabetas (10,8% frente al 1,3%) y sin estudios (24,1% frente al 9,7%) superan ampliamente los porcentajes manifestados por la población general. En estudios primarios las proporciones se equiparan, para volver a distanciarse en educación secundaria y estudios universitarios. Entre las personas con discapacidad, las diferencias de género no son muy acusadas en el contexto estatal si bien hay mayor porcentaje de hombres analfabetos y sin estudios y mayor proporción de mujeres –en su grupo– con educación secundaria, profesional y universitaria (VV.AA., 2002:119).

Figura 2: Nivel de estudios de la población española.



En Castilla y León tampoco se establecen grandes diferencias entre el grado máximo de estudios alcanzado por los hombres y el alcanzado por las mujeres. Sin embargo, merece la pena destacar que en los extremos de la gradación de niveles educativos sí encontramos diferencias que, por otra parte, son de distinto signo. Mientras que las mujeres sin estudios ofrecen un porcentaje mayor (19,4%) que los hombres en esa misma situación (14,5%), sucede también que son más las mujeres con titulación universitaria que los hombres que disponen de la misma: un 8,2% en el caso de las mujeres frente a un 5,4% en el caso de los hombres.

La desventaja educativa se refleja también en el ámbito laboral. En la actualidad, un dato significativo en el contexto español del empleo y la discapacidad es que dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran fuera del mercado de trabajo. A este dato se une la elevada inactividad del grupo de personas sin empleo, incidiendo especialmente en las mujeres con discapacidad. Existe, por otra parte, una clara correlación entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad. Así, los datos reflejados en los estudios e informes analizados llevan al siguiente planteamiento: a menor nivel de formación-menor nivel de cualificación profesional-menores posibilidades laborales-menor nivel de actividad.

3. 1. LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD FRENTE AL EMPLEO

En nuestro país la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo ha sido un fenómeno relativamente reciente. La tasa de actividad de las mujeres españolas está por debajo de la media europea. Ahondando en este tema nos encontramos que, en 2004, la tasa de actividad general de la mujer en España era un 25% menor que la del hombre (42% mujer - 67% hombre), y con un nivel de paro dos veces superior (16,5% paro femenino y 8,1% paro masculino)⁴.

En Castilla y León, las características principales de la situación laboral de las personas con discapacidad son semejantes al contexto estatal. La fracción de personas con discapacidad que trabaja es aproximadamente un tercio de la población laboral. En su composición, la proporción de mujeres con discapacidad empleadas es significativamente inferior a la de los hombres⁵.

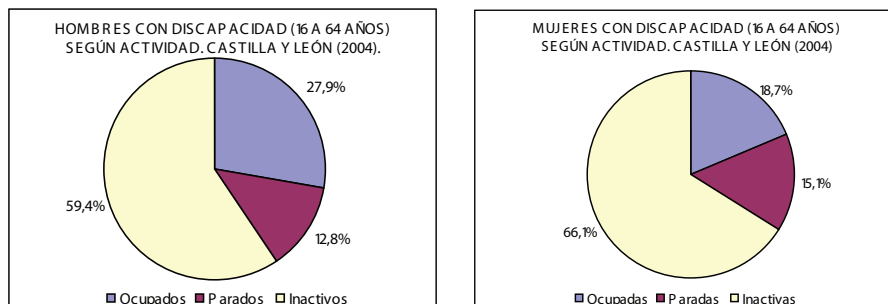
⁴ Recientemente la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, señalaba en su exposición de motivos que todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores. Entre estos problemas, objetivos principales de la Ley, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta. En relación con la tasa de temporalidad, además son relevantes los niveles particularmente elevados de las correspondientes a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y de menores salarios y los trabajadores con discapacidad.

⁵ Recordemos que es precisamente España, entre todos los países de la Unión Europea, la que presenta una mayor diferencia de población ocupada entre hombres y mujeres.

Figura 3: Situación laboral de las personas con discapacidad en Castilla y León según sexo.

Fuente: Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León (2004)

Estudio sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Castilla y León.



Algunas entidades representativas de personas con discapacidad han destacado que las mujeres con discapacidad que se encuentran sin trabajo presentan factores comunes que influyen en la búsqueda de empleo:

- Factores personales: limitaciones objetivas de tipo físico, sensorial, intelectual o psíquico; riesgo de auto-percepción negativa; conocimiento o desconocimiento de las propias capacidades; carencias de tipo formativo.
- Factores familiares: riesgo de sobreprotección familiar, de que la mujer sea relegada al desempeño de un trabajo no remunerado; dificultad para conciliar la vida familiar y laboral.
- Factores sociales: influencia del entorno comunitario (falta de medios de comunicación, falta de información sobre la zona, falta de adecuación entre la formación y la oferta laboral); dificultad de las mujeres para acceder a un puesto y ascender laboralmente.

Fuente: CERMI 2003, Factores de inactividad de la mujer con discapacidad.

3. 2. DISCAPACIDAD, EMPLEO Y MEDIO RURAL

Recientemente, un estudio centrado en las personas con discapacidad en el medio rural resume diversos factores interconectados que hacen incidir la situación de residencia rural y del empleo (J. Charroalde y D. Fernandez, 2006):

- El porcentaje de personas con discapacidad empleadas, en el medio rural, es aún menor que en el medio urbano (19,9% frente a 21,4%). EDDDES, 1999.
- El trabajo por cuenta propia de las personas con discapacidad es más frecuente en el medio rural (29,3% frente a 10,7%); trabajadores independientes o empresarios sin asalariados. EDDDES, 1999. Sin embargo, acceden en menor medida al empleo público (7,4% medio rural y 17,4% medio urbano, rango 6-64 años). EDDDES, 1999.
- Modalidades de contratación: mayor tendencia de contratación temporal que en el medio urbano, ya que entre las diversas modalidades de contratación temporal se agrupan el 31,9% de los trabajadores del medio rural con discapacidad, frente al 19,3% del medio urbano (rango 6-64 años). EDDDES, 1999.
- Menor porcentaje medidas de fomento del empleo. Por ejemplo, contratos de formación en prácticas para personas con discapacidad (0,8% rural- 3,5% urbano); o empleo protegido en CEEs (2,8% medio rural, 4% medio urbano). EDDDES, 1999.
- Entorno: distancias, dispersión del modelo residencial, lejanía de los recursos y servicios en cabeceras de comarca o capitales de provincia. Castilla y León tiene 2.126 municipios con menos de 2.000 habitantes, que agrupan al 30% de la población regional.
- Limitaciones en la accesibilidad a los centros y recursos relacionados con la integración laboral: educativos, laborales, sociales, sanitarios, etc.
- Medios de transporte público: inaccesibles, caros o inexistentes
- Oficios tradicionalmente vinculados al medio rural: actividades agrícolas y ganaderas. Requieren capacidades manipulativas, visuales, de movilidad.
- Hay otros empleos en el medio rural más próximos por tradición a las mujeres (procesados, manufacturas), pero la discapacidad limita el acceso.
- Reticencias ocasionales a inscribirse en servicios públicos de empleo como “persona con discapacidad” (miedo al estereotipo o temor a ser “minusvalorada”. Percepción de temor a perder la pensión; reticencias a iniciar procesos de inserción.
- Reserva de puesto; pocas empresas de 50 o más empleados que en el medio rural.
- Se realizan experiencias en el campo del empleo organizadas por entidades del propio sector de la discapacidad (especialmente bajo la forma de Centro Especiales de Empleo), con diferente éxito.

Fuente: La discapacidad en el medio rural. Estudio realizado por: Investigación y Desarrollo de Iniciativas Sociales, Javier Charroalde y Daniel Fernández. Obra Social de Caja Madrid y CERMI. 2006

4. ALGUNAS MEDIDAS, MODALIDADES E INCENTIVOS DE INSERCIÓN LABORAL. REFERENCIAS A CASTILLA Y LEÓN

Existe un amplio complejo normativo de medidas y políticas de atención a las personas con discapacidad. Se ha avanzado en el reconocimiento de derechos traducido en una mayor protección económica y social. A estos avances han contribuido los importantes mecanismos para la cooperación público-privada, lo que indica la fuerte colaboración entre agentes sociales. Las líneas estratégicas y disposiciones normativas promulgadas en los ámbitos internacional, europeo, estatal y autonómico han experimentado una transición de planteamientos basados en la “asistencia a” y la “rehabilitación de” hacia un modelo basado en los principios de “igualdad de oportunidades” y “no-discriminación”, con fuerte peso de la inserción laboral como motor de la integración social.

En Castilla y León, el planteamiento se centra en que estas medidas han de realizarse desde el ámbito de las políticas generales con la consiguiente coordinación y cooperación interinstitucional. Desde esta concepción se establecen las disposiciones relacionadas con la integración laboral contenidas en el *Plan de Atención a Personas con discapacidad*, que elabora la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Gerencia de Servicios Sociales⁶. En el área de integración laboral de este plan se incluyen medidas dirigidas a la persona (formación, intermediación laboral, orientación, etc.), dirigidas al sistema (normativa, sensibilización, accesibilidad al puesto de trabajo, etc.) y de fomento del empleo (itinerarios hacia el empleo ordinario desde el empleo protegido, prevención de riesgos laborales, etc.).

Desde políticas generales se conciben las *Convocatorias anuales de apoyo al empleo* de personas con discapacidad promulgadas por la Consejería de Economía y Empleo, cofinanciadas en sus Programas IV y V por el Fondo Social Europeo. A estas líneas cabe añadir las promulgadas por la normativa general, sobre la cuota de reserva en empleo público y privado, medidas alternativas al cumplimiento de la cuota, incentivos, subvenciones, regulación de los centros especiales de empleo, etc.

4. 1. MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las medidas de integración laboral se consideran instrumentos de actuación, global o específica, para las personas con discapacidad según necesidades y capacidades. Con las medidas de integración laboral se da prioridad a las respuestas de autonomía frente a las de dependencia, siempre que ello sea posible, evitando que el uso de centros, servicios o prestaciones genere innecesarios desarraigos en la convivencia o inapropiadas conductas de subordinación económica. Se trata de medidas promulgadas para corregir los desajustes tradicionales del mercado que se vienen produciendo con determinados grupos de personas especialmente vulnerables a vivir procesos de exclusión del mercado laboral. A continuación mostramos algunas de las principales medidas desde la doble consideración del contexto de referencia en el que inciden y de su grado de especificidad:

- Reserva de cuota de empleo en contratación ordinaria: “*las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla*”. La

⁶ Decreto 57/2005, de 14 de julio, por el que se aprueban los Planes Regionales Sectoriales de Atención y Protección a la Infancia, de Atención a las Personas Mayores, de Atención a las Personas con discapacidad, y de Acciones para la Inclusión Social.

cuota de reserva de puestos de trabajo reconocida en el artículo 38.1 de la Ley 13/82 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) se ha visto reforzada por otras medidas complementarias como las contenidas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores⁷.

En Castilla y León se ha incorporado otra medida de refuerzo consistente en fijar criterios de preferencia en la concesión de ayudas y subvenciones que promulga la Administración autonómica a las empresas que hagan efectiva la cuota de contratación de personas con discapacidad o las medidas alternativas⁸.

- Acceso al empleo público: según el artículo 2 del 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 las personas con discapacidad *“en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%”*. En el propio decreto se declara que el motivo de la norma es alcanzar que *“dicho colectivo llegue a alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado, cifra que todavía dista de alcanzarse”*.

El Decreto 10/2006, de 2 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2006, reserva *“un porcentaje del 10% de las plazas para el acceso de aquellas personas que tengan la condición legal de discapacitados”*. Además *“las plazas (...) reservadas para el turno de personas con discapacidad que no sean cubiertas, no podrán acumularse a las plazas convocadas para el turno libre”*.

- Accesibilidad física al puesto de trabajo y ergonomía: la regulación jurídica de esta materia se puede encontrar en normativa de diverso rango y ámbito competencial⁹. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales estableció como principio de acción preventiva la adaptación del puesto de trabajo a la persona. Dentro del régimen unificado de ayudas públicas a la discapacidad, se regulan ayudas individuales para la adaptación de puestos de trabajo y la dotación de medios de protección ante los riesgos laborales. IMSERSO (MTAS), desde 1990, desarrolla un programa de prestaciones técnicas I+D, que a través de convenios con las empresas públicas, la Federación Española de Municipios y Provincias,

⁷ Las medidas alternativas del Real Decreto 27/2000 se resumen en: a) realización de un contrato con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes; b) realización de un contrato con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa; c) realización de donaciones y de acciones de patrocinio monetario a fundaciones o asociaciones, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

⁸ La propuesta del CERMI Castilla y León se ha incorporado en la Ley de acompañamiento a la Ley de Presupuestos de la Comunidad del año 2007.

⁹ La normativa de accesibilidad al medio físico viene enmarcada en la Ley 13/82, de Integración Social de los Minusválidos, el RD 556/89, de 19 de mayo, de medidas mínimas de accesibilidad en los edificios y el I Plan de . Todas las CC.AA han regulado las líneas básicas de accesibilidad en consonancia con el RD 556/89, sobre accesibilidad a edificios, transporte, lugares de trabajo y vivienda.

o bien con otras organizaciones no gubernamentales (Fundación ONCE) y una tercera administración financia acciones que conlleven la accesibilidad a las personas con movilidad reducida. Por su parte la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal establece la obligación de que los entornos, productos y servicios sean abiertos, accesibles y practicables para todas las personas. Posteriormente se aprobó el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 que contiene medidas para “*realizar una evaluación de la situación de la accesibilidad en los puestos de trabajo y de las necesidades específicas de los trabajadores con algún tipo de discapacidad*” (MTAS: 103).

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León el derecho de todos a disfrutar de un entorno accesible se regula mediante la Ley 3/98, de 24 de junio, de Accesibilidad y Supresión de Barreras y el Decreto 217/2001, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad y Supresión de barreras en Castilla y León.

- Medidas preparatorias y de formación: la Formación Ocupacional es uno de los pilares básicos de la actuación encaminada a la integración de las personas con discapacidad. La Consejería de Familia e Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León convoca anualmente subvenciones a Entidades Públicas y Privadas sin ánimo de lucro, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para la realización de actividades de Formación Profesional Ocupacional en el ámbito de la Comunidad, destinadas a las personas con discapacidad (ej.- habilidades pre-laborales y de reciclaje; formación ocupacional).
- Acciones de Intermediación: el objetivo de estas acciones es impulsar y promover el diseño de itinerarios individuales de inserción para la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad. En Castilla y León se conjugan diversas acciones: Orientación Profesional del Empleo y Autoempleo (OPEA); actuaciones del Servicio Regional de Empleo (ECyL) con apoyo de entidades especializadas como punto de encuentro entre demandantes y ofertas de trabajo; servicios de orientación profesional provincial de los Centros base de atención a personas con discapacidad; desarrollo de iniciativas europeas de apoyo a la lucha contra la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, etc. Además de estas acciones, existen determinadas ayudas, contenidas en el Plan Regional de Empleo de Castilla y León, dirigidas específicamente a las personas con discapacidad o aquellas en las que los incentivos o requisitos varían si la persona contratada tiene discapacidad¹⁰.

¹⁰ En Castilla y León son periódicas las ayudas para: integración de personas con discapacidad en empresas ordinarias, contratación indefinida, contratación temporal, contrato para la formación, contrato en prácticas, autoempleo, apoyo a Corporaciones Locales, empleo con apoyo, Teletabajo, conciliación de la vida laboral y familiar. Como ejemplo citaremos la Orden EYE/1280/2006, de 18 de julio, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.

4. 2. MODALIDADES ORGANIZATIVAS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La heterogeneidad de las situaciones de las personas con discapacidad en el acceso al empleo obliga a generar instrumentos variados para fomentar la inserción desde la contratación en el sistema ordinario de trabajo, a través de un apoyo específico, el establecimiento como trabajadores autónomos o su integración en modalidades protegidas de empleo:

- Centros ocupacionales: tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de sus minusvalías no pueden integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo.
- Centros especiales de empleo: tienen como objetivo principal realizar un trabajo productivo, asegurando un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, así como un medio de integración en el mercado ordinario. Para obtener la calificación de centro especial de empleo es necesario que, al menos, el 70% de los trabajadores sean discapacitados, no computándose a estos efectos el personal no discapacitado dedicado a tareas de ajuste personal y social. Los centros especiales de empleo pueden ser creados tanto por organismos públicos y entidades privadas (asociaciones, fundaciones, etc.) como por empresas, siempre con sujeción a las normas legales, que regulen las condiciones de trabajo.
- Empleo con apoyo: empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.
- Enclaves laborales: se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación. Suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario.
- Empleo selectivo: sistema de normas que regula el derecho de los trabajadores a los que ha sobrevenido una minusvalía (adquiriendo una incapacidad permanente) a reincorporarse a la empresa, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.
- Empleo normalizado u ordinario: empleo en empresas o en el sector público. También se puede considerar aquí el *empleo autónomo* generado por el propio trabajador con discapacidad, constituyéndose como autónomo o creando una empresa, tenga o no otros trabajadores bajo su dependencia.
- Teletrabajo: forma flexible de organización del trabajo con ayuda de tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del ocupado en la organización o de la persona para la que se realiza el trabajo. El teletrabajo implica procesamiento electrónico de información y algún medio de telecomunicación para contactar con la empresa o los clientes. Puede ayudar a superar obstáculos en el acceso de las personas con discapacidad al mercado.

4. 3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En nuestro contexto, los principales incentivos para la contratación de las personas con discapacidad se determinan en las siguientes modalidades:

a) Contratación indefinida.	
Destinatarios: Trabajadores con discapacidad.	Beneficiarios:
Requisitos:	-Empresas y entidades sin ánimo de lucro. -Empresas colaboradoras. -Cooperativas de Trabajo Asociados. -Empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para minusválidos. -Excluidos: Centros Especiales de Empleo.
1. Los contratos se concertarán por tiempo indefinido a jornada completa o parcial. Los contratos se formalizarán por escrito y serán registrados en la Oficina de Empleo. Los contratos han de celebrarse con trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo.	Beneficios:
2. En la transformación de contratos temporales en indefinidos no deberá mediar interrupción entre el contrato preexistente y el que resulte de la transformación.	- Bonificación de la cuota empresarial total - Subvención al comienzo del contrato, en función de la jornada. - Deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez. - Adaptación de puesto de trabajo.
Regulación:	
<u>Estatal</u> : Ley 12/2001, de 9 de julio. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero y por Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Ley 24/2001, de 27 de diciembre. Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Ley 43/1995, de 27 de diciembre.	
<u>Castilla y León</u> :	
- Orden EYE/1280/2006, de 18 de julio, Bases Reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.	
- Resolución de 1 de marzo de 2007, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se abre el plazo, de presentación de solicitudes, para el año 2007, de subvenciones, cofinanciadas por el FSE, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.	

b) Contratación temporal para el fomento de empleo.	
<p>Destinatarios: Trabajadores con discapacidad contratados por la empresa con posterioridad a 1 de enero de cada año de la convocatoria.</p>	<p>Beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas y entidades sin ánimo de lucro. - Empresas colaboradoras. - Cooperativas de Trabajo Asociados. - Empresas que celebren contratos temporales. - Excluidos: familiares hasta el 2º grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o administración de las empresas.
<p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo. 2. Al terminar contrato el trabajador tendrá derecho a percibir compensación equivalente a 12 días de salario por año de servicio. 3. Contratos de jornada completa. 	<p>Beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de cuota empresarial a Seguridad Social durante el contrato. - Podrán transformarse en indefinidos.
<p>Regulación:</p> <p><u>Estatal</u>: Ley 42/1994, de 30 de diciembre, Ley 13/1996, de 30 de diciembre, Ley 24/2001, de 27 de diciembre, Ley 36/2003, de 11 de noviembre.</p> <p><u>Castilla y León</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orden EYE/1280/2006, de 18 de julio, Bases Reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal. - Resolución de 1 de marzo de 2007, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se abre el plazo, de presentación de solicitudes, para el año 2007, de subvenciones, cofinanciadas por el FSE, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal. 	

c) Contratación para la formación.	
Destinatarios: personas con discapacidad que requieran formación necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo.	Beneficiarios: - Castilla y León: entidades sin fines lucrativos de Castilla y León, y acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan dirigidas al acompañamiento a los desempleados en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia.
Requisitos: 1. No hay límite de edad para los trabajadores minusválidos. 2. No contratar por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa. 3. Contratación en puestos de trabajo diferentes a los desempeñados en la empresa anteriormente. 4. No hay límite en número de contratos para trabajadores minusválidos. 5. Retribución fijada en Convenio. No inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años: no inferior al 85% del SMI.	Beneficios: Castilla y León: - Los costes salariales y de seguridad social del personal de apoyo y/o formación de los demandantes de empleo. - Gastos de dietas y desplazamientos. - Gastos derivados de la contratación de medios externos dirigidos a la formación de los desempleados - Gastos para materiales y equipos técnicos necesarios para impartir la formación. - Gastos materiales y técnicos, con límite del 25% del coste del proyecto.
Regulación: <u>Estatal</u> : Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo; Ley 12/2001, de 9 de julio (modifica el artículo 11 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; Ley 45/2002, de 12 de diciembre. <u>Castilla y León</u> : RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2007, por la que se convocan subvenciones públicas, para el año 2007, destinadas a la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.	

d) Contrato de prácticas.	
Destinatarios: trabajadores con discapacidad que tengan título universitario, formación profesional o títulos equivalentes, en los 6 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios.	Beneficiarios: - Empresas y entidades con capacidad para articular contratos de prácticas.
Requisitos: 1. Máximo contrato en prácticas: 2 años en la misma o distinta empresa. 2. Retribución: Fijada en Convenio. En su defecto, no inferior al 60% o 75% del salario de convenio (1º o 2º año de vigencia del contrato). En ningún caso inferior al SMI.	Beneficios: - Reducción 50% de la cuota empresarial, si es a tiempo completo.
Regulación: <u>Estatal</u> : Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo; Ley 12/2001, de 9 de julio (modifica el artículo 11 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; Ley 45/2002, de 12 de diciembre. <u>Castilla y León</u> : rige la legislación estatal.	
e) Cooperativas y sociedades laborales.	
Destinatarios: trabajadores con discapacidad desempleados que se incorporan como socios o trabajadores a Cooperativas o SALES.	Beneficiarios: - Cooperativas. - Sociedades Anónimas Laborales.
Requisitos: 1. La incorporación debe ser aumento de plantilla. 2. El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad. 3. Excluidos: socios o trabajadores que hubieran ostentado tal condición en la misma empresa.	Beneficios: - Cuantía por cada uno que se incorpore.
Regulación: <u>Estatal</u> : Orden de 29 de Diciembre de 1998. <u>Castilla y León</u> : Orden EYE/2016/2006, de 18 de diciembre.	

f) Incentivos para la creación y contratación en Centros Especiales de Empleo.	
Destinatarios: Trabajadores con discapacidad reconocida igual o superior al 33%.	Beneficiarios: Centros especiales de empleo.
<p>Requisitos para el trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se permite cualquier modalidad contractual formalizada por escrito. 2. El contrato a domicilio no se puede realizar con minusválidos psíquicos. 3. El equipo multiprofesional debe informar la realización de contrato y realizar seguimiento. 4. El contrato recogerá las necesidades técnicas, puesto y medidas de ajuste personal y social. <p>Requisitos para la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Requisito previo: contar con la autorización administrativa e inscripción en Registro Oficial INEM o de CC.AA. con competencias. 2. Porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad es el 70%, no computa el personal sin discapacidad dedicado a tareas de ajuste personal y social. 3. Tiempo de trabajo: lo dispuesto en la Sección 5ª del capítulo 2º del Título I del ET. 4. Los CEE están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas. 	<p>Beneficios:</p> <p>Ayudas a la contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subvención para la inversión por cada trabajador. - Subvención para la inversión por cada puesto creado para discapacitado. - Subvención por cada contrato a jornada completa o cantidad proporcional a la empresa que contrate por enclave. <p>Ayudas mantenimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social. - Subvención mensual por cada trabajador minusválido de hasta el 50% del SMI. - Subvención para adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras.
<p>Regulación:</p> <p><u>Estatal</u>: RD 1368/1985, de 17 de julio (modelo de contrato específico para CEE); RD 2273/1985, de 4 de diciembre; Disp. ad. 39.ª de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, que modifica el art. 42.2 de la Ley 13/1982 (LISMI); Art. 6.16 de la Ley 66/1997, que modifica el art. 104.2 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre (IVA); R.D. 427/1999, de 12 de marzo; Orden del MTAS, de 16 octubre 1998; Orden del MTAS, de 29 de marzo de 2000; Acuerdo MTAS-CERMI (2002-2004); Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (enclaves); RD 364/2005, de 8 de abril (cumplimientos alternativo de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad); RD-Ley 5/2006, de 9 de junio (bonificación para la empresa colaboradora durante la duración del contrato).</p> <p><u>Castilla y León</u>: ORDEN EYE/2016/2006, de 18 de diciembre, por la que se convocan subvenciones destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y a la promoción de empleo autónomo para trabajadores con discapacidad para el año 2007.</p>	

g) Incentivos al empleo autónomo.	
Destinatarios: Trabajadores con discapacidad que deseen constituirse como autónomos.	Beneficiarios: Trabajadores con discapacidad que quieran ser autónomos.
<p>Requisitos para el trabajador autónomo:</p> <p>1. Desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo; declaración jurada de intención de establecerse como trabajador autónomo.</p> <p>2. Acreditar la realización del proyecto de inversiones previsto, a través de la presentación de facturas, recibos u otros documentos que se indiquen en la resolución de concesión.</p> <p>3. Los bienes adquiridos con la subvención figurarán a nombre del beneficiario, al menos durante un número determinado de años.</p>	<p>Beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudas de asistencia técnica. - Subvención financiera parcial de intereses en préstamos con entidades de crédito que tengan suscrito un convenio. - Subvención para inversión de capital fijo. - Subvención por renta de subsistencia.
<p>Regulación:</p> <p><u>Estatal</u>: RD 620/1981, 5 de febrero, Orden de 5 de marzo, 1982, Orden 16 de octubre 1998, Orden de 29 marzo de 2000, Ley 46/2002, de 18 de diciembre.</p> <p><u>Castilla y León</u>: ORDEN EYE/2016/2006, de 18 de diciembre, por la que se convocan subvenciones destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y a la promoción de empleo autónomo para trabajadores con discapacidad para el año 2007.</p>	

5. ACTITUDES EMPRENDEDORAS Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

No obstante los frenos aún existentes en la inserción de las personas con discapacidad en el empleo, los avances han sido evidentes en este terreno con claras repercusiones en la inserción sociolaboral. Inserción que, según las circunstancias, va desde centros ocupacionales hasta centros especiales de empleo o centros de trabajo ordinarios y en iniciativas autónomas y emprendedoras. Es ésta una línea que merece nuestra atención, considerando especialmente la creatividad que las organizaciones sociales vinculadas al sector de la discapacidad vienen mostrando.

Habitualmente se identifica al emprendedor o emprendedora como aquel que ha montado su propio negocio o ha puesto en marcha su propia empresa. Pero un emprendedor no es sólo una persona que se da de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, o que pone en funcionamiento una actividad como empresario. Es más que eso.

Una persona emprendedora no es únicamente quien haya creado una empresa, sino que también puede ser una persona “intra-emprendedora”, como lo es aquella persona que dentro de una empresa gestiona su área de responsabilidad de forma autónoma, genera beneficios, mejora el funcionamiento de la empresa, tiene iniciativa, etc. Los estudios suelen coincidir en que una persona emprendedora posee una serie de *competencias y características*¹¹, de ámbito general en la que coinciden los análisis tradicionales:

- Autoestima, confianza en uno mismo.
- Iniciativa.
- Capacidad resolutoria, toma de decisiones y capacidad de asumir riesgos.
- Capacidad de Comunicación y Negociación.
- Capacidad de Liderazgo.
- Capacidad de Trabajo en Equipo.
- Espíritu de Auto-Superación.
- Resistencia a la presión, perseverancia.

Otras competencias que se suelen indicar corresponden en mayor medida al ámbito de las empresas (A.M. Ortiz González, 2007)¹²:

- Asunción de Riesgos Calculados. Innovación. Dirección Estratégica. Comunicación. Liderazgo. Construcción de redes. Detección de Oportunidades. Prestación de un Servicio de Calidad. Equilibrio Personal y Profesional.

5. 1. ACTITUDES EMPRENDEDORAS EN CASTILLA Y LEÓN

El informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) nos muestra una prestigiosa radiografía económica que analiza la situación por la que pasa un territorio en relación con la facilidad para que aparezcan personas emprendedoras que pongan en marcha su negocio o su empresa.

El informe GEM¹³ estima que en la región de Castilla y León las empresas jóvenes pueden crear más de 121.000 empleos en cinco años. La inversión media necesaria para poner en marcha un negocio propio en la comunidad es de 60.000 euros.

La media regional de emprendedores entre 18 y 65 años se sitúa en el 4,55%, lo que significa un porcentaje por debajo de la media nacional (el 5,52%), pero más elevado que los valores de naciones como Alemania (4,47%), Finlandia (4,39%) o Italia (4,32%). El estudio se ha encargado en los últimos años de los valores nacionales e internacionales

¹¹ Tomaremos aquí el siguiente concepto de competencia: elemento que integra una serie de conocimientos, capacidades, actitudes y que se manifiesta en el desarrollo de habilidades y destrezas que muestran el grado de efectividad (eficacia + eficiencia) que tiene un individuo sobre las situaciones que requieren del dominio de la misma.

¹² Ana M^a Orti González: “La situación del empresariado femenino”, ponencia presentada en la Jornadas “Estrategias de Desarrollo del Empresariado Femenino”. Antequera, Febrero de 2007.

¹³ Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo Castilla y León. 2004.

http://www.ie.edu/gem/documentos/informes_regionales/Spain_2004_Regional_Report_on_Castilla_Leon.pdf

y, por primera vez, toma Castilla y León como universo de su muestra. Un equipo de la Universidad de León se ha encargado del informe, para lo que ha contado con la participación de la Dirección General de Estadística del Gobierno autonómico. El dato más relevante es que en Castilla y León hay aproximadamente 70.000 personas involucradas en algún tipo de actividad empresarial y que viven mayoritariamente en zonas rurales, algo que contradice la tónica nacional.

Si se echan cuentas de lo que cuesta invertir en una idea emprendedora, el gasto medio en Castilla y León, según el GEM, supera ligeramente los 60.000 euros. Conseguir el dinero necesario suele ser una de las principales trabas que asusta a los interesados.

- La mayoría de las veces, la financiación que no llega a través de bancos o ayudas oficiales se consigue con préstamos que realizan los propios familiares directos.
- La cuarta parte de las compañías que nacen en la región o tienen menos de dos años de vida no llegan a tener más de cinco trabajadores, incluido el propio emprendedor.
- Aún así generan el 20% de todos los puestos de trabajo que existen en Castilla y León. Los expertos ven un gran potencial en estas compañías a la hora de ser el gran pulmón de la Comunidad Autónoma en cuanto a su expansión generando empleo y recortando las listas del paro. Se estima que pueden llegar a generar 121.000 nuevos puestos de trabajo en los próximos cinco años.
- El 69% de los emprendedores de la región residen en pueblos, y tan solo el 31% restante lo hacen en ciudades. En cambio, los datos que hacen referencia a todo el país dicen todo lo contrario, porque tres de cada cuatro emprendedores habitan en las ciudades (el 74%). La explicación se encuentra en los altos índices de paro que se suelen dar en los núcleos rurales, cuyos habitantes a veces eligen esta opción para salir del paro.
- El estudio consigna además que más del 90% de las empresas en el medio rural se han instalado allí por «necesidades de subsistencia». Esta distribución geográfica se percibe menos en Valladolid, Palencia y Burgos, donde el volumen de emprendedores que viven en la ciudad y en los pueblos casi se equilibra. A las mujeres que viven en la Comunidad todavía les cuesta aventurarse en el mundo empresarial y convertirse en trabajadoras independientes (pero superan la media nacional). Los hombres son mayoría. Suponen el 68% de los casos y cumplen el siguiente perfil: tienen entre 35 y 44 años de edad, nivel educativo básico -el 65 % de ellos no llegó a los estudios secundarios- al igual que un nivel de renta bajo.
- Las mujeres emprendedoras suelen ser mayores que los hombres, en una horquilla entre los 45 y 55 años, pero pese a su menor presencia, Castilla y León es la segunda región donde más féminas ponen en marcha sus empresas en relación con los hombres. Tan solo Cataluña está por encima de la región, que comparte privilegio con la Comunidad Valenciana.
- En lo relativo al nivel educativo de las mujeres emprendedoras en Castilla y León, es de destacar que son mayoría las que pertenecen a la categoría de estudios obligatorios (57,2%), pero el porcentaje de mujeres que han obtenido el diploma de secundaria (21,4%) o disponen de estudios superiores (Formación

Profesional o Título Universitario) (21,4%) supera al existente en el caso de los varones (15% y 16,7% respectivamente).

En cualquier caso, parece claro que el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras está directamente relacionado con las nuevas dimensiones del trabajo y los nuevos yacimientos de empleo que configuran, en algunos casos, un marco flexible para los espacios laborales (ej.- a través del teletrabajo) que puede beneficiar la incorporación laboral de personas que pueden hallarse limitadas por su discapacidad.

En este sentido, tanto la formación como la adaptación de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad han de contemplar la propia vía del autoempleo como medio propicio para iniciar actividades laborales vinculadas a los Nuevos Yacimientos de Empleo.

5.2. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), también denominados filones de ocupación, es un término utilizado en el Informe de Delors (Libro Blanco: Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas en el siglo XXI. 1993) para describir las áreas de actividad donde la creación de empleo es más significativa. Este tipo de estructuras comienzan a tener importancia por su contribución a la reducción de tasas de desempleo y al aumento de la inserción en el mercado laboral.

Se trata de una lista abierta en la que sociólogos y expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional pudiéndose aglutinar en cuatro grandes grupos:

1. Servicios de la vida cotidiana.
2. Servicios de mejora de la calidad de vida.
3. Servicios de ocio.
4. Servicios medioambientales.

Las actitudes y capacidades emprendedoras cuentan con amplias oportunidades laborales en los nuevos yacimientos de empleo para el acceso al autoempleo de las personas con discapacidad. Destacamos, entre otras, las siguientes:

- El amplio abanico de actividades que aglutinan los nuevos yacimientos de empleo permiten la incorporación de empleo de diversa cualificación y desde diversas cualidades físicas, psíquicas y sensoriales.
- Las actividades de los NYE no requieren, en general, una gran inversión inicial. Esto es un elemento atractivo para el colectivo de emprendedores con discapacidad, ya que dadas sus especiales dificultades para acceder al empleo, cuenta en general con escasos recursos propios.
- Las fórmulas de economía social son especialmente adecuadas para el autoempleo en las actividades de los NYE. La dificultad de acceso al capital hace que en muchos casos las iniciativas ya nazcan subcapitalizadas. Por ello, una fórmula jurídica que favorezca las inversiones es clave, especialmente en aquellos ámbitos en los que la competencia es alta y en los que mantener la calidad del servicio exige inversiones continuas.
- Las nuevas tecnologías abren nuevas posibilidades de comunicación a las personas con discapacidad sensorial y se perfilan como actividades muy adecuadas para su integración en el mercado de trabajo.

- Gran parte de los ámbitos laborales de los nuevos yacimientos de empleo se orientan a la atención de las propias personas con discapacidad con mayores limitaciones (dependencia). La paulatina articulación del nuevo sistema de la dependencia va a permitir generar nuevos espacios de empleo y autoempleo.

6. CONCLUSIONES

Ante los actuales planteamientos y enfoques de necesidades y respuestas en el ámbito de las personas con discapacidad, parece procedente avanzar en los modelos de intervención y enfocar ésta desde las respuestas asistenciales, rehabilitadoras, de promoción y prevención, hasta exigencias de calidad de vida en condiciones de igualdad.

Las situaciones actuales, y los convencimientos asumidos que derivan de la igualdad, suponen que ya no es suficiente con la inserción laboral en el mercado ordinario, o centros especiales de empleo o talleres ocupacionales, según circunstancias; se hace necesario también admitir y apoyar que una persona con discapacidad puede estar bien “equipada” para emprender en iniciativas empresariales en el mercado ordinario o en los nuevos yacimientos de empleo.

Los profesionales que se implican en este campo, han de asumir las consecuencias reales de la igualdad y favorecer la puesta en marcha de iniciativas posibles. Ya desde los años 80 del pasado siglo, los profesionales de trabajo social se implican en lo que desde entonces se denominó “acompañamiento social” como una de las formas de alcanzar la integración social de los colectivos en situaciones de exclusión. En el campo de las discapacidades, los resultados obtenidos han sido claramente positivos y las perspectivas parecen seguir siéndolo.

AGRADECIMIENTOS

El contenido de este artículo recoge algunos de los resultados de la investigación “Situación laboral de las personas con discapacidad en Castilla y León” llevada a cabo en la Universidad de Valladolid. Proyecto subvencionado por la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León.

REFERENCIAS

- Cabra de Luna, M., Mora González, V. (2002). *Normativa española sobre mercado de trabajo y personas con discapacidad*. Madrid: Fundación ONCE.
- Casado Pérez, D. (2004). Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50 “Asuntos Sociales”.
- Comité Económico y Social de Castilla y León (2006). *Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2005. Capítulo 3.7.2.3. “Atención a las personas con discapacidad”*. Valladolid: CES.
- Charroalde, J. y Fernández, D. (2006). *La discapacidad en el Medio Rural*. Madrid: Obra Social Caja Madrid y CERMI
- De Lorenzo, R. (2007). *Discapacidad, sistemas de protección social y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Global Entrepreneurship Monitor (2004). . Informe Ejecutivo Castilla y León. http://www.ie.edu/gem/documentos/informes_regionales/Spain_2004_Regional_Report_on_Castilla_Leon.pdf

- Navarro Ruiz, C. (Dir.) (2004). *La imagen de la discapacidad en la prensa de Castilla y León. Serie personas con discapacidad/ documentos de acción social*. Valladolid: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Gerencia de Servicios Sociales. Junta de Castilla y León.
- Ortí González, A (2007). *La situación del empresariado femenino*, ponencia presentada en las Jornadas “Estrategias de Desarrollo del Empresariado Femenino”. Antequera, Febrero de 2007.
- Red Vega, N. y Rueda Estrada, D. (dirs.), (2003). *Intervención social y demandas emergentes*. Madrid: CCS.
- VV.AA. (2002). *La Discapacidad en España: Datos epidemiológicos*. Madrid: Real Patronato sobre discapacidad. Documentos 62/2002. C. Documentación discapacidad. Real Patronato sobre discapacidad.

