FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR TURÍSTICO.

Máster de estudios migratorios, desarrollo e intervención

Alumno: Emilio J. Burgos Serrano

Tutor: José Andrés Domínguez Gómez

Año: 2009/2010

1. JUSTIFICACIÓN…….3

2. OBJETIVOS……..7

3. MARCO TEÓRICO……..8

4. METODOLOGÍA……...……22

5. RESULTADOS……...…….……28

5.1. Andalucía, Turismo, Empleo y Discapacidad……..…….29

5.2. Factores Objetivos……..…….……..33

5.2.1. Sexo…….…….…..…..…..33

5.2.2. Edad……..…….…..…….....38

5.2.3. Formación……..…….……...41

5.3. Factores Subjetivos Internos…….…..…..45

5.3.1. Familia……..……*46*

5.3.2. Personales……*49*

5.3.3. Discapacidad Psíquicas……*54*

5.3.4. Discapacidad Sensorial……..……*57*

5.3.5. Discapacidad Físicas……..*63*

5.4. Factores Subjetivos Externos…….……..…….66

5.4.1. Fomento de la contratación……...……..…..*67*

5.4.2. Empleo con apoyo y C.E.E…….. ……..……*70*

5.4.3. Análisis de agentes sociales……..…..*73*

6. CONCLUSIONES……...……78

7. BIBLIOGRAFÍA…….89

1. JUSTIFICACIÓN

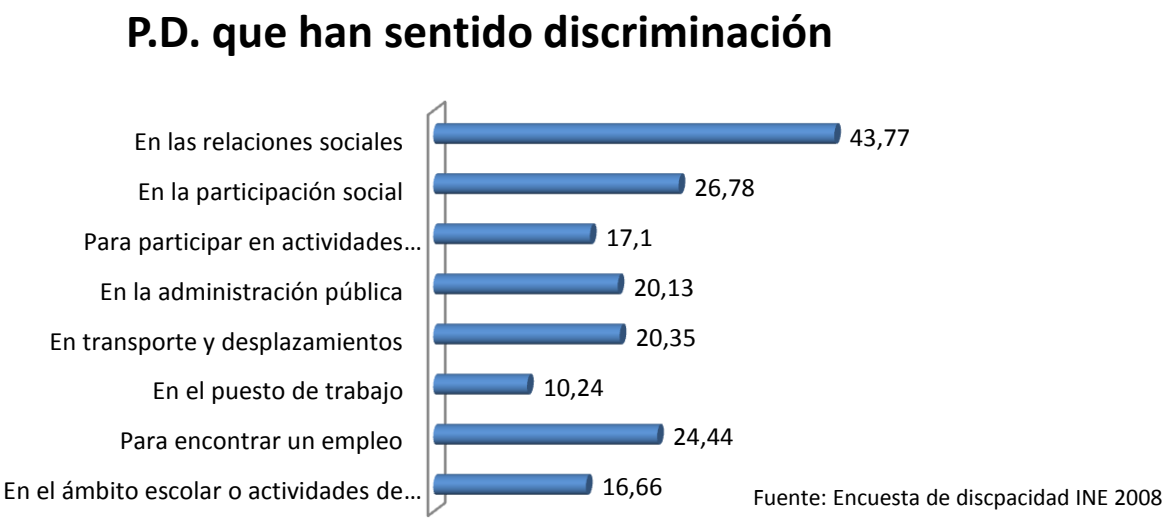
La población con discapacidad en nuestro país asciende a 3,8 millones de personas lo que supone el 8,5 % de la población (INE 2008), porcentaje que se ha reducido desde 1999, pese al aumento de la población y de la esperanza de vida, factor, este último, que ha influido muy directamente en la feminización de la discapacidad en los grupos más ancianos dada la longevidad de la mujer.

Este progresivo envejecimiento de la población ha venido acompañado del abandono de familiar del sostenimiento de las cargas socio-sanitarias por parte de los cuidadores informales que durante años ha frenado la legislación sobre dependencia que habría ayudado en mucho al aumento de la independencia personal y social de las personas con discapacidad y sus cuidadores (García Navarro & Domínguez Gómez, 2009) . Esta legislación ha tratado de dar una respuesta integral a todos los colectivos, desarrollando una estructura de recursos más allá del terreno sanitario. Ejemplo de ello encontramos en la publicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia que es un reflejo del compromiso adquirido por España con sus socios Europeos en la atención a la dependencia y su apuesta por el desarrollo autónomo y personal de los distintos colectivos, tal como se desprende de su exposición de motivos.

Hemos de tener en cuenta que no toda la población con discapacidad necesita de atención dentro del sistema de dependencia, otro gran grupo, ha de enfrentarse a las vicisitudes de vivir con algún tipo de discapacidad que merma cuantiosamente sus posibilidades de integración dentro del contexto social. Esto junto con la diversidad existente en el entorno de la discapacidad obliga al desarrollo de distintas políticas sociales para, de este modo, poder garantizar el amparo constitucional que prevé la atención a todos los individuos por igual, obligándose a un tratamiento individualizado y personalizado de cada uno de los sujetos con algún tipo de discapacidad.

Más allá del trabajo realizado para eliminar los estereotipos, prejuicios y estigmas con los que durante años han sido marcados las personas con algún tipo de discapacidad, los últimos años han servido para institucionalizar, de una forma u otra, su peso en la sociedad, valor que ha sido ponderado gracias a la labor de altruista de cientos de asociaciones y grupos de personas que han dado voz y con ello voto a aquellos grupos políticos que han apostado por la inclusión y tratamiento especializado para los colectivos con discapacidad.

La discapacidad hoy, ha de ser tenida en cuenta como un hándicap para aquellas personas que han de acceder al empleo. Los estereotipos fijados en torno a la discapacidad, no permiten a aquellas personas que las padecen, acceder a un empleo en las mismas condiciones de competitividad que al resto de personas y esto repercute directamente en socialización normalizada de los distintos individuos ya que encuentran carencias en los intercambios que colaboran en el desarrollo de la personalidad social (Goffman, 1963). Sumado a esto, hemos de tener muy en cuenta que una persona que no mantiene el grado de relaciones necesarios, puede desarrollar sentimientos de inferioridad e inseguridad lo que limita mucho más, si cabe, sus posibilidades laborales y motivan el conformismo incentivado por el estado asistencialista.



Fuente: Encuesta de discpacidad INE 2008

El empleo se nos muestra como una de las principales formas de inclusión social dado el valor social que este transmite sobre el individuo y sobre los colectivos. Una persona que trabaja es autónoma y goza de una posición dentro de su contexto social, que le ayuda a mejorar sus relaciones con el resto de su comunidad. Ha quedado demostrado que no solo la pobreza genera discapacidad sino que la discapacidad a su vez genera también pobreza (Lorenzo, 2004).

Esta cuestión cobra especial importancia si tenemos en cuenta que entre los colectivos más castigados por el desempleo se encuentran las personas con discapacidad, que desde muchos años vienen demandando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Esta batalla supone la forma de romper con el principal elemento excluyente dentro de nuestro marco social para este colectivo. El empleo es visto como el único elemento que juega un doble papel, tanto el de excluyente como de integrador (Navarrete, 2004), dejando de lado ya algunos razonamientos de la década de los 60 y 70 que hacían referencia al repudio hacia lo diferente y entendían la discapacidad como algo asocial que no tenía ni tendría acceso a un contexto normalizado (Goffman, 1963).

La discapacidad hasta los años 70 fue considerada como un problema social causado de forma directa por alguna deficiencia física. Las personas que durante siglos habían sufrido algún tipo de malformación u otra discapacidad visible, habían sido excluidas y obligadas a aislarse de los círculos sociales por la asociación al mal y castigo, que en antaño se daba especialmente a la enfermedad. La discapacidad hasta entonces, se entendía como un problema individual y sólo concerniente a los que la padecía que se veían abocados a la exclusión y en ocasiones al aislamiento junto a sus familiares. A principios de los 70 la Organización Mundial de la Salud (OMS) comienza a trabajar sobre nuevos planteamientos menos excluyentes y trata de sobrepasar las barreras de la enfermedad, valorando las consecuencias que la discapacidad, tiene sobre los sujetos comenzando a diferenciar entre salud corporal y relacional. De este modo se introduce una nueva concepción más integral de discapacidad que refleja un nuevo esquema sobre discapacidad

que la OMS aprueba en 1980 denominado Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIDDM), esta clasificación se impregna de los nuevos valores que tienden a anexionar enfermedad con vida cotidiana e integración. Pero, no es hasta 2001, en la 54ª asamblea de la OMS, hasta cuando se hace la definición que hoy conocemos como la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

Este nuevo modelo propone la definición de discapacidad dentro de un marco individual y relacional de convivencia, confirmando que la discapacidad se fundamenta en las características estructurales. Es decir la causa se localiza en el ambiente del individuo por lo que pasa a entenderse como un problema de la dinámica social que no prevé la diversidad y limita el desarrollo de las diferencias.

En la presente investigación, nos hemos propuesto trabajar con la relación que guardan las personas con discapacidad con el mercado de trabajo, y especialmente con el sector turístico en varios municipios costeros de la provincia de Huelva. Esta primera relación ha sido y está siendo objeto de constantes estudios por parte de distintos investigadores. La inserción en el mundo laboral constituye un objetivo común del ser humano, en la medida que supone una herramienta fundamental de integración social, que permite el acceso de los individuos a la independencia, autonomía y libertad (Oliver 1994). La relación Empleo – Integración – Autonomía, se ve hoy como una realidad efectiva gracias a investigaciones que demuestran la repercusión psicológica que traen asociadas ciertas limitaciones. Pueden mitigarse considerablemente si las personas que las sufren tienen posibilidades de incorporarse a un empleo. (Tamara Polo, 2006).

Al igual que es demostrable la relación Empleo - inclusión, es demostrable que la empleabilidad de las personas con discapacidad se encuentra muy vinculada a las distintas políticas de empleo al igual que otros factores que hemos calificado en esta investigación como internos, más relacionados con las condiciones particulares de cada sujeto.

2. OBJETIVOS

Con este trabajo se avanza hacia la integración, proponiendo una investigación sectorizada que tienda a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad a través de la detección de aquellos factores que inciden directamente en su relación con el mercado de trabajo. Para ello hemos planteados tres objetivos que van desde lo más general hasta lo más particular para poder analizar todos los elementos incursos en la elección, adaptación y contratación de personas con discapacidad.

De forma general proponemos, diagnosticar los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en relación con su inserción laboral. Del mismo modo y centrándonos especialmente en el sector seleccionado, creemos imprescindible analizar su relación con el mercado de trabajo, con especial atención al relacionado con el turismo e igualmente como trabajo más particular entendemos que cobra una importancia capital para la investigación detectar los factores personales que limitan el acceso al mercado de trabajo. Sintetizando lo anterior, nos proponemos como objetivos generales:

1. Diagnosticar los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en su relación con el mercado laboral.
2. Analizar su relación con el mercado de trabajo, con especial atención al relacionado con el turismo.
3. Detectar los factores personales que limitan el acceso al mercado de trabajo.

Estos objetivos los hemos vinculado a una realidad territorial concreta de varios municipios costeros de la provincia de Huelva, con la intención de ofrecer un diagnóstico específico de la situación de las personas discapacitadas que residen en ella y se vinculan de una forma u otra al sector del turístico.

3. MARCO TEORICO

La discapacidad, cada vez con más frecuencia, pasa a formar parte de los distintos discursos institucionales y tiende a dotar a aquellas personas que adolecen de algún tipo de discapacidad, de un papel relevante en la sociedad que conforman. El gran impulso a este proceso de reconocimiento se produjo en nuestro país, en la década de los 80, sumándose a un movimiento a nivel mundial que dio comienzo a mediados de los 70.

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI[1]), impregnada en esos nuevos valores, se inspiró en el principio constitucional recogido en el artículo 49 que establece la obligación de los poderes públicos de realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, así como a amparar especialmente a las personas con discapacidad para que disfruten de los derechos reconocidos en el Título Primero de la propia Constitución, derechos entre los que se encuentra el derecho al trabajo.

Pero realmente el contenido de esta ley no fue más allá del establecimiento de un criterio homogéneo para garantizar la igualdad de acceso para las personas con discapacidad a las pruebas de selección para la función pública; igualdad que, por cierto, parece negar al exigir una acreditación de aptitud previa a las pruebas selectivas (Chamizo, 2004). Por ello, esta norma, al margen de su contendido y su ineficaz desarrollo, ha de plantearse como el punto de partida para las posteriores y actuales políticas de empleo que se desarrollan en el entorno de la discapacidad.

Como queda claro dentro del precepto constitucional mencionado más arriba, el estado y las administraciones se han de mostrar garantes de la defensa de los derechos de las personas más desfavorecidas. Se hace imprescindible la institucionalización de la discapacidad, y reflejo de ello están siendo las constantes y nuevas políticas activas de

[1] Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos. B.O.E. núm. 103, 30 abril 1982.

empleo impuestas por el gobierno para facilitar el acceso de este colectivo al reconfigurado sistema económico. Estas medidas, se han centrado en la no discriminación, la plena igualdad de oportunidades y la equiparación en derechos de las personas con discapacidad (Rodríguez, 2009).

La puesta en marcha de acciones como la reserva de plazas del 5% para el acceso a la administración pública de personas con discapacidad y la regulación del empleo con apoyo como forma para facilitar la inserción laboral, sumadas a la mejora de las ayudas e incentivos a las empresas para la contratación y adaptación de puesto de trabajo para personas con discapacidad, han hecho posible, en estos últimos cuatro años, que las tasas de empleabilidad de este colectivo aumente un 40% con respecto a años anteriores (Andalucía, 2008).

La LISMI, a pesar de su ineficacia, sentó las bases para el trabajo que se ha venido realizando hasta nuestros días. Como ejemplo del interés tomado por nuestros representantes, se planteó la necesidad de trabajar la discapacidad de una forma más holística, teniendo en cuenta áreas nuevas áreas de trabajo como el empleo, la educación, etc. Para optimizar este trabajo, se diseño un plan de exploración previo que dio como resultado la primera gran Encuesta sobre Deficiencias y Minusvalías 1986, repetida en 1999 con el nuevo nombre de Encuestas sobre Discapacidad , deficiencias y estado de Salud (García Pons, 2008).

Aunque las teorías actuales sobre exclusión social se centran en una gran diversidad de factores como salud, educación y vivienda, el empleo sigue ocupando un lugar preferente dentro de ellas dado su poder productivo y socializador que transforma al individuo de forma personal y estatuaria, dándole un carácter de "norma social" al trabajo, capaz de constituir un orden social que se construye a partir de la posición que se tiene ante el empleo, *<<La posición que se tenga en relación al empleo será la posición que se ocupe en el conjunto de la sociedad. Será a partir de él como se delimitará la propia identidad*

social de los individuos >>. (Prieto, C. y Míguelez, F , 2009). El trabajo como forma de erradicar la exclusión ha de empezar con la inclusión (Pereda, De Prada, Actis, 2003). En el mismo orden, el acceso al empleo retribuido o mercado normalizado, da la posibilidad de acceso al resto de recursos. Así, el mercado de trabajo no proporciona únicamente empleo, sino que también es la forma de acceso a todo tipo de ventajas sociales, incluidas la seguridad social, un mayor prestigio, etc." (La Parra 2002).

La presencia de algún elemento des-normalizado en un individuo suele reducir sus posibilidades de acceso al empleo y de este modo reduce considerablemente su participación dentro del sistema normalizado de convivencia. Si alguno de estos elementos des-normalizadores, afecta a alguna cualidad intelectual, motriz o sensorial y es visible, el acceso a los canales de participación se hace más complejo, diversificándose en función de las características particulares la naturaleza del problema y el contexto en el que se desarrolla (Bowers, 2002). Los organismos internacionales son conscientes de estas realidades, y por ello promocionan la diversidad a través de los distintos canales legislativos de los que disponen.

La representación en el mercado de trabajo de las personas con algún tipo de discapacidad es significativamente menor que la de aquellas que no la padecen (Russell, 2002). En la misma línea se ha señalado, que la discapacidad para trabajar aumenta sistemáticamente con la edad. De forma contraria, la discapacidad para trabajar decrece con la educación, debido a que aquellos que poseen niveles educativos más bajos tienden a desarrollar tareas de alto riesgo de enfermedad laboral o accidente de trabajo (Hernández Jaramillo, Janeth 2006).

Los servicios públicos y privados a través de las distintas iniciativas legislativas, se han ido dotando de las herramientas adecuadas para la formalización del empleo efectivo para las personas con discapacidad (Rodríguez, 2009). Esto ha dado a las comunidades Autónomas un papel muy activo dentro del marco de la discapacidad que se han propuesto desarrollar estrategias y planes que dotan de prestaciones fiscales el sector empresarial

permitiendo que el colectivo de personas con discapacidad se integre de forma plena dentro del mercado laboral.

En nuestra comunidad los datos sobre discapacidad nos muestran que cerca de medio millón de personas padecen algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, según datos de personas valoradas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento hasta junio de 2009. Por ello en el marco de responsabilidad social nuestra administración se ve en la obligación de promocionar la actividad laboral para personas con discapacidad reflejándose en el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.

El desarrollo del plan se dividió en dos fases con el objetivo de ajustarse al máximo a la realidad de la discapacidad y el empleo en nuestra comunidad. Una primera fase de diagnóstico especificó las necesidades de las personas con discapacidad, valiéndose del conocimiento y la experiencia de todos los agentes implicados. Además, 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.

De este primer estudio se extrajo que 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[2]. 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

[2] Los datos actuales recogidos en la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situación de dependencia 2008 en Andalucía muestran que: el 21,92 % están trabajando, el 8% está desempleado, el 45,94% es beneficiario de una prestación contributiva o no contributiva y el 22% se encuentra inactivo o en otra situación no recogida con anterioridad.

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.

Este plan es una clara apuesta por la integración y se muestra como el recurso para el empleo más elaborado en nuestra comunidad. 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.

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 apuntan 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.

Posteriormente, en España el ejecutivo publicó el "Plan de acción 2009-2010 estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012", aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 26 de septiembre de 2008. Como resultado del compromiso asumido con la ratificación del convenio de las Naciones Unidas, de 13 de noviembre de 2006, sobre los derechos de las personas con discapacidad, ha obligado a nuestros estamentos políticos a proponer nuevas formas de acción alejándose un poco de los contenidos propuestos en la LISMI, tal como se plasmó en la Ley 43/2006, de

29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo. A través de esta norma el ejecutivo se obligo a desarrollar una Estrategia Global para el Empleo de Personas con Discapacidad y recoger en ella un repertorio de medidas e iniciativas dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad y su integración social, sentando las bases para el desarrollo del plan de acción.

Este plan fue el resultado de un consenso entre las distintas organizaciones empresariales y sindicales y los representantes del sector asociativo de la discapacidad al igual que el plan andaluz. El plan introduce un nuevo enfoque metodológico para la elaboración y puesta en marcha de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, resaltando como significativo de este nuevo modelo de trabajo su globalidad, recogida en sus siete objetivos operativos que tratan de abarcan todos los ámbitos en los que aún hay que salvar obstáculos que impiden la plena integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

- **Objetivo 1:** Remover las barreras socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación, que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

- **Objetivo 2:** Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.

- **Objetivo 3**: diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.

- **Objetivo 4:** Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

- **Objetivo 5**: renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.

- **Objetivo 6**: Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.

- **Objetivo 7**: mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad, como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las administraciones públicas.

La Estrategia, como su nombre indica, es global y además de desarrollar siete objetivos operativos, redacta noventa y tres líneas de actuación, que abarcan todos los ámbitos en los que aún hay que remover los obstáculos que impiden la plena integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Dos objetivos generales de la Estrategia: primero, aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad; segundo, mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación[3].

Estos objetivos al igual que los desarrollados en el plan de empleabilidad de la Junta de Andalucía, propuesto en primer lugar, se marcan un seguimiento y análisis periódico con el objeto de autoevaluarse y adaptarse a las demandas a tiempo real del mercado de trabajo. De este modo, la administración toma conciencia de la evolución lógica de la estructura. Algo también muy significativo es la calendarización de sus acciones dentro de la bianualidad del plan y, lo que es más importante, la marcada obligatoriedad reseñada a los

[3] Plan de acción 2009-2010 "ESTRATEGIA GLOBAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2008 -2012". 10 de marzo de 2009.

distintos entes estatales para su cumplimiento, dotándolos de competencias especificas en cada una de las acciones.

Ambas iniciativas tienden a la promoción del empleo como forma de integración social de las personas con discapacidad, paliando sustancialmente entre discapacitados el incremento de la tasa de desempleo. La competitividad en la lucha de los pocos puestos disponibles endurece considerablemente la situación de los discapacitados. Estas personas deben resolver no sólo las dificultades que tiene cualquier ciudadano que aspira a un empleo, sino que deben, además, afrontar otras barreras: socioeconómicas, de capacitación-técnicas, sociales, psicológicas, físicas y familiares (Polo, 2006).

En el panorama internacional las distintas acciones propuestas en el área de la discapacidad y el empleo se basan en propuestas economicistas, asemejándose entre ellas en la firme prohibición a los empresarios empleadores de discriminar a un trabajador con alguna discapacidad que tenga una capacidad de trabajo igual a un trabajador sin discapacidad (Verkerke, 1999).

A grandes rasgos pueden distinguirse dos acercamientos generales para la integración de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo, el desarrollado en Estados Unidos y Canadá, que requiere a los contratantes la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores con alguna discapacidad en función de las limitaciones conocidas y expuestas, y por otra parte, el modelo Europeo que exige a los empresarios que sus puestos de trabajo estén plenamente adaptados y sean accesibles a cualquier discapacidad (Verkerke 1999).

Al margen de estas dos líneas los países más desarrollados están comenzando a reconocer el contingente de fuerza laboral de las personas con discapacidad. Esto está teniendo como resultado más visible la provisión de empleo de individuos pertenecientes a este colectivo. El carácter de obligatoriedad en la contratación, impuesto a través de

algunas normas estatales como en el caso de España la LISMI, está siendo suplido por programas que apuestan por la competitividad y capacidades personales de las personas con discapacidad.

Los incentivos fiscales directos como concesiones, disminución de impuestos en las contribuciones a la seguridad social, créditos y subsidios y los indirectos como el apoyo para la adquisición de herramientas, equipos, materiales técnicos y asistencia técnica, están conformando un conjunto de medidas que animan a los empresarios a apostar por la contratación del colectivo, este conjunto de medidas lo estructuramos dentro de este análisis en lo que más abajo denominamos factores subjetivos externos.

Es importante mencionar que se entiende legalmente como persona con discapacidad en España, para ello hemos recurrido al Real Decreto 1414/2006 de 1 de Diciembre de 2006[4] , por entender que es donde esta condición legal se define de forma más actualizada,

Artículo 1. Consideración de personas con discapacidad.

1. *De conformidad con lo previsto en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100*[5].
2. *2. Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100:*

[4] BOE 16 de diciembre de 2006, núm 300

[5] Esta valoración se realizara a través de los Centros de Valoración y Orientación dependientes de las administraciones autonómicas, conforme a la Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina *la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación, dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía.*

a. *Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.*
b. *Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

Podemos identificar los distintos modos y formas de comprender y clasificar las discapacidad que han marcado de una forma u otra la respuesta institucional[6]. Estos modelos reflexionan sobre el que y el cómo de la discapacidad:

- Modelo Médico-biológico: considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

- Modelo Social; desde la perspectiva de este modelo, la discapacidad es en realidad un hecho social, en el que las características del individuo tienen sólo relevancia en la medida en que evidencian la capacidad o incapacidad del medio social para dar respuestas a las necesidades derivadas de sus déficit. Considera el fenómeno como un problema de origen social y como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto / entorno social. Por lo tanto el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la

[6] Modelos propuestos en la unidad 2: Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad. GRUPO CANTABRIA EN DISCAPACIDADES (2003): Programa docente y de difusión de la CIF. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, Madrid.

sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

- **Modelo Bio-psico-social**. Es la visión integradora de los modelos descritos, sobre todo de los opuestos: el médico y el social, y es por el que apuesta la CIF[7]. Intenta conseguir una síntesis, proporcionando una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social, que sustentan la discapacidad, y así poder desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos.

- **Modelo político-activista**, centra sus actuaciones en la acción política y social. Dice que las limitaciones con las que se encuentran las personas con discapacidades en temas como empleo, transporte, educación... no son consecuencia de su problema médico, sino que es el resultado de la actitud de la sociedad. Defiende que el individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado discriminado por la sociedad. En este modelo se relacionan las teorías sociales de la discapacidad y el activismo político. También se ha denominado modelo de las «minorías colonizadas », ya que cree que el colectivo de discapacitados ha sido colonizado por una cultura dominante, «la médica» que es laque impone los criterios y necesidades porque considera a los discapacitados como incapaces de auto-definirse y auto-regularse.

- **Modelo Universal** se plantea la discapacidad como un hecho universal en el que toda la población está en situación de riesgo. En el principio de universalización las iniciativas políticas deben dirigirse a toda la población, ya que todos están en riesgo de ser discapacitados, siendo la discapacidad y la capacidad los extremos de un continuo. Este modelo asume que la discapacidad no es un atributo que diferencia una parte de la

[7] Definición tomada por la Organización Mundial de la Salud en Organización Mundial de la Salud (**OMS**) en resolución WHA 54/21 en su 54 asamblea mundial de la salud celebrada en fecha de 22 de mayo de2001.Heredera de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) del año 1980.

población de otra, sino que es una característica intrínseca de la condición humana. La visión universal de la discapacidad supera los elementos de estigmatización y discriminación que la caracterizaban, pero sobre todo se está promoviendo en los países más avanzados donde no se ha establecido la diferenciación población discapacitada y no discapacitada.

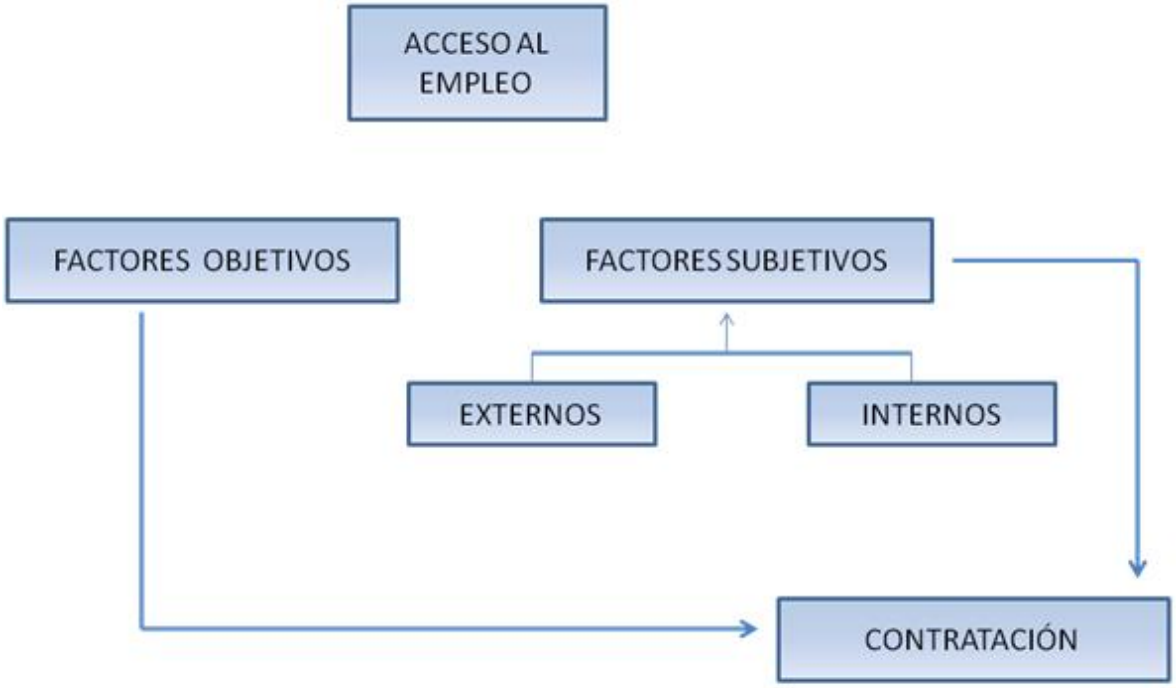
4. METODOLOGÍA

La atención a la diversidad ha de entenderse como el trabajo desde el conocimiento de la existencia de distintos roles y realidades intrínsecas en cada individuo derivadas de distintos factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos, religiosos e igualmente diferentes capacidades intelectuales, psíquicas, sensoriales y motrices.

La metodología utilizada para el desarrollo del presente informe se asemeja al modelo propuesto por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), para desarrollar el estudio monográfico sobre "Discapacidad y empleo" en el ámbito de Aragón en el año 2008.

Para el desarrollo de la investigación hemos trazado el siguiente esquema estructurado en dos grandes grupos o factores denominados **Factores Objetivos** y **Factores Subjetivos** dividiendo este último en **Factores Subjetivos Externo** (FSE) y **Factores Subjetivos Internos** (FSI).

Gráficamente el esquema queda:



En esquema entenderemos como factores objetivos aquellos comunes a todos los grupos en la búsqueda de empleo tales como edad, sexo, formación. Estos serán analizados de forma independiente dado que estos factores son intrínsecos a todos los individuos y han de tener en cuenta como valor común. Los resultados obtenidos en este primer análisis nos permiten abordar los objetivos de análisis de las características del mercado de trabajo del sector.

Los factores que hemos denominado como subjetivos, son aquellos que hemos asociado al colectivo de personas con discapacidad y que tienen una importante incidencia en la búsqueda e incorporación al empleo. Estos factores los hemos dividido en FSE, entendiendo este factor como aquellos elementos propios de la regulación del mercado de trabajo y que no están en absoluto vinculados al propio sujeto, como pueden ser la

existencia de ayudas para la contratación o la disposición de las herramientas necesarias para desarrollar un puesto de trabajo y como FSI, entendiendo estos como los factores personales y familiares que se relacionan directamente con los sujetos con discapacidad.

Por otro lado, la investigación se ha centrado en el análisis del sector turístico en general y particularmente el de Huelva, en los municipios costeros de Punta Umbría, Cartaya, Lepe y Ayamonte. Entendemos que al simplificar o sectorizar los distintos grupos empresariales podemos diagnosticar sus carencias y necesidades para adaptarlas al colectivo y sector. La elección de los municipios objeto de análisis viene dada por la alta tasa de puestos de trabajo que se vinculan a este sector en los municipios citados (IET, 2009), que hacen de la actividad turística una de sus principales fuentes de ingreso colocando este sector entre los tres primeros por importancia de actividad económica.

Para obtener la información necesaria hemos hecho uso de los distintos registros oficiales tanto estatales como autonómicos estadísticos existentes, igualmente. Con el objetivo de profundizar en esos factores internos mencionados anteriormente hemos mantenido distintas entrevistas con profesionales del sector público y privado en las cuales nos han ido exponiendo sus impresiones sobre las políticas de empleo, de protección y de formación para personas con discapacidad, finalmente hemos tratado de profundizar en las motivaciones, actitudes y aptitudes de las personas con discapacidad ante el empleo. Para ello nos hemos entrevistado con distintos candidatos pertenecientes a distintos colectivos de discapacidad física, psíquica y sensorial con el objetivo de obtener representación en todos los grupos.

Para la investigación social existen diversas técnicas de recogida de información, que se pueden agrupar en torno a la perspectiva humanista/cualitativa y la perspectiva científica/cuantitativa. Para llevar a término los objetivos de este estudio se ha optado por la utilización de estas dos estrategias claramente diferenciadas cada una de las cuales nos ha permitido ir recogiendo información válida, con el fin de conseguir datos más fiables y

enriquecedores para el estudio, y así reforzar la validez de los resultados obtenidos, ya que cada una de las estrategias están diseñadas para y por un uso específico.

El diseño de la investigación se configuró de la siguiente forma:

OBJETIVO GENERAL	**OBJETIVO ESPECIFÍCO**	**METODOLOGÍA**
Diagnostico de los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en relación con su inserción laboral.	Describir los factores objetivos que inciden en la contratación.	Análisis cuantitativo de bases de datos secundarios.
Analizar la relación del mercado de trabajo con las personas con discapacidad, con especial atención al relacionado con el turismo.	Describir los factores subjetivos externos que inciden en la contratación de personas con discapacidad, centrándonos en el sector.	Entrevista semi-estructurada y análisis de bibliográfico
Detectar los factores personales y familiares que inciden en el acceso al mercado de trabajo.	Describir los factores subjetivos Internos en la empleabilidad de personas con discapacidad.	Entrevista semi-estructurada y análisis bibliográfico

Para guiar la actividad investigadora un esquema a través de la cual se fueron estructurando cada una de las fuentes utilizadas en la recogida de datos a si como su proceso para el análisis.

OBJETIVO	Diagnostico de los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en relación con su inserción laboral.
METODOLOGÍA/TÉNCIAS	Análisis de fuentes documentales y explotación de datos secundarios.
DATOS	Base de datos de empleo de la Junta de Andalucía, Gobierno central, INE, SAE.
ANALISIS DATOS	Programa SPSS.

OBJETIVO	Analizar su relación con el mercado de trabajo, con especial atención al relacionado con el turismo.
METODOLOGÍA/TÉCNICAS	Entrevista semi-estructurada y análisis bibliográfico.
DATOS	Actores sociales de entidades públicas y privadas dedicadas a la discapacidad y empresarios del sector turístico y análisis bibliográfico. Análisis de la legislación sobre empleo y discapacidad.
ANALISIS DATOS	Programa Atlas.Ti

OBJETIVO	Detectar los factores personales que limitan el acceso al mercado de trabajo.
METODOLOGÍA/TÉCNICAS	Entrevista semi- estructurada y análisis bibliográfico.
DATOS	Obtenidos de personas con discapacidad con edades comprendidas entre los 16 y 65 años, en diversas situaciones laborales, así como beneficiarios de prestaciones No Contributivas y actores sociales relacionados con la discapacidad.
ANALISIS DATOS	Programa Atlas.Ti

En el análisis cualitativo de los FSI se ha empleado la entrevista por su carácter tanto descriptivo como interpretativo, interesándose por los comportamientos en torno a un determinado tema como por las cuestiones valorativas o descriptivas personales. Las entrevistas se realizaron personalmente tras ser concertadas previamente. Antes de comenzar cada una de ellas se realizó una breve explicación de los objetivos de la investigación y la finalidad de la entrevista. Como información complementaria a la facilitada por los cuestionarios hemos tenido en cuenta los datos del Observatorio de la discapacidad de Andalucía (2009).

Seleccionamos a distintos grupos entre los agentes sociales. En el área privada la responsable del programa empleo con apoyo de la Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS), la

responsable en Huelva del programa andaluz Mujer Empleo y Discapacidad (MEDIS), el trabajador social de asociación de sordos de Huelva (ASPRODESORDOS) y la trabajadora social y responsable del programa de empleo de la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COSEMFE) y en el sector público a la directora del Centro de Valoración y Orientación de Huelva. Esta selección se ha realizado teniendo en cuenta heterogeneidad de representación de los distintos colectivos de personas con discapacidad en el primer caso e igualmente los agentes sociales de carácter público han sido seleccionados conforme al criterio de jerarquización y proximidad dentro del dentro del contexto de discapacidad.

A través de las entrevistas a personas con personas con discapacidad[8] hemos diagnosticado y evaluado cuáles son los principales problemas que encuentra el colectivo en función de su discapacidad y características personales. Para la realización del guión de la entrevista, se han tenido en cuantas variables como edad, sexo, formación, procedencia, experiencia, tipo de discapacidad, carga familiar, habilidades sociales, prestaciones de las que es beneficiario y objetivos. Igualmente hemos introducido en las entrevistas cuestiones que nos han permitido evaluar cuales son los pros y especialmente los contras que encuentra el colectivo en su incorporación al empleo.

Para el análisis de los FSE, además de las entrevistas propuestas hemos realizado un exhaustivo análisis bibliográfico del contenido, de toda la literatura y legislación referente a la contratación de personas con discapacidad a nivel legislativo e igualmente aquellos informes ya publicados que resulten de interés para esta investigación.

Con el uso de las técnicas cuantitativas hemos obtenido los datos relacionados con los Factores Objetivos de las distintas bases estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Observatorio Andaluz de la Discapacidad.

[8] Se han entrevistado un total de diez personas con discapacidad cuatro con física, tres con psíquica y tres con sensorial.

Por otro lado, la investigación ha recopilado información de distintas fuentes oficiales con el objetivo de cubrir el objetivo de analizar la relación que las personas con discapacidad tienen con el mercado de trabajo. Como fuentes de datos fundamentales se han utilizado las estadísticas sobre discapacidad, publicadas por el Ministerio de Sanidad y política social, el informe del Observatorio ARGOS sobre demanda de empleo y contratos registrados a personas con discapacidad en Andalucía en el año 2009, publicado por la Consejería de Empleo y los datos recogidos en la encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y Dependencia 2008 del Instituto Nacional de estadísticas.

5. **RESULTADOS**

Para el análisis de los factores que inciden en la empleabilidad y contratación de personas con Discapacidad dentro del sector turístico se hizo necesario exponer cual es la situación del mercado de trabajo en el sector dentro de nuestra comunidad.

Comenzamos examinando aquellas actividades económicas que tienen como principal fuente de ingresos la explotación de recursos relacionados con el turismo dentro del marco geográfico en el que se desarrolla la investigación. En base a su volumen de empleo, seleccionamos aquellas actividades que contaban con un mayor índice de empleabilidad (IET, 2009) optando por la rama de actividad recogida en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE09), de hostelería que comprende los servicios de comidas y bebidas y de alojamiento, dado que esta rama dio trabajo a siete de cada 10 trabajadores dedicados al sector (IET, 2009) .

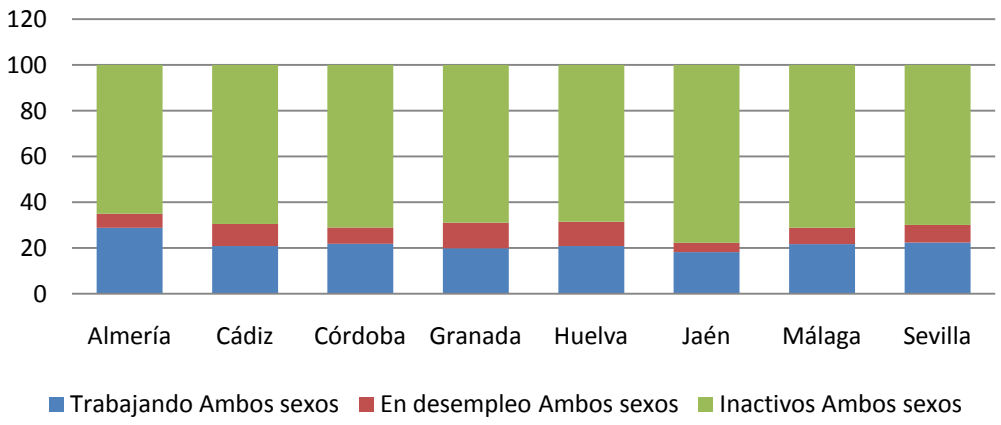
Para este primer análisis y el resto de la investigación seleccionamos la población en edad laboral, es decir, el grupo de población con edad comprendida entre 16 y 64 años. Dentro de esta selección marcamos dos grandes bloques, un primer bloque en el que encuadramos a todos los sujetos que se encuentran en situación laboral activa, pasiva o demandante de empleo y un segundo que definimos como tasa de participación que

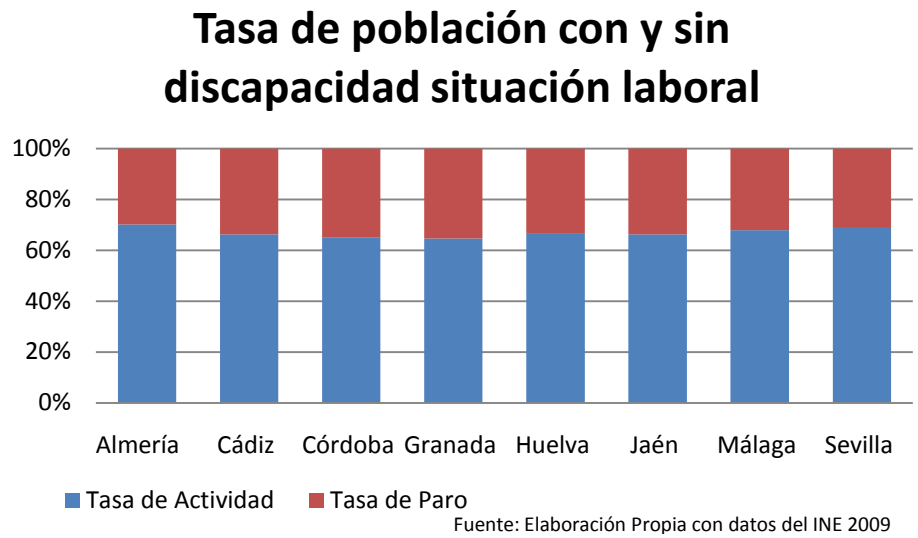
comprende todas las personas en edad laboral. Para facilitar la interpretación del análisis usaremos los términos población activa y tasa de participación como referencias a grupos de edad, sexo y discapacidad.

5.1. Andalucía, Turismo, Empleo y Discapacidad

Nuestra provincia, se encuentra dentro de la media andaluza en lo que se refiere a empleo para personas con discapacidad. Esta media nos muestra unos índices muy bajos de empleo si los comparamos con los datos existentes sobre personas sin discapacidad. Las cifras nos demuestran que aún queda mucho trabajo por hacer para alcanzar las cifras de personas sin discapacidad.

Porcentaje de personas con discapacidad de 16 a 64 años por provincia, relación con la actividad económica y sexo Fuente: Elaboración propia con





Fuente: Elaboración Propia con datos del INE 2009

El turismo es uno de los principales yacimientos de empleo estacional en los municipios estudiados. El total de la población activa que se adscribe al sector asciende a 2,5 millones de personas de las cuales 2,1 millones están ocupados. Estas cifras suponen el 16,8 % de la población total ocupada en el sector servicios. La población activa en este sector, ha aumentado un 0,2% en los dos últimos años, dado que se muestra como la principal ocupación de aquellas personas que han abandonado otros sectores como consecuencia de la crisis económica. Las tasas de paro sectorizadas son las más bajas comparadas con otros sectores como la construcción o la industria. El 50,1% de la población activa en el sector lo era en actividades relacionadas con comida y bebida y el 14,7% en alojamiento (IET, 2009).

El perfil más generalizado de la población ocupada es de varones con edades comprendidas entre los 30 y 44 años (42,4% del total), con estudios secundarios acabados (61%), estudios superiores (22,7%) y primarios (15,9%), siendo los menores de esas edades los condicionados a una mayor temporalidad dentro del sector (IET, 2009). Del mismo modo, las diferencias de género se acentúan especialmente en el reparto de la jornada, donde los varones son los más empleados a jornada completa y las mujeres a jornada

parcial. Por contra, en la rama de hostelería la presencia femenina en el empleo es ligeramente superior a la masculina.

Ocupados por sexo según ramas del sector turístico

Datos absolutos y porcentaje horizontal. Año 2009

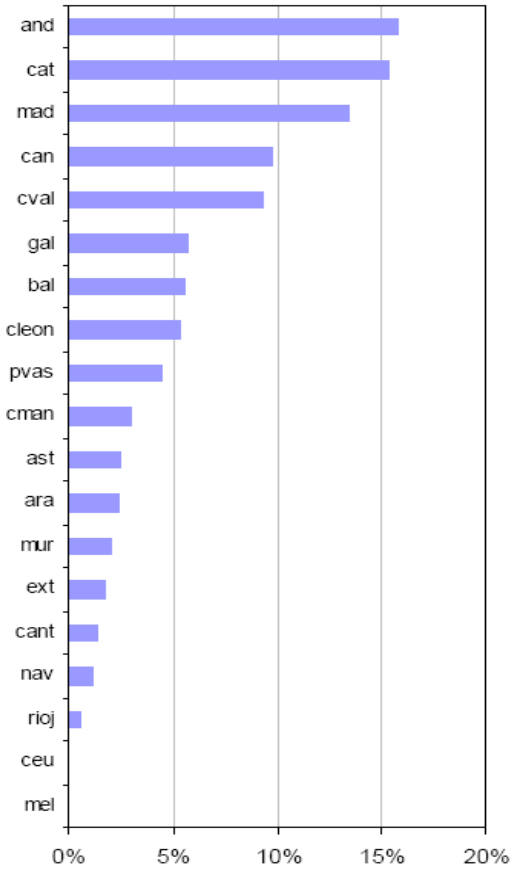
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Hostelería	635.310	785.872	1.421.182	44,7%	55,3%	100,0%
Servicios de alojamiento	134.704	187.135	321.839	41,9%	58,1%	100,0%
Servicios de comidas y bebidas	500.606	598.737	1.099.343	45,5%	54,5%	100,0%
Transporte de viajeros	221.334	53.018	274.352	80,7%	19,3%	100,0%
Agencias de viajes	18.125	36.770	54.895	33,0%	67,0%	100,0%
Otras actividades turísticas	255.793	136.897	392.690	65,1%	34,9%	100,0%
Total Turismo	**1.130.562**	**1.012.557**	**2.143.119**	**52,8%**	**47,2%**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INT 2008 y el INE 2008

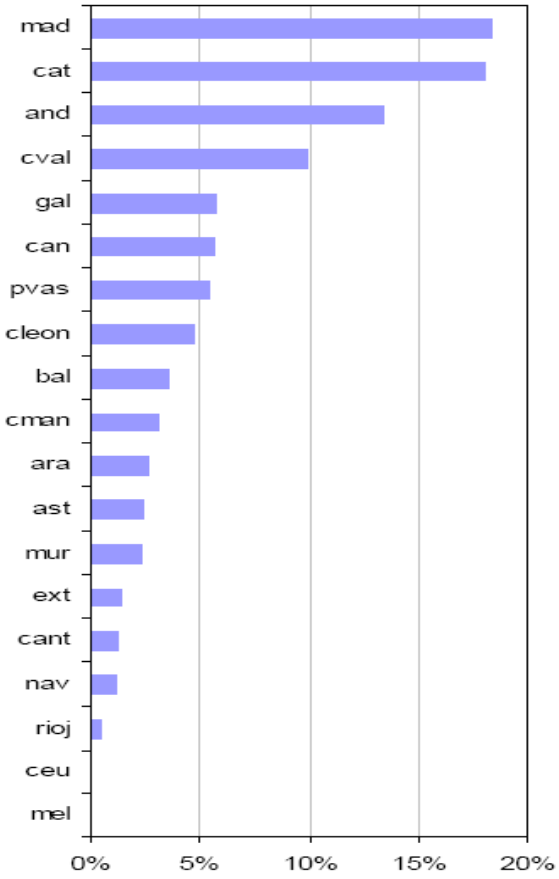
Este sector se muestra también como una fuente de empleo estable con un número de contratos indefinidos por encima de los demás sectores concentrándose la mayoría de este tipo de contratos en los servicios relacionados con la hostelería donde 7 de cada 10 de los trabajadores adscritos a esta sección lo hacen con este tipo de contratos. La mayor parte de los contratos temporales se repartió entre la población más joven con edades entre los 16 y 30 años (Estadísticas, 2009).

Andalucía es la tercera comunidad autónoma en índice de ocupación en este sector, solo por debajo de Cataluña y la Comunidad de Madrid. Nuestra comunidad cuenta con una población activa del 15,4% del total, de este porcentaje el 71% se dedica a la hostelería. Esta área, al igual que el resto, ha visto reducido estos índices de ocupación en los dos últimos años.

Distribución del empleo en el área de Hostelería por Región



Distribución del empleo del resto de act. Turísticas por Región



Fuente: I.E.T. 2005

Los municipios seleccionados para realizar este análisis son aquellos que comprende la costa occidental de la provincia de Huelva. En ellos se encuadran los municipios de Ayamonte, Isla Cristina, Lepe, Cartaya y Punta Umbría. En estos municipios, salvo Isla Cristina, el sector hostelero ocupa el tercer lugar en dentro de las actividades económicas principales, acompañadas o seguidas de otros sectores que no son objeto de esta investigación pero se relacionan directamente con el turismo como son la construcción y los negocios inmobiliarios de venta y alquiler. Esto supone que gran parte

de los puestos de trabajo que se oferten en estos municipios guardan relación con el turismo y con la hostelería.

5.2. Factores Objetivos

Tras esta introducción dentro del sector turístico, hemos seleccionado aquellos factores (factores objetivos) que afectan a toda la población en el mismo grado y son considerados objetivos en esta investigación, estos elementos no han de entenderse en sí mismos como elementos propios que afectan a personas con discapacidad sino a todo el grupo de trabajadores del adscrito al sector. En el análisis previo del sector hemos configurado un perfil común de contratación el cual hemos comparado con datos generales de contratación de personas con discapacidad.

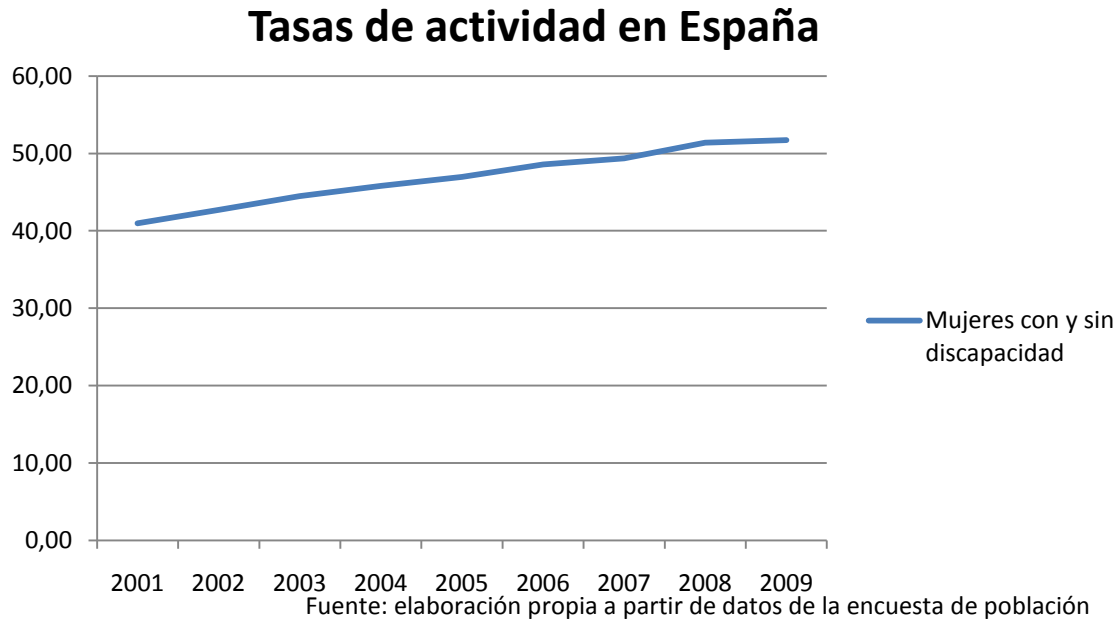
Las variables que manejamos para cubrir el diagnóstico de los principales factores objetivos han sido el sexo, la edad y la formación, que si, como anteriormente mencionamos, no son los únicos factores a tener en cuenta, si tienen un peso muy importante en la empleabilidad.

5.2.1. Sexo

La primera variable que hemos analizado es el sexo, este al igual que pasa en el total de la población española divide en dos grupos casi idénticos la población de personas con discapacidad. El sexo, en el caso del grupo que nos ocupa, al igual que en el acceso al empleo en general segmenta los distintos puestos de trabajo y frena el acceso al empleo de la mujer.

Durante las tres últimas décadas, la tasa de participación de la mujer dentro del mercado de trabajo ha aumentado considerablemente, efecto que ha tenido el mismo reflejo en el colectivo que nos ocupa, aunque algo menos acusado. Este incremento general de participación en el mercado de trabajo, ha sido el resultado de políticas de discriminación

positiva que han permitido a la mujer introducirse de forma progresiva en el mercado de trabajo dotada de mejor formación, mejor retribución y mejores condiciones labores.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta de población

A pesar de todas las medidas que se han implantado, el acceso de la mujer al empleo remunerado se ve mermada, en mucha ocasiones por el rol familiar que socialmente se ven obligadas a desempeñar. Esta causa también se da dentro del colectivo de personas con discapacidad donde se agrava en muchas ocasiones dado el proteccionismo familiar, que lejos de despertar inquietudes de emancipación tienden al desarrollo de hábitos más relacionados con las tareas domesticas, especialmente en aquellas personas que presentan algún tipo de patología relacionada con una enfermedad o retraso mental, donde el proteccionismo se extiende hasta más allá del propio sistema familiar (Bowley, 1976), marcando un esquema común de acciones que se repiten dentro de la mayoría de los distintos grupos de discapacidad (Lopez, 2006):

- Sobreprotección tanto en el entorno familiar y en los espacios institucionalizados.
- Mayor dependencia causada en gran medida por la falta de desarrollo de habilidades como consecuencia del proteccionismo.

- Dependencia moral y física que imposibilita la independencia económica.
- La devaluación social viene acompañada de indefensión ante las diversas acciones violentas de su entorno.
- Falta de una buena cobertura de protección social para evitar que las mujeres con discapacidades sean víctimas de malos tratos.
- Baja autoestima y como consecuencia una mala percepción social que se refleja, en ocasiones en agresiones física, psicológica y/o sexual.
- La violencia suele provenir de los espacios de familiares de sobreprotección.

Estas situaciones son pruebas que evidencian el alto índice de mujeres con discapacidad sometidas a la violencia de género (Arnau, 2003). Según datos del Consejo de Europa para la Discapacidad, se estima que un 40% de las mujeres con discapacidad sufre o ha sufrido alguna forma de violencia y un alto porcentaje del mismo dentro de los núcleos de convivencia más cerrados según la presidenta del Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad y Comisionada de Género del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi).

En el sector turístico y más concretamente en la rama que nos ocupa, la mujer no encuentra muchas dificultades para acceder al empleo debido que muchas de las tareas que se desempeñan guardan relación con tareas que se realizan en el medio domestico lo que, lejos de tomarse como un elemento que tiende a la no discriminación ha de tenerse en cuenta como un elemento que exterioriza y extiende el rol de la mujer al sector laboral y no agrava pero si ayuda a perpetuar el papel de la mujer dentro de determinados trabajos fomentando la segregación laboral (Palacio y Simon, 2006).

Fuente: Elaboración propia con datos del INE 2009

En lo que hace referencia a la contratación queda se supeditada en muchas ocasiones al sexo y muy especialmente en aquellos puestos dentro del sector para los que se requiere una menor cualificación lo que igualmente tiende a premiar las habilidades que se entienden implícitas a los distintos géneros. Esto conlleva un alto grado de feminización de puestos de trabajo.

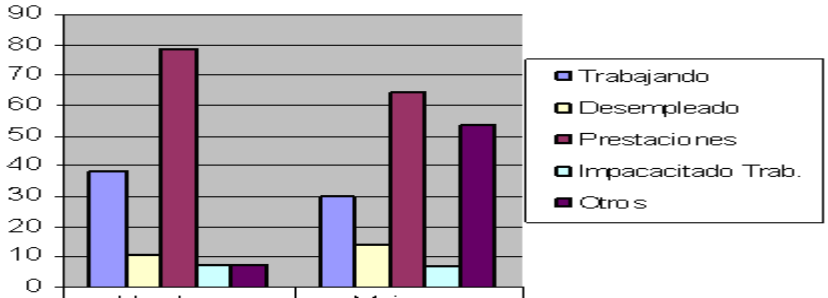
Por otro lado, nuestro país junto con Dinamarca, Bélgica, Irlanda y Reino Unido se encuentra entre los países donde la mujer con una discapacidad muy limitante tiene entre un 60 y 70% menos de posibilidades de participación en el mercado con respecto a las mujeres no discapacitadas con el mismo perfil (García-Serrano y Malo, 2002), estos datos se suavizan mucho en lo que hace referencia a alguna discapacidad donde el grado de limitación sea inferior y los reduce a un 17%.

Esto es una clara muestra del buen funcionamiento de las políticas de Bienestar de estos países pero hay que tener en cuenta que a su vez actúan como un para a la iniciativa

personal de las mujeres para acceder a un puesto de trabajo, dado que encuentran en el sistema la forma de cubrir sus necesidades básicas (Guerrero, 2000).

En el colectivo de personas con discapacidad, la distribución por sexo es muy pareja en lo que se refiere a nivel de actividad, salvando el dato que hace mención a aquellas personas catalogadas dentro del gráfico como otros. Este dato corresponde a un 19% del total de la población con discapacidad de España, y en él se incluyen a aquellas personas con discapacidad que se encuentran en una situación administrativa de no demandantes de empleo, lo que impide puedan ser encajadas dentro de otro grupo. Esto supone que una de cada dos con mujeres con algún tipo de discapacidad se encuentra en esta situación, lo que se acentúa si lo comparamos con el dato masculino que desprende que solo uno de cada diez forma parte de este subgrupo.

Discapacidad, actividad y sexo en España.



	Hombres	Mujeres
Trabajando	38,5	29,9
Desempleado	10,8	14,2
Prestaciones	78,5	64,8
Impacacitado Trab.	7,3	7
Otros	7,1	53,8

Fuente: I.N.E. 2009

Esto justifica que de los 1,48 millones de personas con discapacidad que se inscriben en España el 23,5% de las mujeres realizan trabajos relacionados con la economía

familiar frente a un porcentaje de insignificante de hombres (Estadísticas I. N., 2009) y confirma el proteccionismo familiar al que se exponen el colectivo de mujeres con discapacidad.

Por consiguiente observamos que las mujeres con discapacidad no solo no solo participan de las mismas características objetivas que les dan acceso al mercado laboral sino que estas a su vez se muestran más acusadas por padecer algún tipo de discapacidad. Por ello, hay que tener muy en cuenta que el sexo y la discapacidad son dos factores que en su incidencia conforman un factor objetivo que claramente limita el acceso al empleo y más aun a un empleo bien remunerado.

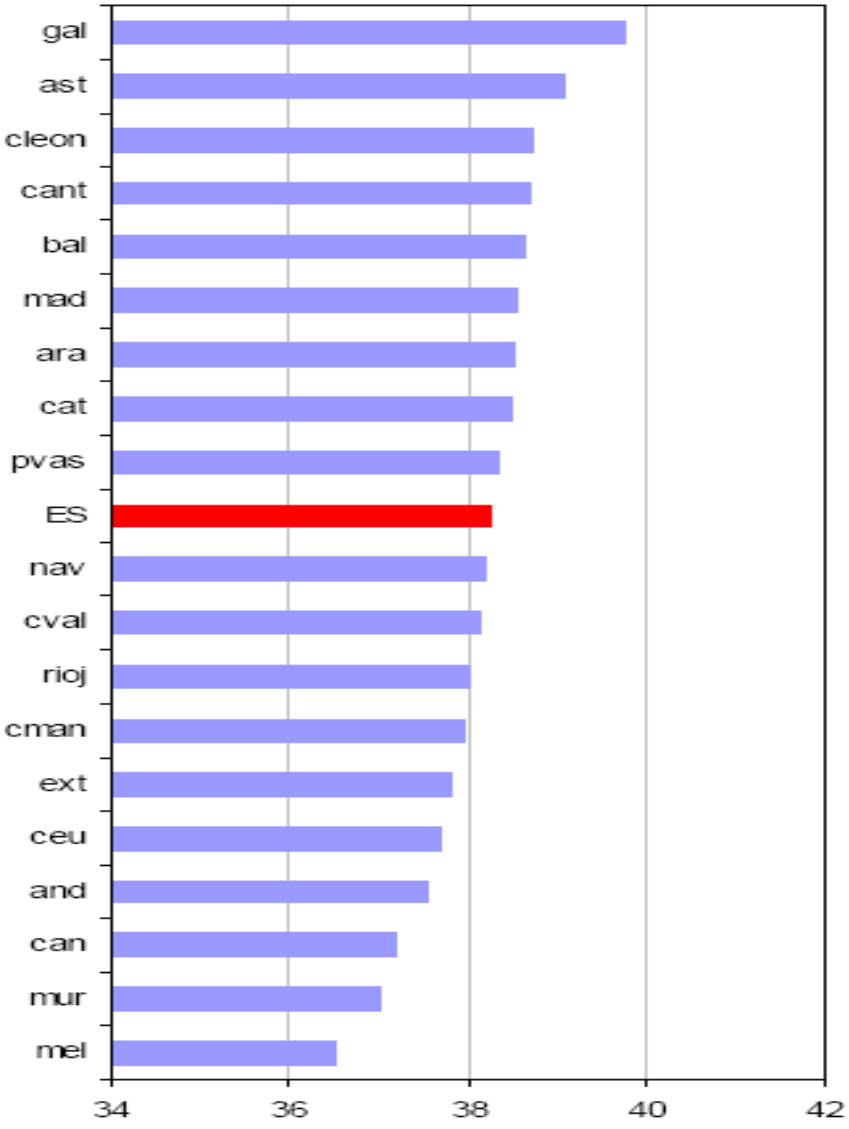
5.2.2. Edad

La edad es otra de las variables que ha de analizarse por separado y encuadraremos dentro de los factores objetivos. Al igual que lo que sucede con el mercado de trabajo ordinario, la situación de los trabajadores con discapacidad de mayor edad es complicada en la mayoría de los sectores, elemento que se repite en el resto de países Europeos donde la mayoría de los trabajadores de edad superior a los 45 años tienen dificultad para mantener el empleo, y si lo pierden, para volver a encontrar trabajo (Guillemard,1991).

Al igual que los colectivos de personas sin discapacidad la menor tasa de empleo la encontramos en el tramo de personas con edades comprendías entre los 50 y 65 años y los jóvenes menores de 25 años, este último grupo, encuentra especiales dificultades para acceder a un empleo estable o bien remunerado dada su falta de experiencia lo que les obliga a ocupar puesto de mal remunerados y precarios. Dentro del sector que nos ocupa, encontramos diferencias muy dispares entre la edad media de los trabajadores del sector y la región en la que se ejerce la actividad. La edad de los trabajadores en el sector turístico es igual a la media de los trabajadores en el resto de sectores, aunque existen importantes diferencias regionales. De hecho, el porcentaje de trabajadores con menos de 30 años en el sector turístico es similar al del resto de sectores pero más alto que en el resto de sectores

de servicios para casi todas las regiones, excepto las islas Baleares y Ceuta (Fernande & Pena-Boquette, 2006).

Edad media de los trabajadores en el sector turístico de España

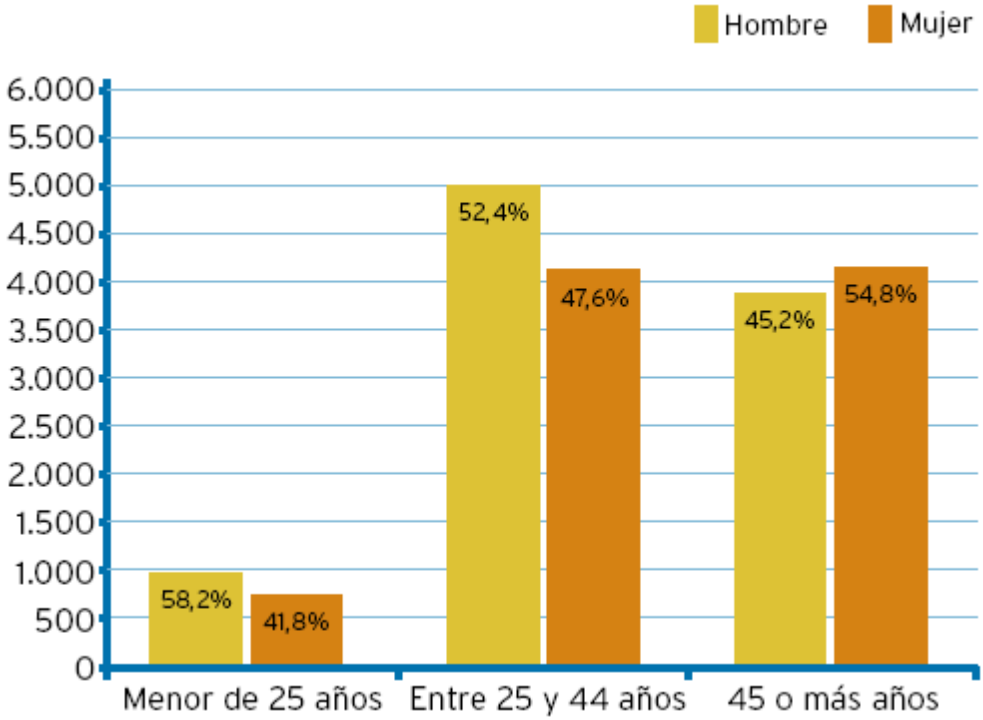


Fuente: I.E.T. 2005

La media de edad de nuestra comunidad se encuentra entre las más bajas del país, lo que configura un sector donde predomina la mano de obra con una media de edad de 37 años, muy cerca de la media española que ronda los 39 años.

La falta de datos que hagan referencia al factor que venimos analizando dentro del sector, nos obliga a realizar la comparativa con datos generales.

Distribución de la contratación en Andalucía de las personas con discapacidad por género y grupo de edad.



Fuente: Observatorio Argos, Servicio Andaluz de Empleo. Diciembre 2008.

En el análisis de estos datos generales, observamos que el 8,74% de las personas con discapacidad con empleo retribuido tiene menos de 25 años, frente al 48,74% que tiene edades entre 25 y 44 años y el 42,52% mayor de 45 años o más. Las mujeres con discapacidad trabajadoras superan a los hombres dentro del grupo de los que tienen 45 años

o más, mientras que en el grupo de los que tienen entre 25 y 44 años y sobre todo en el de los menores de 25, es superior la representación masculina[9].

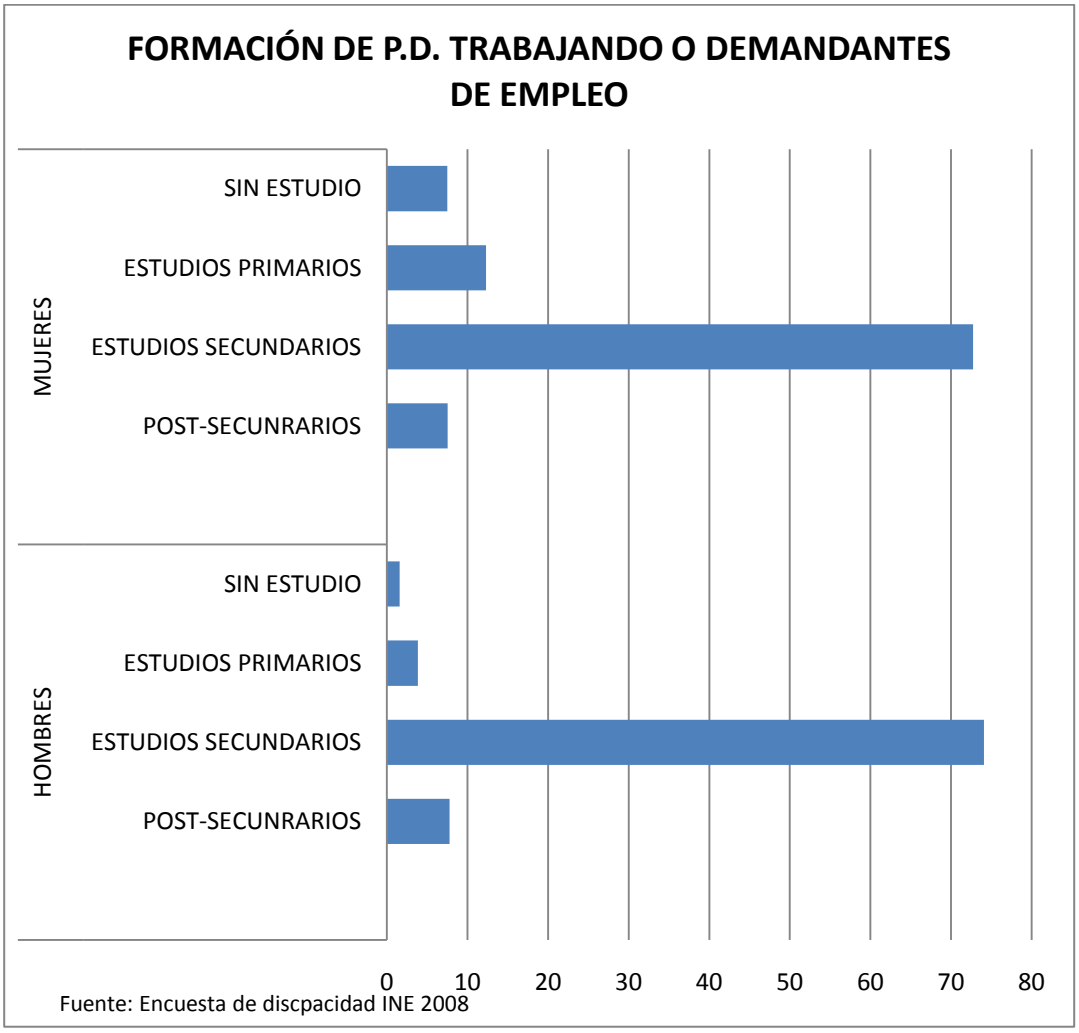
Como hemos podido observar, los grupos de edad de personas con discapacidad que se encuentran en una situación laboral activa se ajustan a los distintos perfiles de edad de los trabajadores del sector por lo que podemos decir que la edad es una variable que afecta a las personas con y sin discapacidad de forma muy similar. Objetivamente hemos de entender que esta variable incide en la contratación en el mismo grado que lo hace en los grupos de personas con discapacidad.

5.2.3. Formación

La formación es un factor muy importante en el mercado de trabajo. Si comparamos el sector turístico con el resto de la economía, observamos que el nivel de estudios medios en el sector turístico es claramente inferior (Fernande & Pena-Boquette, 2006). Por un lado, el porcentaje de trabajadores con estudios primarios es más alto en el sector turístico que en el resto de la economía y por otro, el porcentaje de trabajadores con estudios superiores alcanzados es considerablemente inferior. Otro aspecto que conviene destacar es que aquellas regiones que presentan un nivel educativo más alto de los trabajadores del sector turístico se corresponden con las regiones que presentan un nivel educativo más alto en el resto de sectores de la economía.

[9] Observatorio Argos, Servicio Andaluz de Empleo. Diciembre 2008. http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo**. Mayo 2010.**

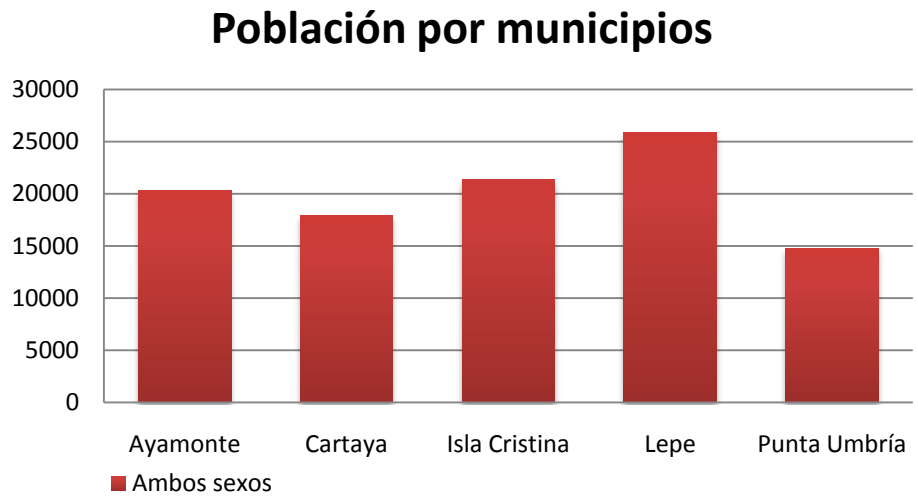
En el entorno de la discapacidad, las personas con menor grado de formación son las que ocupan un menor número de puestos de trabajo, la demanda de personas con discapacidad, absorbe en gran medida a los grupos mejor formados, pero siguen cobrando especial importancia aquellos colectivos que carecen de formación para el desempeño de actividades laborales para las que no son necesarias conocimientos específicos.



La formación se muestra como una de las principales herramientas que las personas con algún tipo de discapacidad tienen para acceder a un puesto de trabajo dentro del

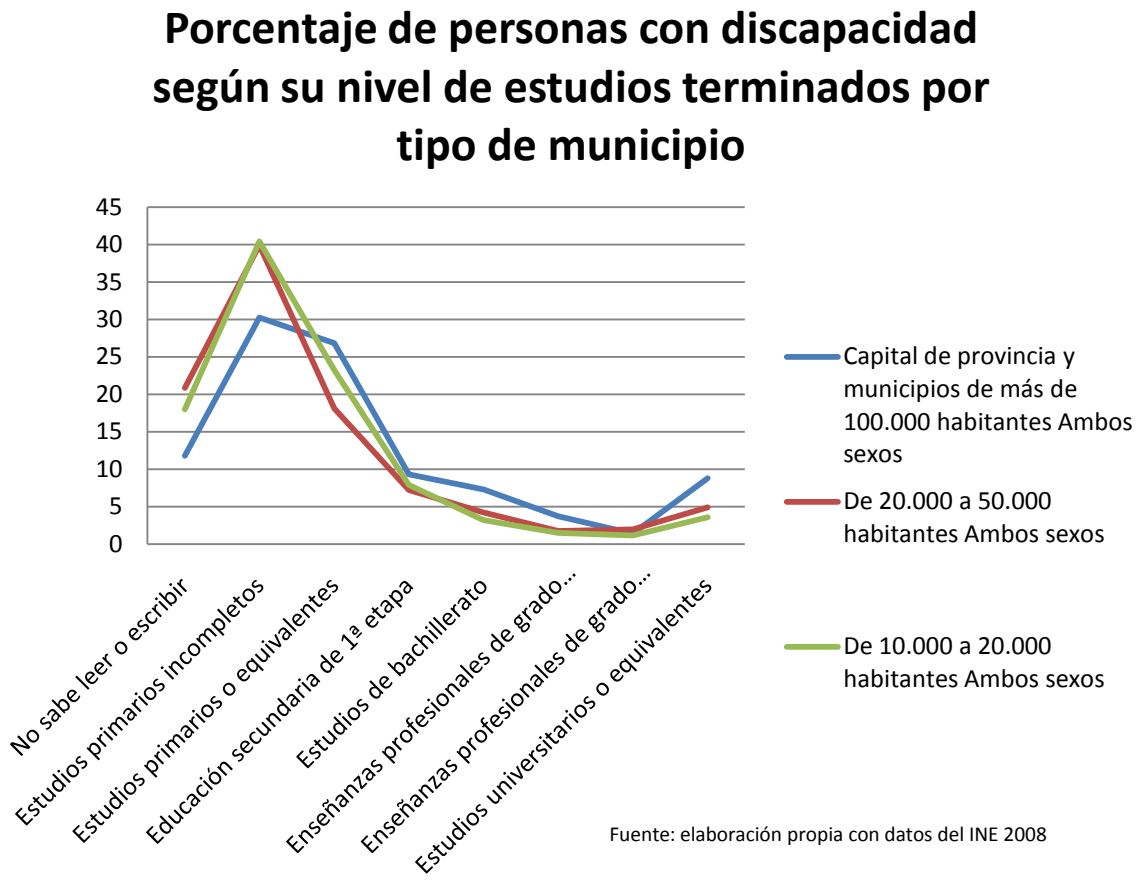
mercado ordinario[10]. La formación trata de salvar las limitaciones que impone la discapacidad y les permite desarrollar tareas acordes con las limitaciones propias de la persona con discapacidad, una persona que padece algún tipo de discapacidad suele seleccionar una formación en la que su discapacidad no le limite en para realizar el ejercicio de su profesión.

Por otro lado, el acceso a la formación está muy vinculado a la disponibilidad de servicios dentro del marco municipal, la existencia de escuelas, institutos y universidades dentro del municipio, facilita la formación a aquellas personas que padecen alguna discapacidad. Este elemento hemos de tenerlo en cuenta en el análisis de los municipios objeto de esta investigación donde la densidad de población, salvando los periodos estivales, se encuentra entre los 10.000 y 30.000 habitantes.



Fuente: elaboración propia con datos del INE 2008

[10] El generado por empresas normalizadas y están sujetos a la libre oferta y demanda del mercado de trabajo.



Fuente: elaboración propia con datos del INE 2008

Nuevamente la falta de datos específicos del sector nos obliga creer que el turístico no se ha de ver como un yacimiento de empleo para las personas con discapacidad. La exploración de los datos nos muestra al sector como una fuente de empleo para las personas con una baja formación, hecho que difiere con los datos de contrataciones de personas con discapacidad, donde el acceso al empleo se limita a aquellos sujetos que no cuenta con una formación académica.

El resultado del análisis nos demuestra que la formación es un factor que incide en la contratación de personas con discapacidad de forma muy general pero particularmente en nuestro sector esta no tiene una gran importancia. La explicación de esta poca incidencia

hemos de buscarla en las características propias del mercado dato que analizaremos dentro del los factores Subjetivos Externos.

5.3. Factores subjetivos Internos

Los factores subjetivos Internos, son aquellos que consideramos factores personales como son la influencia familiar, la percepción individual de la propia discapacidad y el tipo de discapacidad ya que esto último marca la el comportamiento tanto personal como familiar.

Con este planteamiento tratamos de asociar estos condicionantes a los distintos contextos sociales, entendiendo que estos factores, pese a ser intrínsecos a los sujetos, son el resultado de su interacción con el su medio, de ese modo podemos argumentar estos factores dentro en un marco social y competitivo en la que el individuo se ve obligado a seleccionar y tomar decisiones acordes con el desarrollo de sus capacidades.

Todos los sujetos se someten a un contexto de socialización distinto, en el que se desarrollan acorde con sus características y habilidades. Esta madurez personal nos permite interactuar con nuestros iguales dentro de un mismo contexto social permitiéndonos acceder a los distintos recursos tales como educación, vivienda y empleo, entre otros, que nos son necesarios para nuestro desarrollo como persona. Las personas con algún tipo de discapacidad tienen más difícil el acceso a estos recursos, en ocasiones por la falta de habilidades para interrelacionarse o el conformismo paternalista de donde ha crecido, limitan en su madurez como individuo independiente.

La interrelación de las personas con discapacidad y su entorno nos hace tomar conciencia de la discapacidad como un hecho multidimensional y complejo resultado directo de esta interrelación, por lo que se requiere una actuación social fruto de la responsabilidad colectiva que toma consciencia de la necesidad de hacer modificaciones

contextuales y ambientales para facilitar el desarrollo de las personas con discapacidad en todas las áreas de su vida (Verdugo, 2009).

Hemos de tener en cuenta que las relaciones afectan de forma diferente en cada individuo, pero si es cierto que las personas con algún tipo de discapacidad presentan, en líneas generales unas características parecidas en su relación con los de más. Para realizar esta parte de la investigación hemos diferenciado entre los factores con incidencia familiar y los que son intrínsecos a la personalidad del sujeto, el objetivo es identificar las fuentes de incidencia para poder valorar su peso dentro de la toma de decisiones de los sujetos con discapacidad.

5.3.1. Familia

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a nivel afectivo, físico, intelectual y social. Las experiencias que se adquieren en la primera infancia, de cualquier tipo, y los vínculos de apego que se dan en ella van a estar determinadas por el propio entorno familiar. Es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas y de los objetos y las relaciones que se establecen entre sus miembros van a ser, en gran medida, modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar (Sarto Martín, 2001).

El nacimiento de un hijo con discapacidad supone un shock dentro de la familia. La pérdida de expectativas y el desencanto ante la evidencia de la discapacidad producen un gran impacto en todo el núcleo familiar; la respuesta y reacción de la familia cercana a los dos progenitores, abuelos y hermanos va a contribuir a acentuar o atenuar la vivencia de la amenaza que se cierne sobre su entorno.

"La deficiencia física y /o psíquica debida a lesión orgánica es un dato extraño al sistema familiar, soportado como una agresión del destino y por lo tanto acompañado de intensos sentimientos de rechazo o rebelión. Esta percepción es rápidamente asumida como propia por la persona con discapacidad, que se encuentra viviendo así como indeseable una parte de sí mismo" (Sorrentino, 1990).

La confusión de las primeras semanas deja paso a sentimientos de sobreprotección y rechazo que necesitan ser reconducidos. Es en esa fase cuando más ayuda se precisa a fin de que el hijo o la hija sea atendido desde los primeros días proporcionándole la seguridad y cariño que todo ser humano necesita en sus primeros meses de existencia, puesto que esos primeros meses son decisivos para el desarrollo del niño (Sarto Martín, 2001).

Las entrevistas mantenidas con los distintos sujetos con discapacidad nos han permitido destacar algunas características del colectivo que pueden entenderse comunes.

- Existencia de <u>barreras familiares</u> que obstaculizan el desarrollo integral especialmente de la mujer con alguna discapacidad negándoles el derecho a tener una pareja, formar una familia, desenvolverse autónomamente, adquirir responsabilidades, etc. Provoca que las propias familias desconfíen de las posibilidades reales que tienen sus miembros con discapacidad y por tanto no promuevan las condiciones adecuadas para que la incorporación al mercado laboral sea real y efectiva, comenzando por la falta de motivación para el acceso a distintos grados formativos.

R: La educación como tal es un derecho y una obligación, hasta cierto punto, las familias de las niñas con algún tipo de deficiencia o "retraso" esperan a que las niñas acaben el ciclo obligatorio para que dejen la escuela y trabajen en casa o negocio familiar. Esto no lo hacen por no querer que las niñas no estudien sino más bien para evitar que encuentren una pareja y pueda presentarse una sorpresa inesperada lo que, para las familias,

supondría un problema más. Ante esto nosotros (los educadores), no podemos hacer nada. (Técnico 1).

- Las propias familias desplazan a la mujer con discapacidad al desempeño de un trabajo no remunerado dentro del grupo familiar.

R: Ellos suelen apuntarse a cualquier taller, generalmente aquellos a los que les pueden sacar algún tipo de rendimiento económico pero ellas aunque se inscriben en los ciclos, en pocas ocasiones lo acaban o desempeñan tareas que se relacionen con la formación, normalmente las chicas con discapacidad intelectual trabajan en casa compartiendo las tareas del hogar o cuidando a algún familiar mayor. (Técnico 2)

- La sobreprotección familiar es mayor en el caso de las mujeres con discapacidad que en el de los varones y se convierte en un freno importante para la incorporación de personas con discapacidad al empleo.

R: El paternalismo, no solo ha favorecido la falta de motivación sino que ha servido como excusa para la falta de desarrollo de legislación sobre discapacidad, nuestro país durante muchos años se ha sustentado por las familias que han cargado con la discapacidad de padres a hijos sin ninguna esperanza para el cambio. (Técnico 1).

- Dificultad para conciliar la vida familiar y laboral. En muchos casos las mujeres con discapacidad no se proponen su acceso al mercado laboral por las dificultades que entraña compatibilizar su vida familiar y laboral, en cuanto a flexibilización de horarios.

R: al igual que otras muchas mujeres la conciliación de la vida familiar y laboral suponen un problema, pero especialmente en los casos de mujeres con discapacidad ya que han de sumarlo como un problema añadido. (Técnico 2).

- Familiarización de las decisiones laborales. La familia se involucra bastante dentro en el proceso de toma de decisiones de las personas con discapacidad, no permitiendo decidir de forma autónoma por su futuro.

R: … generalmente son los padres de los discapacitados quienes eligen que va a hacer su hijo e incluso llegan a ir a las entrevistas de trabajo. (Técnico 1)

5.3.2. Personales

No es fácil detectar cuales de los factores personales son propios del sujeto y no han sufrido ningún tipo de influencia por parte de otros agentes socializadores o contextuales, por esto entendemos que estas características son comunes a los colectivos de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, más que a individuos concretos. Entendemos pues que los factores personales están relacionados tanto con los familiares como con el tipo de discapacidad, variable que hemos analizado de forma independiente para determinar los su incidencia dentro de cada colectivo.

Algunos de autores nos muestran unas características comunes a los colectivos que son:

- Autopercepción negativa de sí mismas, a veces provocada por los propios estereotipos sociales, conllevando una disminución de su autoestima y una falta de motivación para afrontar la dura lucha de la búsqueda de un empleo (Rubio, 2006).

- Desconocimiento de sus propias capacidades y potencialidades, generando esto una actitud pasiva; a lo que se une en el caso de algunas discapacidades, como

por ejemplo, las de tipo intelectual, una falta de elaboración del propio concepto de discapacidad (Rubio, 2006).

- Desconocimiento de las características que actualmente definen el mercado laboral: sectores económicos más pujantes, competitividad extrema, etc.; y también del mundo de la empresa, como por ejemplo, derechos y deberes de los trabajadores, organigramas, etc. A veces este desconocimiento viene provocado por la falta de organismos que proporcionen no solamente información sobre medidas vigentes tendentes a favorecer la integración laboral, sino también, que funcionen como agentes activos orientando el proceso de inserción al mercado de trabajo (Rodriguez, 2009).

Durante las distintas entrevistas mantenidas con los actores sociales y personas con discapacidad seleccionados para el desarrollo de la investigación, hemos extraído otras características comunes al colectivo o que juntos a las anteriores nos han permitido perfilar cuales son los factores personales frenan el acceso al empleo.

- Carencias formativas y de habilidades adaptativas lo que les obliga a desempeñar trabajos poco cualificados o muy mecanizados con baja remuneración lo que provoca la desmotivación y falta de interés por el puesto de trabajo.

R: Las mujeres con discapacidad están muy acostumbradas a desarrollar tareas que se asocian a las labores domesticas, esto sumado a su falta de información y escasa formación, les limita mucho el acceso a puesto de trabajo que estén bien remunerados y en los que puedan desempeñar algún tipo de actividad que les resulte más atractiva. (Técnico 2).

- Desmotivación por la complejidad de acceder al empleo deseado.

R: En ocasiones, los usuarios comienzan a despreocuparse por la búsqueda de empleo, ya que aquellos que han trabajado alguna vez, ven que el empleo o trabajo que desempeña no cubre, y por mucho sus expectativas, con lo que se tiende a centrar la motivación solo en el aspecto salarial, y este, en la mayoría de los casos, deja mucho que desear. (Técnico 2).

- Limitaciones físicas y/o psíquicas carecer de las habilidades físicas y psíquicas necesarias para desempeñar un trabajo es uno de los aspectos personales que más incide en la búsqueda de empleo, pero estas limitaciones físicas no se refieren exclusivamente al puesto de trabajo. En muchas ocasiones no disponer de un medio de transporte adaptado es otro de los frenos que limitan el acceso al empleo.

R: Muchas veces cuando tenemos una oferta de trabajo, tenemos que valorar no solo las características del puesto de trabajo, también hemos de tener muy en cuenta las características y formas que los candidatos tienen para llegar al lugar donde han de desempeñarlo. Generalmente, es la familia la encargada de llevar a la persona con discapacidad al puesto de trabajo, pero eso no ayuda a que los sujetos con discapacidad vean en su trabajo una forma de alcanzar la autonomía personal. (Técnico 1)

R: … vivo en un tercero y como en este piso nadie quiere pagar la comunidad, pues nos cortan los ascensores, ¿y ahora qué?, llamo a mi jefe y le cuento la misma historia, el entiende que no pueda ir, claro, pero el día no lo cobro como es normal…(PD 2)

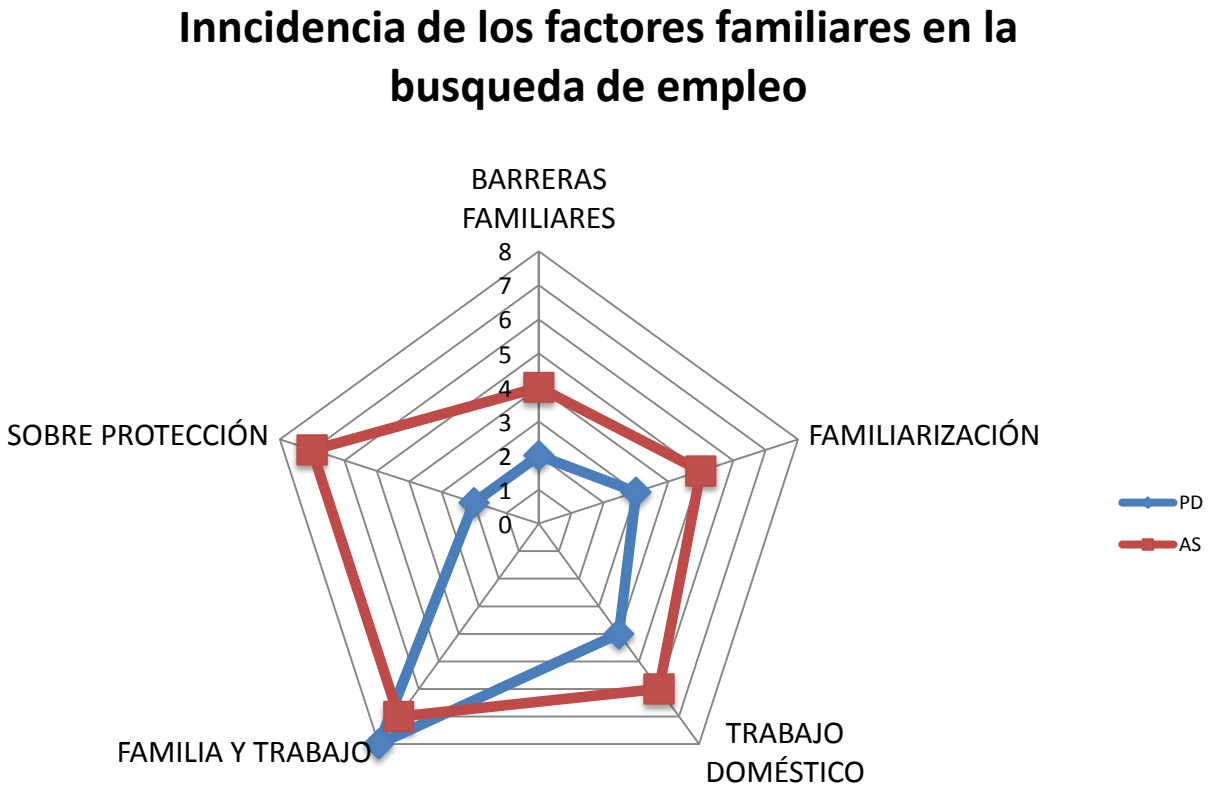
- Ser beneficiario de una prestación contributiva o no contributiva, en ocasiones limita el acceso al empleo ya que son usadas como freno y justificación de la falta de interés por el trabajo.

R: Nosotros les explicamos y les ayudamos a buscar empleo pero cuando llega el tema de la pensión la cosa cambia por el miedo a que el día que se queden sin empleo no puedan recuperarla. (Técnico 1).

R: A mí me han dado la total, y me han dicho que puedo trabajar en otras cosas menos en lo mío, pero bueno yo ahora prefiero no buscar no vaya a ser que me la revisen si empiezo a trabajar y… (PD 9)

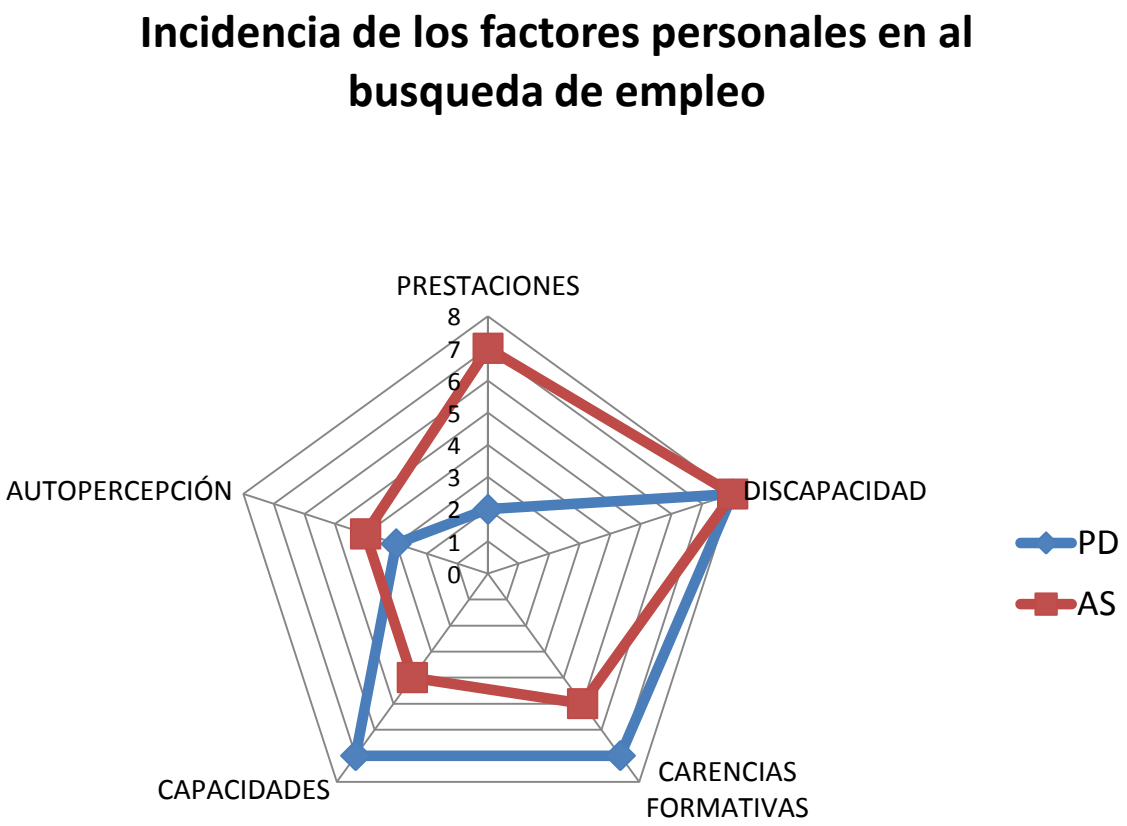
R: …estoy cobrando unos 300 euros es muy poquito pero eso lo tengo seguro… (PD 1)

Con todo lo recopilado hemos desarrollado dos gráficas a través de las que podemos observar la importancia que los agentes sociales(AS en la gráfica) entrevistados y personas con discapacidad (PD en la gráfica) dan a cada una de las variables. Para la elaboración su se ha preguntado a los encuestados que valor de incidencia le daban a los distintos factores planteados más arriba. En las encuestas se proponían valores del 1 al 8 donde 1 era muy poca incidencia y 8 mucha incidencia.



En esta primera gráfica, podemos observar que las personas con discapacidad (PD en la gráfica) no perciben mucha incidencia en su entorno en la búsqueda de empleo si bien

entienden que la conciliación de la vida familiar con la laboral es uno de los principales problemas a la hora de buscar o acceder a un puesto de trabajo. Por el contrario, los agentes sociales (AS en la gráfica) entrevistados ven en la familia un freno que en ocasiones limita el acceso al mercado laboral.



En esta segunda gráfica observamos que los factores que se identifican como personales, tienen un mayor peso en la incidencia de la búsqueda de empleo. Hemos de tener en cuenta que elementos como la auto-percepción y el desarrollo de las capacidades son muy influenciables por los agentes familiares (Sarto Martín, 2001), pero sí es verdad

que los entrevistados ven la familia más como un marco de protección , por lo que nos ha sido muy difícil separar la influencia de los agentes familiares sobre la auto-percepción y el desarrollo de las capacidades.

Como más arriba hemos señalado en la gráfica, la variable discapacidad es uno de los principales elementos que inciden en la contratación de personas con discapacidad desde el punto de vista de los propios discapacitados, por ello proponemos un análisis pormenorizado en el que desglosando las distintas discapacidades y agrupándolas de forma muy general en Físicas, Psíquicas y Sensoriales, examinamos la influencia de cada una de ellas en la búsqueda de empleo.

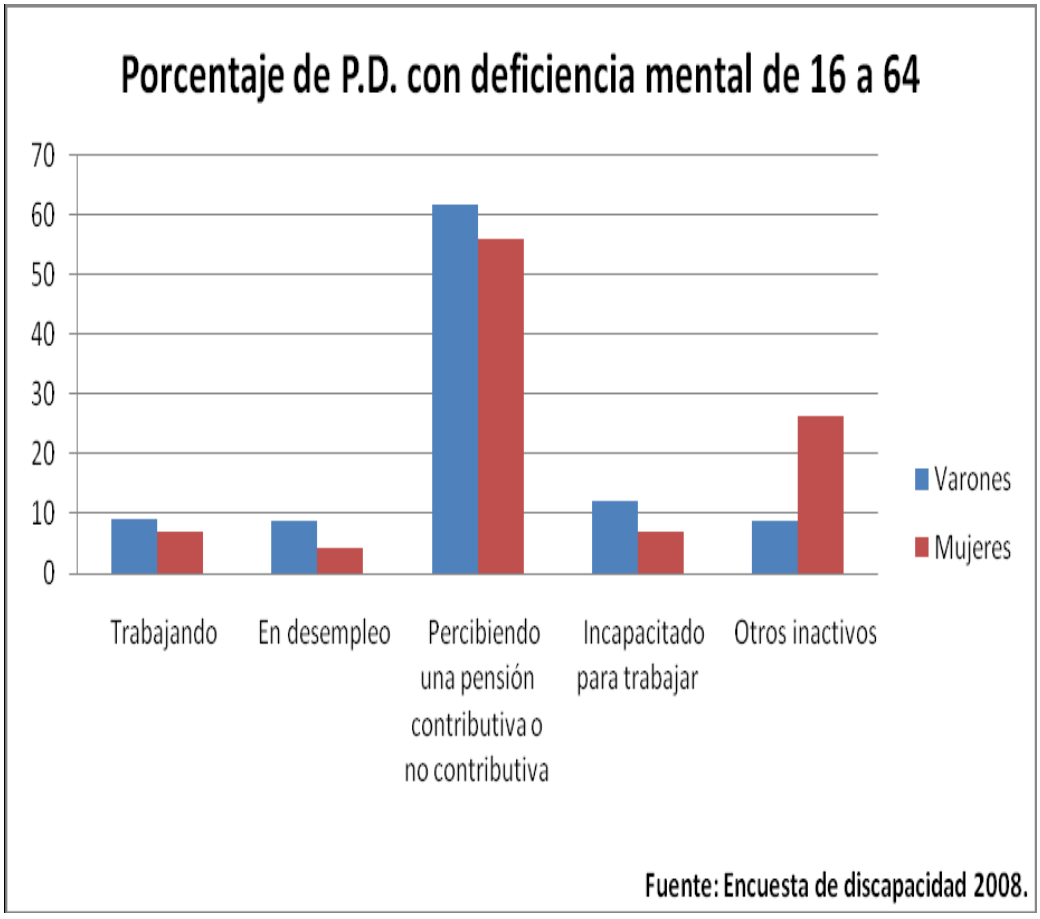
5.3.3. Discapacidades Psíquicas y enfermedad mental

Hemos observado a través de la presente investigación que las patologías asociadas a una discapacidad psíquica es uno de los principales hándicap a los que ha de enfrentarse la población con discapacidad para acceder al empleo. Los datos nos muestran que del total de Personas con Discapacidad que tienen empleo solo el 10% lo componen personas con este tipo de discapacidad en nuestra comunidad (Estadísticas, 2009). Dentro de este gran grupo que hace referencia a una discapacidad psíquica, hemos de encuadrar a todas aquellas personas que presentan trastornos de personalidad, enfermedades mentales, psicosis, retrasos madurativos, depresión crónica, fobias valoradas…

Como muestra de este amplio colectivo hemos seleccionado el colectivo de deficientes mentales cuya característica común es que su coeficiente intelectual se encuentra por debajo de la media, pudiendo, en los casos más graves ir acompañado de otras limitaciones que se pueden encuadrar en las áreas de habilidades, comunicación, cuidado de uno mismo, vida doméstica, habilidades sociales/interpersonales, utilización de recursos comunicativos y autocontrol[11].

[11] Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM- IV)

En nuestra comunidad 64.500 personas en edad de trabajar presentan algún tipo de discapacidad vinculada a una deficiencia intelectual lo que supone algo más del 20 % del total de personas con discapacidad psíquica (Dependencia INE, 2008). La complejidad en la atención a este colectivo es una de las características por las que el acceso al empleo es muy limitado.



Como podemos observar en los datos expuestos, las personas con este tipo de discapacidad, en la mayoría de los casos, son beneficiarios de algún tipo de prestación, como respuesta obvia a la complejidad que el colectivo tienen de para acceder al mercado

de trabajo, si bien, el legislador, consciente de estas limitaciones ha configurado un sistema de protección laboral a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Desde la perspectiva empresarial esta fórmula es la que dota de mayor número de puestos de trabajo al colectivo. El Art.44 de la LISMI y del Real Decreto 2273/1985 reguló los CEE y los definió como organizaciones de trabajo protegido. Esta regulación los enmarca dentro de aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo a trabajadores con discapacidad. Los CEE deben también considerar las necesidades de mejora de las habilidades adaptativas de sus trabajadores con discapacidad, ya sea mediante la atención de las mismas en programas de desarrollo personal y social, ya sea por medio de acuerdos de colaboración con otros servicios, especialmente asociativos y comunitarios y a su vez sirven como forma de preparación para el acceso al empleo ordinario.

Dadas estas limitaciones personales y no estructurales su acceso al empleo sin un marco tan regulado legislativamente resultaría extremadamente complejo para aquellas personas con este tipo de deficiencia en sus grados más severos.

La metodología utilizada para la atención a este colectivo se basa dentro de lo CEE:

a) Una atención individualizada encaminada a mejorar las posibilidades personales, sociales y laborales. Se pretende en la medida de las posibilidades de cada usuario que sea la propia persona discapacitada quien determine sus metas y objetivos laborales.
b) Reuniones grupales de evaluación, con el fin de analizar las necesidades, definir el perfil de cada persona y detectar indicadores de baja estima.
c) En el desarrollo de aspectos personales positivos, mediante atención personalizada.

Este tipo de propuestas requieren un alto grado de implicación por parte del empresario e igualmente un alto grado de coordinación con las distintas entidades sin ánimo de lucro que trabajan con este colectivo. Igualmente los trabajos desempeñados no han de requerir un alto grado de complejidad por lo que se suelen centrar principalmente en trabajos manuales relacionados con distintos sectores de la agricultura, carpintería, decoración, etc.

Dentro de los municipios objeto de la investigación encontramos que solo en dos[12] de ellos existen CEE que realicen actividades relacionadas con el turismo y sus servicios. Estos CEE dan trabajo a unas 400 personas con discapacidad[13], lo que supone el 11,76% de la población con discapacidad de todos los municipios analizados (INE, 2009).

Este recurso que más adelante analizaremos como FSE (factor subjetivo externo), incide muy directamente sobre el factor tipo de discapacidad dada su especificidad y por eso hay que tenerlo muy en cuenta dentro de este grupo, que ocupa el último lugar en contratación.

5.3.4. Discapacidad Sensorial: visión y oído

En el sentido más estricto, diríamos que una persona tiene una discapacidad sensorial cuando presenta una alteración o deficiencia que afecta a sus órganos sensoriales principales, como son el sentido de la vista y del oído. Desde un punto de vista más práctico el concepto de discapacidad sensorial englobaría una deficiencia auditiva o una deficiencia visual. Ambos colectivos son los que tienen mayor representación dentro del mercado laboral (INE, 2008).

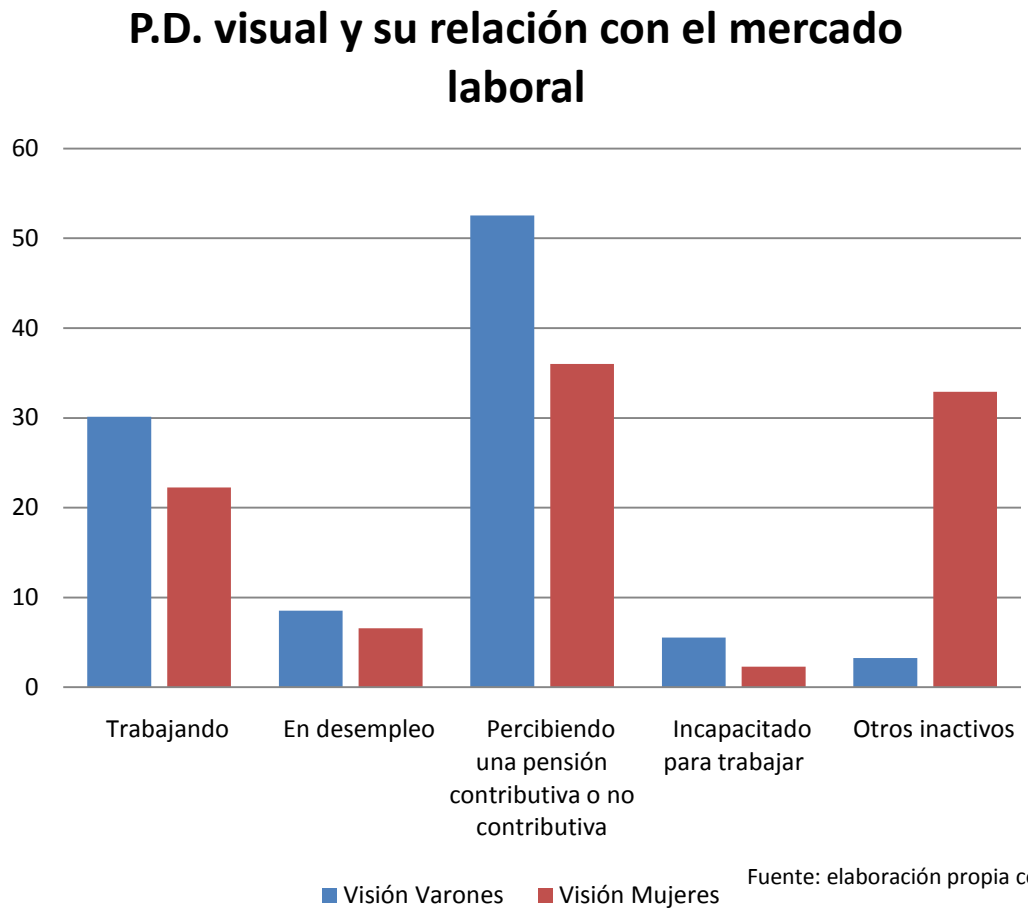
[12] FLISA - [FUNDOSA Lavanderías Industriales, SA(Isla Cristina y Cartaya); Parking Playas de Cartaya, SCA (Cartaya)
[13] Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza (ACECA). **http://www.aceca.es/**

Visión

El colectivo de personas con discapacidad que presentan alguna patología relacionada con la visión, se ha beneficiado en los últimos años del desarrollo de distintas tecnologías que han ayudado a mejorar considerablemente su calidad de vida, facilitado su acceso al empleo ordinario y complementado los mecanismos de empleo protegido (Lanopa, M. 2007). Este esfuerzo institucional ha venido guiado principalmente por la inversión privada que ha favorecido el desarrollo de acciones, en todos los niveles, apostando por una integración plena.

Las personas con discapacidad visual, se encuentran representadas en la mayoría de los sectores laborales y muy especialmente en aquellos relacionados con puestos de administración y dirección de pequeñas empresas. Las limitaciones asociadas a este tipo de patología se centran principalmente en cuestiones sensitivas que son paliadas con acciones educativas que permiten el desarrollo de habilidades especificas para el desarrollo integro de la vida personal.

Las personas con este tipo de deficiencia pueden desarrollar una gran variedad de puestos de trabajo tal como se desprenden de distintas investigaciones (Cazallas, C. 2008) desarrolladas por entidades dedicadas a la atención de este colectivo. Dentro de este grupo entidades mencionar el trabajo desarrollado durante años por la Organización nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que centra todos sus esfuerzos en la mejora e integración plena del colectivo en todos los sectores.



Fuente: elaboración propia con datos INE 2008

Como podemos ver en este grupo, encontramos un índice de empleo de los más altos entre todos los grupos de personas con discapacidad fruto del trabajo institucional realizado con el colectivo en las distintas áreas de educación, empleo, formación profesional y dentro del propio contexto laboral. Es significativo que a diferencia de otros colectivos de personas con discapacidad la cifra de incapacitados para el trabajo es significativamente menor que en otros grupos. Esto es consecuencia directa de distintos convenios a nivel estatal que han dotado a las ONCE de capacidad de contratación de personas con este tipo de discapacidad para ejercer labores relacionadas con esa entidad.

El trabajo realizado con las personas con discapacidad visual se nos muestra como un ejemplo del valor del colectivo de personas con discapacidad dentro de un contexto

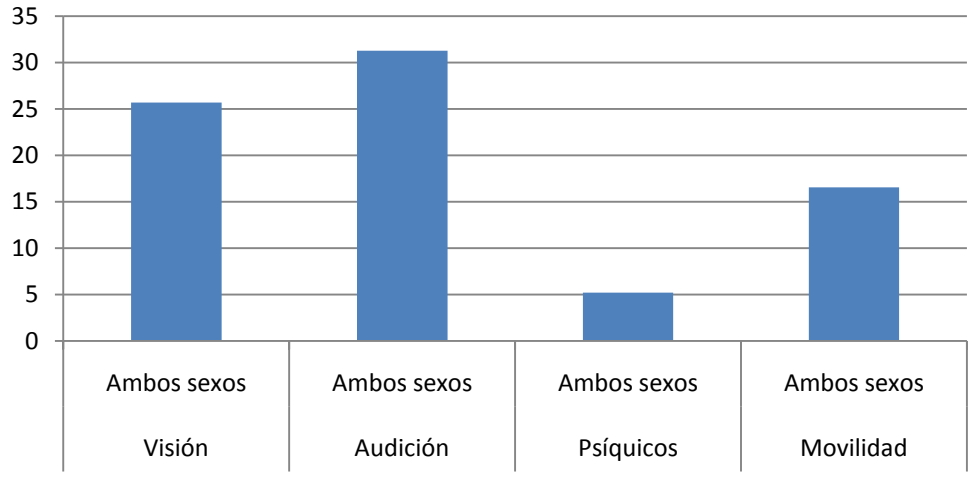
laboral adaptado a la pluralidad y diversidad, proponiéndose como la línea de trabajo que han de seguir otros colectivos que ya han iniciado el camino hacia la inserción y el reconocimiento.

Audición

El colectivo de personas con discapacidad auditiva es el que ocupa el primer lugar en acceso al empleo dentro de todos los grupos de personas con discapacidad en nuestra comunidad. Las personas con deficiencia auditiva trabajan sin necesidad de personal de apoyo, tienen una excelente capacidad de concentración, así como de atención y de memoria visual, y son capaces de realizar trabajos manuales como los no manuales, pudiendo llegar a desempeñar diferentes tareas, para las tantas y tantas profesiones que existen actualmente en el mercado laboral (Torreblanca, 1999).

Grupos de P.D. con discapacidad auuditiva trabajando en Andalucía

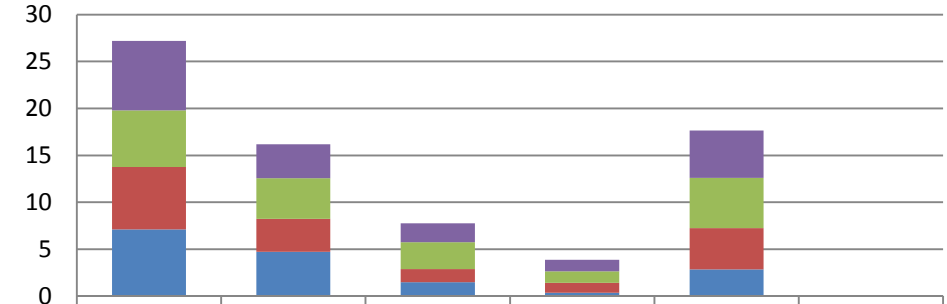
Fuente: Elaboración propia datos INE 2008



La educación para este colectivo ha jugado un papel muy importante gracias a las políticas de accesibilidad desarrolladas por los gobiernos autonómicos. Por ejemplo el desarrollo de la lengua de signos permite a las personas con deficiencia auditiva expresarse de forma fluida y completa. Es, por tanto, el medio de comunicación y el principal vehículo de integración del colectivo de personas usuarias de la lengua de signos a la sociedad oyente, y como tal, tienen derecho a recibir la información en su propia lengua. La figura del intérprete de lengua de signos actúa como puente entre las personas sordas y oyentes.

Esto ha permitido el desarrollo de un sistema que ha permitido a las personas sordas alcanzar metas educativas que han estado vetadas a otros colectivos de personas con discapacidad.

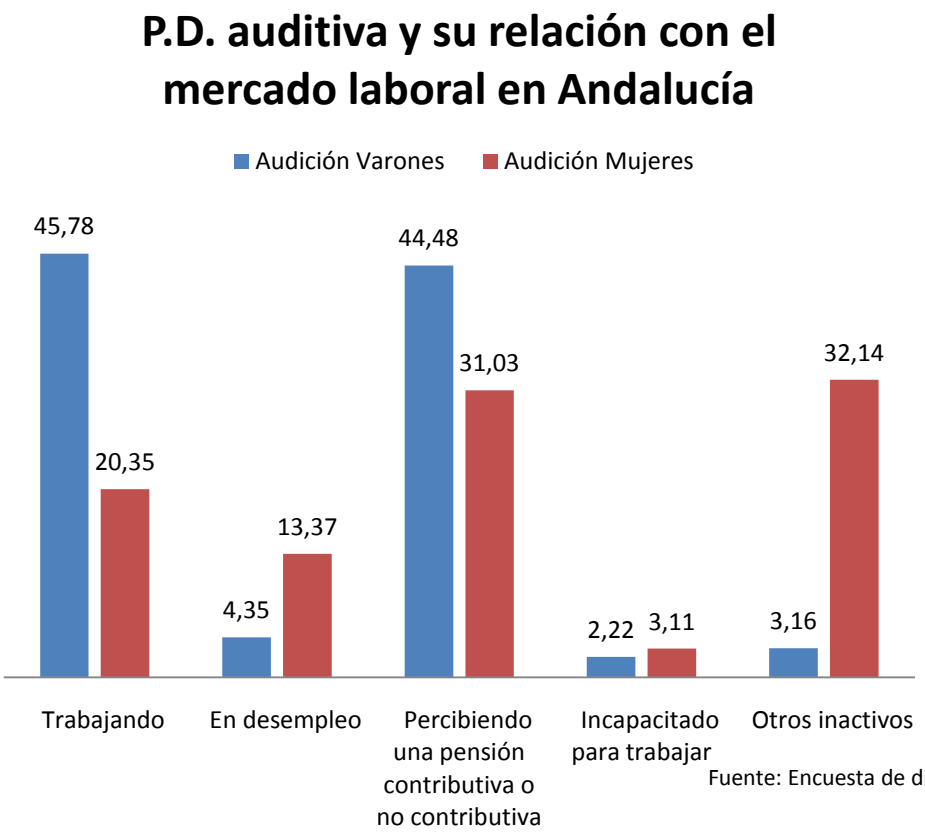
Porcentaje de perosnas con discapaciadad según tipo de discapacidad y nivel de estudios finalizado



Fuente: elaboración propia con datos del INE 2008

	Educación secundaria de 1ª etapa	Estudios de bachillerato	Enseñanzas grado medio	Enseñanzas grado superior	Estudios universitarios	
Deficiencias osteoarticulares	7,4	3,62	2,04	1,24	5,03	
Deficiencias de oído	6,02	4,33	2,85	1,23	5,38	
Deficiencias visuales	6,65	3,51	1,39	1,06	4,39	
Deficiencias mentales	7,11	4,72	1,49	0,34	2,84	

Las personas con deficiencia auditiva, al vivir en un mundo mayoritariamente oyente, se ven obligados a romper la frontera invisible de su discapacidad (Serra, 2009).



Fuente: Encuesta de discpacidad INE 2008

Por lo general, las personas con deficiencia auditiva, encuentran a la hora de acceder al empleo con las mismas barreras que otros colectivos de discapacidad, pero gracias al trabajo realizado durante años por los distintos grupos asociativos han conseguido romper las barreras comunicativas.

Dentro del sector que nos ocupa las personas con este tipo de discapacidad suelen ocupar puestos de trabajo relacionados con el mantenimiento de las instalaciones y servicios, según nos transmitieron las distintas entidades visitadas relacionadas con el colectivo.

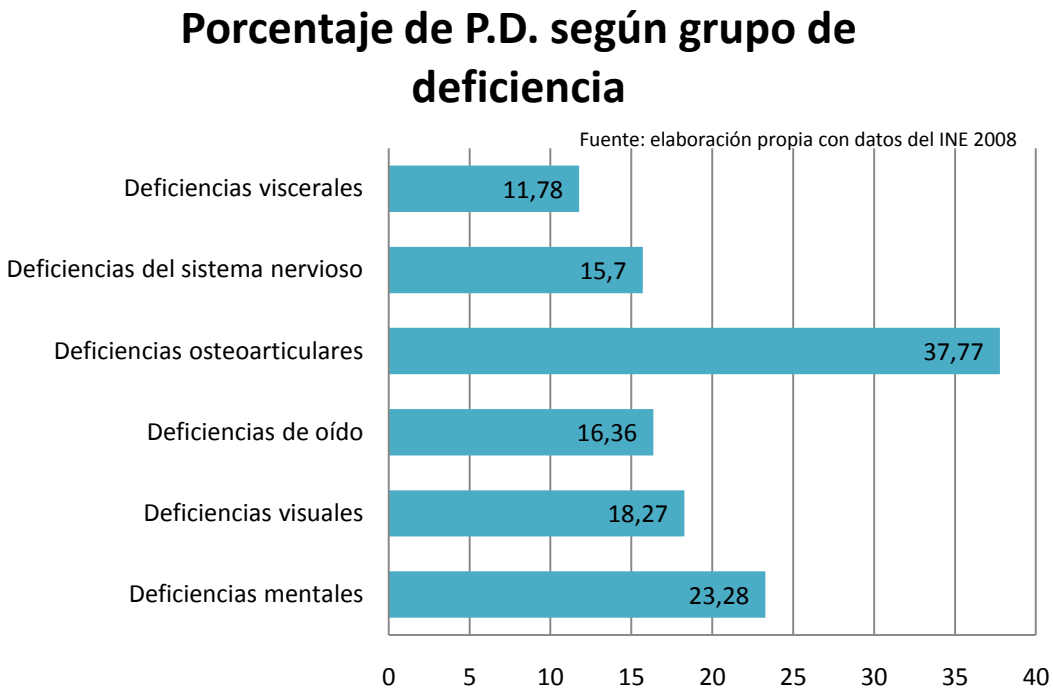
En un análisis de la oferta realizado en las distintas web para la búsqueda de empleo observamos que para las personas con discapacidad auditiva solo tendrían acceso a puestos como ayudante de camarero y camarera de pisos para el fin de semana[14], dado que otros puestos de trabajo requieren conocimiento de otras lenguas que no incluyen el lenguaje de signos. Otros puestos como los de mantenimiento no se muestran en la ofertas por lo que hemos de entender que pese también podrían ser ocupados por personas con este tipo de discapacidad tal como nos han indicado los técnicos de las entidades participes en la investigación.

5.3.5. Población con deficiencias relacionadas con patologías físicas y biológicas

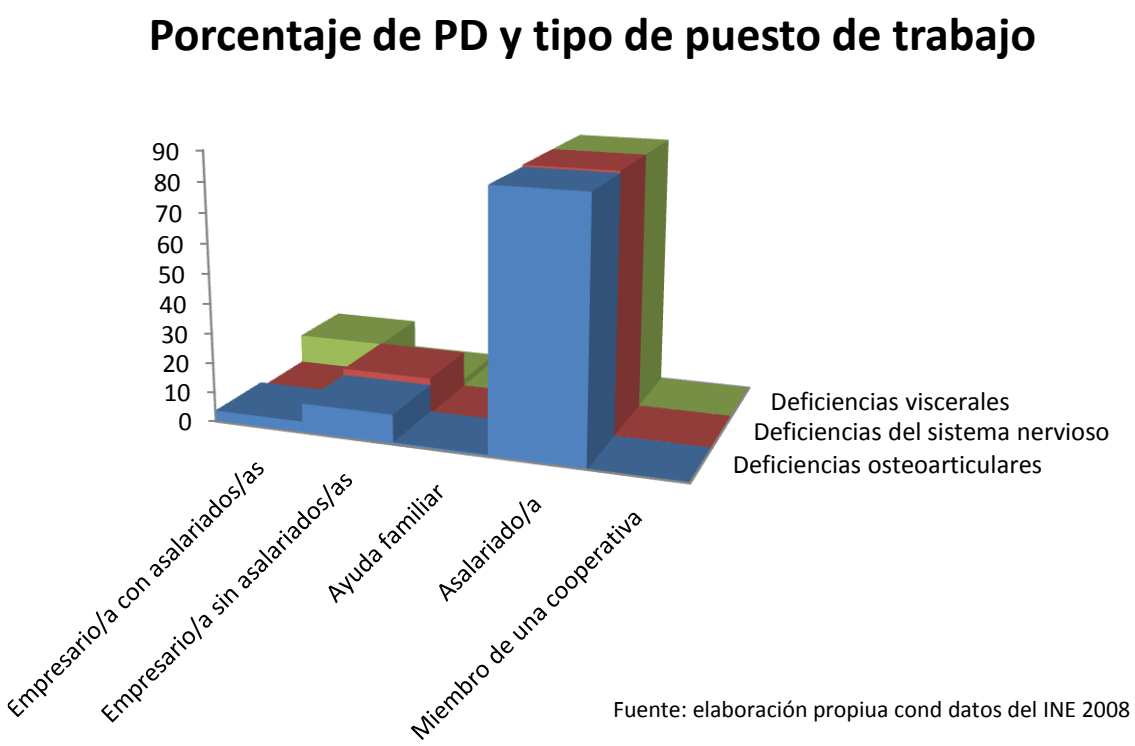
Dentro de este apartado encuadramos aquellas patologías que el INE recoge como deficiencias viscerales, deficiencias del sistema nervioso y deficiencias ostearticulares.

El 65 % (211.500 personas)[15] de la población con discapacidad en Andalucía padece alguna patología relacionada con alguna de estas deficiencias un poco por encima de la media española donde este grupo corresponde al 63% de personas con discapacidad.

[14] Búsqueda realizada en los portales www.infojobs.net, http://trabajosparadiscapacitados.blogspot.com/, www.trabajar.com utilizando los criterios de búsqueda: discapacidad, empleo, deficiencia auditiva, sordos, turismo (27/11/2010).
[15] INE 2008



La diferencia de estas patologías con las anteriormente descritas radica en la presencia o no de elementos que sean visibles. Este tipo de deficiencias tienen la particularidad de que en algunos casos no resultan visibles por lo que salvando las limitaciones propias de la patología las personas con este tipo de discapacidad no tienen que compartir con lo contratantes este dato. Como ejemplo entendamos que una persona que padece alguna patología del tipo VIH, no tiene porque compartir esa información salvo que lo crea oportuno (entrevista técnico 5). Esto permite que este colectivo pueda acceder al empleo ordinario en las mismas condiciones subjetivas de competitividad.



Fuente: elaboración propiua cond datos del INE 2008

Como podemos comprobar las personas con este tipo de discapacidad son principalmente asalariados siendo el segundo grupo de actividad el trabajo autónomo o empresarial.

Los agentes sociales entrevistados en el área de discapacidad física nos exponen que dentro del sector que nos ocupa las personas con discapacidades físicas encuentran un gran número de dificultades para acceder al empleo como personas con discapacidad, por lo que si su discapacidad lo permite, intentan acceder por el sistema ordinario de contratación.

Dentro de estos grupos hemos encontramos también personas cuya discapacidad si resulta visible por lo que han de enfrentarse a ella en la búsqueda de empleo. Dentro del sector el colectivo de personas con discapacidad física tienen más fácil el acceso al empleo

aquellas personas que su discapacidad no supone un obstáculo para su desplazamiento autónomo. El colectivo de personas con discapacidad y problemas de movilidad es el que encuentra un mayor número de limitaciones para su inserción laboral, si bien en aquellos espacios donde la normativa sobre accesibilidad haya tenido un desarrollo integro las personas con este tipo de limitaciones tienen más posibilidades de ser empleados.

En los municipios analizados el reflejo del colectivo pasa inadvertido dadas sus características, siendo solo visibles aquellos trabajadores que eran necesitados de algún tipo prótesis. Los usuarios de silla de rueda, en los casos entrevistados suelen ocupar cargos de cierta responsabilidad dentro del organigrama de la empresa por lo que han de poseer una titulación superior.

5.4. Factores Subjetivos Externos

A través de estos factores hemos analizado la relación que el mercado de trabajo tiene con las personas con discapacidad, es importante tener en cuenta, que las distintas políticas de empleo guardan un vínculo muy directo con la contratación de personas con discapacidad, estas políticas de pueden funcionar de formas muy diferentes, bien incentivando la contratación, bien obligando a la contratación.

En nuestra comunidad más de 127.000 personas con discapacidad se han beneficiado de alguna de las medidas para fomento de empleo de personas con discapacidad de las cuales dos de cada tres han sido hombres, esto coloca a Andalucía como primera comunidad en lo referente al uso de las medidas para el fomento de la contratación de personas con discapacidad.

Para nuestro análisis este dato demuestra la importancia que las distintas políticas de empleo tienen dentro de nuestra comunidad. En nuestro análisis nos hemos centrado en dos tipos de empresa por ser las que guardan más relación tanto con el sector como en el área objeto de análisis, estas las distinguimos por el tipo de empleo y son:

- Empleo Ordinario, el ejercido en empresas normalizadas en las que la plantilla de trabajadores está compuesto por personas mayoritariamente sin discapacidad y está sujeto a la libre oferta y demanda del mercado de trabajo. Teniendo en cuenta que el mercado de trabajo actual se caracteriza por: fuerte competitividad, alta tasa de temporalidad, demanda de formación cada vez más especializada, polivalencia en muchos puestos de trabajo, etc. El acceso a este tipo de empleos se relaciona con las necesidades propias de la entidad. Es importante señalar que la integración laboral, guarda como principal objetivo la incorporación de la personas con discapacidad al empleo ordinario, donde el trabajador pueda trabajar e interactuar junto a personas sin discapacidad y sea poseedor de un contrato de trabajo en base a su cualificación y nivel laboral, objetivo que guardan todos los programas de empleo con apoyo (Bellver, 1993).

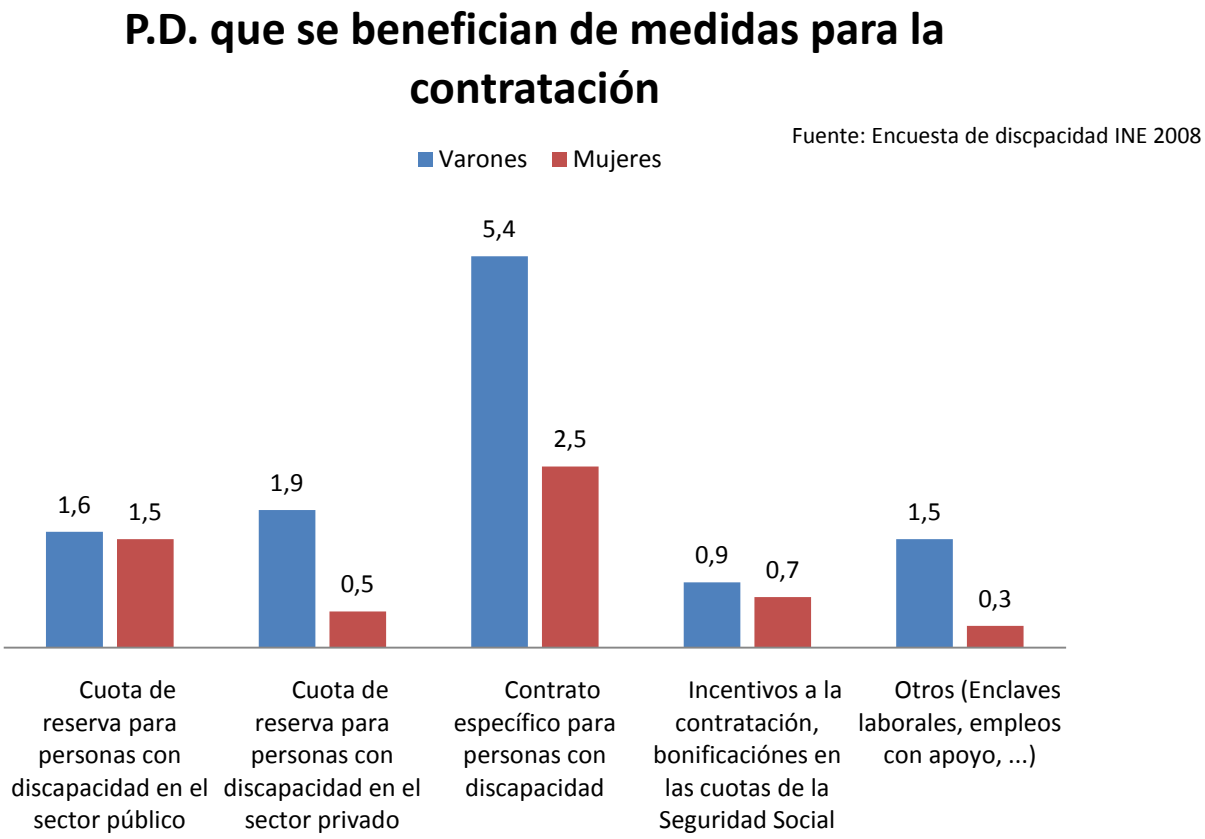
- Centros especiales de empleo (C.E.E.) este tipo de centros han de encuadrarse dentro del marco de empleo privado u ordinario, su carácter puede ser público o privado e igualmente carecer o no de ánimo de lucro. Su creación pude ser llevada a cabo por la administración y en colaboración con otras entidades con persona jurídica. Como requisito específico se marca la necesidad de estar inscritos en el registro[16] de la consejería de empleo.

Los Centros Ocupacionales a los que acuden personas con un grado de discapacidad muy elevado para las que el acceso al empleo están muy limitados. Se desarrollan actividades de ajuste personal y social y dedican parte de su tiempo a la realización de actividades ocupacionales no productivas, con un objetivo más terapéutico que laboral, por lo que has sido excluido del análisis.

[16] Orden de 4 de octubre de 2009, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo.

5.4.1. Fomento de la contratación

La normativa desarrollada para fomentar la contratación de personas con discapacidad presta especial atención en el desarrollo de formas de contratación específicas para lo colectivos. Estos contratos son específicos para las personas con discapacidad y las clasifica en no severas y severas. Siendo la primera personas con discapacidad en general y severas aquellas presentan una discapacidad relacionada con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o personas con discapacidad física o sensorial superior al 65%.



Esta tipología contractual la tenemos a nuestra disposición en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y en los datos recogidos en el catálogo de servicios y prestaciones para personas con discapacidad publicado por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social (2009), junto a otras medidas.

Igualmente, el desarrollo de programas de empleo con apoyo muestra el interés de la administración por fomentar la contratación del colectivo de personas con discapacidad, dándoles la opción de acceder a un puesto remunerado de la misma forma que cualquier persona sin discapacidad.

En nuestra comunidad un total de 127.000 personas con discapacidad se han beneficiado de medidas para la contratación.

Dentro de las medidas para el fomento de la contracción de personas con discapacidad la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad que establece que las empresas con más de cincuenta trabajadores han de reservar el 2% de sus contratos para la contratación de personas con discapacidad. Esta forma de contratación da empleo a 14.200 personas con discapacidad en España y unas 3.000 en Andalucía (INE 2008), lo que supone el 24% de los contratos realizados a personas con discapacidad.

Esta medida se propone como una alternativa coercitiva a las grandes empresas para contratar a personas con discapacidad, dentro del sector que nos ocupa observamos que las entidades que este tipo de empresas salvan esta normativa a través de la excepcionalidad que se expone en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Esta norma obliga a aquellas entidades que no cumplan con esta cuota a:

1. La celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo.

2. La celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE o trabajador autónomo para la prestación de servicios ajenos y accesorios de la actividad de la empresa.

3. El establecimiento de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades que inserción laboral y creación de empleo.

4. El desarrollo de enclaves laborales.

Los CEE que ejercen su actividad dentro de los municipios analizados, son financiado en parte gracias a este tipo de medidas que obligan a las grandes empresas a invertir en discapacidad, por otro lado frena considerablemente el acceso al empleo normalizado para personas con discapacidad.

5.4.2. Empleo con apoyo y centros especiales de empleo

Estas dos alternativas laborales, tienden a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, dotando a los empresarios de las herramientas necesarias para facilitar la incorporación del colectivo de personas con discapacidad al empleo.

Las nuevas líneas de trabajo de los distintos países Europeos van encaminada al desarrollo de políticas sociales orientadas al reconocimiento de los derechos de las personas con Discapacidad fortaleciendo su autonomía. Estos nuevos modelos de trabajo con las personas con discapacidad a desarrollado un movimiento internacional para la integración de la discapacidad que se ha extendido a varios niveles como son el social, educativo, profesional y laboral (Geneliux, 2002).

En relación al espacio laboral ocupado por personas con discapacidad, se observa que la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales como el Parlamento Europeo (P.E.), el Consejo de la Unión Europea (C.E.), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (T.J.U.E.), Tribunal de Cuentas Europeo (T.C.E.), que han desarrollado iniciativas para el reconocimiento e integración laboral de las personas con discapacidad; a través del Programa de Acción Comunitaria (1974), de la Recomendación del Consejo Europeo sobre el Empleo de los minusválidos (1986), en La Cumbre de Essen (1994), Tratado de Ámsterdam (1997), en La Cumbre Europea de Cardiff (1998) y en el Consejo de Europeo de Lisboa (2000). En la legislación española la mayoría de las acciones destinadas a las personas con discapacidad vienen reguladas por ley.

En nuestro ordenamiento jurídico encontramos dos pilares normativos que recogen los derechos de las personas con discapacidad. Por un lado, la Constitución Española (1978), la cual recoge los derechos de la personas con discapacidad en los siguientes artículos: art. 9.2; art. 14 y art. 49. Y, por otro, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI,1982), en la que se regula de manera genérica, los distintos aspectos que afectan a dicho colectivo, siendo la cabecera de la normativa de desarrollo en lo referente a esta materia. Son diversos los apartados de esta Ley y posteriores Reales Decretos donde se regula la integración laboral de las personas con discapacidad bien sea en empleos ordinarios o bien mediante empleo protegido.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo entendiendo como empleo con apoyo al conjunto de orientaciones y acompañamientos en el contexto laboral, realizados por técnicos laborales especializados, que facilitan la adaptación social y laboral de los trabajadores con discapacidad[17].

[17] Redacción dada en el artículo 2 del R.D. 870/2007 de 2 de julio.

Actualmente, el modelo predominante de inserción desarrollado a través de los CEE para las personas con discapacidad, ha contribuido al acceso laboral de muchas personas con discapacidad (Mercado-García, García-Vicente, 2010), sin embargo también ha contribuido al desarrollo de un nuevo espacio de segregación y excluyente, al no fomentar el tránsito de usuarios y usuarias hacia el mercado de trabajo ordinario (Colectivo IOE 1998; Esteban, 2001). Por estos motivos, se han desarrollado nuevas herramientas como los programas de Empleo con Apoyo en las que las personas con discapacidad se integran desde el principio en empresas normalizadas a través del puesto de trabajo ordinarios , en los cuales previamente, se realizan acciones formativas, prospectivas del mercado de laboral para identificar los posibles yacimientos de empleo que puedan ser ocupados por personas con discapacidades principalmente intelectual, y seguidamente un seguimiento y acompañamiento "in situ" a su puesto de trabajo para facilitar la integración en su entorno laboral. En la actualidad, se reconoce que estos programas son más eficaces que los servicios tradicionales de empleo (Pallisera, 2003) y ha sido el vehículo por el cual las personas con discapacidad han demostrado su capacidad para desempeñar y mantener un empleo (Parent, Kregel y Johnson, 1996).

En España, diversos estudios (Verdugo, 1998; Urríes 2001; Bellver,2003) muestran el desarrollo del papel laboral en entornos ordinarios mediante apoyos naturales, los cuales son beneficiosos para el trabajador o la trabajadora, relacionándose con factores de calidad de vida.

Ambas iniciativas guardan comparten el objetivo de integración en el medio laboral, pero, como hemos podido comprobar, no participan del mismo modo en el proceso de integración social del colectivo. Los CEE se han de tener en cuenta como un importante recurso, en aquellos lugares donde el empleo con apoyo resulte inviable, pero no se debe olvidar que el objetivo inicial de estos programas es la integración de los colectivos en el contexto social.

El desarrollo de los CEE son el resultado directo de las medidas de fomento para la contratación expuesta en el apartado anterior, como hemos mencionado este tipo de medidas frena el acceso al empleo y en el caso que nos ocupa segrega a la población con discapacidad el desarrollo de actividades de poca responsabilidad.

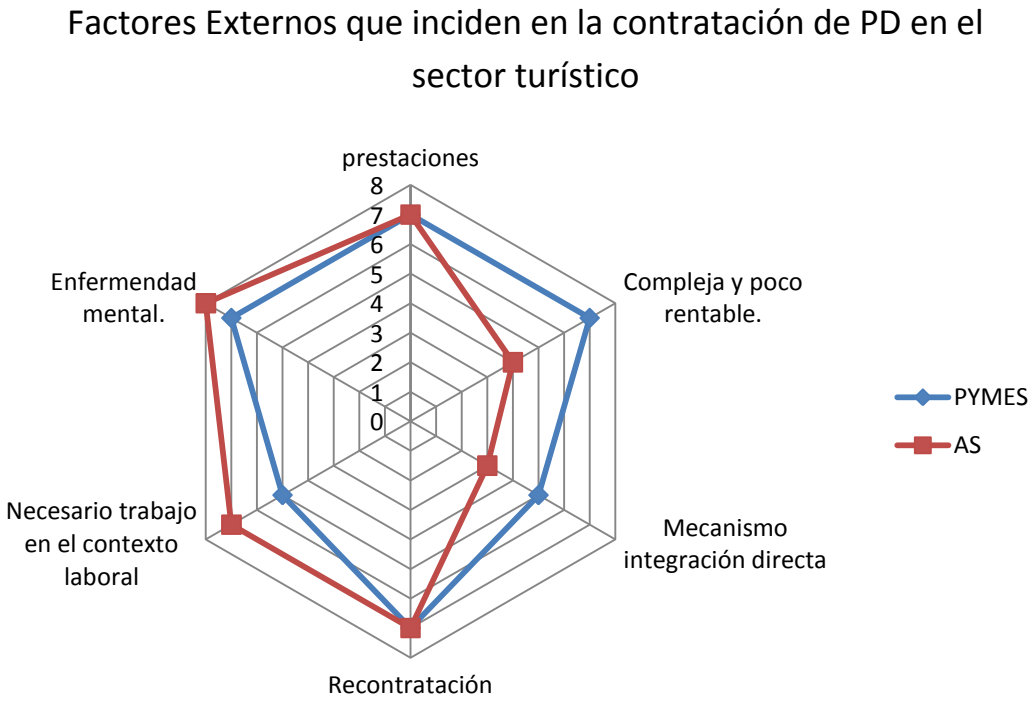
El CEE Parking playas de Cartaya, SCA, en el municipio de Cartaya centra su actividad en la ayuda al estacionamiento y vigilancia de los vehículos. Por otro lado FLISA (grupo FUNDOSA Lavanderías Industriales, SA) que ejerce su actividad en los municipios de Cartaya e Isla Cristina, se centra en el trabajo de lavandería e higienización, alquiler de uniformidad, alquiler de lencería, gestión y control informatizado de stock textil en hospitales y hoteles, esterilización textil general, tratamiento de residuos biosanitarios y en la explotación de instalaciones de lavandería industrial de titularidad pública y privada.

5.4.3. Análisis agentes sociales

Los distintos agentes sociales entrevistados defienden las iniciativas laborales propuestas desde las distintas administraciones, sus comentarios denotan la necesidad de trabajar desde un punto de vista más simplista para promover la incorporación laboral como forma de eliminar las barreras que los distintos colectivos encuentran a la hora de acceder al empleo.

A través de ellos hemos podido diagnosticar cuales son los factores subjetivos externos que inciden en la contratación y de este modo cubrir el objetivo de analizar la relación que el mercado laboral guarda con las personas con discapacidad en el sector y áreas seleccionados para la investigación.

A través de la siguiente gráfica podemos observar cual es la percepción tanto de los agentes sociales (AS en la gráfica) como de los empresarios (PYMES en la gráfica) que han sido entrevistados.



Coinciden en la necesidad de desarrollar medidas efectivas que fomenten la contratación dentro del sector ya que la existentes no resultan eficaces para la contratación de los colectivos, del mismo modo los agentes sociales apuestan por la introducción al empleo a través de medidas de acompañamiento al contrario que los empresarios que ven en bastante complicado el desarrollo de este medidas dentro del área de actividades.

Es interesante mencionar, que las distintas exposiciones de los profesionales, muestran la contratación de personas con discapacidad en contextos laborales donde su trabajo es desempeñado con un amplio número de compañeros, es raro encontrar una descripción en las distintas entrevistas donde el profesional plantee un puesto de trabajo que la persona con discapacidad desempeñe de forma individual sus funciones laborales.

Las entrevistas nos demuestran que la faltan, a pesar de el gran número de medidas que existen para la contratación de personas con discapacidad, instrumentos para que los empresarios del sector contraten a personas con discapacidad.

R: los empresarios nos preguntan si existe alguna forma de contratar a personas con discapacidad, pero cuando les explicamos los requisitos y condiciones del contrato, muy pocos se siguen interesando (Técnico 4).

Ante la posibilidad de desarrollar alternativas a la contratación directa como pueden ser CEE para dar trabajo al colectivo en cobertura de servicios que le son necesarios al sector, como pueden ser servicios de catering, limpieza, camareros… nos exponen las iniciativas privadas no ven rentable ese tipo de negocios.

R: son pocos los que se interesan en montar una empresa que solo les he rentable durante tres meses, otros centros que existen se dedican a tareas de limpieza y planchado, trabajando principalmente a los hoteles, pero la verdad, las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, dejan mucho que desear.(Técnico1)

Se nos ha transmitido de distintas formas, el descontento con las condiciones de trabajo del colectivo en algunos CEE pero dado que no es objeto de la investigación solo lo tendremos en cuenta como un factor negativo que no motiva la integración del colectivo en la inclusión laboral.

Las propuesta que nos plantean para fomentar la contratación de forma eficaz es a través de mecanismos donde las personas con discapacidad se integren directamente en el puesto de trabajo, y que lo hagan de forma que puedan formarse mientras trabajan y sus incentivos no se vean muy mermados por su condición de práctico.

R: Por los estereotipos en primer lugar, que son erróneos en la gran mayoría de las contrataciones, pero está probado que aquellas empresas que contratan personas con discapacidad suelen volver a hacerlo…(Técnico 3)

*R: Generalmente, las pequeñas empresas son reacias a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad**,** los prejuicios previos son evidentes, aunque infundados en la mayoría de los casos. Se da por supuesto que un trabajador con alguna discapacidad tiene mayor absentismo laboral generado por consultas médicas, mayores problemas de adaptación al puesto de trabajo lo que reduce su rentabilidad a corto plazo, es evidente que este problema lo encontramos cuando las instalaciones del contratante aunque no están adaptadas a los discapacitados, que este es otro cantar, y muchos empresarios, en su fuero interno, incluso ponen en entredicho la validez para el puesto de trabajo de un discapacitado.*(Técnico 5).

La recontratación se refleja en el grueso de las entrevistas y muestra claramente que con la práctica se eliminan los estereotipos previos, curiosamente la recontratación se supedita, en muchas ocasiones a que aquellas personas con discapacidad hayan resultado productivas desde el punto de vista humano y se valora se forma única las cualidades personales del sujeto sin tener en cuenta sus limitaciones.

Por este motivo, los agentes entrevistados nos muestran la necesidad de trabajar no solo con la persona con discapacidad sino también con su contexto laboral, dado que esta relación participa muy activamente en la consecución de los objetivos laborales de cada una de las personas contratadas, este trabajo defienden, podría paliar acciones que tiendan a la discriminación de los sujetos y muy especialmente en aquellos que las patologías no se muestran de forma visible.

… especialmente con aquellos que padecen alguna patología no visible , en ocasiones, son objeto de conflicto, dado el desconocimiento de sus compañeros de la realidad individual

del sujeto, esto habría de tenerse en cuenta ya que mejoraría con creces las relaciones entre compañeros y permitiría un mejor desarrollo del individuo y sus capacidades a nivel laboral y personal….(Técnico 4)

La incidencia de factores personales como la puntualidad, limpieza y respeto, también son tratados por los distintos profesionales pero se vinculan más a características generales del colectivo trabajador que al de personas con discapacidad.

R: como regla general las personas con discapacidad no suelen llegar tarde al trabajo, son otras las quejas que nos llegan como la limpieza y aseo personal, pero entendemos que este tipo de descuidos lo tiene cualquier persona que trabaje con o sin discapacidad. (Técnico 2)

Respecto a la descripción del grupo que tienen más problemas para acceder al empleo, todos coinciden que las personas con discapacidad relacionas con la enfermedad mental encuentran más problemas para acceder al empleo.

R: La enfermedad mental (Técnico 1)

Esta es justificada desde la experiencia profesional, por los estereotipos o doble estereotipo que los empresarios tienen sobre el colectivo.

R: …dada la asociación de estereotipos por parte del empresario, que relacionan este tipo de discapacidad con conductas agresivas, medicamentos que provocan somnolencia, bajas prolongadas en periodos de crisis... (Técnico 5)

Los factores género y edad también juegan un papel muy importante a la hora de la contratación de los distintos grupos, esta condición agrava en unos casos y facilita en otros su acceso al empleo, pero igualmente perfilan el mismo esquema laboral que el mercado

ordinario donde la relación de roles discrimina o somete a los grupos de género a empleos relacionados con actividades relacionadas con los servicios domésticos en los grupos de mujeres.

R: las mujeres, suelen dedicarse a labores como camareras de piso y los hombres a jardines y piscinas. (Técnico 2)

Respecto a las subvenciones para la adaptación a puestos de trabajo, los encuestados plantean que su existencia es necesaria pero como complemento a otras acciones relacionadas con la responsabilidad social e imagen empresarial.

R: las ayudas a la adecuación de puestos de trabajo, son algunas de esas medidas pero no deben de ser tenidas como únicas ya que no se adaptan puesto de trabajo para contratos cortos. (Técnico 1)

6. CONCLUSIONES

En la sociedad actual el nivel de vida de las personas depende, en gran medida, del trabajo remunerado. El trabajo actúa como cauce de emancipación personal y se convierte en la principal vía de integración social, adjudicándole funciones de desarrollo personal y social. Por todo ello, el derecho a un empleo y el acceso a éste supone un cauce que medirá la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

El avance hacia el empleo para el colectivo de personas con discapacidad ha evolucionado positivamente en los últimos años, pero como principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en su relación con el mercado de trabajo, observamos tras el análisis de factores que inciden en la contratación que las personas con discapacidad, que los colectivos de personas con discapacidad tienen grandes dificultades para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que una persona no discapacitada. Las personas con discapacidad pueden desarrollar un trabajo, siempre que el puesto que ocupen

esté adaptado a su discapacidad, adaptación que necesita cualquier trabajador, independientemente de que tenga o no una discapacidad.

Las nuevas tecnologías permiten evolución positiva de la relación entre el mercado de trabajo y las personas con discapacidad. Pero todavía hay que hacer una apuesta clara por la utilización de las nuevas tecnologías, sabiéndolas aprovechar en su conjunto y haciendo de ellas un instrumento para adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores con discapacidad.

En el término de discapacidad se encuadran a personas con discapacidades físicas, sensorial y psíquica, lo que hace muy diversa su interpretación. Esta de la propia realidad social no es recogida de la misma forma por la normas sobre contratación para personas con discapacidad. Tendiendo a unificar lo que es diferente, dificultando muchas veces las medidas positivas en favor de este colectivo.

El grado de discapacidad va a ser determinante a la hora de conseguir una plena inserción laboral. Aquellas personas con discapacidades más leves van a tener más fácil el acceso al empleo (físicas ligeras y no visibles, sensoriales), mientras que para el grupo de personas con discapacidades de grados elevados o discapacidades psíquicas (intelectual y enfermos mentales) la integración va a ser muy compleja.

Son las personas con discapacidad física las que más posibilidades tienen de acceder a un puesto de trabajo, seguidas de las personas con discapacidad sensorial. Los mayores niveles de desempleo se dan en las personas con discapacidad psíquica, tanto intelectuales como enfermos mentales

La formación se muestra como uno de los principales recursos que las personas con discapacidad tienen para poder acceder a distintos puesto de trabajo, pero está, en ocasiones solo sirve como complemento curricular para desarrollar empleos de inferior categoría. Las

personas con discapacidad. El nivel de formación de las personas con discapacidad como regla general, es bajo encontrándose la mayoría en posesión de estudios primarios y siendo muy pocos los que tienen estudios superiores. La formación es un aspecto clave con el que debe jugar la persona con discapacidad para que le posibilite un mejor acceso al empleo. Carecer de formación fomenta la segmentación laboral y a su vez limita tanto el acceso como la búsqueda de empleo

La sociedad actual todavía sigue teniendo una visión del colectivo un tanto estigmatizada. Esa imagen resulta limitante el acceso a muchos puesto de trabajo. La mujer con discapacidad se enfrenta a las mismas dificultades para acceder al empleo que las mujeres sin discapacidad lo que complica más si cabe sus posibilidades de integración en el mercado laboral. Por lo que entendemos que el sexo no está exento de las mismas características objetivas que dan acceso al mercado laboral.

Respecto a su relación con el mercado de trabajo y el sector turístico, observamos que el sector a pesar de ser un yacimiento de empleo estacional en los municipios analizados, no cuenta con elementos que puedan demostramos que también lo es para las personas con discapacidad. Por ello las Administraciones han de regular e intervenir para seguir desarrollando normas y planes integrales que ayuden a mediar entre los discapacitados y el mercado laboral.

El desarrollo de actividades empresariales que promuevan la contratación o empleabilidad de personas con discapacidad dentro del sector tenemos que buscarla en la creación de CEE (Centros Especiales de Empleo), que suponen, dentro del contexto analizado, uno de los principales recursos para la contratación. Pero hemos de entender que los CEE no siempre actúan como puente hacia el mercado de trabajo ordinario, a pesar del discurso teórico e integrador que mantienen sobre el tema, reconociéndose cierto fracaso en su actuación, al no cumplir con la función encargada desde la ley que es el paso al mercado de trabajo ordinario.

La idea general que queda es que en realidad los CEE actúa más en el ámbito de la protección y de separación del colectivo que como elemento integrador, al no cumplir su función principal. Además, este hecho se ve apoyado a veces por la familia o por las propias personas con discapacidad que buscan en el CEE esa protección frente al medio de empleo ordinario, que consideran como hostil. Sin obviar la función social que cumplen los CEE, ya que para muchas personas con discapacidad suponen la única posibilidad de incorporarse al mundo laboral; de no existir, algunas personas discapacitadas verían cerradas las puertas hacia el empleo.

Otro tipo de ayudas o propuesta para la contratación no resultan eficaces para la contratación del colectivo en el sector, dadas las características de temporalidad de la mayoría de los puestos de trabajo. La inexistencia de prestaciones para el fomento de la contratación de personas con discapacidad con contratos temporales de corta duración no incentiva la contratación del colectivo en un sector con una alta temporalidad y estacionalidad laboral.

Por otro lado observamos, que el Empleo con Apoyo es un sistema de soporte técnico e individualizado que ayuda a las personas discapacitadas a encontrar y mantener un trabajo remunerado en la empresa ordinaria. Esta forma de empleo protegido resulta muy útil para aquellos tipos de discapacidad que requieren un apoyo más intenso en su proceso de iniciación laboral, como el colectivo de personas con discapacidad intelectual. A pesar de mostrarse como un recurso efectivo está vinculado de forma directa al desarrollo a través de entidades no lucrativas dependientes económicamente de las prestaciones anuales otorgadas a través de las distintas políticas públicas, lo que hace muy difícil el desarrollo de un programa continuado.

En nuestro análisis hemos podido constatar que las empresas ordinarias siguen sin acoger de manera clara y sin prejuicios a los trabajadores que tienen una discapacidad dada

la prioridad de los criterios de rentabilidad económica y productividad, por lo que muchos empresarios creen que no hay cabida para estos trabajadores, ya que todavía siguen viéndolos como poco competitivos.

Esto sirve como prueba para demostrar que existe un desconocimiento de las ventajas económicas de la contratación de trabajadores discapacitados, tanto por parte de las propias personas discapacitadas en sus dudas acerca de su productividad y al empresario entorno al miedo al absentismo laboral y en la complejidad y gastos que supone la adaptación de los puestos de trabajo.

Los empleadores del sector que tienen en su plantilla a personas discapacitadas, manifiestan una gran satisfacción por la superación de gran parte de las barreras mentales preconcebidas, convirtiéndose las contrataciones de trabajadores discapacitados en experiencias muy positivas. En algunos casos, cuando el empleador está concienciado, suele tener dificultades para encontrar trabajadores discapacitados que se amolden a sus necesidades.

Las asociaciones de discapacitados desarrollan un papel clave en la mediación entre el colectivo y su inserción en el mercado de trabajo, siendo el mediador por excelencia desde el punto de vista de la persona con discapacidad. Las estrategias de mediación de las asociaciones se dirigen hacia las personas con discapacidad y hacia las empresas. De esta forma acogen al trabajador, lo forman y le informan. A las empresas les informan, sensibilizan, les asesoran, firman convenios de colaboración y realizan procesos de selección con la finalidad de que integren en sus plantillas trabajadores con discapacidad.

Como factores personales hemos detectado que el contexto socio-familiar en el que la persona con discapacidad afronta su día a día va a jugar un papel importante en su vida laboral. Sin embargo, en algunos casos, la familia es sobre protectora, especialmente con las personas que poseen una discapacidad psíquica, papel que todavía se acentúa más si

éstas son mujeres. Los momentos en los que más incidencia tiene el papel de la familia son, de una parte, cuando se decide si la persona discapacitada es activa o inactiva y, de otra parte, una vez que se opta por su acceso al mundo laboral, cuando se decide si se orienta hacia el mercado ordinario de trabajo o hacia el empleo protegido.

Las personas que tienen reconocida una discapacidad viven de diferente forma este hecho. Desde la posición ideal de aceptación y normalidad, hasta el rechazo o «el no querer ser consciente» de esa limitación.

dentro de los colectivos de personas con discapacidad las personas con discapacidad visual y/o auditiva tienen más fácil el acceso al empleo, fruto del trabajo institucional en los áreas formativos, educativos y laboral.

finalmente hemos observado que las personas con discapacidad beneficiarias de algún tipo de prestación económica, son más cautas para en la búsqueda de empleo, principalmente por el desconocimiento de las características de las prestación y el miedo a que sea retirada o sancionado. Este hecho ha de tenerse muy en cuenta en el desarrollo de una futura legislación que ha de prever que la concesión de una prestación al colectivo ha de ir acompañada de un ejercicio de información y asesoramiento que elimine las posibles dudas y miedos del colectivo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Andalucía, C. d. (2008). "*Empleo y Discapacida"d.* Revista Empleo , nº 4.Pág.7.
- Andalucía, C. E. (año 7, octubre 2008). El empleo para las personas con discapacidad es posible. *Empleo#18* , 4.
- Arnau Ripollés, Mª. S. (2003): "*Violencia de Género y Mujer con Discapacidad*", Conferencia celebrada dentro de las Actividades organizadas en conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre) por el Consejo de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Sagunto (Sagunto-Valencia) (24 de noviembre de 2003).
- Barton, L. (1998). "*Discapacidad y Sociedad".* Fundación Paideia, La Coruña.: Ediciones.
- Bellver, F., Serra, F., Moll, B., Y Rosselló, R. (1993). *"El empleo con apoyo un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de las personas con minusvalía"*. *Revista Siglo Cero, nº 147*, mayo-junio, 24 (3), 15-24.
- Bowley, A. H. (1976). *El niño disminuido.* Buenos Aires: Panamericana.
- Bowers, R. (2002). The stigma of Disability and limb Differences. *InMotion , 12* (4).
- Carlos Pereda, Miguel Angel de Prada, Walter Actis. (2003). "*La Inserción Laboral de las personas con discapacidad".* Barcelona: edicion electrónica www.estudios.lacaixa.es**.**
- Cazallas, C. (Agosto 2008). "*Ocupación profesional de las personas con discapacidad visual en el mercado de trabajo ordinario: un estudio de la Bolsa de Empleo para Afiliados a la Organización Nacional de Ciegos Españoles"*. *Revista sobre Ceguera y Deficiencia visual. nº54* , 7-16.

- Estadisticas, I. N. (2008). "*Encuesta Población Activa.* Madrid": Secretatia de Estado.

- Estadísticas, I. N. (2009). "*Encuesta Población Activa"* . Madrid: Secretaria de Estado.

- Fernánde, M., & Pena-Boquette, Y. (2006). "*Condiciones de trabajo y empleo en la Hostelería en España. ¿Existe un modelo nacional?".* Salamanca: IDEGS-Universidad de Santiago de Compostela.

- García Navarro, E., & Domínguez Gómez, J. (2009). *Riesgos sociales y culturales para la salud de los andaluces.* IEA (pendiente de publicación).

- García Pons, A. 2008, "*Las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español: la convención internacional de 13 de diciembre de 2006",* Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

- Gardner, B. (1976). "*El niño disminuido".* Buenos Aires: Panamericana.

- Genelioux, M.M. (2002). "*Empleo con apoyo y satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo"*.

- Goffman, E. (1963). "*Estigma. La identidad Deteriorada".* Buenos Aires: Amorrotu editores.

- Gurerrero, D. &. (2000). *DESEMPLEO, KEYNESIANISMO Y TEORÍA LABORAL DEL VALOR.* Albacete: Universidad Complutense de Madrid.

- Guillemard, A.M., *"Envejecimiento, edad y empleo en Europa, Situación Actual y Perspectivas",* España 1991.

- Hernández Jaramillo, J. 2005; 2006, "*El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad",* Red Revista Ciencias de la Salud, Bogotá.

- Iglesias, I. R. (13 de 12 de 2009). Pérez Cubillas demanda un plan especial para el barrio. *Huelva Informacion* , pág. 11.

- Instituto de estudios turísticos (2005): "*Empleo en el sector turístico"*. Año 2005.

- INE 2008, Encuesta "*Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*", Instituto Nacional de Estadísticas.

- Jose Chamizo de la Rubia, Defensor del Pueblo Andaluz. "*Discapacidad y acceso al empleo de la administración pública".* Andalucía, 2004.

- La Parra, D y Tortosa,J.M. *"Prosesos deExclusión Social*". Revista *MTAS. nº35*, 2002: Pág. 55.

- Laloma García, M. (2007). "*Empleo protegido en España. Análisis de la normativa y logros alcanzados"* Madrid: Cinca (Colección Telefónica Accesible nº 3).

- Lara, A. J. (2006). *Discapacidad y accesibilidad en la empresa. Una visión desde la responsabilidad corporativa.* Madrid.

- Lopez Gil, M. (2006) *"Una carrera de obstáculos: la (re)incorporación de la mujer al mundo laboral. La formación como estrategia de cambio".*Facultad de Ciencias de la Educación.

- Lorenzo, V. D. (2004). *"El futuro de los discapacidos en el mundo:el empleo como factor determinante para la inclusión". RMTAS. Número 50* .

- Mercado-García, E., García-Vicente, L. M. (2010). *"La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales".* , *Portularia 10* (1), 51-60

- Oliver, M. (1994). Ponencia Marco del Área de Investigación Laboral. Ponencia presentada en el Congreso Estatal sobre Prestaciones de Servicios para personas Ciegas y Deficientes Visuales. ONCE. Madrid.

- Oliver, M. (1998). *"¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?"* En Len Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad.* Madrid: Morata, 34-58.

- OMS (1980). *"Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías"* (CIDDM). Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. Organización Mundial de la Salud. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

- Palacio, J.I. & Simon, H.J. (2006) *"Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España"*. Universidad de Castilla – La mancha, Universidad de Alicante e Instituto de Economía Internacional. Estadísticas Españolas Vol. 48, núm. 163, págs. 493 a 524.

- Pallisera, M. Vilá, M. y Valls, M. J. (2003). *"The cur-current situation of supported employment in Spain; analysis and perspectives base on the perception of professionals". Disability and Society*, *18* (6), 797-810.

- Papoutsis, C. (1998). *Turismo y Empleo.* Bruselas: Grupo alto nivel.

- Prieto, C. y Míguelez, F. "*Las relaciones de empleo en España"*. 1999.

- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. http://www.sid.usal.es/leyes/discapacidad. (7 Marzo 2010).

- Rivero, P. (2004). La Desigualdad de Género en el mercado laboral. *El Clarión* , 22-24.

- Rodríguez, G. (2009). "*Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral".* Alcalá de Henares: Ediciones Cinca S.A.

- Rodríguez Cabrero, Gregorio "*Estrategia Global de Empleo como marco de referencia".* Alcalá de Henares: CERMI,solidaridad digital, 2009.

- Rubio Arribas, F. J. (2006). La Exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (14).

- Russell M. *"Disablement, Oppression and Political Economy",* Jouurnal of Disability Polity Studies. In Russell M, Malhotra R, editors. The political economy disablement; advances and contradictions. New York Press; 2002.

- Sarto Martín, M. P. (2001). *Familia y Discapacidad.* Salamanca: Universidad de Salamanca.

- Serra, F. (2002). *"Empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo". Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual (Vol. 33), 199,* 5-14.

- Serra, M. (2009). Perspectiva de género.inserción y promoción laboral de las mujeres con discapacidad auditiva. *Jornadas "Inserción y Promoción en la Discapacidad Auditiva".* Madrid: ANFAS.

- Sorrentino, A. M. (1990). "*Handicap y rehabilitación"*., Barcelona, Paidós.

- Tamara Polo, M. L. (2006)."*Actitudes hacia personas con discapacidad de estudiantes de la universidad de Granada".* Universidad de Granada, Granada: REOP,vol 17 nº2, 2º semestre.

- TORREBLANCA, H. (1999). *Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva.* Alicante.

- Turísticos, I. d. (2009). "*Empleo en el Sector Turístico".* Madrid: Secretaría de Estado de Comercio.

- Verdugo Alonso, M. A. (2004). *Calidad de vida ycalidad de vida familiar.* Medellin, Colombia: II Congreso Internacional de Discapaciad Intelectual: Enfoques y Realidad: Un desafio.

- Verdugo Alonso, M. A. (2009). "*Derechos de las personas con discapacidad: implicaciones de la ONU".* Salamanca: Inicio.

- Verdugo, M. A. Jordán, B. (coord.). "*Hacia la integración plena mediante el empleo"*. Salamanca: INICO-Universidad de Salamanca, 2002, 225-239.

- Verdugo, M.A. (2003). *"La concepción de la discapacidad en los modelos sociales".* En Verdugo, M.A. y Jordán de Urries, B. "*Investigación, innovación y cambio: V Jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad",* Salamanca: INICO, 235-247.

- Verdugo, M.A. Jordán de Urries, B. (coord.).(2002). *"Hacia la integración plena mediante el empleo*". Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Amaru, 235-247.

- Verdugo, M.A. Jordán de Urries, F.B. (2003). *"El empleo con apoyo y salud mental"*. En Verdugo, M.A.; López, D., Gómez, A., y Rodríguez, M. (coord.). *Atención comunitaria, rehabilitación y empleo.* Salamanca: INICO, 153-166.

- Verdugo, M.A., Jenaro, C. (1993b). *"Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad: el empleo con apoyo"*. *Siglo Cero, 24* (3), 5-12.

- Verdugo, M.A.; Jordán de Urries, F.B y Bellver, F. (2001). "*Panorámica del empleo con apoyo en España".* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

- Verkerke, HJ. "*An economic defense of disability discrimination".* Virginia: University of Virginia School of Law, 1999.