

***“Capacitando para incluir la discapacidad. Instrumentos de contratación directa”***

***19 de Septiembre 2017, GIJON***

## PRINCIPADO DE ASTURIAS

Población **1.058.976** habitantes

Mas de 140.000 son Personas con Discapacidad



Hay en torno al **13 %** de población asturiana con algún tipo de discapacidad.

## ENTIDADES DEL CERMI ASTURIAS

- **AFESA-SALUD MENTAL ASTURIAS.**
- **APADA-ASTURIAS.**
- **ASPACE-ASTURIAS.**
- **COCEMFE-ASTURIAS.**
- **DOWN-PRINCIPADO DE ASTURIAS.**
- **PLENA INCLUSION ASTURIAS.**
- **FESOPRAS.**
- **ONCE.**
- **PREDIF Asturias.**

## SITUACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con diversidad **física, psíquica y sensorial** siguen sufriendo una discriminación de gran importancia en el ámbito laboral.

- Las dificultades para acceder al empleo
- La inestabilidad laboral
- La precariedad en las contrataciones

Son factores fundamentales que propician un riesgo de **EXCLUSION SOCIAL Y LABORAL**.

A todos estos factores debemos sumar la situación económica actual, que dificulta aún más la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad, endureciendo las oportunidades para optar a un puesto de trabajo dentro de las empresas ordinarias y dejando al colectivo en gran desventaja social.

El porcentaje de personas en desempleo se **dobla** o incluso se **triplica**.

## **SITUACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **SOLUCIONES:**

- Empleo Ordinario, ( en empresa pública como privada)
- Autoempleo
- Empleo Protegido ( Centros Especiales de Empleo)

Las personas con alguna discapacidad, en su gran mayoría, han de añadir a su discapacidad una baja cualificación escolar y de formación profesional.

Además existe una gran desconexión entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral, lo que dificulta aún más su inclusión laboral.

A esto, debemos unir la existencia de barreras físicas, de comunicación y de estereotipos sobre las personas con discapacidad entre los empresarios y los propios empleados.

Por tanto, la solución pasaría por aportar medios técnicos y humanos para dar una adecuada orientación y formación profesional en aquellos casos en que sea necesario, y apoyo a la hora de buscar empleo y mantenerlo.

## **DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO Y ACCIONES A DESARROLLAR**

Agrupación en tres grandes grupos:

**1.- Aquellos que no han alcanzado el nivel de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y tampoco han accedido a formación profesional reglada:**

- cursos específicos y adaptados de enseñanza reglada para poder continuar con sus estudios reglados.
- cursos ocupacionales o de formación a la carta en un puesto concreto que les permita desempeñarlo de forma adecuada y adquirir experiencia

## **DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO Y ACCIONES A DESARROLLAR**

### **2.- Quienes han finalizado estudios de Formación Profesional de Grado Medio Superior (CFGM y CFGS) o Educación Secundaria Obligatoria (ESO).**

- Deberían mantenerse en formación permanente y reciclaje,
- Contratos Formativos o en Prácticas que les permitirían conseguir formación experiencia.

### **3.- Quienes han cursado estudios Universitarios.**

Estos representan un escaso porcentaje, pero si han optado por una formación adecuada a su discapacidad y a través de contratos de Prácticas que les permitan obtener experiencia, suelen tener más oportunidades tanto en el entorno público como privado.

## DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO Y ACCIONES A DESARROLLAR

### **2.- Quienes han finalizado estudios de Formación Profesional de Grado Medio o Superior (CFGM y CFGS) o Educación Secundaria Obligatoria (ESO).**

- Deberían mantenerse en formación permanente y reciclaje,
- Contratos Formativos o en Prácticas que les permitirían conseguir formación y experiencia.

### **3.- Quienes han cursado estudios Universitarios.**

Estos representan un escaso porcentaje, pero si han optado por una formación adecuada a su discapacidad y a través de contratos de Prácticas que les permitan obtener experiencia, suelen tener más oportunidades tanto en el entorno público como privado.



## INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

### 1.- ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO:

#### 1.A. Servicios Intermediación laboral (SIL):

- Orientación profesional de los usuarios con discapacidad
- Orientación formativa (contacto con Centros de Educación Secundaria y otros recursos formativos)
- Gestión de puestos de trabajo a través de contactos con empresas públicas y Privadas.

**FIAPAS** cuenta a nivel nacional con una Red de Inserción Laboral cuyos orígenes se remontan al año 1996.

En el año 2000 se crea en Asturias el Servicio de Intermediación Laboral para personas Sordas (SILPES), enmarcado en el Proyecto de la RED EMPLEA, desarrollado por la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) en colaboración con **FESOPRAS**.

## **INSERCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON**

### **DISCAPACIDAD:**

**1.B. Campañas de Sensibilización:** Conseguir la sensibilización de empresarios y población general, tanto a través de medios de comunicación generales (periódicos, programas de radio, redes sociales etc.) y sectoriales (revistas de Federaciones, Sindicatos, etc), como a través de contactos personales con la empresa.

**1.C.** necesidad de hacer cumplir los “**cupos de reserva**” para trabajadores con discapacidad tanto en la empresa privada como pública.

Tampoco conviene olvidar que para que el aspirante con discapacidad esté en igualdad de oportunidades necesita adaptaciones de las pruebas de acceso (Recursos materiales y técnicos) , de tal forma que han de estar adaptadas en vocabulario, expresiones, intérprete de lengua de signos, aumento de tiempo, espacios accesibles, etc.

## **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON**

### **DISCAPACIDAD:**

#### **1.- APOYO AL AUTOEMPLEO:**

Se necesitan apoyos para la creación de negocios propios o cooperativas como salida laboral:

- Estudios de viabilidad del negocio
- Orientación en la gestión de recursos, solicitud de ayudas, en definitiva toda la burocracia que rodea la implantación de un negocio

#### **2.- AYUDAS, SUBVENCIONES Y BONIFICACIONES:**

- Subvención salarial a los centros especiales de empleo.
- Subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
- Bonificación a la seguridad social para contratos de fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Convocatoria de formación para colectivos desfavorecidos con especial dificultad para el acceso al empleo y una sublínea específica para personal con discapacidad.

## **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON**

### **DISCAPACIDAD:**

#### **3.- EMPLEO CON APOYO:**

Modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de personas en Empresas Ordinarias, en un trabajo que se adecúe a sus capacidades, y creando los mecanismos de apoyo necesario, dentro y fuera del ámbito laboral para conseguir la plena integración des PCD.

**Asociación Síndrome de DOWN Principado de Asturias** lo está llevando a cabo: Se han incorporado al mercado de empleo ordinario 17 jóvenes con Síndrome de Down y discapacidad intelectual (panaderos, auxiliares de servicios, auxiliares administrativos, vendedores de tienda, operarios de fábrica, baristas, reponedores, o recepcionistas). Ya son 9 las empresas adheridas al programa que cuentan en su plantilla con jóvenes con Síndrome de Down y discapacidad intelectual.

**Plena Inclusión Asturias** está realizando varios programas de inserción laboral amparados en este sistema, cuentan con un equipo de profesionales que apoyan a las PCDI en todo el proceso y se presta apoyo a las empresas contratantes y a los futuros compañeros de las PCDI.

## **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

**ONCE:** La fuente principal de empleo de las personas con ceguera o discapacidad visual es la venta del Cupón y otros juegos de azar de la ONCE.

Además de facilitar y apoyar los procesos formativos, las personas ciegas y deficientes visuales reciben de la ONCE asesoramiento, recursos y determinadas ayudas para su desarrollo profesional

**AFESA SALUD MENTAL ASTURIAS** se coordina el Programa Incorpora Asturias subvencionado por la Obra Social La Caixa desde la Delegación del Nalón siendo también Agencia de Colocación. Con una media de 150 personas atendidas.

Consiste en orientar e integrar a personas con enfermedad mental en la empresa ordinaria a la vez que prospectar el mundo empresarial captando ofertas laborales y sensibilizando al empresariado para la contratación de personas con problemas de Salud Mental.

## **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON**

**4.- EMPLEO PERSONALIZADO:** Dirigido a aquellas personas que tienen unas mayores necesidades de apoyo.

Plena inclusión Asturias es pionera en la implantación de este novedoso sistema en España, a través de proyectos de pilotaje y de puesta en marcha del mismo. Así, la PCDI pasa a ser el centro del proceso. Se busca la generación de un puesto de trabajo acorde a las necesidades, características y genio personal de cada PCDI en concreto. Por ello, es necesario encontrar a empresas con una decidida apuesta por la RSC.

## **5.- ADAPTACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO:**

En algunos casos son necesarias adaptaciones en el propio puesto trabajo que permitan al trabajador con discapacidad rendir de forma adecuada y le eviten riesgos laborales innecesarios y previsibles.

## **PRINCIPALES REIVINDICACIONES/ MEJORAS:**

### **1.- Incrementar las medidas de apoyo para el fomento de la contratación de personas con discapacidad.**

Incrementar la cuantía de la subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad de 3.907€ de origen estatal, con una aportación autonómica hasta los 5.000 o 6.000 en caso de mujer.

Esta medida estaba afianzada en el mercado laboral Asturiano antes de la crisis. Tras los primeros años de recuperación creemos que es el momento de reponer esta medida que podría ser eficaz para paliar la transferencia de puestos de trabajo que se está produciendo desde la empresa ordinaria a los Centros Especiales de Empleo como empleadores “refugio” en épocas de crisis. Así se pondría en práctica una primera medida para revertir esa tendencia.

### **2.- Seguimiento al cumplimiento de las cuotas de reserva de empleo y medidas alternativas.**

## **PRINCIPALES REIVINDICACIONES/**

### **MEJORAS:**

Facilitar una herramienta transparente y sencilla, p.ejemplo: un programa web, que a las empresas controlar el cumplimiento de esta cuota de reserva y les genere el documento a presentar para informar del cumplimiento de la cuota a la autoridad, como marca la ley.

**Reglamentar un procedimiento de inspección único** para todas las empresas afectadas por esta ley y publicar el resultado estadístico de infracciones y sanciones anualmente.

**3.- Concienciación:** Para conseguir llevar a cabo estos programas hace falta que los empresarios de nuestra región se den cuenta de que las PCDI tienen mucho que ofrecer a la sociedad.



## **PRINCIPALES REIVINDICACIONES/**

### **MEJORAS:**

**4.-** También es necesaria la implicación real y efectiva de **las Administraciones Públicas**.

Y no sólo en el cumplimiento efectivo de la ley en las convocatorias de Empleo Público, donde todavía no se cumplen con los ratios que la Ley establece en cuanto a reserva de plazas para PCDI, diferenciadas de cualquier otra discapacidad.

**5.-** Nuestros legisladores deben tener en cuenta los problemas de envejecimiento anticipado que este colectivo sufre, por lo que sería necesario contar con sistemas que prevean la **jubilación anticipada de las PCD**.

**6.-** Normalizar la contratación de las empresas ordinarias con los **CEE**, buscando fórmulas que permitan la externalización de trabajos más repetitivos de tal forma que se abaraten los costes de producción de muchos procesos de fabricación y montaje.

***MUCHAS GRACIAS POR  
SU ATENCIÓN***

***Monica Oviedo Sastre***

***Presidenta del CERMI-Asturias***

***Gijón 19/09/2017***