



Ayuntamiento de Palencia



Agencia de Desarrollo Local
Observatorio de Empleo

EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN PALENCIA



Fundación ONCE
para la cooperación e integración social
de personas con discapacidad



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

<u>I INTRODUCCIÓN Y FICHA DEL ESTUDIO</u>	3
<u>II APUNTES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS</u>	9
2.1 La población objeto de estudio	
2.2 La clasificación de los diferentes tipos de discapacidad	
2.3 Fuentes de información utilizadas	
<u>III EL CONTEXTO REGIONAL: EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN CASTILLA Y LÉON</u>	13
3.1 La población con discapacidad y en edad de trabajar	
3.2 La población activa y con discapacidad	
3.2.1 Distribución por tipo de discapacidad	
3.2.2 Distribución provincial	
3.2.3 Distribución por sexo	
3.2.4 Distribución por edad	
3.2.5 Relación con el empleo	
3.2.6 Situaciones laborales	
<u>IV EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN PALENCIA</u>	23
4.1 La población con discapacidad y en edad de trabajar en Palencia	
4.1.1 Estructura por sexo y edad	
4.1.2 Distribución espacial	
4.1.3 Los tipos de deficiencias	
4.2 Las personas con discapacidad que quieren trabajar: características y condicionantes	
4.2.1 Disponibilidad para la actividad	
4.2.2 Características de las personas activas y con discapacidad	
4.2.3 Beneficiarios/as de pensiones de incapacidad	
4.2.4 Beneficiarios/as de prestaciones no contributivas	
4.3 Las personas desempleadas con discapacidad	
4.3.1 Nivel de estudios	
4.3.2 Tipos de ocupaciones demandadas	
4.3.3 Ocupaciones demandas en las oficinas de empleo	
4.3.4 Primer Empleo	
4.3.5 La Inserción Laboral de las personas con discapacidad	

4.4 Mercado de trabajo y discapacidad

4.4.1 Ritmo y localización de los contratos a personas con discapacidad

4.4.2 Diferencias por sexo, edad, tipo de discapacidad y de contrato

4.4.3 Las personas con discapacidad ocupadas

4.4.4 Los Centros Especiales de Empleo

V CONCLUSIONES..... 56

VI ANEXOS: PRINCIPALES DATOS ESTADÍSTICOS..... 68

- 6.1 Personas usuarias de FSC en Castilla y León y su relación con el empleo por provincia
- 6.2 Distribución gráfica de la población ocupada con discapacidad usuaria de FSC por provincia
- 6.3 Población con discapacidad y en edad de trabajar de Palencia por:
- Sexo, edad y hábitat
 - Tipos de discapacidad, sexo, edad y hábitat
- 6.4 Personas con discapacidad beneficiarias de los servicios de FSC en Palencia por tipo de discapacidad y sexo
- 6.5 Nivel de estudios de las personas desempleadas usuarias de FSC:
- Por sexo y edad
 - Comparación con los usuarios de las oficinas de empleo
- 6.6 Ocupaciones demandadas por las personas con discapacidad en las oficinas de empleo de la provincia de Palencia:
- Personas con deficiencias en los miembros superiores
 - Personas con deficiencias en los miembros inferiores
 - Personas con deficiencias en el sistema nervioso central
 - Personas con deficiencias en la columna
 - Personas con deficiencias mentales
 - Personas con deficiencias intelectuales
 - Personas con deficiencias auditivas
 - Personas con deficiencias visuales
 - Personas con deficiencias de tipo orgánico
 - Personas con otras enfermedades profesionales
- 6.7 Contratos a personas con discapacidad en Palencia por oficina de empleo, tipo de contrato y tipo de discapacidad
- 6.8 Cuestionario enviado a los centros especiales de empleo de la provincia de Palencia

I INTRODUCCIÓN Y FICHA DEL ESTUDIO

El concepto de “persona con discapacidad” ha sufrido una larga evolución, hasta llegar a la actualidad.

En los años setenta se empleaba la expresión “minusválido” como sinónimo de subnormal, deficiente, anormal, disminuido, tarado, etc, pero, con el paso del tiempo, en la nueva terminología de las deficiencias que se inicia en los años ochenta, desaparece la carga emocional contenida en expresiones como tarado o anormal, evolucionando hasta la actual definición.

A finales de los setenta la Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea una nueva definición basada en un esquema que pretende ir más allá del proceso de la enfermedad y de una mera clasificación de las consecuencias que ésta deja en el individuo, tanto física y personalmente, como en su relación con la sociedad.

Así, según este nuevo esquema, la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM, 1980) entiende:

La enfermedad como referida afección de cualquier tipo, originada por un trastorno o por un accidente.

La deficiencia como la manifestación de las consecuencias de la enfermedad, reflejo de las alteraciones a nivel orgánico.

La discapacidad como la restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma que se considera normal para un ser humano, es decir, se sitúa en el plano de la persona.

La minusvalía como la situación de desventaja que puede sentir una persona en relación con el entorno por una deficiencia y/o una discapacidad que le limite gravemente o le impida el desempeño de la actividad que le es normal en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales. Representa, pues, la connotación a nivel social.

Definir la terminología relativa a la discapacidad pretende presentar al individuo como sujeto y no como objeto de una limitación y, al mismo tiempo, evitar interpretaciones diferentes, según la perspectiva que se tenga de las consecuencias de la enfermedad para la persona, en relación con los diferentes entornos en los que se desenvuelva. Así, la manera de lograr este objetivo mediante la definición, implica anteponer siempre “persona con ...”, haciendo más relevante la condición del individuo frente a la situación que padece.

Desde estos antecedentes mencionados, la OMS ha desarrollado un largo proceso a fin de procurar la utilización de una terminología construida en positivo, consciente de la relación directa que las denominaciones tienen con el concepto que quieren expresar, y con las actitudes subyacentes que la utilización de unas y otras provocan.

En 2001, esta organización propone una última y definitiva “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud” (CIF) abandonando el concepto de los referidos tres niveles de consecuencia de la enfermedad, para hablar de otros tres términos: funcionamiento, discapacidad y salud.

El **funcionamiento** abarca a todas las funciones corporales, actividades y participación. La **discapacidad** engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, y el estado de **salud** es el elemento clave que relaciona los anteriores.

Ahora bien, este esquema de la nueva clasificación debe completarse considerando la influencia que ejercen los Factores Ambientales y Personales como factores contextuales que interactúan con los 3 conceptos mencionados anteriormente.

Hemos querido comenzar la introducción de este trabajo con esta breve explicación que pretende poner énfasis en la importancia que también en este ámbito tiene la terminología, e insistir y explicar por qué a lo largo del estudio hemos querido ser precisos, utilizando siempre el término de "persona con discapacidad" al referirnos a las personas y situaciones objeto de este análisis, y objetivo, al mismo tiempo, de nuestra tarea de integración.

En el mismo orden y desde un planteamiento legislativo, a partir de estas tesis, en 1.982 comienza en España la consolidación de un modelo de integración basado en la promulgación de la Ley de Integración Social de Minusválidos, conocida como LISMI, que da una definición legal de las personas con discapacidad: "*toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales*" (art. 7.1 LISMI).

A partir de esta definición, la ley plantea un amplio marco legal para la integración social de los minusválidos, reconociendo oficialmente el concepto de minusvalía e incorporándolo al lenguaje legal, definiendo al mismo tiempo los requisitos y condiciones que determinan el acceso a la condición legal de minusválido.

La nueva Ley 51/2003 de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, complementa la LISMI de 1.982 y pretende renovar el impulso de las políticas de equiparación destinadas a las personas con discapacidad, como así enuncia en su exposición de motivos, en la que también señala:

"... las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo, en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, limitan la plena participación de estos ciudadanos".

La desigualdad o desventaja social que sufre en general este colectivo, afecta al conjunto de ámbitos en el que se desenvuelve cualquier ciudadano, siendo su afectación mayor o menor en función de las dificultades físicas, psíquicas o sensoriales que individualmente padezca cada uno.

La situación de las personas con discapacidad en relación con el ámbito laboral presenta un panorama general en el que observamos, por un lado, el alto índice de desempleo que les afecta y, por otro, la evolución de un conjunto de medidas que conforman políticas de discriminación positiva que pretenden mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad, desde la promulgación en 1.982 de la citada Ley de Integración Social de los Minusválidos.

El empleo, como un parte fundamental en la integración del individuo, sirve no sólo como medio de vida, sino también como un importante entorno de relación social y de satisfacción personal al que se accede tras haber desarrollado previamente habilidades formativas, sociales y profesionales, pero el acceso al desarrollo de dichas habilidades, no siempre está íntegramente garantizado para las personas con discapacidad.

La integración laboral, por tanto, se interrelaciona de manera previa, alternativa o sucesiva, con la integración social, educativa, familiar etc., siendo necesaria la articulación de medidas y enfoques globales, que remuevan obstáculos, que informen, que eliminen barreras y prejuicios, que tiendan a garantizar la igualdad de oportunidades, que ofrezcan las mismas posibilidades a las personas “con capacidades diferentes”. En suma, que su objetivo sea mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En esta tarea de reforzar y apoyar ámbitos de desarrollo, especialmente laborales, desde 1.999, el Ayuntamiento de Palencia viene desarrollando en colaboración con Fundosa Social Consulting Castilla y León, un convenio de colaboración con el fin de llevar a cabo acciones en materia de integración laboral.

Fundosa Social Consulting (FSC) es la consultora de recursos humanos especializada en personas con discapacidad, perteneciente a la Fundación ONCE, que gestiona el Programa Operativo de “Lucha contra la discriminación”, subvencionado por el Fondo Social Europeo y la Fundación Once. Este programa tiene como objetivos la mejora del nivel de empleabilidad y la generación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, mediante la formación, la intermediación laboral y promoción del autoempleo, en el marco de su actuación general en relación con las personas con discapacidad del municipio de Palencia y demás provincias de Castilla y León.

Nuestra experiencia, no sólo como agentes activos en este proceso, sino también como observadores de la evolución del mismo, nos lleva a plantear simultáneamente un análisis, lo más continuo posible, de su resultado y del entorno laboral que nos afecta.

El objetivo de este estudio se centra en evaluar la situación y los perfiles de desempleo actual de las personas con discapacidad en Palencia, así como su nivel de integración laboral, tanto en el mercado ordinario como en el protegido de Centros Especiales de Empleo que, como veremos, constituye un elemento muy relevante en el entorno local de nuestra ciudad y provincia.

Para ello, hemos utilizado diversas fuentes de datos disponibles, y sobre todo, la información propia generada en este período de tiempo por Fundosa Social Consulting en relación con los demandantes registrados en su bolsa de empleo.

A fin de situar el contexto demográfico en el que nos desenvolvemos, según información de la propia Comunidad Autónoma, incluida en el Plan Regional de Personas con discapacidad en vigor, el panorama de la discapacidad en Castilla y León presenta los siguientes datos de población:

- 145.326 personas con reconocimiento legal de discapacidad (porcentaje igual o superior al 33% de menoscabo), de las cuales el 54,5 % son mujeres.
- Discapacidad predominante:
 - Física: 63%
 - Psíquica: 23 %
 - Sensorial: 14 %
- Más de 17.000 personas con retraso mental.
- Más de 15.000 personas afectadas por trastorno mental.
- 1.197 lesionados medulares.
- Por provincias, la población discapacitada se distribuye como sigue:

Ávila	9.783
Burgos	15.367
León	37.279
Palencia	12.147
Salamanca	21.781
Segovia	7.847
Soria	6.963
Valladolid	23.039
Zamora	11.120
TOTAL	145.326

El estudio se circunscribe a la provincia de Palencia, aunque tomamos también como marco de referencia datos de Castilla y León para así poder contextualizar nuestra provincia respecto a la región. Aunque el estudio se vertebra en función de los distintos datos estadísticos, el análisis de tipo cuantitativo se completa con un análisis cualitativo con aportaciones y valoraciones de técnicos especializados, pertenecientes al Ayuntamiento de Palencia y a Fundosa Social Consulting de Castilla y León. Esta combinación nos permite una visión mucho más completa de la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado de trabajo.

Respecto a los contenidos, esta aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad la hemos realizado tomando como objeto de estudio dos tipos de poblaciones diferentes:

- 1) Las Personas con Discapacidad y en edad laboral se convierten en nuestra población marco, nuestro punto de referencia. De ahí la importancia de conocer cuáles son los principales rasgos que las caracterizan en cuanto a variables como: el sexo, edad, nivel de estudios, deficiencias que padecen, etc. Datos que a pesar de su relevancia son difíciles de obtener, como veremos más adelante.
- 2) Las Personas Activas y con Discapacidad, es decir, aquellas personas que además de encontrarse en edad laboral se encuentran en una de estas dos situaciones:
 - ◆ Buscando un empleo de forma activa. En este sentido, para nosotros, las personas que acuden de forma espontánea y por deseo propio a un servicio especializado para la inserción laboral de personas con discapacidad como es Fundosa Social Consulting, son población que busca empleo de forma activa, frente a otros servicios genéricos, como las oficinas de empleo, donde muchas veces la inscripción no es más que un mero trámite para el acceso a determinadas prestaciones.
 - ◆ Trabajando. La situación de las personas ocupadas y, concretamente, las características del trabajo en los centros especiales de empleo, relevantes por su volumen e importancia en nuestra provincia, nos ha permitido conocer mejor cuáles son las condiciones y el tipo de trabajo que desempeñan las personas con discapacidad.

En cualquier caso, hay que señalar que los datos referidos corresponden siempre a personas que ostentan la condición legal de minusválido, conforme a los requisitos y procedimientos legales establecidos, en función de la oportuna valoración de los equipos

multidisciplinares de los Centros Base de atención a personas con discapacidad. Es decir, tienen al menos un grado de discapacidad del 33%.

En cuanto a la recogida de datos se ha producido en dos momentos: entre octubre y diciembre de 2003, en lo que se refiere a los datos de la población en edad de trabajar de Palencia y los datos de la población activa de Fundosa Social Consulting, y entre octubre y diciembre de 2004, en lo que se refiere a los datos de las oficinas de empleo y la cumplimentación del cuestionario por los Centros Especiales de Empleo de la provincia palentina.

Para finalizar esta introducción, no queremos dejar pasar la oportunidad de agradecer la colaboración fundamental del Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo en Palencia y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, que han aportado los datos estadísticos de que disponen, sin los cuales habría sido imposible llevar a cabo este estudio, así como a los Centros Especiales de Empleo de la Provincia, que amablemente han respondido al cuestionario remitido, y a nuestros compañeros del Padrón Municipal de habitantes.

FICHA DEL ESTUDIO	
OBJETIVO GENERAL	Conocer y valorar la situación respecto al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, con especial atención a la gran diversidad de situaciones y heterogeneidad que presenta este colectivo.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Detectar dentro del colectivo de personas con discapacidad los grupos más vulnerables en cuanto al acceso al empleo. - Conocer la situación y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad ocupadas.
POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad y en edad laboral. -Personas activas y con discapacidad: desempleadas y ocupadas.
CONCEPTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD	Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y que por tanto tienen el reconocimiento legal de persona minusválida.
AMBITO TERRITORIAL	PALENCIA
METODOLOGÍA	Análisis Estadístico y Cualitativo
PRINCIPALES FUENTES DE INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Fundosa Social Consulting. - Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León. - Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal. - Centros Especiales de Empleo de Palencia.
ELABORACIÓN DEL ESTUDIO	AYUNTAMIENTO DE PALENCIA Y FUNDOSA SOCIAL CONSULTING

II APUNTES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

2.1 La población objeto de estudio.

A efectos de este estudio, entendemos por “personas con discapacidad,” **aquellas personas que han sido valoradas desde los Centros Base dependientes de la Junta de Castilla y León y han obtenido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.**

Este reconocimiento legal de la condición de persona con discapacidad es el que permite definir quiénes son las personas beneficiarias de las diferentes prestaciones y recursos dirigidos a la población con discapacidad. Tiene también como objeto compensar y eliminar la situación de desventaja social respecto al resto de la población.

Esta aclaración que parece muy obvia, no lo es tanto si tenemos en cuenta que en los principales estudios realizados sobre la discapacidad en España, “La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud” y “El Modulo de Personas con Discapacidades y su relación con el empleo”, ambos estudios de muestreo realizados por el INE, no tienen en cuenta este reconocimiento legal de persona con minusvalía. Su universo de población es más amplio incluyendo a todas las personas con discapacidad independientemente del grado de esta¹.

A esta confusión de términos hay que añadir la escasa información estadística sobre las personas con certificado de minusvalía y las limitaciones que presentan las fuentes de información existentes.

La Base Estatal de Personas con Discapacidad es una de las fuentes más completas al proporcionar información de las características principales de las personas reconocidas como minusválidas, hasta un nivel de desagregación provincial. Sin embargo, no se actualizan los registros que causan baja, ya sea por defunción o pérdida de la condición de minusválido. Por tanto, los datos que nos proporcionan son registros acumulativos de valoraciones y no de personas. Precisamente un dato tan aparentemente sencillo como el de conocer el número de personas en edad laboral con certificación legal de minusvalía, se ha convertido (junto a los tipos de prestaciones por incapacidad) en una de las informaciones más difíciles de obtener. Para Palencia sí ha sido posible, no siendo así para los datos regionales de Castilla y León.

Por último, aclarar que a lo largo de este estudio, siempre que hagamos referencia a la población con discapacidad o con certificado de minusvalía, estaremos haciendo referencia al mismo colectivo de personas puesto que consideramos, por lo explicado anteriormente, que deben entenderse como sinónimos.

2.2 La clasificación de los diferentes tipos de discapacidad.

Bajo el denominador común de “personas con discapacidad” se engloba un colectivo de personas que si se caracteriza por algo es por su tremenda heterogeneidad. No solamente por las características propias de las diferentes deficiencias que son también muy variadas, sino por los distintos obstáculos y situaciones a los que se enfrentan en función de éstas.

¹ En estos estudios se entiende por discapacidad “toda limitación grave que afecte o se espere que vaya afectar durante más de un año (6 meses para la EPA) a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia”. En ningún caso se tiene en cuenta el grado de minusvalía del sujeto para determinar si una persona tiene o no discapacidad, es el propio sujeto entrevistado el que se valora y se percibe o no como persona discapacitada.

La prueba de esta diversidad la apreciamos muy bien cuando comprobamos que solamente en el registro municipal del Ayuntamiento de Palencia existen censadas un total de 19 asociaciones de colectivos de personas con discapacidad que desarrollan su actividad en nuestra ciudad. En el registro de la Junta de Castilla y León el número se eleva a 26 organizaciones activas en Palencia de personas con discapacidad con un ámbito de actuación local, provincial y autonómica y que tiene su sede en algún municipio de nuestra provincia.

Diversidad para que la tradicional y sintética clasificación de la población con discapacidad, en personas con deficiencias de tipo físico, psíquico y sensorial sea del todo insuficiente. Conscientes de este reduccionismo que no permite analizar de la forma más adecuada la situación de este colectivo de personas frente al mercado de trabajo. Sin embargo, en gran parte de este estudio, es la clasificación que nos hemos visto obligados a utilizar por no disponer de otras fórmulas para obtener información más detallada. En este sentido, siempre que nuestros medios nos lo han permitido hemos utilizado clasificaciones más amplias:

1) La Clasificación de la Gerencia de Servicios Sociales: Esta entidad diferencia al colectivo de personas con discapacidad en 10 grupos en función de la etiología de su discapacidad:

- Osteoarticular
- Neuromuscular
- Enfermedad Crónica
- Visual
- Auditiva
- Retraso Mental
- Trastorno Mental
- Expresiva
- Múltiple
- Otras

2) La Clasificación de Fundosa Social Consulting: Si algo caracteriza a FSC es el detalle con el que recoge la información de sus usuarios en las “fichas de demanda” y que se traslada a su de base datos. Esto nos ha permitido obtener información sobre muchas variables relacionadas con la situación respecto al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Si embargo, el manejo de esta información sólo está pensada para el trabajo diario e individual con el usuario, pero no para el análisis estadístico, de forma que el análisis de datos solamente permite clasificar a las personas con discapacidad en seis grandes grupos :

- Física
- Intelectual
- Mental
- Auditiva
- Visual
- Mixta (física+sensorial)

Por lo tanto, aunque FSC recoge detalles más específicos de cada tipo de discapacidad , esta información no puede utilizarse para el análisis ya que con frecuencia las personas padecen diferentes tipos de deficiencias, no existiendo un criterio que determine cual es la prioritaria o la que más afecta al sujeto.

3) El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo: utiliza la clasificación tradicional en personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, pero su base de datos nos ha permitido realizar una clasificación desagregada en 10 tipos de deficiencias:

- Deficiencias en los miembros superiores
- Deficiencias en los miembros inferiores
- Limitaciones en la columna
- Deficiencias en el Sistema Nervioso Central
- Deficiencias de tipo Orgánico.
- Otras enfermedades profesionales
- Deficiencias de tipo intelectual
- Deficiencias de tipo mental
- Deficiencias visuales
- Deficiencias auditivas

Sin embargo, la tremenda variedad de los distintos tipos de deficiencias tiene como consecuencia que el nivel de desagregación nunca sea suficientemente homogéneo. Por ejemplo, en esta última clasificación que es la más detallada, quizá tengan muy poco en común una persona con acondroplasia (enanismo), un enfermo de riñón y otra con leucemia. Sin embargo todas ellas se encuentran en la categoría de deficiencias de tipo orgánico.

Seguramente tengan también muy poco en común una persona con paraplejía respecto a otra que tenga amputada varios dedos de un pie y, sin embargo, ambos se encuentran en la categoría de deficiencias en los miembros inferiores. Por tanto, el nivel de desagregación de las deficiencias no es la raíz del problema, sino la perspectiva desde la cual se aborda la conceptualización de la discapacidad y que sirve de base para el desarrollo de las diferentes clasificaciones.

En este sentido, de cara al estudio de las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad, consideramos más adecuada una clasificación que permita agrupar a los individuos en función del tipo de limitaciones que padecen para el desempeño de un puesto de trabajo determinado. Es decir, en lo que al trabajo y estudio de la realidad laboral de las personas con discapacidad concierne, sería mucho más adecuado sustituir el enfoque de la salud por un enfoque laboral. Lo que nos permitiría establecer grupos de personas con discapacidad más homogéneos en cuanto a sus dificultades de acceso al mercado de trabajo y, por ende, obtener conclusiones mucho más fiables y prácticas en nuestros análisis de la situación².

² A nuestro juicio, una de las mayores dificultades es la formulación de las clasificaciones es la de poder superar el problema del solapamiento entre los diferentes criterios de clasificación que se establezcan, debido a la diversidad y heterogeneidad de situaciones que distinguen a las personas con discapacidad.

2.3 Fuentes de información utilizadas

▪ FUNDOSA SOCIAL CONSULTING (FSC)

Se ha configurado como la principal fuente de información de este estudio gracias a sus bases de datos de personas usuarias de sus servicios. El detalle con el que se registra la información en FSC nos ha permitido conocer las principales características de la población con discapacidad que busca activamente empleo. En este sentido, debemos subrayar el rasgo distintivo de FSC como servicio y recurso al que acuden las personas con discapacidad por iniciativa propia con la única motivación de encontrar un trabajo, sin ninguna contraprestación adicional, a diferencia de otras entidades³.

De acuerdo con esto, aunque no podemos decir estrictamente que es una muestra representativa⁴ del conjunto de la población activa con discapacidad, sí que podemos afirmar que tanto por el volumen de usuarios, por su disposición activa para el trabajo, así como por la calidad de la información recogida, se convierte en una interesante aproximación a la realidad de las personas con discapacidad que trabajan o quieren acceder al mundo laboral.

En cuanto a la calidad de la información, destacamos tres aspectos fundamentales:

- El sistema de recogida de datos, estos se obtienen a través de entrevistas en profundidad y personalizadas con cada usuario por personal técnico especializado en inserción laboral y discapacidad.
- El tipo de datos recogidos, se tienen en cuenta todos aquellos aspectos que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad: deficiencia, situación familiar y personal, formación, recursos económicos, situación laboral y otros condicionantes sociales necesarios para valorar a las personas desde una perspectiva integral.
- La actualización de la información, el seguimiento de la situación de los usuarios permite conocer los distintos cambios que se van produciendo en la situación laboral de cada persona.

▪ LA GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES DE LA JUNTA DE CYL

A través de esta entidad hemos conseguido obtener los datos de la población en edad de trabajar de la capital y provincia de Palencia en función de los distintos grupos de discapacidad.

Información básica y muy importante que se convierte en el marco de referencia de este estudio que, por otro lado, ha sido bastante complicada de conseguir.

▪ EL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Nos ha permitido poder contar con uno de los bloques más destacados de este estudio: las contrataciones realizadas en Palencia a personas con discapacidad, así como comparar las diferencias entre un recurso para la población general, como son las oficinas de empleo, y un recurso especializado como FSC.

³ En muchos casos la inscripción, por ejemplo, en las oficinas de empleo no se traduce necesariamente en una voluntad para trabajar sino en requisito indispensable para el acceso a cursos de formación o algún tipo de prestación. En este sentido, para nosotros las personas que solicitan los servicios de FSC tienen una clara disposición a participar en el mercado de trabajo.

⁴ Una muestra representativa es aquella que nos permite conocer cual es su margen de error, lo que no es posible al no haber utilizado ninguna técnica de muestreo.

- LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE LA PROVINCIA

Nos han proporcionado a través de la cumplimentación de un breve cuestionario, una clara radiografía de la relevancia de esta fórmula de empleo para las personas con discapacidad en Palencia.

- OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

- El Censo de Población y Viviendas 2001 del Instituto Nacional de Estadística y el Padrón Municipal de Habitantes del Ayuntamiento de Palencia para la comparación con la población general.
- La Tesorería General de la Seguridad Social para los exiguos datos sobre las pensiones de incapacidad.

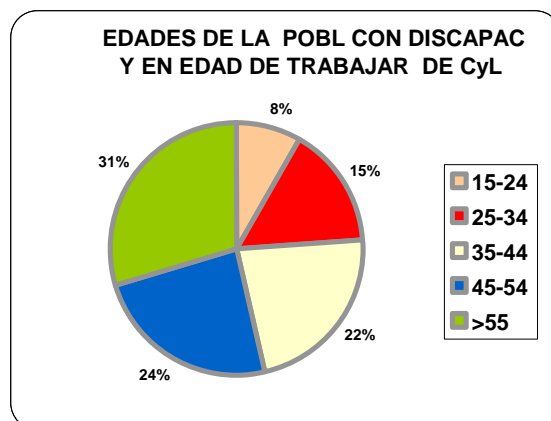
III EL CONTEXTO REGIONAL: EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN CASTILLA Y LEÓN

3.1 La población con discapacidad y en edad de trabajar en Castilla y León⁵

En Castilla y León hay un total de 76.608⁶ personas con una minusvalía reconocida igual o superior al 33% y en edad de trabajar, lo que supone el 4,8%⁷ de la población en edad de trabajar de toda la región. En 1998 la prevalencia de la población con discapacidad en edad de trabajar en nuestra región, según datos del Plan Regional para Personas con Discapacidad era de un 3,8%. Un punto porcentual menos que en el año 2003, por lo que podemos decir que en los últimos años se ha incrementado la presencia de este colectivo en nuestra región.

Los principales rasgos que definen la población en edad de trabajar con discapacidad de Castilla y León son los siguientes:

- **El predominio masculino**, las mujeres son menos numerosas, en cifras absolutas suponen el 42% frente al 58% de los varones. En el total de la población con discapacidad sucede justamente lo contrario, son las mujeres superiores a los hombres, concretamente el 55% del conjunto de todas las personas con discapacidad.
- **A mayor edad, mayor es el peso en el conjunto de la población:** los mayores de 55 años son lo que mayor porcentaje representan, el 31%, el segundo lugar es para las personas entre 45-54 años con el 24%. Como observamos en el gráfico, el porcentaje va descendiendo progresivamente hasta llegar a los más jóvenes que suponen el 8%.



Fuente: Plan Regional de Personas con Discapacidad 2000-2004

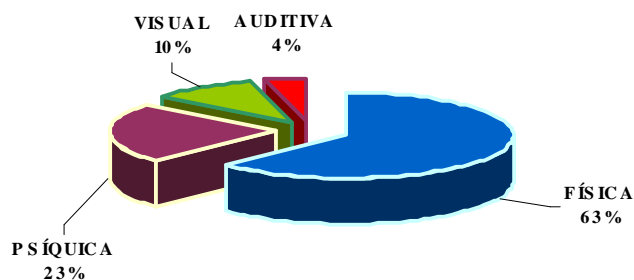
- **León, Ávila y Palencia son, por este orden, las provincias que destacan por contar con una mayor proporción de personas con discapacidad en edad laboral respecto al resto de sus poblaciones**, o lo que es lo mismo, las provincias que cuentan con una mayor prevalencia de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años.
- Por tipos de discapacidad observamos diferencias entre la población con discapacidad en edad de trabajar y la población total con discapacidad:

⁵ Salvo el dato total de la población con discapacidad y en edad de trabajar de Castilla y León nos ha resultado imposible obtener datos actualizados de la población con discapacidad en edad de trabajar de la región, por lo que todo este apartado toma como referencia la información del Plan Regional de Personas con Discapacidad 2000-2004.

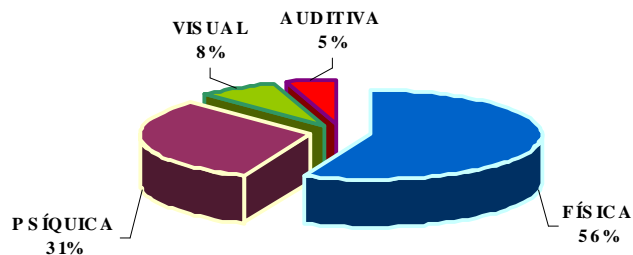
⁶ Actuaciones cofinanciadas en Castilla y León: *Integración en el mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades*. Boletín de Documentación Europea.

⁷ La población de la comunidad en edad de trabajar asciende a 1.608.183 (INE: Revisión del Padrón Municipal 2003).

POBLACIÓN TOTAL



POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR



Fuente: Plan Regional de Personas con Discapacidad 2000-2004. Elaboración propia

- Las personas con discapacidad de tipo físico son las más numerosas en las dos poblaciones, pero en el caso de las personas en edad de trabajar el predominio se suaviza: de un 63% a un 56%.
- En las personas con discapacidad psíquica sucede justamente lo contrario que con las personas con discapacidad física, adquieren una mayor presencia entre la población en edad de trabajar pasando de un 23% a un 31% de la población total.
- Las personas con discapacidad visual disminuyen ligeramente pasando de 10% frente al 8% de la población total.
- Las personas con discapacidad de tipo auditivo cuentan con un menor número de personas, no encontramos diferencias significativas, manteniéndose la proporción de este grupo en niveles similares en los dos tipos de poblaciones.

3.2 La población activa y con discapacidad usuaria de FSC

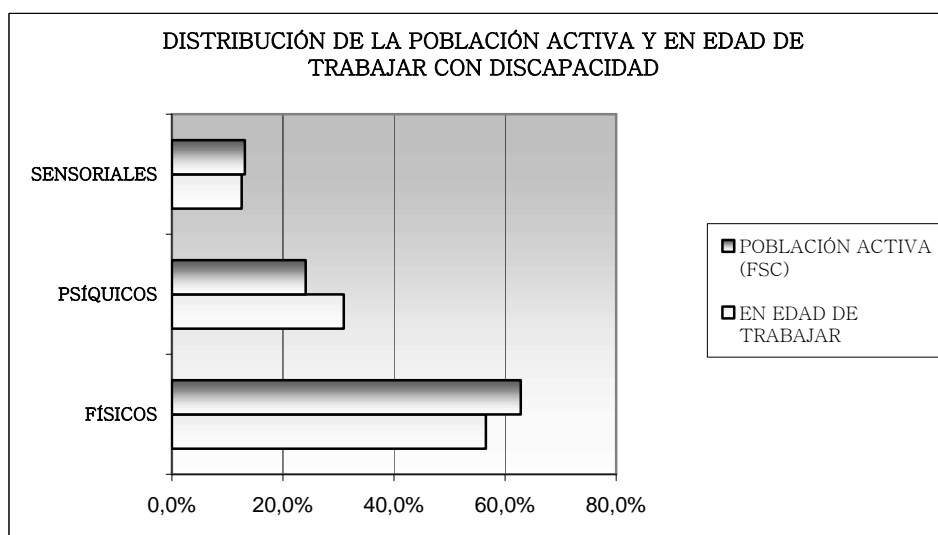
3.2.1 Distribución por tipo de discapacidad

En este apartado vamos a realizar una descripción de los principales rasgos que definen a la población activa⁸ y con discapacidad en Castilla y León. Para ello utilizamos los datos de las personas usuarias de Fundosa Social Consulting.

Como ya hemos señalado anteriormente, el alcance de la población a la que atiende FSC así como la calidad de la información aportada, nos permite interpretar estos datos como una aproximación a la realidad de las personas activas y con discapacidad en Castilla y León.

Para comprobar el alcance que tiene FSC entre los diferentes grupos de personas con discapacidad, comparamos la distribución por tipo de discapacidad de la población en edad de trabajar de Castilla y León, que ya hemos visto antes, con la distribución por tipo de discapacidad de las personas usuarias de FSC:

⁸ Entendemos por población activa aquellas personas que se encuentran trabajando y/o buscan empleo de forma activa.



Fuente: Fundosa Social Consultig y Plan Regional de Personas con Discapacidad 2000-2004.

- Lo primero que apreciamos es que el orden de presencia entre los tres grandes grupos de discapacidades no se altera: las personas con discapacidad física son las que agrupan el mayor volumen de población, seguida de las personas con discapacidad psíquica y ocupando el último lugar la personas con discapacidad de tipo sensorial.

Estos datos reflejan lo que es un hecho, el carácter de FSC como servicio especializado para todas las personas con discapacidad que quieren acceder al mercado de trabajo , sin producirse una mayor o menor cobertura en función de los distintos tipos de discapacidad.

- Ya hemos visto cómo las personas con discapacidades físicas representan más de la mitad de la población discapacitada en edad de trabajar de la región, concretamente el 56,5% . En FSC su porcentaje se eleva al 62% de todas sus personas usuarias. **Esta mayor presencia porcentual en la población que atiende FSC, puede indicarnos una mayor disponibilidad para la actividad de las personas con discapacidad física sobre otros grupos.**
- Las discapacidades psíquicas ocupan el segundo lugar, con un 31% de la población en edad de trabajar y con discapacidad en Castilla y León, porcentaje que disminuye considerablemente cuando hablamos de los activos de FSC, que también ocupan el segundo lugar, pero con un porcentaje sensiblemente inferior, un 24%, de forma que se invierte la situación que se produce con las personas con discapacidad física y que, por tanto, **podríamos apuntar como síntoma de menor disponibilidad para la actividad entre las personas con deficiencias de tipo psíquico.**
- El tercer lugar lo ocupan las personas con discapacidad sensorial, con un 14%. En este grupo los porcentajes de población en edad de trabajar y activa son similares, aunque predominando ligeramente estos últimos .

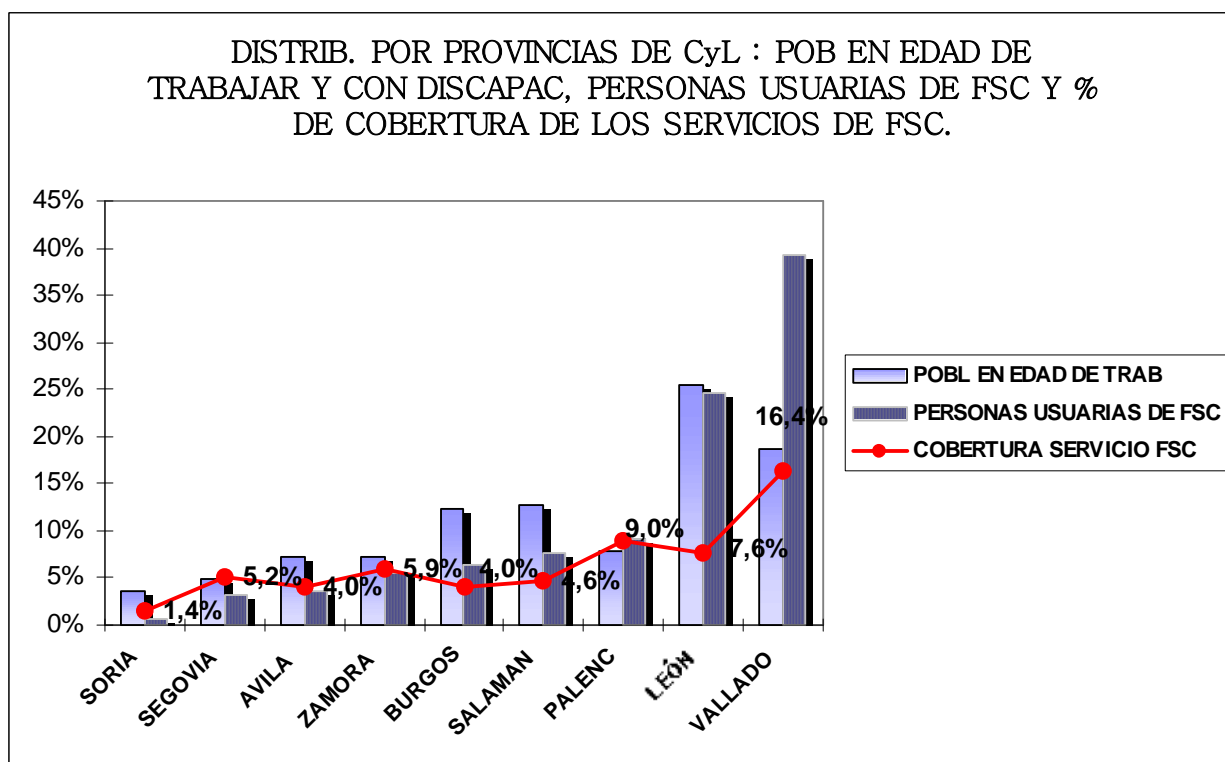
3.2.2 Distribución por provincia

En el gráfico de la página siguiente podemos comprobar y comparar la distribución provincial tanto de la población con discapacidad entre 16-64 años de Castilla y León, como la procedencia de personas beneficiarias de los servicios de FSC a nivel regional. León es la provincia de la región que cuenta con un mayor número de personas con discapacidad en

edad laboral (y como ya hemos apuntado, también es la provincia que cuenta con una mayor prevalencia en proporción a su población). El segundo lugar es para Valladolid, seguida de Burgos y Salamanca que son también las provincias más pobladas a nivel general de la región.

En FSC, sin embargo, es Valladolid la provincia que cuenta con el mayor número de usuarios, seguida de León y Palencia. Estas diferencias de FSC a nivel provincial, sí que tienen que ver con diferentes coberturas de esta entidad a nivel provincial en función de sus propios recursos. Por ejemplo, el dato de Valladolid se explica por la existencia de mayores instalaciones y recursos técnicos de la consultora en esta provincia. Lo mismo sucede en León donde existe una oficina técnica. Así, el porcentaje de cobertura de los servicios de FSC es mayor en Valladolid con un 16,4% y en Palencia con un 9%. De forma que en estas dos provincias se produce una mayor cobertura de los servicios de FSC, en relación con la población con discapacidad en edad de trabajar que residen en ellos.

El dato de Palencia para nosotros es especialmente importante, ya que en la segunda parte trabajaremos solamente con los datos de las personas beneficiarias de FSC en esta provincia, con lo que podemos decir que cuantitativamente y en relación al número de personas en edad laboral de la provincia estamos manejando un “tamaño muestral⁹” más que aceptable.



Fuentes: P. Reg. de Personas con Discapacidad 20000-04 y Fundosa .Social Consulting. Elaboración propia.

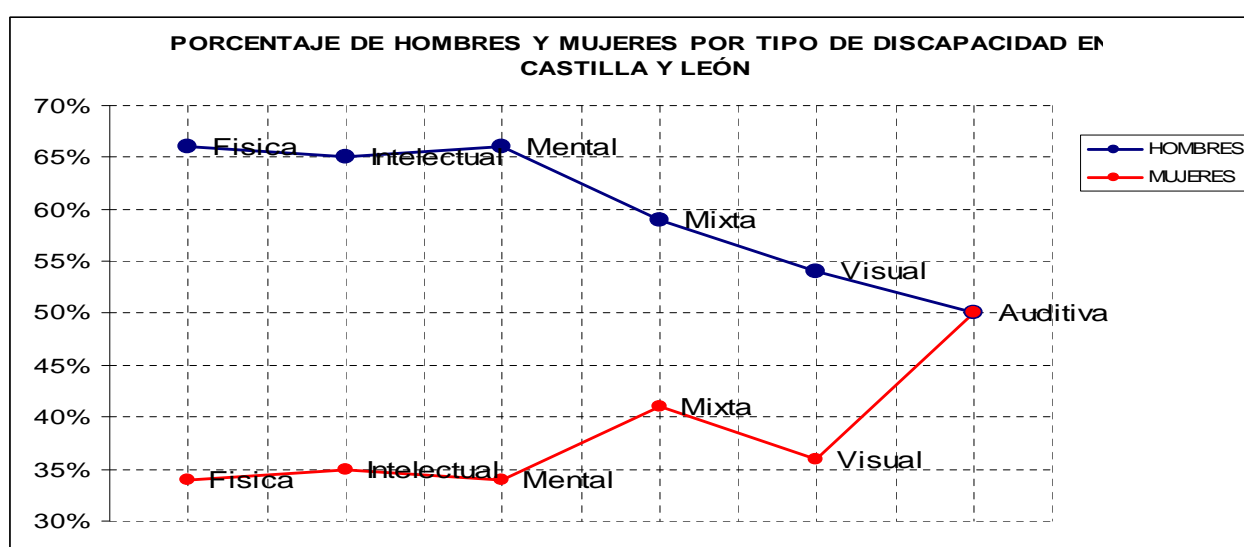
Por otra parte, Soria es la provincia donde se produce una menor cobertura de los servicios de FSC, el resto oscila entre el 4% y 6% de la población en edad de trabajar con discapacidad.

⁹ No podemos hablar de una muestra de forma estricta ya que no está recogida a través de ninguno de los tipos de muestreo existentes.

3.2.3 Distribución por sexo: Predominio masculino

De las 5.575 personas inscritas en la base de datos de FSC, **las mujeres solamente representan el 36% frente al 64% de los hombres**. Este dato no supone en si mismo una menor tasa de actividad entre los hombres y mujeres con certificado de minusvalía ya que, como veremos más adelante en los datos para Palencia¹⁰, las mujeres con discapacidad y en edad de trabajar son menos que los varones en todos los grupos de deficiencias.

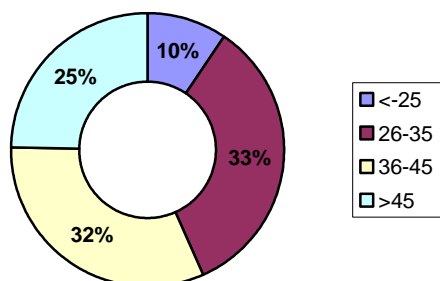
No olvidando esto, si desagregamos la población activa usuaria de FSC por sexo y tipo de discapacidad, observamos que **la escasa presencia de la mujer se produce de forma más intensa en las discapacidades física, mental e intelectual, con porcentajes en torno al 35% y se amortigua en las sensoriales, mixta y visual, para equilibrarse totalmente en las personas con discapacidad auditiva. En este último tipo de discapacidad la distribución entre hombres y mujeres se reparte al 50%.**



Fuente: Base de datos Regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

3.2.4 Distribución por edad

DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LA POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD



Por grupos de edad, la mayor presencia la obtienen los grupos intermedios: entre 26-35 y 36-45 años, que en conjunto suman el 65% de las personas activas. Los mayores de 45 años suponen el 25% y los más jóvenes el 10%.

Si analizamos la variable edad y el tipo de discapacidad podemos comprobar cómo se producen rasgos distintivos que nos indican las particularidades propias de las personas en función del tipo de deficiencia que padecen:

Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

¹⁰ Como ya hemos comentado anteriormente nos ha sido imposible conocer el número de personas entre 16-64 por tipo de discapacidad en nuestra región, lo que nos limita para establecer conclusiones en relación a los datos de este apartado.

Las Personas con Discapacidad Intelectual:

- ◀ Incluyen proporcionalmente a la población más joven: el 72% de las personas activas con una discapacidad intelectual son menores de 36 años (incluimos la suma de los menores de 25 (28%) y el grupo de 26 a 35 años (44%))
- ◀ Los mayores de 45 solamente son, por el contrario, el grupo de edad con menor presencia, el 7% del total.

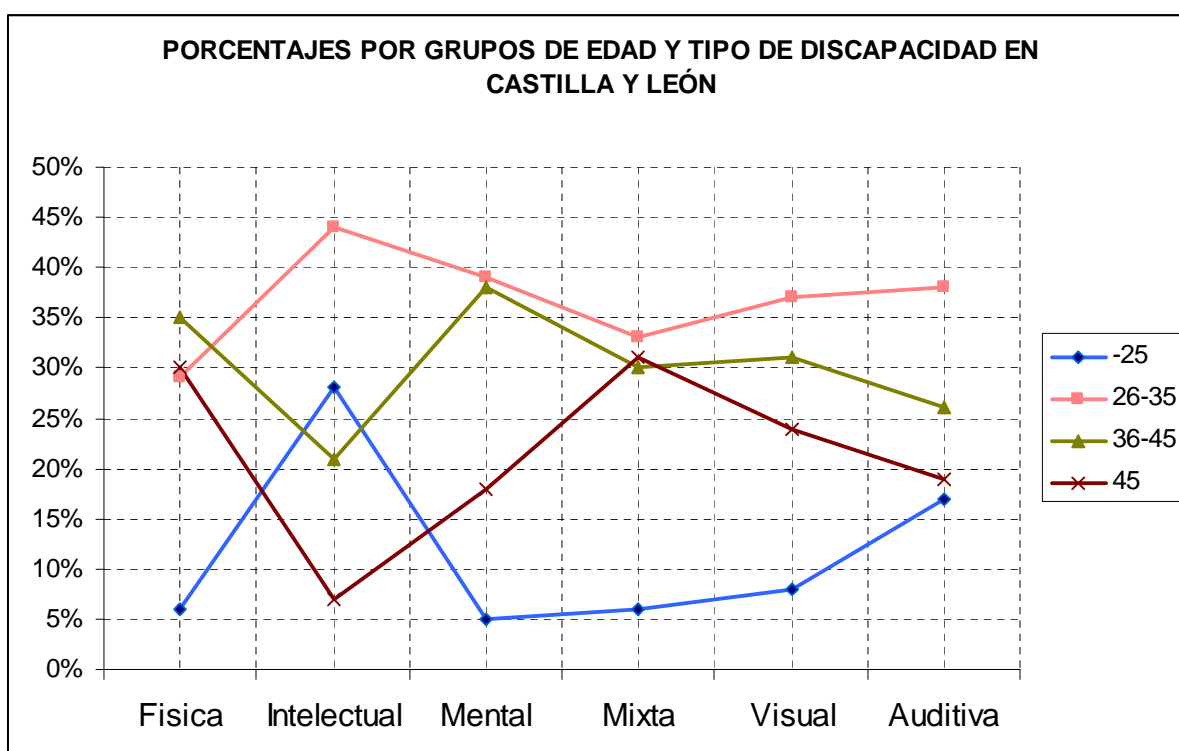
Las Personas con Discapacidad Física y Mixta:

- ◀ Destaca una mayor presencia de los mayores de 45 años, representando el 30% de las personas con discapacidad física y activas y el 31% de las personas activas con discapacidad mixta.

Las Personas con Discapacidad Auditiva:

- ◀ Ocupan el segundo lugar después de las personas con discapacidad intelectual en mayor proporción de jóvenes: los menores de 25 años suponen un 17% y los que están entre 25 y 35 representan el 38%.

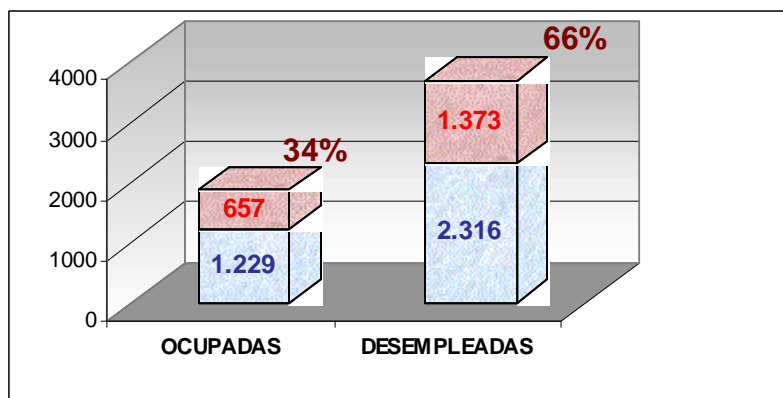
En general, podemos decir que el grupo de edad con más presencia y más igualitaria entre los diferentes tipos de personas con discapacidad son los jóvenes entre 26 y 35 años. Seguidos en segundo lugar las personas entre 36 y 45 años.



Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

3.2.5 Distribución por su relación con el empleo:

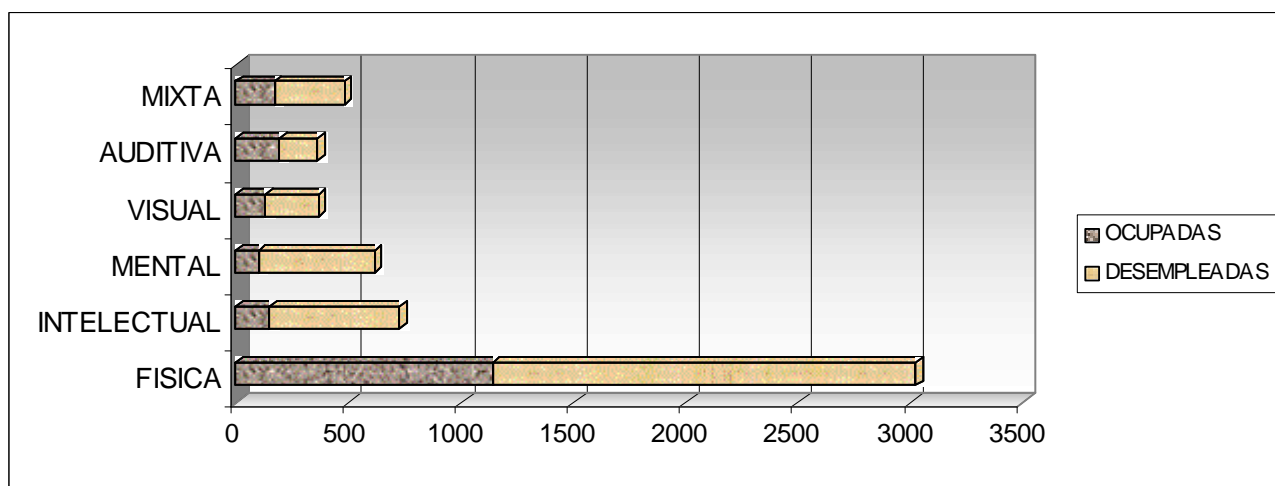
Respecto a la distribución de las personas con discapacidad por su relación con el empleo, **solamente el 34% se encuentran trabajando mientras que el 66% se hallan en desempleo**. Al igual que en los datos totales, tanto entre los ocupados como entre los desempleados, dominan los hombres, aunque la presencia de las mujeres se incrementa en la situación de paro.



Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

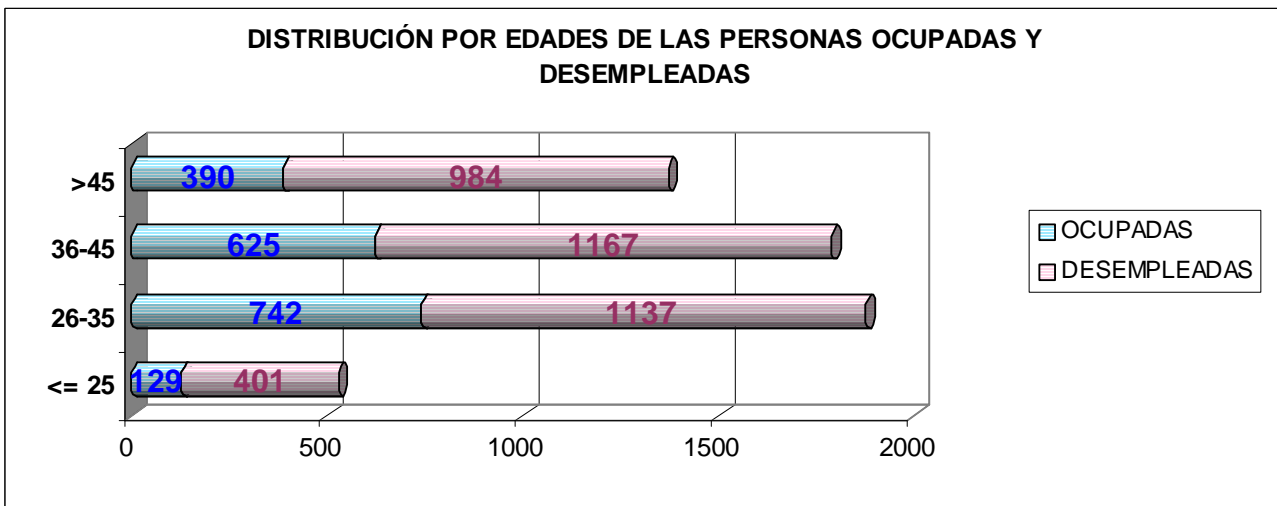
El tipo de discapacidad condiciona claramente la situación respecto al mercado de trabajo. **Mientras que las personas con discapacidades de tipo psíquico obtienen porcentajes de desempleo en torno al 80% y un nivel de ocupación por tanto muy escaso, del 20%, las personas con discapacidad auditiva obtienen los mejores resultados con un 53% ocupados y un 47% de desempleados.**

Las personas con discapacidad mixta y física se encuentran en una situación intermedia con porcentajes similares y más cercanos al dato global del conjunto de las personas con discapacidad: las personas desempleadas suponen el 65% y 62%, respectivamente, y las personas ocupadas representan por tanto el 35% y 38%.



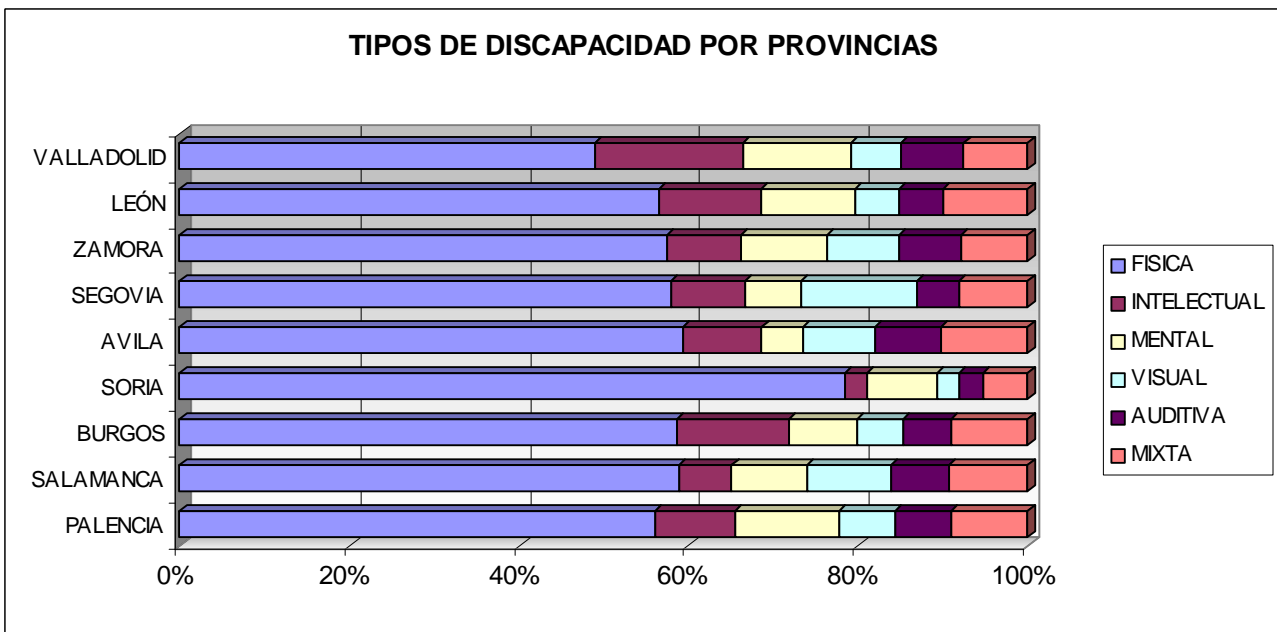
Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

Por edades, en todos los grupos de población hay más personas desempleadas que ocupadas. Sin embargo, son los menores de 25 y mayores de 45 los que cuentan con un mayor porcentaje de desempleados respecto a los grupos intermedios.



Fuente: Base de datos regional de FSC. Elaboración propia.

Como se puede comprobar en el gráfico, en la composición por tipo de discapacidad de las personas con disponibilidad de trabajar, no hay diferencias notables por provincias : en todas ellas predominan los físicos, destacando en la provincia de Soria, aunque éste nos es un dato muy significativo, ya que es la provincia que cuenta con menos número de personas activas en total: solamente son 37.

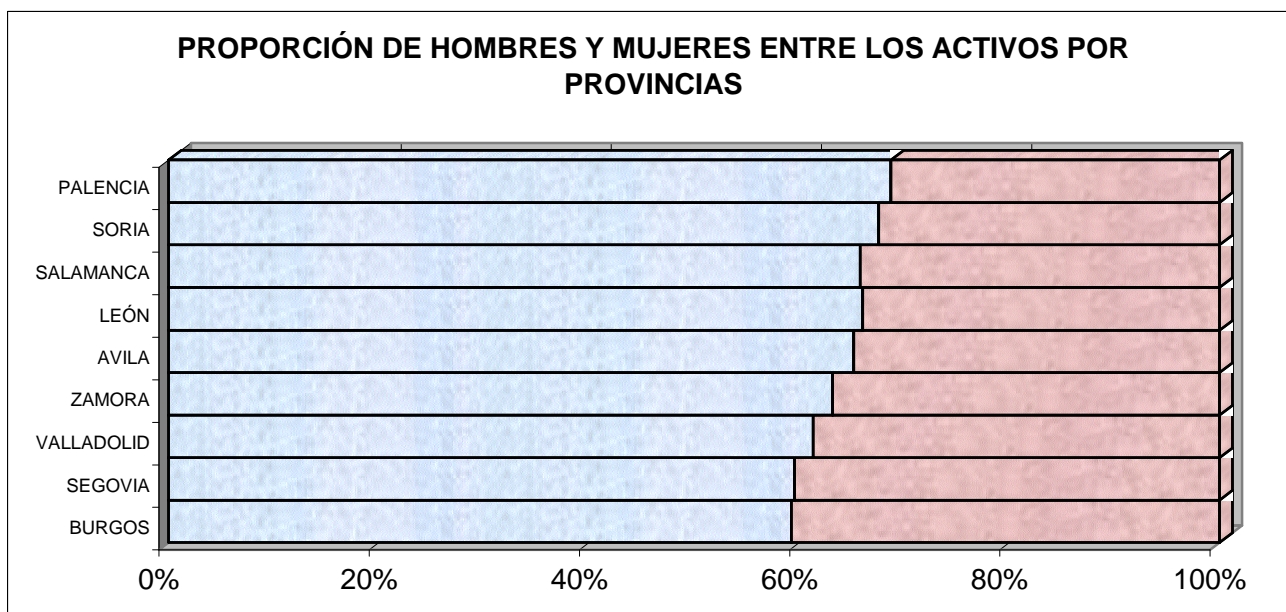


Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

Palencia es la provincia de la región que presenta un mayor desequilibrio en la población activa entre hombres y mujeres: el 69% son hombres y el 31% mujeres. Burgos, en el extremo contrario, obtiene en su distribución los porcentajes más equilibrados: 59% hombres frente al 41% de mujeres, seguida de Segovia y Valladolid.

Este mayor desequilibrio que se produce en Palencia está relacionado con la modalidad de la principal fuente de empleo en la provincia, que son los centros especiales de

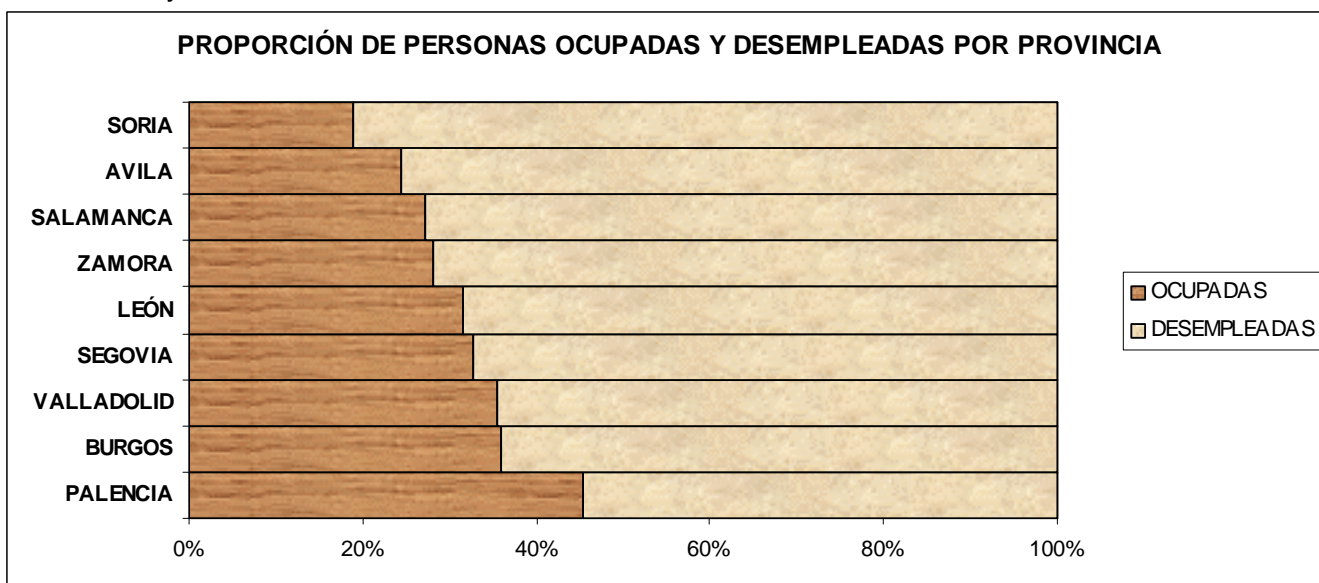
empleo, centros donde predomina el sector industrial y que, como veremos más adelante, contratan en mayor proporción a hombres que a mujeres.



Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

En cuanto a la distribución entre personas que están trabajando y que se encuentran en desempleo, **Palencia es la provincia que obtiene mejores resultados, ya que el 45% de sus activos se encuentran trabajando.** Le siguen Burgos y Valladolid con un 36% de personas ocupadas.

Los peores resultados, es decir, las provincias que aglutinan una mayor proporción de personas desempleadas son Soria, con un 81% de personas desempleadas, Ávila, Salamanca y Zamora.

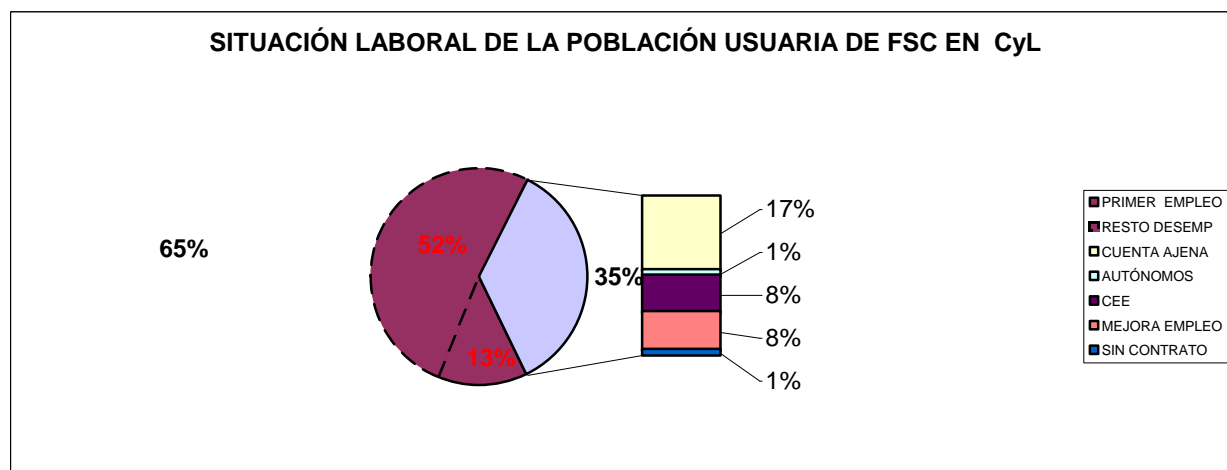


Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

En cuanto a la distribución por edades no se aprecian diferencias significativas por provincias.

3.2.6 Situaciones Laborales

Hasta ahora hemos visto las características generales de las personas activas y hemos diferenciado de entre éstas las que se encuentran trabajando y las que se hallan en desempleo. La base regional de FSC nos permite conocer más detalles de la situación laboral de las personas con discapacidad.



Fuente: Base de datos regional de Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

A nivel regional ya hemos visto cómo solamente el 35% de las personas activas se encuentran desempeñando un trabajo, concretamente suponen un total de 1.937 personas, con el denominador común de tener un empleo pero desde formas y situaciones variadas:

A) LAS PERSONAS QUE TRABAJAN

- Contratados por cuenta ajena: El 43% tienen un contrato de trabajo por cuenta ajena en la empresa ordinaria. En la mayoría de las provincias, más de la mitad de las personas ocupadas se encuentran en esta situación. Ávila con un 60%, seguida de Soria con un 57% son las provincias que cuentan con un mayor porcentaje de personas contratadas por cuenta ajena de entre sus ocupados. Pero, en cifras absolutas es Valladolid con 329, que representan un 44%, y después León con 253 (que supone el 53%), las provincias que más contratados por cuenta ajena aglutinan.
- Centros Especiales de Empleo: el 23% (439 personas) de las personas usuarias de FSC que trabajan lo hace en un centro especial de empleo. Por provincias, es Palencia la que destaca en el volumen de personas en centros especiales de empleo: **más de la mitad, concretamente el 53%, de las personas que desempeñan un trabajo, lo realiza en un centro especial de empleo. Por ello, Palencia se convierte en la única provincia donde los personas con contratos protegidos superan a los ordinarios**¹¹, con un total de 113 personas, cifra que en números absolutos solamente es superada por Valladolid con 175 y León con 121.
- Autónomos: El porcentaje de autónomos es del 4%, lo que hace un total de 68 personas. Las provincias más grandes son las que más emprendedores acumulan en cifras absolutas, no encontrando en porcentajes diferencias significativas por provincias.

¹¹ En el Anexo 5.2 se puede apreciar la distribución porcentual por provincia de las personas usuarias de FSC que se encuentran trabajando.

- Economía sumergida: la información relativa a situaciones laborales sin regularizar, con frecuencia se oculta por el usuario. Por esta razón, el porcentaje de personas que realizan actividades en economía sumergida solamente es de un 3%, que supone un total de 52 personas, y que en la práctica es muy probable que aumente.

En el caso de las mujeres y, al igual que ocurre con el resto de la población femenina no discapacitada, la situación más habitual es el trabajo doméstico. En los hombres, uno de los casos más frecuentes es el de los beneficiarios de incapacidades permanentes totales que continúan realizando, por su cuenta, trabajos relacionados con la profesión objeto de incapacidad.

B) LAS PERSONAS QUE BUSCAN TRABAJO

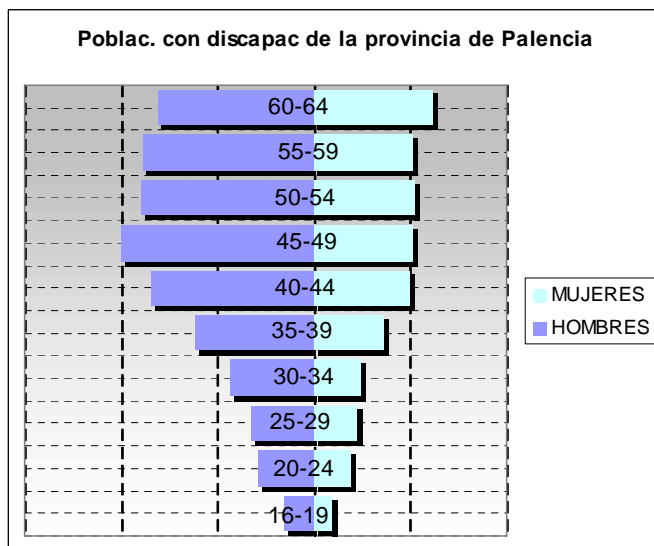
- Primer Empleo: Seis de cada diez usuarios de FSC se encuentran en situación de desempleo, lo que supone un 65% de personas desempleadas, de las cuales el 13% se encuentran buscando su primer empleo.
- Mejora de Empleo: Destacar también el 24% que se hallan inscritas en mejora de empleo, concretamente un total de 460 personas, porcentaje elevado si tenemos en cuenta que no siempre se registran, por lo que en la práctica seguramente se incrementaría sensiblemente.

IV EMPLEO Y DISCAPACIDAD EN PALENCIA

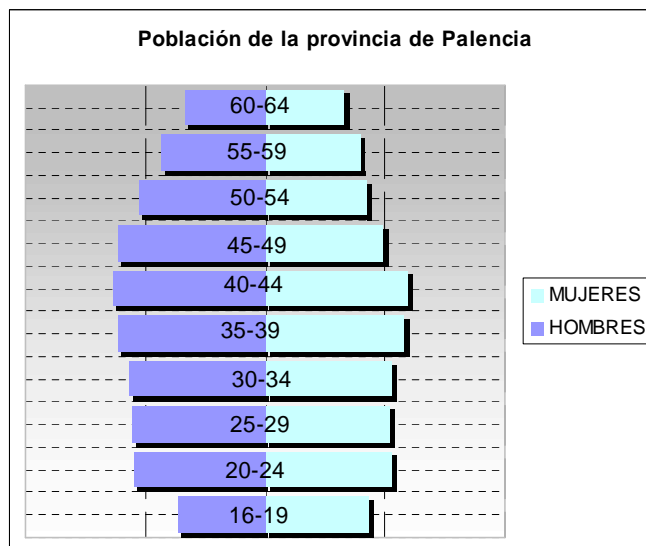
4.1 La población con discapacidad y en edad de trabajar de Palencia

4.1.1 Estructura por Sexo y Edad

Las personas que en la provincia de Palencia tienen certificado de minusvalía y tienen una edad comprendida entre los 16 y 64 años son 6.180. Lo que significa que en nuestra provincia de cada 100 personas en edad laboral 5,5 padece alguna discapacidad¹².



Fuente: Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de CyL.



Fuente: Censo de Población y Viviendas 2001.

Si comparamos la estructura por sexo y edad de la población con discapacidad y la población general, ambas en edad de trabajar, observamos algunas diferencias:

- La pirámide de la población con discapacidad en edad de trabajar, está desequilibrada hacia el lado izquierdo, debido a la mayor proporción de los hombres respecto a las mujeres en todas las cohortes de edad.

Este predominio masculino es un rasgo distintivo de la población con discapacidad en edad de trabajar respecto a la población con discapacidad total, donde la situación se invierte, ya que en los tramos de edad más avanzados la discapacidad femenina supera a la masculina.

- La pirámide de la población con discapacidad en edad de trabajar, adopta la estructura de una pirámide invertida con una base estrechísima que se incrementa progresivamente conforme avanza la edad, hasta las personas entre 45 y 49 años. Precisamente **en la cohorte entre 45 y 49 años, es donde se acumula un mayor porcentaje de población con discapacidad; en la población general, sin embargo, ésta es la primera cohorte donde la población comienza a descender**.

Este incremento se produce sobre todo por el aumento que experimentan los varones en este grupo de edad. A partir de ahí, se produce un descenso en las cohortes de mayor edad,

¹² No olvidar que en lo referente a este estudio solamente se contemplan las personas con una minusvalía igual o superior al 33%.

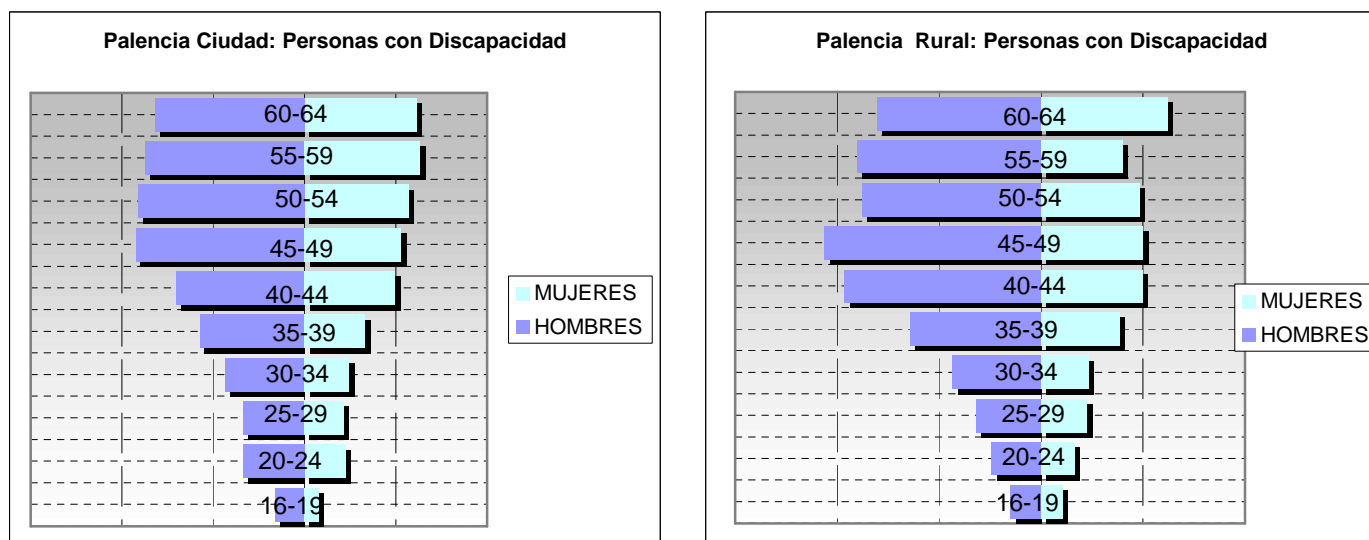
aunque en el último tramo de la pirámide son las mujeres las que experimentan un destacado aumento.

Por tanto, la estructura por sexo y edad de la población con discapacidad en edad de trabajar se caracteriza respecto a la población general por una mayor presencia de los varones y un incremento progresivo según avanza la edad. El mayor número de hombres con discapacidad tiene como consecuencia una mayor presencia de este colectivo proporcionalmente respecto a la población masculina general. Así, de cada 100 hombres de la provincia 6,6 poseen el certificado de minusvalía y de cada 100 mujeres solamente 4,3 padecen una discapacidad.

En cifras absolutas suponen un total de 3.854 hombres, es decir, el 62% de las personas con discapacidad y en edad de trabajar, frente a las 2.326 mujeres, que representan el 38%.

4.1.2 Distribución Espacial

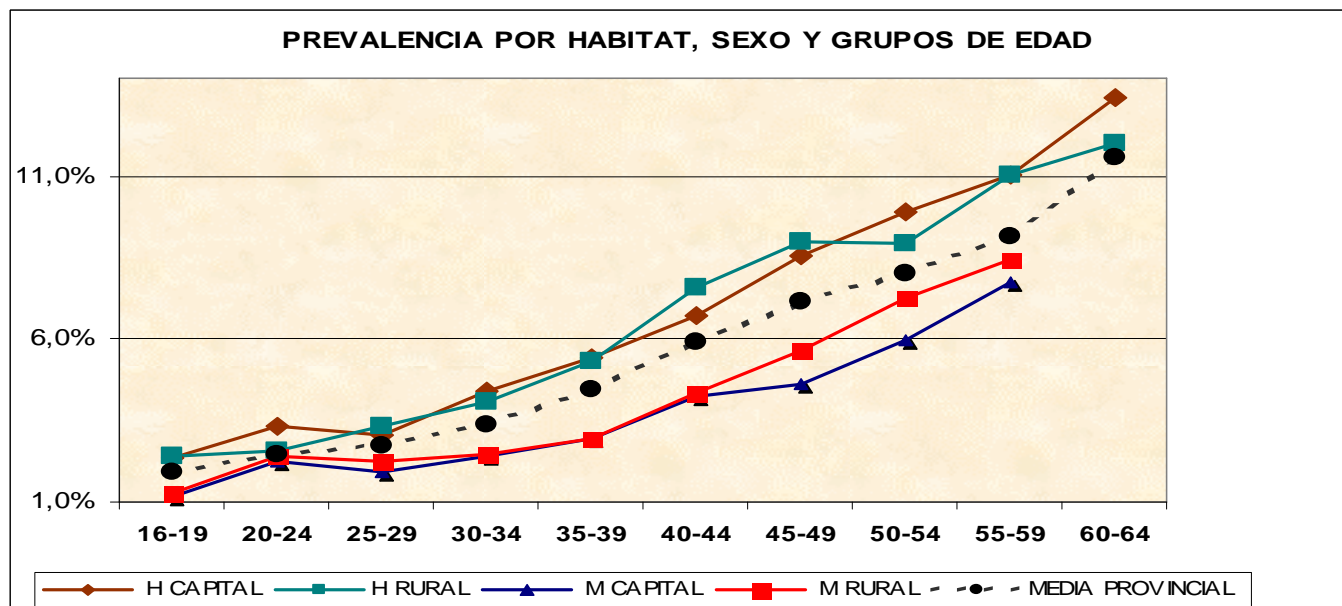
Para analizar si existe algún tipo de diferencias que caracterizan la localización del colectivo de personas con discapacidad en Palencia, desagregamos los datos relativos a la capital y los del resto de la provincia, obteniendo dos pirámides : una correspondiente a la capital y otra que incluye el resto de los municipios de Palencia.



Fuente: Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León. Elaboración propia.

A primera vista, lo que más nos llama la atención es la mayor inclinación hacia el lado izquierdo de la pirámide correspondiente a la población con discapacidad rural, consecuencia de **la existencia de una mayor proporción de varones entre los 40 y 50 años en el medio rural**, mientras que entre las cohortes más mayores la presencia tiende a equilibrarse entre capital y resto de la provincia. Los más jóvenes entre 16 y 29 años residen en mayor proporción en la capital y en cuanto a las mujeres se produce, en general, una mayor concentración en la capital, aunque existen variaciones en función de los grupos de edad. **De forma que, la población con discapacidad tiene patrones de comportamiento similares a la población general en cuanto a su localización en el territorio: jóvenes, mayores y mujeres tienen una mayor presencia en la capital, mientras que los hombres de grupos de edad intermedios se concentran en mayor proporción en los municipios de la provincia.**

En el siguiente gráfico comparamos las tasas de discapacidad (prevalencia), lo que nos permite comprobar el porcentaje que representan las personas con minusvalía en relación a la población total del mismo sexo y edad, tanto en la ciudad como en el resto de la provincia de Palencia:



Fuentes: Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León. Censo de Población y Viviendas 2001 y Padrón Municipal de habitantes del Ayuntamiento de Palencia.

- Comprobamos la tendencia ascendente de las tasas de discapacidad a medida que se incrementa la edad, independientemente del sexo y del tipo de territorio.
- La prevalencia de los hombres supera en todos los grupos de edad, tanto en la capital como en el resto de la provincia, a las mujeres, debido al mayor número de población con discapacidad masculina, como ya hemos visto anteriormente.
- En los varones destaca la presencia de los jóvenes entre 20 y 24 años en la ciudad y las cohortes entre los 40 a 50 años en el resto de la provincia. Los mayores entre 60 y 64 años tienen más presencia en la capital.
- En las mujeres la tasa de discapacidad es muy similar en la capital y en el resto de la provincia hasta la cohorte de 40-44 años, a partir de la cual es superior en la zona rural.

Esto no significa que haya más mujeres con discapacidad en el resto de la provincia que en la capital, (en números absolutos sucede lo contrario), sino que la emigración de la población femenina general provoca un aumento de la presencia del colectivo femenino de personas con discapacidad. Por lo tanto podríamos apuntar como rasgo distintivo de la población femenina con discapacidad a partir de los cuarenta años de edad, una mayor tendencia a permanecer en las zonas rurales o, dicho de otra manera, una menor emigración hacia la capital en comparación con el resto de las mujeres.

4.1.3 Los tipos de deficiencias

Cuando hacemos referencia a las personas con discapacidad, nos olvidamos de que bajo este concepto se encuentra un grupo tremendamente heterogéneo de personas que tienen como denominador común padecer una o varias deficiencias que limitan sus funciones

de la vida cotidiana. Pero esa limitación adquiere múltiples formas en función del tipo de discapacidad, como veremos en este apartado.

Respecto del tipo de deficiencias que provocan las discapacidades, **las más frecuentes en la provincia de Palencia son de tipo psíquico (intelectual) y físico**. El retraso mental ocupa el primer lugar con un 21.2% (1.313 personas), seguido muy de cerca por las deficiencias de tipo osteoarticular con el 20% (1.237 personas), el tercer lugar lo ocupan los trastornos mentales con el 15,2% (941 personas).

Las deficiencias de tipo neuromuscular y las enfermedades crónicas también suponen un porcentaje importante de las discapacidades, en concreto un 15,1% y 14,4%, respectivamente. Las deficiencias de tipo sensorial tienen una menor presencia, siendo la más predominante la visual con un 8,4%.

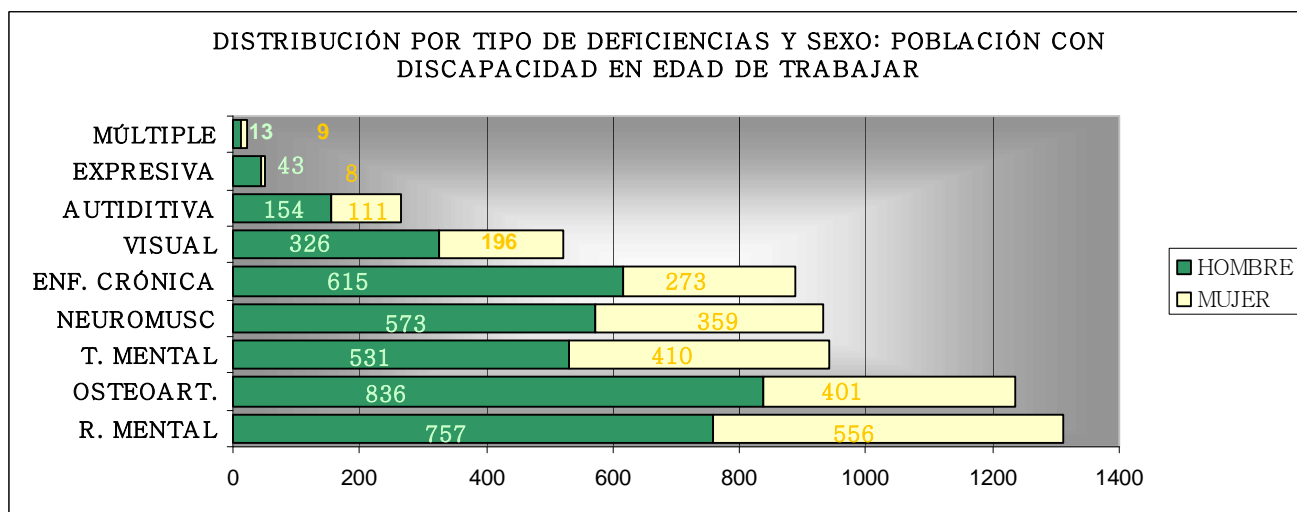
	TIPO DE DEFICIENCIA	Nº personas	%
1	Retraso Mental	1.313	21,2%
2	Osteoarticular	1.237	20%
3	Trastorno Mental	941	15,2%
4	Neuromuscular	932	15,1%
5	Enfermedad Crónica	888	14,4%
6	Visual	522	8,4%
7	Auditiva	265	4,3%
8	Expresiva	51	0,8%
9	Múltiple	22	0,3%
10	Otras	9	0,1%

Fuente: Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Palencia. Elaboración propia.

Respecto a las diferencias por sexo, **en todos los tipos de deficiencia se produce en mayor o menor grado un predominio del género masculino**. Los mayores desequilibrios se producen en las discapacidades de tipo expresivo y enfermedades crónicas **y hay menor desigualdad en las personas con trastorno mental y deficiencias de tipo auditivo**.

El ranking provincial de la discapacidad experimenta algunas variaciones en función del ámbito territorial: **en la capital las deficiencias más predominantes son, por el siguiente orden, de tipo psíquico (retraso y trastorno mental), seguidas de deficiencias de tipo físico, como la osteoarticular y la neuromuscular**. Mientras que en el resto de la provincia el primer lugar lo ocupa la deficiencia osteoarticular, seguida del retraso mental y en tercer lugar **las enfermedades crónicas, que tienen una presencia mayor en los municipios rurales frente a la zona urbana**.

Estas diferencias tienen que ver con el predominio, ya comentado, de las cohortes intermedias masculinas en las zonas rurales, ya que, aunque en todos los tipos de deficiencias hay un mayor número de hombres que de mujeres, las dos con una mayor presencia en las zonas rurales son precisamente las que cuentan con mayores porcentajes masculinos.



Fuente: Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Castilla y León. Elaboración propia

4.2 Las personas con discapacidad que quieren trabajar: características y condicionantes.

4.2.1 Disponibilidad para la Actividad

Las personas inscritas como demandantes de los servicios de intermediación laboral de FSC en la provincia de Palencia son un total de 505, son por tanto personas activas desde el punto de vista laboral, que pueden encontrarse trabajando o buscando un empleo y que poseen el certificado que acredita una minusvalía igual o superior al 33%. Si a estas 505 personas, incorporamos la información obtenida sobre el número de personas con discapacidad que se encuentran trabajando en centros especiales de empleo (341) y aquellas que realizan actividades en talleres ocupacionales¹³ (319), obtenemos como resultado un total de **1.052¹⁴ personas con discapacidad y activas en Palencia, lo que supone el 17%¹⁵ de la población con discapacidad y en edad de trabajar de nuestra provincia.**

DISPONIBILIDAD PARA LA ACTIVIDAD EN FSC¹⁶

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FISICA	9,9	7,6	9,2
INTELECTUAL	4,3	2,5	3,5
MENTAL	6,9	6	6,5
VISUAL	7,3	5,1	6,5
AUDITIVA	15	9	12,4

Fuente: Base de datos de los usuarios de FSC en Palencia. Elaboración propia.

¹³ Aunque las personas que realizan actividades en talleres ocupacionales no tienen una relación contractual por los bienes y servicios que producen y no pueden considerarse como población activa, hemos querido incluirlos en nuestra tasa de disponibilidad para la actividad ya que son personas que tienen una disposición activa para el trabajo.

¹⁴ Lógicamente a las 505 personas usuarias de Fundosa Social Consultig hemos restado aquéllas que se encuentran trabajando en centros especiales de empleo que son un total de 113.

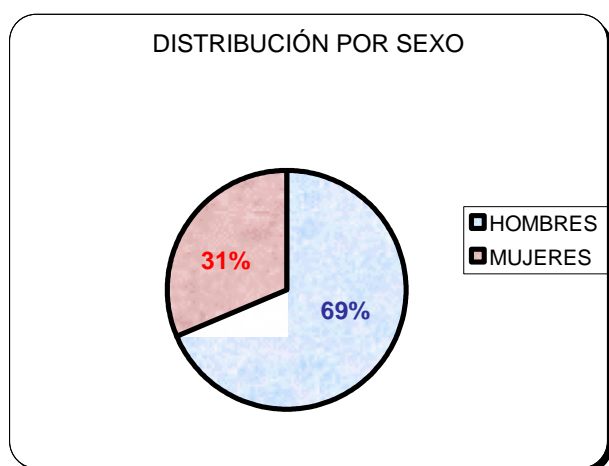
¹⁵ Esta estimación es una aproximación a la baja por dos motivos fundamentales: evidentemente no contamos con los datos de todas las personas ocupadas con discapacidad de la provincia, y por otro lado hemos utilizado como cociente las 6.180 personas con discapacidad y en edad de trabajar de la provincia, ya que no hemos podido conocer cuántas de estas personas están incapacitadas para trabajar (pensiones por incapacidad absoluta y gran invalidez).

¹⁶ La tasa de disponibilidad para la actividad en FSC está calculada solamente con las personas con discapacidad usuarias de Fundosa. En este sentido lo importante no es el porcentaje total que obtiene cada grupo, por ej, que la discapacidad física obtenga un 9,2%, sino la comparación de las diferencias de resultados en función de los distintos tipos de discapacidad.

Por tipos de discapacidad las personas con una minusvalía auditiva son las que tienen una mayor disposición para trabajar, con algo más de tres puntos porcentuales por encima del siguiente grupo que son aquellos que poseen una minusvalía de tipo físico. El tercer lugar lo ocupa el colectivo con deficiencias visuales equiparado con las personas que poseen una discapacidad mental. **La disponibilidad para la actividad más baja es para el colectivo de personas con discapacidad intelectual.** Podríamos decir que, las personas con tipos de discapacidad que tienen mayores posibilidades de inserción laboral, se encuentran más dispuestos a trabajar que aquellos individuos que padecen minusvalías con más dificultades de acceso al mercado de trabajo.

En cuanto a las diferencias por sexo, observamos que **la disponibilidad para la actividad es sistemáticamente inferior en las mujeres en todas las discapacidades y llama la atención comprobar cómo a mayor porcentaje de actividad total por tipo de discapacidad, mayor distancia entre hombres y mujeres.**

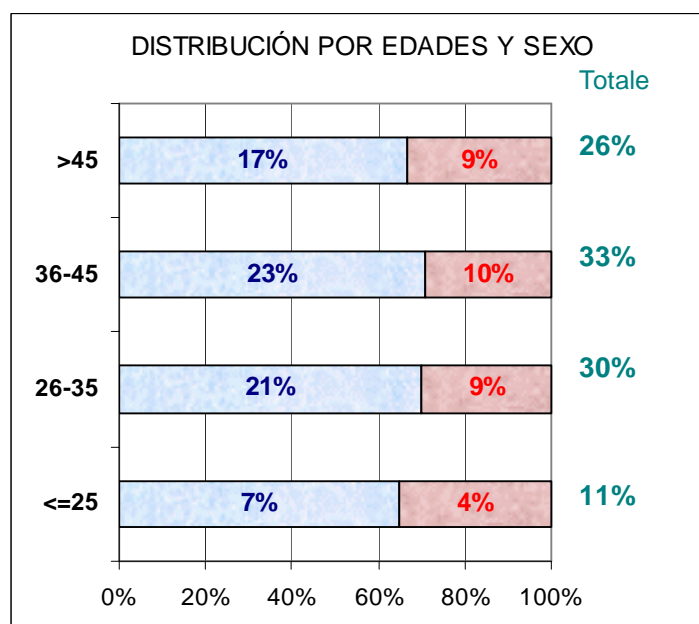
4.2.2 Características de la Población Activa con Discapacidad



Fuente: Fundosa Social Consulting

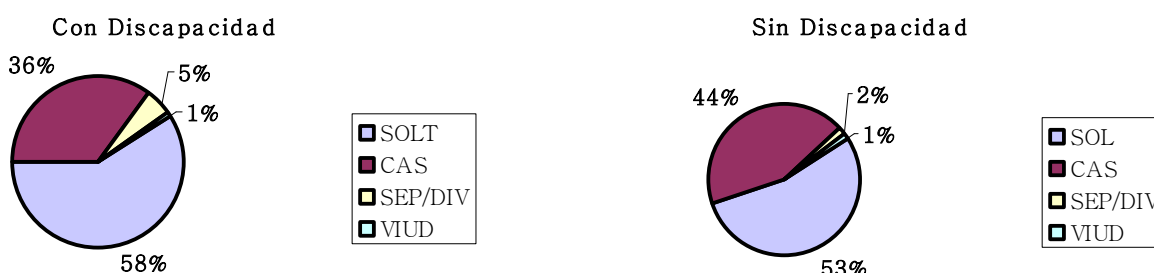
La distribución de la población con discapacidad activa y usuaria de FSC por sexo, refleja el **predominio masculino**. Dominio, que como ya hemos visto, tiene que ver con la propia realidad de la discapacidad, que es mayoritariamente masculina, en lo que se refiere a la población en edad de trabajar. A esto hay que unir una menor disponibilidad laboral de las mujeres que presentan tasas de actividad menores que los varones.

En cuanto a la distribución por edades, son **los dos grupos de edad centrales** que incluyen las personas entre 26y 35 años y entre los 36 y 45 años, donde se aglutinan el mayor porcentaje de activos. Conjuntamente **suponen el 63% de las personas con discapacidad activas.**



Fuente: Fundosa Social Consulting.

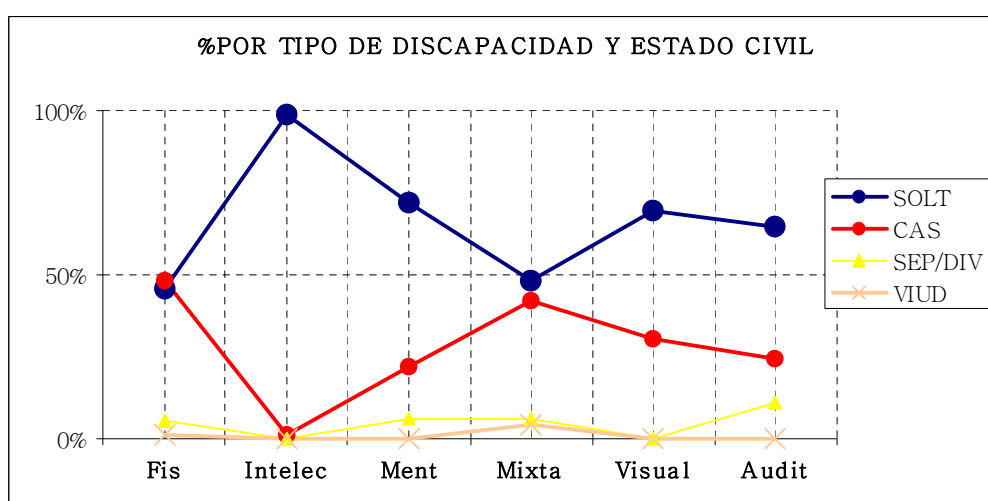
El estado civil es uno de los rasgos que más diferencia a la población activa con discapacidad respecto al resto de la población. En los siguientes gráficos comparamos la proporción de personas solteras, casadas o en convivencia análoga a la conyugal, separadas o divorciadas y viudas en ambas poblaciones¹⁷.



Fuente: Fundosa Social Consulting y Censo de Población y V

Así, entre las personas con discapacidad se produce una mayor proporción de personas solteras y separadas o divorciadas y un menor porcentaje de personas casadas y viudas.

Se muestran también diferencias significativas en el estado civil en función del tipo minusvalía. Lo podemos observar en el siguiente gráfico que nos indica la proporción de personas solteras, casadas, separadas o divorciadas y viudas, entre los diferentes tipos de personas con discapacidad.



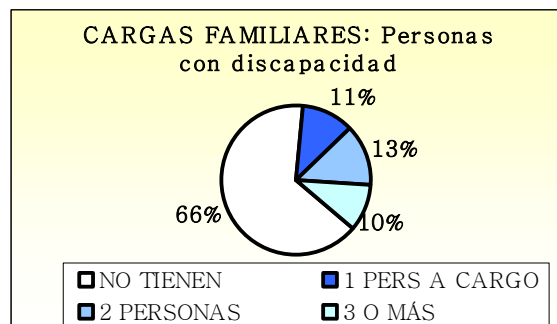
Fuente: Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

Como podemos apreciar en el gráfico, la situación de persona soltera es la alternativa que más predomina en todos los tipos de discapacidad, sin excepción, algo que no resulta nada extraño al producirse en el resto de la población. **Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad intelectual se convierte en prácticamente la única alternativa: el 98% se encuentran en situación de soltería.** También es muy alta la proporción de personas solteras con discapacidad mental, con un 72% y con discapacidad visual, con un 69%.

¹⁷ Hay que tener en cuenta que no estamos comparando poblaciones exactamente iguales y que muy posiblemente en la población activa a nivel general los porcentajes de personas separadas se incrementen.

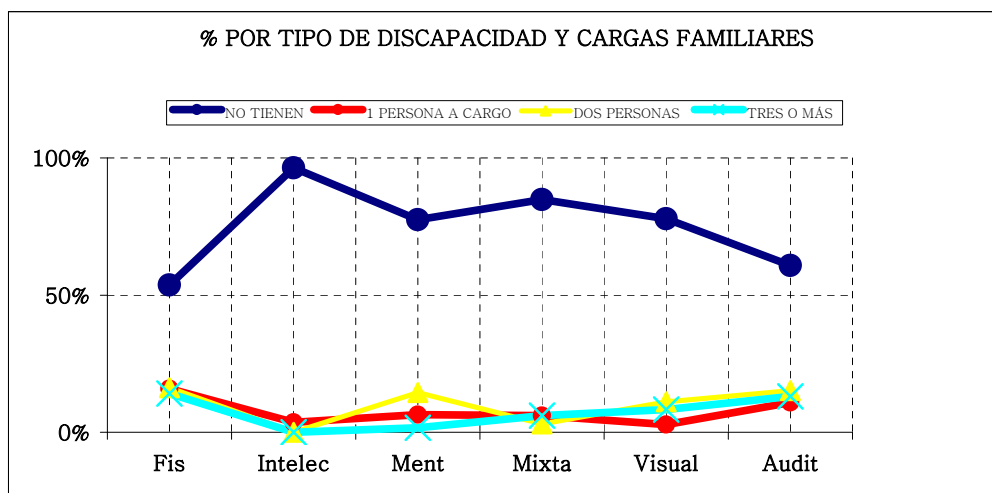
Los tipos de discapacidad con una mayor proporción de personas casadas son, en primer lugar, la discapacidad física con un 48%, la mixta con un 42% y la visual con un 31%. Las personas con discapacidad auditiva son las que obtienen un mayor porcentaje de separaciones o divorcios. El porcentaje de personas viudas, como podemos apreciar es prácticamente inexistente en la mayoría de las discapacidades. Sólo se producen en la mixta y física.

En cuanto a las cargas familiares el 66% de las personas discapacitadas que buscan trabajo o están trabajando no tienen ninguna persona a su cargo. Para el 34% que **sí cuentan con cargas familiares** los porcentajes, como podemos ver en el gráfico, son bastante similares entre una, dos y tres o más personas a su cargo.



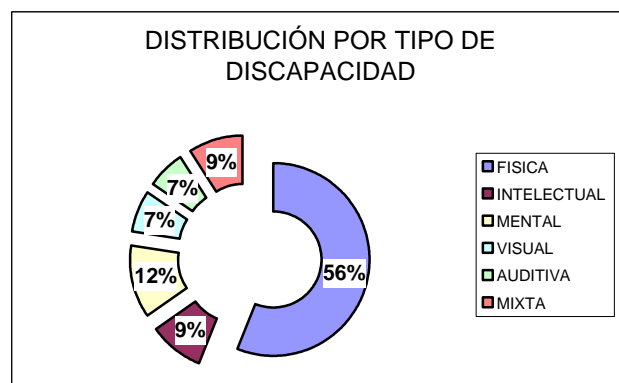
Fuente: Fundosa Social Consulting. Elaboración propia

Por tipos de discapacidad, la física y auditiva son las que obtienen una mayor proporción de personas con cargas familiares, seguida de la mixta, la mental y la visual. Las personas con discapacidad intelectual se caracterizan por su exigua proporción de personas a su cargo, seguida de las personas con discapacidad auditiva.



Fuente: Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

Por tipos de discapacidad, las personas que padecen una discapacidad de tipo físico son las más numerosas, representan el 56% de todas las personas activas usuarias de FSC, seguidas de las personas con discapacidad mental con un 12%. El tercer lugar lo comparten las personas con discapacidad mixta e intelectual



Fuente: Fundos Social Consultig. Elaboración propia

4.2.3 Beneficiarios/as de Pensiones de Incapacidad Permanente

En la provincia de Palencia las personas con pensiones de incapacidad son un total de 3.284¹⁸. Este tipo de prestación es la que reciben aquellos trabajadores que en un momento de su vida laboral sufren “una reducción anatómica o funcional grave” previsiblemente definitiva, que disminuye o anula su capacidad laboral, dando lugar a distintos grados de incapacidad, grados que determinan las cuatro modalidades diferentes de esta prestación:

- * Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, se define como “aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma”.
- * Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, este tipo de incapacidad “inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta”.
- * Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- * Gran Invalidez, “La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer y análogos”

Solamente esta dos últimas, es decir, la incapacidad absoluta y la gran invalidez son incompatibles¹⁹ con la vida laboral activa, por lo que sus beneficiarios quedarían al margen de este estudio al no pertenecer a la población con capacidad para trabajar (población activa). Por el contrario, las personas que reciben una pensión, ya sea por incapacidad permanente parcial o total, sí pueden compatibilizar estas prestaciones con la vida laboral activa, por lo que son una parte de la población analizada en este estudio, siempre que acrediten la condición de minusvalía.

Es decir, entre los beneficiarios de una prestación por incapacidad existe una importante diferencia que tiene que ver con su posición respecto al mercado de trabajo: las personas que son calificadas de incapacidad permanente parcial o total son potencialmente activas, mientras que las que reciben pensiones de gran invalidez y absolutas son por definición población no activa. A pesar de esta importante diferencia nos ha sido imposible conocer cuántas de estas 3.284 pensiones por incapacidad que se perciben en nuestra provincia corresponden a cada modalidad, ya que la desagregación de este dato no se contempla en la Seguridad Social.

Con lo que sí contamos, afortunadamente, es con el número de personas usuarias de FSC que **son beneficiarias de esta prestación**, un total de 131 personas lo que supone **un 26%²⁰ de la población activa de FSC**. Esta cifra nos da una idea de la importancia de este colectivo de personas entre la población activa con certificado de minusvalía.

¹⁸ Conserjería de Hacienda, Dirección General de Estadística “Número de Pensiones y Cuantía Media en Castilla y León”. (enero de 2005).

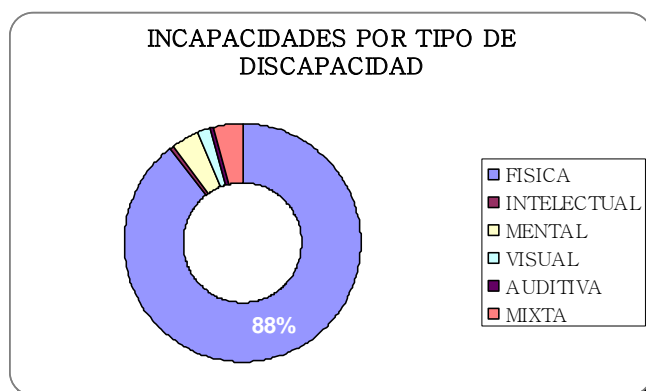
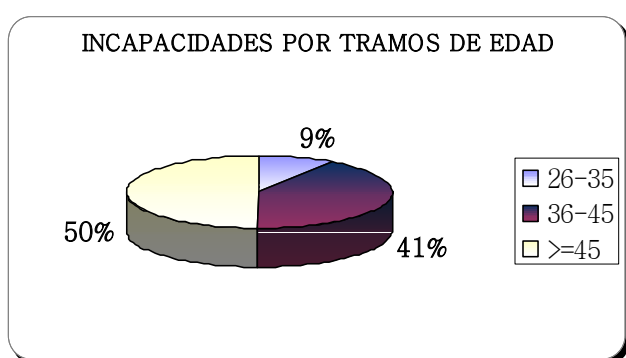
¹⁹ Existen algunos casos en los que sí que se permite compatibilizar el trabajo con estas dos prestaciones, pero son excepciones muy poco habituales.

²⁰ La incapacidad permanente total es la prestación más predominante con mucho, el porcentaje de incapacidades de tipo parcial es muy pequeño: el 3%. Por lo que a partir de ahora hacemos referencia a la incapacidad permanente total (IPT).

Este colectivo cuenta con un rasgo diferenciador del resto de la población con discapacidad, ya que su discapacidad se produce como consecuencia de un accidente o enfermedad que les impide realizar su profesión habitual.

A la asimilación de la situación de incapacidad hay que unir el descenso de los ingresos que supone pasar de la vida activa al cobro de esta prestación, cuya cuantía asciende al 55% de la base reguladora del antiguo sueldo del trabajador. El reciclaje profesional se convierte así en un objetivo necesario y difícil de lograr para este grupo de personas que ya no pueden trabajar en la profesión que venían realizando, intentando compatibilizar su pensión con un trabajo adecuado a su posibilidades limitadas por la IPT²¹.

El dominio de las personas con discapacidad física en las pensiones de incapacidad es claro: **el 88% de las personas que tienen una prestación de este tipo padecen una discapacidad de tipo físico.** En segundo lugar, con tan solo un 4% están las personas con discapacidad mixta y mental.

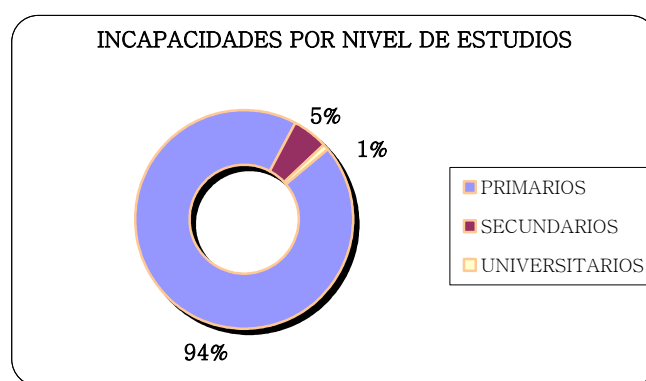


Fuente: Fundosa Social Consultig Elaboración propia

Por tramos de edad **los mayores de 45 años representan la mitad de las personas beneficiarias de esta prestación**, las personas entre 36 y 45 años suponen también un porcentaje muy destacado con el 41% y los grupos más jóvenes representan solamente el 9%.

El bajo nivel de cualificación es una de las características más destacadas de las personas beneficiarias de esta prestación. Prácticamente todos cuentan con estudios primarios, concretamente el 94%.

Por sectores, destacar que el de la construcción es el que aglutina la mayor parte las pensiones de incapacidad en las profesiones de albañil y peón, seguido del personal de limpieza y, a mayor distancia ,diferentes profesiones como las de agricultor, picador de minas, mecánico y pintor de coches.



Fuente: Fundosa Social Consultig Elaboración propia

²¹ La Seguridad Social se reserva el derecho a revisar las IPT en cualquier momento y siempre que se comience a trabajar no estableciéndose de manera clara cuando la prestación es objeto de suspensión o no.

4.2.4 Los Beneficiarios/as de Pensiones No Contributivas de Invalidez

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

Si bien el derecho a esta pensión no contributiva²² no impide el desarrollo de una actividad laboral (sea por cuenta ajena o propia, lucrativa o no), durante el ejercicio de la misma, no serán compatibles la percepción de la PNC y la remuneración salarial por dicha actividad laboral, si se exceden los máximos ingresos establecidos. Se recuperará el percibo de la pensión cuando cese dicha actividad. Por supuesto, las actividades laborales deberán ser compatibles con la discapacidad del pensionista y no representar un cambio en su capacidad real para el trabajo.

Para poder ser beneficiarias de esta prestación las personas con discapacidad deben carecer de ingresos suficientes²³ y acreditar una condición de minusvalía igual o superior al 65%. En FSC **el 19% de las personas que buscan un empleo son beneficiarias de esta prestación, porcentaje bastante importante si tenemos en cuenta que supone el 84% de las personas que buscan un empleo y tienen un grado de minusvalía igual o superior al 65%**, y que, como ya hemos comentado, es requisito imprescindible para el acceso a esta prestación.

Esta ayuda, cuyo objetivo es asegurar unos ingresos mínimos de supervivencia, puede tener efectos perversos de cara a la inserción laboral, puesto que a pesar de la baja cuantía de la PNC, es regular en el tiempo, siendo la regularidad una característica poco habitual en ciertos sectores del mercado de trabajo, y, por ello, puede desanimar en la búsqueda de empleo y / o puede aumentar la opción de mano de obra sin contrato. Es importante aclarar que la PNC adquiere una visión positiva o negativa en función de las circunstancias personales, familiares y, por supuesto, de asunción de roles de cada persona. La PNC puede interpretarse como un modo más digno de subsistencia frente a empleos muy precarios, desincentivando la vía del empleo, o bien puede resultar que no satisface a ciertas personas con discapacidad, más “obligadas” por su situación o rol, a mantener a su familia o recuperar un reconocimiento, animándoles así a buscar un puesto de trabajo que les permita aumentar sus ingresos y recuperar cierta posición social y económica. Aunque estos casos son minoritarios.

En un intento de corregir esta situación, recientemente la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Senado ha aprobado por unanimidad la proposición de ley para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, con el objetivo de facilitar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.²⁴

²² La pensión no contributiva de invalidez es incompatible con otras pensiones (pensiones asistenciales – PAS - , ayuda de tercera persona de la LISMI – ley de Integración Social de Minusválidos-, prestación familiar por hijo a cargo,...).

²³ Para el año 2005 las rentas o ingresos deben ser inferiores a 4.043 € anuales.

²⁴ Al cierre de este estudio la posibilidad de compatibilizar el trabajo con esta prestación es ya una realidad, con la aprobación de la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en las mismas condiciones que señalamos.

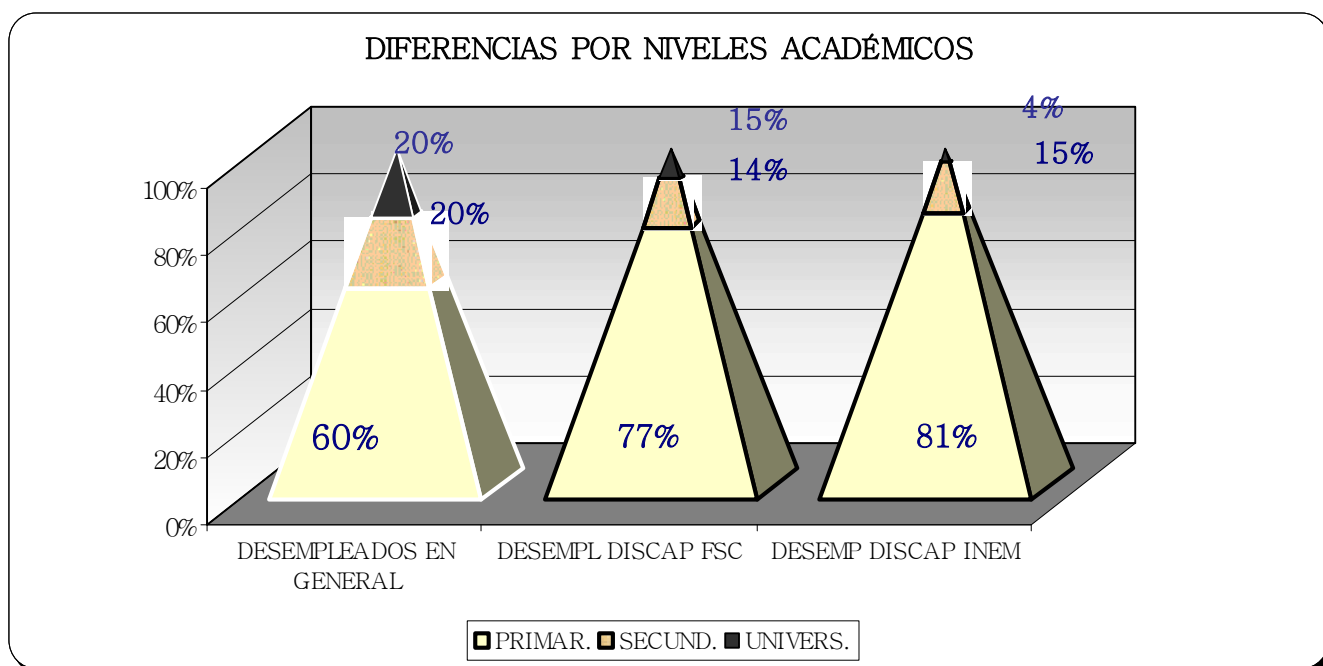
De esta manera, las personas que se encuentren cobrando la citada prestación y que encuentren un empleo, podrán mantener la pensión durante cuatro años, siempre que la suma de los dos ingresos no supere 1,5 veces el Indicador Público de Rentas con Efectos Múltiples (IPREM), unos 600 euros mensuales. En caso de exceder de esa cuantía, la nueva normativa fija que se rebajará el importe de la pensión en el 50% del exceso, siempre con el límite de 1,5 veces el IPREM.

4.3 Las personas desempleadas con discapacidad

4.3.1 Nivel de Estudios:

La mayor parte de los estudios subrayan como uno de los rasgos que definen al colectivo de personas con discapacidad, frente al resto de la población, su bajo nivel formativo reglado. En nuestro caso, esta comparación la vamos a restringir a la población desempleada, que ya de por sí es un colectivo que, con discapacidad o no, se caracteriza por una mayor proporción de personas con niveles formativos bajos en relación a la población general²⁵.

Para ello, en el siguiente gráfico, contamos con tres pirámides: la que tiene los bordes blancos nos muestra la distribución por nivel de estudios de las personas desempleadas y las otras dos, con los bordes en negro, nos muestran la distribución del nivel de estudios de las personas con discapacidad desde dos fuentes de información distintas: los usuarios de FSC y los demandantes registrados en las oficinas de empleo.



.Fuentes: Servicio Público de Empleo y Fundosa Social Consultig. Elaboración propia

La menor cualificación de las personas con discapacidad que buscan trabajo respecto a la población desempleada general es clara: mientras que el 60% de las personas inscritas como demandantes poseen estudios básicos, en la población con discapacidad se incrementa al 77%, según datos de FSC. Como vemos las distancias que

²⁵ Según el Censo de Población y Viviendas

presentan algunos estudios²⁶ se acortan ya que comparamos niveles de instrucción de la población desempleada y no de la población en general.

Sin embargo, si utilizamos la información de las oficinas de empleo solamente el 81% de las personas con certificado de minusvalía desempleadas cuentan con estudios primarios. Los porcentajes de personas con titulaciones universitarias son también significativos en cuanto a sus variaciones, **solamente el 4% de las personas con discapacidad inscritas en las oficinas de empleo poseen estudios superiores, porcentaje que asciende hasta el 14% para los usuarios de FSC**, el resto de población desempleada obtiene un 20% con en este tipo de estudios.

Para comprender estas diferencias, hay que tener en cuenta que FSC es un servicio especializado de intermediación laboral para personas con discapacidad y las oficinas de empleo funcionan como un registro o condición administrativa para acceder a determinados recursos o prestaciones. Es decir, cuando la disponibilidad para la actividad es más contundente, el nivel de estudios es sensiblemente mayor, por lo que podríamos decir que **la motivación de acceso al mercado de trabajo supone un incentivo para incrementar el nivel de instrucción o al revés, que éste supone una actitud activa hacia el mercado de trabajo. Por tanto, las distancias se acortan cuando se trata de comparar los niveles de estudios de las personas activas.**

Otro dato que demuestra la eficacia de los recursos especializados para el empleo para personas con discapacidad, como es el caso de FSC, es cómo este tipo de población se dirige en mayor medida hacia estos recursos específicos, frente a servicios dirigidos a todas las personas desempleadas como son las oficinas de empleo. Así, FSC cuenta con un total de 246 personas inscritas como desempleadas en la provincia de Palencia mientras que las oficinas de empleo de la provincia sólo registran un total de 223 personas con discapacidad desempleadas²⁷.

Desglosado el nivel de estudios de la población con certificado de minusvalía y desempleada en función del tipo de discapacidad, son las personas con discapacidad visual las que obtienen los mejores resultados, con un 63% de las personas desempleadas con estudios primarios; en el polo opuesto las personas con discapacidad intelectual obtienen el 100% en esta misma categoría. El resto oscila en torno al 70%.

4.3.2 Tipos de Ocupaciones Demandadas por las Personas con Discapacidad.

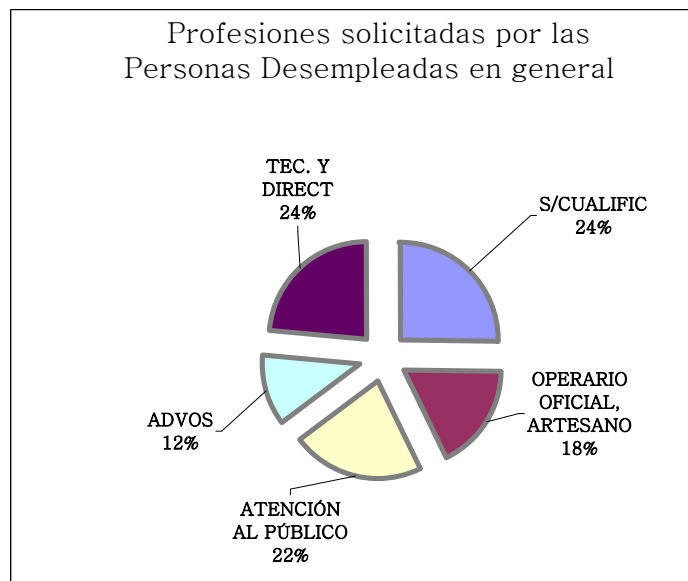
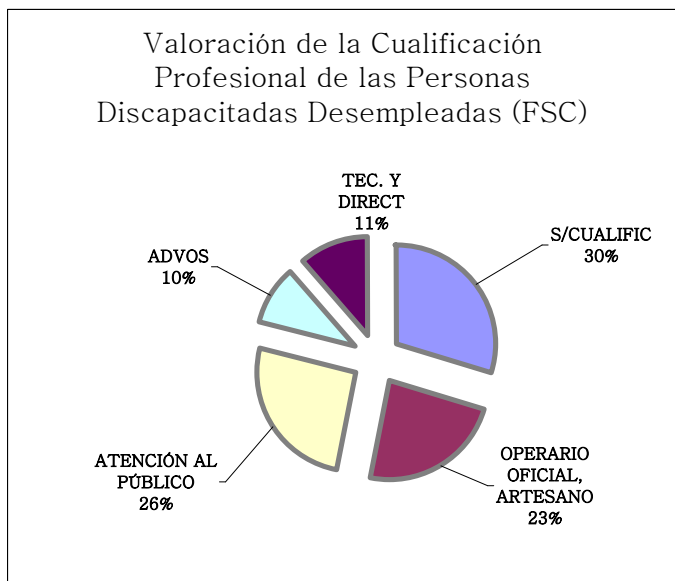
Si el nivel de estudios de las personas desempleadas con discapacidad es inferior respecto al resto de la población desempleada, es lógico pensar que también se producirá una mayor demanda de puestos sin cualificar entre las personas desempleadas con certificado de minusvalía y el resto de los desempleados.

Para comprobar si esto es realmente así, en los dos gráficos siguientes comparamos la valoración de los técnicos de FSC de los puestos a los que pueden acceder sus usuarios, con las ocupaciones demandadas por las personas desempleadas que acuden a las oficinas de

²⁶ Según el Modulo de la EPA el 51,3% de las personas discapacitadas en edad de trabajar tiene estudios primarios frente al 25,2% de la población general.

²⁷ Requisito imprescindible para acceder a los servicios de Fundosa Social Consulting es la inscripción como desempleado en las oficinas de empleo. De forma que muchas de las personas que acuden a FSC tienen que inscribirse como demandantes de empleo, aunque se constata que muchas veces no renuevan la demanda, inscribiéndose sólo por que se lo solicitan desde FSC. Por otro lado, muchas personas cuando acuden a las oficinas de empleo no comentan que tienen una discapacidad.

empleo de Palencia. Siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones hemos agrupado los siguientes niveles de ocupación en función del tipo de cualificación requerida:



Fuentes: Fundosa Social Consultig y Servicio Público de Empleo. Elaboración propia

- **Ocupaciones que no requieren cualificación, el 30% de las personas desempleadas discapacitadas que acuden a FSC en busca de un empleo sólo pueden optar a puestos que no requieran ningún tipo de cualificación.** Este porcentaje desciende al 24% en el caso de la población desempleada en general.
- **Operarios, Oficiales y Artesanos**, suponen el 23% de las ocupaciones demandadas por las personas con algún tipo de discapacidad, mientras que en el resto de población sólo representa el 18% de las demandas. Sin embargo, hay que matizar que dentro de este grupo se encuentran una gran variedad de profesiones que podríamos clasificar en tres niveles de especialización profesional: operarios, oficiales y artesanos. Mientras que en la población general las demandas se encuentran más o menos equilibradas, en la población discapacitada se produce un predominio de los operarios, sobre oficiales y artesanos.
- **Atención al público**, es otro grupo que predomina entre las demandas de las personas discapacitadas, representan el 26% frente al 22% del resto de desempleados. El grupo de atención al público obtiene por tanto un resultado ligeramente superior entre la población con discapacidad. En este grupo se incluyen actividades de atención al público como, por ejemplo, taquilleros, dependientes y ocupaciones similares.
- **Administrativos**, las personas con discapacidad solicitan este tipo de ocupaciones en un 10% frente al 12% de la población desempleada en general, la diferencia es muy escasa por lo que podríamos hablar de cierta equiparación en la demanda de este grupo profesional entre ambas poblaciones.
- **Técnicos y Directivos**, solamente el 11% de las personas con discapacidad que buscan un empleo pueden acceder a puestos técnicos que requieren titulaciones universitarias,

mientras que los desempleados de las oficinas de empleo demandan estas ocupaciones en un 24%.

En resumen podríamos decir que las personas desempleadas con discapacidad están menos preparadas respecto al resto de los desempleados para acceder a un puesto de trabajo que requiera cualificación profesional especializada.

4.3.3 Ocupaciones demandadas por las personas con discapacidad en las Oficinas de Empleo

En este apartado, gracias a los datos proporcionados por el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo, vamos a poder analizar con más detalle cuáles son los puestos concretos que demandan las personas con discapacidad inscritas en las oficinas de empleo de la provincia de Palencia. En este sentido y como también sucede con el resto de la población desempleada, es lógico que las ocupaciones más demandadas coincidan con puestos de escasa cualificación, ya que, estos proporcionan anualmente un mayor número de ofertas en el mercado de trabajo de Palencia.

Por otro lado, el detalle con el que nos ha sido proporcionada la información, nos ha permitido clasificar a las personas con discapacidad en 10 grupos diferentes, que se detallan a continuación:

DISCAPACIDAD FÍSICA

- Personas con deficiencias en los miembros superiores
- Personas con deficiencias en los miembros inferiores
- Personas con limitaciones en la columna
- Personas con deficiencias en el Sistema Nervioso Central
- Personas con deficiencias de tipo Orgánico.
- Personas con otras enfermedades profesionales

DISCAPACIDAD PSÍQUICA

- Personas con deficiencias de tipo intelectual
- Personas con deficiencias de tipo mental

DISCAPACIDAD SENSORIAL

- Personas con deficiencias visuales
- Personas con deficiencias auditivas

Deficiencias en los Miembros Superiores²⁸:

Limitación funcional MSI (28), Amputación o agenesia de MSI (9), limitación funcional MSE(7), Monoplejía de MSI (5), Monoplejía de MSI (5), Amputación o agenesia de MSD (1)

Las 18 personas pertenecientes a este grupo realizaron un total de 81 demandas, lo que supone una media de 4,5 ocupaciones solicitadas por persona desempleada, la segunda más alta, como veremos más adelante. **Ordenanzas y conserjes, recepcionistas y telefonistas, cajeros y dependientes de comercio** son los puestos que, por este orden, obtienen un mayor número de demandas, entre 15 y 7. Todas estas ocupaciones tienen como denominador común su escaso nivel de especialización y su pertenencia al sector de atención al público.

Con una frecuencia de entre 4 y 3 se sitúan las ocupaciones de: jardinero, peón industrial, operario de máquinas envasadoras, vigilantes y trabajadores del sector textil no cualificados.

Los puestos de trabajo que no requieren cualificación o en los que ésta es muy escasa son los dominantes, concretamente suponen el 52%²⁹ de las demandas de este grupo. El resto son ocupaciones que recogen una o dos demandas y entre ellas podemos distinguir dos grupos de profesiones:

- trabajadores sin cualificación: peón agrícola, peones de la construcción, lavandería etc.
- trabajadores especializados: soldador, pintor carpintero, electricista, camarero, instalador de equipos...

Las demandas para ocupar puestos de trabajo que requieren titulación universitaria³⁰ son muy escasas en este grupo: una de técnico administrativo y otra de profesor, solamente suponen el 2,5% de las demandas registradas.

Deficiencias en los Miembros Inferiores

Limitaciones funcionales de MID (55), Limitaciones funcionales de MII (34), Monoplejía de MID (13), Hemiplejía y hemiparesia (7), Amputación o agenesia de MII (7), Paraplejía y paraparesia (4), Limitaciones funcionales de MID (1)

Las 29 personas desempleadas que pertenecen a este grupo, se han inscrito en un total de 117 ocupaciones. Lo que se traduce en una media de solicitud de cuatro ocupaciones

²⁸ El recuadro que aparece al inicio de cada tipo de discapacidad nos señala las deficiencias concretas y el número de demandas realizadas por las personas que tienen éstas, lo que nos permite comprobar el grado de heterogeneidad de cada colectivo. Para conocer el número de demandas de cada ocupación por tipo de deficiencia consultar los anexos.

²⁹ El poder contar con el puesto concreto demandado y los dos primeros códigos de acuerdo a la CNO nos ha permitido separar las demandas de operarios, de oficiales y artesanos. De los tres tipos de ocupaciones los operarios requieren una cualificación menor y ya hemos visto que son más frecuentes, por lo que hemos considerado más oportuno incluirlos en nuestro “porcentaje de puestos con nula o escasa cualificación”.

³⁰ En este porcentaje se incluye las ocupaciones que comienzan con los dígitos 1,2 y 3 en la CNO.

por persona. Recordemos que en la oficina de empleo cada desempleado puede registrarse en un máximo de 5 profesiones.

Ordenanzas y conserjes, cajeros y dependientes y peones industriales son las profesiones más solicitadas con un número de demandas entre 25 y 8. Con cinco y cuatro demandas nos encontramos con ocupaciones muy variadas tanto por el sector de actividad al que pertenecen, como por el nivel de cualificación que requieren: vigilantes, diseñador gráfico, electricista, embalador, administrativo, jardinero, personal de limpieza, mozo de almacén y técnico en instalación y mantenimiento electrónico.

Aunque el porcentaje de las demandas sin cualificar es más de la mitad, concretamente el 52%, **las personas con discapacidad en los miembros inferiores destacan por ocupar el segundo lugar dentro de las minusvalías de tipo físico en cuanto a presencia de demandas con mayor cualificación: el 9,4%**. Estas ocupaciones con un mayor nivel de cualificación son las siguientes: diseñadores gráficos, delineantes técnicos, técnicos en instalación y mantenimiento electrónico, decoradores y vendedores técnicos.

Deficiencias en el Sistema Nervioso Central

Otras alteraciones del sist nerviosos muscular (35),
Lesiones de nervios periféricos (12), Vértigos (5)

Las personas con deficiencias relacionadas con el sistema nervioso central son 11 y han solicitado un total de 54 ocupaciones, lo que convierte a este grupo en **el único que como media agota las 5 categorías laborales en las que se permite registrar como máximo a las personas demandantes de empleo, lo que podemos considerar un síntoma de una postura más activa hacia la búsqueda de empleo**³¹.

Otra característica distintiva de las personas que padecen este tipo de discapacidad es que son el único grupo donde una ocupación con un nivel medio de especialización profesional, como es la de administrativo, obtiene el mayor número de demandas, un total de seis, junto con el personal de limpieza. Le siguen recepcionistas, ordenanzas, cajeros y dependientes, embaladores y peones industriales, como las profesiones más solicitadas (entre 5 y 3 demandas).

Además, los puestos que requieren una mayor cualificación obtienen en esta categoría de deficiencias en el sistema nervioso central, la mayor representación, no solamente en cuanto a la discapacidad física se refiere, sino en el conjunto de personas con discapacidad. Son profesiones como profesor, abogado, secretario de dirección, técnico administrativo, organización y administración de empresas.

Este grupo se caracteriza también por obtener el porcentaje más bajo de demandas de puestos sin cualificar, el 43% sobre el total.

Esta relativa mejor posición de las personas con deficiencias en el sistema nervioso central en cuanto a su especialización profesional, podría explicarse porque son discapacidades en su mayoría adquiridas, lo que ha permitido a estas personas acceder en igualdad de condiciones a los recursos educativos, puesto que en estos momentos no padecían ningún tipo de discapacidad.

³¹ Es un hecho constatado que existe un gran desconocimiento no sólo en las personas desempleadas con discapacidad sino en la población desempleada en general de las opciones de inscripción desde las oficinas de empleo

Deficiencias en la Columna

Otras alteraciones del sist osteoarticular o conjuntivo (47),
Otras alteraciones de la columna vertebral (40), Escoliosis
(17), Cifosis (7).

Las 28 personas desempleadas con deficiencias en la columna han realizado un total de 112 demandas, es decir, se han inscrito como media en un total de 4 profesiones por persona. **Ordenanzas y conserjes, peones industriales, cajeros y dependientes, limpieza, auxiliar de enfermería y recepcionistas/telefonistas** son, por este orden, las ocupaciones más demandadas con un número comprendido entre 17 y 7 registros. Entre 5 y 3 demandas nos encontramos con camareros, cocineros, embaladores, carpinteros, celadores, administrativos y mozos de almacén.

Solamente los puestos con nula o escasa cualificación suponen la mitad de todas las ocupaciones solicitadas. Los puestos más cualificados representan el 5,4% del total de las demandas de este grupo: animador, profesor, restaurador de obras de arte y gerente de empresa.

Deficiencias Mentales:

Neurosis (45) y Psicosis (35)

Son 22 las personas desempleadas con una deficiencia de tipo intelectual. En conjunto se han inscrito en un total de 88 ocupaciones, lo que supone una media de cuatro profesiones elegidas por persona. **Peón industrial, jardinero, peón agrícola, auxiliar de enfermería, ordenanza, administrativo y personal de lavandería** son las profesiones más elegidas con entre 10 y 6 solicitudes cada una.

En un segundo termino, entre 5 y 3 registros: limpieza, peón de la construcción, embalador, mozo de almacén y cajeros y dependientes. Profesores y decoradores, profesiones que requieren más formación, suponen solamente el 2,3% de las demandas. Por el contrario, el porcentaje de trabajos sin cualificar representan el 56% de las ocupaciones solicitado por este grupo.

Deficiencias Intelectuales

Retraso mental (19)

Las ocho personas inscritas con deficiencia intelectual solamente se han registrado en 19 ocupaciones, lo que supone una media de dos demandas por persona. Tanto el exiguo número de personas inscritas como las escasas demandas que solicitan nos indican que este grupo tiene una posición menos activa en la búsqueda de empleo.

Personal de lavandería, peones de la construcción y operarios de máquinas son las ocupaciones más demandadas. Este grupo también se caracteriza por obtener el porcentaje más alto de puestos de trabajo con nula o escasa cualificación: un 79%.

Deficiencias Auditivas:

Otras alteraciones audición/lenguaje (29),
Hipoacusias (23), Sordera (9), Sordomudez (2)

Las 17 personas con deficiencias de tipo auditivo inscritas en las oficinas de empleo han solicitado 64 ocupaciones, lo que se traduce en un promedio de 3,8 ocupaciones solicitadas por persona. **Ordenanza, peón industrial, embalador, auxiliar de enfermería y celador son por este orden las profesiones más demandadas.** Se han demandado entre 9 y 4 ocasiones. Con 3 y 2 demandas dominan los puestos con mayor especialización profesional: personal técnico y administrativo, técnicos de laboratorio y calidad, cajeros y dependientes, carpinteros, operarios de máquinas y restaurador de obras de arte.

En general, podemos decir que en las personas con discapacidad auditiva se advierte una mayor proporción de ocupaciones que requieren especialización profesional. Prueba de esto es que las ocupaciones con escasa o nula cualificación suponen el 50%, uno de los porcentajes más bajos. **Además, las profesiones que requieren titulación universitaria para su desempeño alcanzan el 14% del total, la presencia más alta junto, como veremos, con el grupo de personas con deficiencias visuales.** Éstas son las siguientes: administración y dirección de empresas, restaurador de obras de arte, técnico en documentación sanitaria, técnico de calidad y animador.

DEFICIENCIAS VISUALES

Otras enfermedades del aparato de visión (73),
Defectos graves de la visión (28),
Enfermedades degenerativas oculares (9)

Las personas con una discapacidad de tipo visual inscritas como desempleadas son 27 y en conjunto se han inscrito en han solicitado una media de 4,3 ocupaciones por persona, una de las más altas. **Ordenanza, recepcionistas y telefonistas, auxiliar de enfermería y similares, peón industrial y cajeros y dependientes, son los puestos que más demandas recogen,** concretamente entre 9 y 5. Conductor, administrativo, jardinero, limpieza, mozo de almacén y peón de la construcción obtienen cuatro solicitudes por ocupación.

Los desempleados con deficiencias de tipo visual se caracterizan por ser el grupo de personas con discapacidad con una proporción más baja de demandas de puestos sin cualificación, estos solamente representan el 45% de todas las ocupaciones solicitadas. Los puestos con mayor nivel de cualificación suponen el 14%, la proporción más alta junto con la discapacidad auditiva y son los siguientes: **abogados y asesores, profesor, psicólogo, analista-programador, orientador profesional, organización y planificación de personal, técnico de laboratorio.**

Deficiencias de Tipo Orgánico

Epilepsia (24), Enfermedades crónicas del aparato digestivo (21), Otras alteraciones del aparato digestivo (15), Otras alteraciones del aparato respiratorio (15), Otras alteraciones del aparato cardiovascular (11), Insuficiencia renal (9), Valvulopatías (9), Enfermedad hipertensiva (8), Enanismo (7), Otras alteraciones del sist endocrino-metabolico (6), Otras alteraciones del sistema hematopoyético (6), Isquemia cardiaca crónica (6), Leucemias (6), Enfermedades obstructivas bronco pulmonares (5), Diabetes (4), Otras alteraciones del aparato genitourinario (3).

Como podemos apreciar en este grupo se encuentra una gran variedad de enfermedades crónicas y deficiencias, lo que le convierten en el más numeroso, tanto en personas como en demandas. Los 38 demandantes de empleo se han inscrito en un total de 158 ocupaciones, lo que se traduce en un promedio de 4,2 solicitudes por persona.

Ordenanzas y conserjes, peón industrial, limpieza, cajeros y dependientes y auxiliares de enfermería y similares son las ocupaciones más demandadas obteniendo entre 23 y 8 solicitudes. Con una frecuencia entre seis y cuatro demandas tenemos cocineros, embaladores, administrativos, jardineros, celadores, vigilantes y peones agrícolas.

A pesar de ser el grupo más numeroso y que más demandas registra, son escasos los puestos con cualificación superior. Nos encontramos con: enfermero, filólogo, vendedor técnico, restaurador de obras de arte, profesor y abogado; en su conjunto solamente suponen el 6,3% del total de ocupaciones demandadas.

Por el contrario, los puestos que requieren una menor cualificación representan el 59% de las profesiones en las que se registran las personas desempleadas con este tipo de discapacidad, lo que convierte a este grupo en el que obtiene una mayor proporción de demandas con escasa cualificación después de las personas con deficiencias intelectuales.

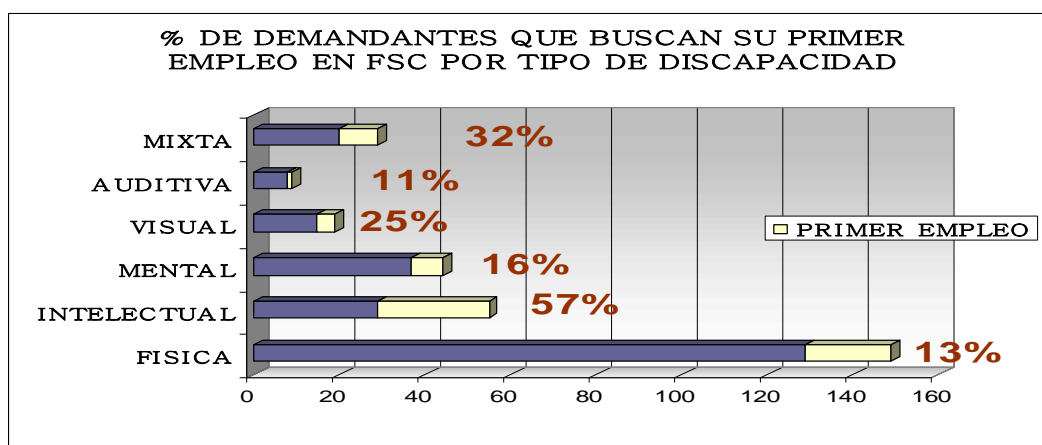
Otras enfermedades profesionales

En este grupo se encuadran un variado grupo de enfermedades o deficiencias que no han sido clasificadas en los grupos anteriores, en general podemos decir que son discapacidades provocadas por accidentes laborales y de tráfico, aunque no tenemos la información exacta de cuales son. **Ordenanzas y conserjes, limpiadores, jardineros, peones agrícolas e industriales y cajeros y dependientes** son los puestos más demandados, obtienen entre 10 y 6 solicitudes. En un segundo bloque, entre 5 y 4 demandas solicitadas, tenemos auxiliares de enfermería, mozos de almacén, peones de la construcción, conductores y embaladores. Los puestos con escasa cualificación predominan claramente con un 56%, por el contrario aquellos que requieren mayor preparación solo suponen el 3,4%.

4.3.4 Primer Empleo:

El 19% de las personas desempleadas inscritas en FSC en nuestra provincia demandan su primer empleo³², porcentaje más elevado que el del resto de las personas desempleadas que oscila en torno al 13%. Lo que puede ser un indicador de la mayor dificultad para acceder al empleo por parte de la población con discapacidad más joven.

Por sexos las mujeres acortan distancias con los hombres, a pesar de que sólo suponen el 37% de las personas con discapacidad desempleadas. Este porcentaje se eleva a un 44% cuando hablamos de las personas que se encuentran en situación de primer empleo, lo que nos indica su posición de desventaja en el mercado de laboral respecto a los varones que obtienen el 56%, y en el conjunto total de la población desempleada obtienen el 63%.



Fuente: Fundosa Social Consulting. Elaboración propia.

En el gráfico podemos apreciar cómo afecta el primer empleo en función del tipo de discapacidad: más de la mitad, en concreto, **el 57% de las personas que buscan trabajo y padecen una deficiencia de tipo intelectual, no tienen ningún tipo de experiencia laboral, es decir, se encuentran demandando su primer empleo.**

4.3.5 Inserción Laboral de las Personas desempleadas y con Discapacidad.

Los datos de FSC nos permiten conocer cuál es el porcentaje de ocupación de las personas activas con discapacidad que demandan sus servicios. Así, menos de la mitad de las personas con discapacidad que buscan empleo activamente se encuentran trabajando. Hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad acuden a FSC precisamente demandando un puesto de trabajo, por lo que éste es un porcentaje que experimenta fluctuaciones y que en el momento de elaboración del estudio se concreta en un 45%. Esta cifra desciende para las mujeres con un 37% y se incrementa para los hombres con un 49%.

	% INSERCIÓN LABORAL
FÍSICA	48,8%
INTELECTUAL	21,3%
MENTAL	32,3%
VISUAL	50%
AUDITIVA	81,8
MIXTA	45,3%

Fuente: Fundosa Social Consulting.

³² El porcentaje de las oficinas de primer empleo de personas discapacitadas es similar, aunque un poco menor, concretamente un 17%.

Por tipos de discapacidad los porcentajes de inserción laboral son muy significativos: **las personas con minusvalía auditiva se confirman como las que obtienen mejores resultados de acceso al mercado de trabajo con casi el 82% de personas ocupadas.** El segundo lugar lo ocupa las personas con deficiencias visuales con una tasa de inserción del 50%, seguidas de las físicas y la mixta.

Las personas con discapacidad mental e intelectual son las que tienen mayores dificultades para incorporarse a un puesto de trabajo con un 32% y 21%, respectivamente. De modo que el tipo de discapacidad determina de forma clara las posibilidades respecto al mercado de trabajo de la población con certificado de minusvalía. Entre estas posibilidades de empleo destacan dos alternativas:

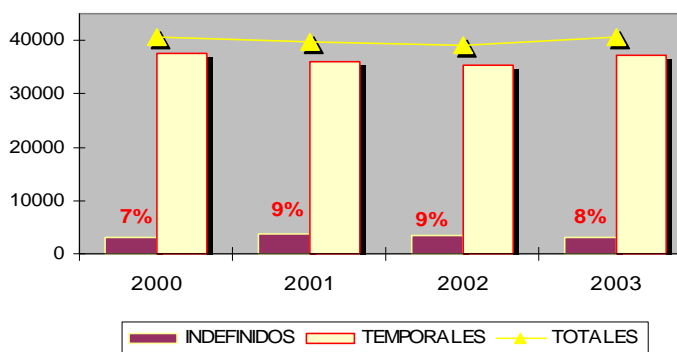
- **Los Centros Especiales de Empleo**, ya hemos comprobado cómo **en Palencia esta fórmula de empleo protegido adquiere una mayor importancia respecto al resto de las provincias de Castilla y León**³³. El 50%³⁴ de los contratos que se realizan a personas con certificado de minusvalía son para trabajar en centros especiales de empleo.
- **La Empresa ordinaria**, absorbe también un importante porcentaje de las contrataciones a personas con discapacidad. Sin embargo, los medios con los que contamos para realizar este trabajo, no nos permiten realizar un estudio de campo tan exhaustivo como requiere el profundizar en las características y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en las empresas privadas. A pesar de ello, no hay que olvidar que la empresa ordinaria, junto con los centros especiales de empleo, se configuran como las dos alternativas de empleo de mayor relevancia para las personas con discapacidad.

4.4 Mercado de trabajo y personas con discapacidad

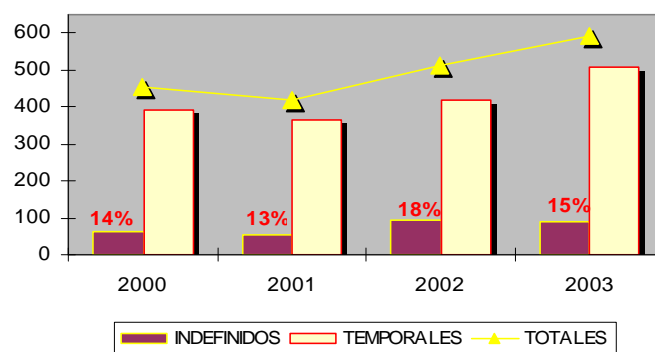
4.4.1 Ritmo de la contratación y localización de las contrataciones de personas con discapacidad:

Los datos de las oficinas de empleo nos muestran como la proporción de contrataciones a personas con discapacidad ha aumentado ligeramente en Palencia durante los años 2000 al 2003. Desde el 1% de los contratos anuales registrados en el 2000 al 1,5% del año 2003. Como podemos apreciar en el año 2001 y el 2002 se obtuvieron crecimiento interanuales negativos en el ritmo de contratación general, sin embargo, estos resultados negativos para la población con discapacidad sólo afectaron al año 2001 que es el único que obtiene un crecimiento negativo respecto al año anterior.

RITMO DE LA CONTRATACIÓN Y % DE CONTRATOS INDEFINIDOS (POBLACIÓN GENERAL)



RITMO DE LA CONTRATACIÓN Y % DE CONTRATOS INDEFINIDOS (PERSONAS CON DISCAPACIDAD)



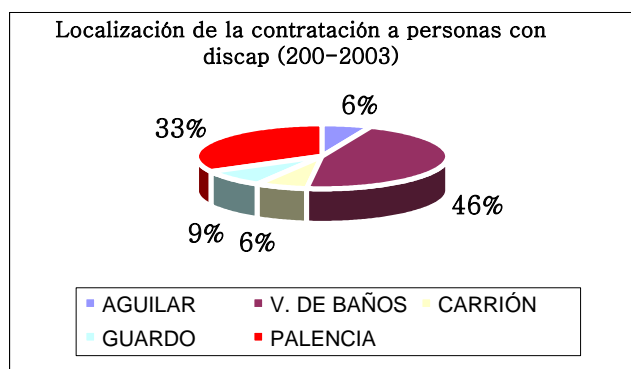
Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

³³ Ver Anexo 5.2 que refleja la distribución de la población ocupada con discapacidad usuaria de FSC en CyL por provincia.

³⁴ Por ejemplo en los años 2000 y 2001 los contratos en centros especiales de empleo suponen el 45% y el 55% de todas las contrataciones realizadas a personas con discapacidad en nuestra provincia.

También comprobamos cómo el **porcentaje de contratos indefinidos respecto al total de contratos es mayor entre las personas con discapacidad que en la población general**. Así, por ejemplo, en nuestro último año de referencia 2003, mientras que para el conjunto de todas las contrataciones el porcentaje de contratos indefinidos es de un 8%, para la población discapacitada asciende a un 15%.

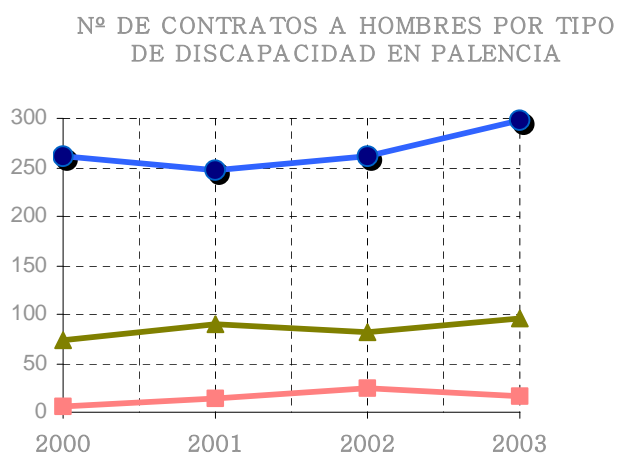
Esta mejor posición de las personas con discapacidad frente al resto de la población en cuanto a la mayor estabilidad de las contrataciones, podría deberse a los diferentes incentivos y subvenciones que el Ministerio de Trabajo aplica a las contrataciones cuando éstas van dirigidas a personas con discapacidad.



Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal. Elaboración propia.

La localización de las contrataciones en la provincia es otro rasgo distintivo de la población con discapacidad respecto a la población general. **Casi la mitad del volumen de contratos formalizados en los cuatro últimos años se han registrado en la Oficina de Venta de Baños**, lo que indica el importante peso de los centros especiales de empleo ubicados en la zona sur de la provincia. En total son 905 contrataciones que suponen el 46% de los contratos de la provincia. El segundo lugar lo ocupa la capital con el 33%, seguida muy de lejos por el resto de oficinas. En la población general es, lógicamente, la capital la que acumula el mayor volumen de contratos, exactamente la mitad de todos los que se han registrado en los últimos años en la provincia. La zona sur ocupa el segundo lugar con el 27% de las contrataciones.

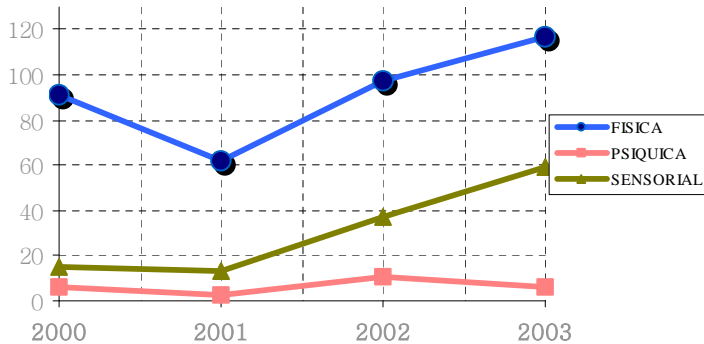
4.4.2 Contratos por sexo, edad, tipo de discapacidad y tipo de contrato



Al desagregar las contrataciones de las personas con minusvalía por sexo y tipo de discapacidad, comprobamos cómo los ritmos de crecimiento experimentan diferencias en función de estas dos variables. Los dos gráficos siguientes nos muestran el número de contratos realizados en nuestra provincia a mujeres y hombres con discapacidad en función de los tres grandes grupos de deficiencias: física, psíquica e intelectual.

Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

Nº DE CONTRATOS A MUJERES POR TIPO DE DISCAPACIDAD EN PALENCIA



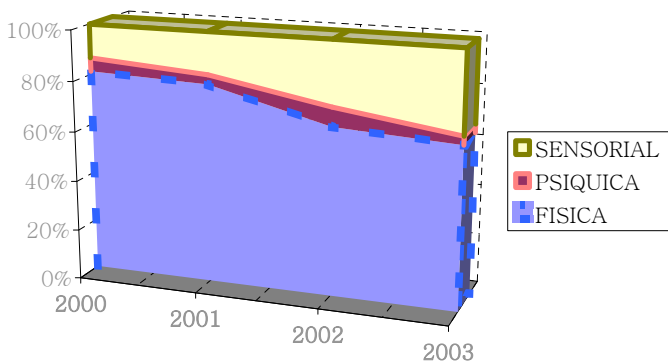
A primera vista comprobamos cómo el crecimiento interanual negativo que ya hemos visto en el ritmo de la contratación de personas con discapacidad que se produce en el año 2001, es consecuencia casi en exclusiva del descenso en los contratos realizados a las mujeres; que experimentan crecimientos interanuales negativos en todos los tipos de discapacidad, mientras que los hombres solo tienen un leve descenso en los contratos a personas con discapacidad de tipo físico.

- En las deficiencias de tipo físico, en líneas generales y, salvo los malos resultados del 2001, podemos decir que la tendencia es hacia el crecimiento tanto en los hombres como en las mujeres.
- En la discapacidad de tipo sensorial en los últimos años se aprecia un crecimiento en las mujeres, mientras que en los hombres podríamos hablar de estabilidad o estancamiento.
- La discapacidad intelectual obtiene en todos los años de nuestro análisis resultados muy exigüos, con un leve crecimiento en los hombres frente a las mujeres, si tomamos como referencia el año 2000.

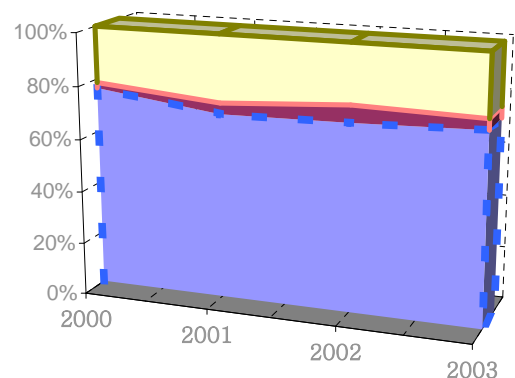
En cuanto a la proporción de los contratos por tipo de discapacidad, podemos apreciar cómo **las personas con discapacidad física son las que más porcentaje de contratos acumulan cada año**: muy cerca del 80% en los hombres.

En las mujeres se observa una disminución progresiva, descendiendo desde más del 80% del año 2000 al 64% del último año del que obtenemos datos, el 2003. Esta disminución se ha producido a favor de las contrataciones a personas con deficiencias de tipo sensorial que, por el contrario, se han ido incrementando pasando del 13% en el año 2000 al 32% en el año 2003.

% CONTRATOS DE MUJERES POR TIPO DE DISCAPACIDAD (PALENCIA PROVINCIA)



% DE CONTRATOS DE HOMBRES POR TIPO DE DISCAPACIDAD (PALENCIA PROVINCIA)

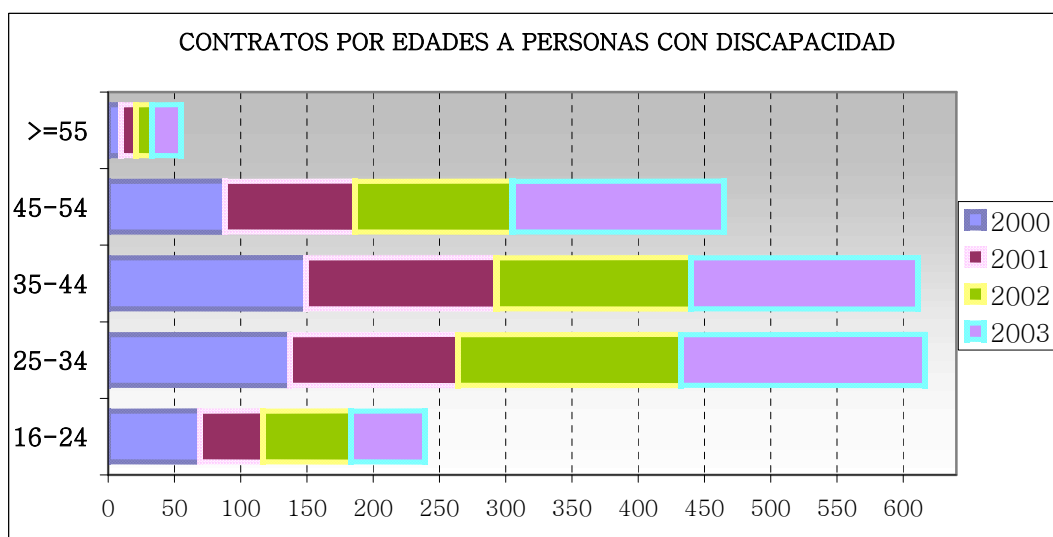


Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

En último lugar se sitúan las contrataciones a personas con discapacidad psíquica que obtienen una media de entre el 4 y el 5% , siendo sensiblemente mayores en la población femenina.

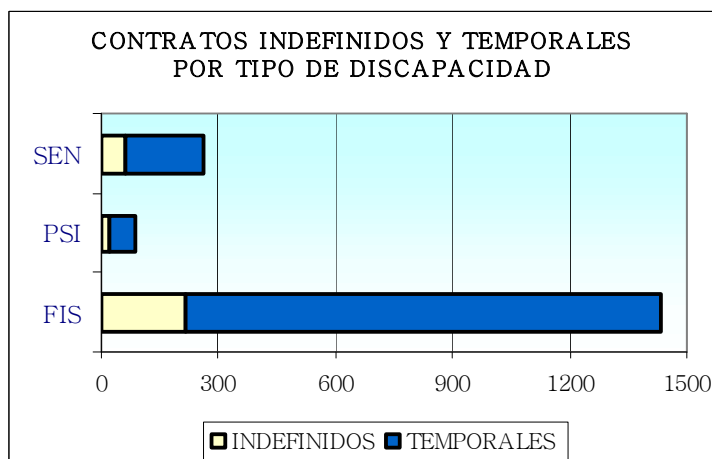
Por tipo de discapacidad comprobamos cómo **los contratos realizados a personas con deficiencias de tipo físico, suponen más de dos tercios del total de las contrataciones a personas con discapacidad.** En las mujeres este porcentaje disminuye sensiblemente. Así por ejemplo en el año 2003 para las mujeres suponen el 64% de las contrataciones y los hombres el 72%.

En cuanto a los contratos registrados por grupos de edad, en el gráfico siguiente comprobamos cómo las franjas de edad intermedias son las que más colocaciones registran, en primer lugar los jóvenes entre 25-34 años, seguidos muy de cerca por las personas entre 35 y 44 años . El tercer lugar es para las edades comprendidas entre 35 y 45 años de edad. Le siguen los más jóvenes, con edades entre 16 y 24 años, y en ultimo lugar, y a mucha distancia, los mayores de 55 años.



Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo. Elaboración propia.

Si desagregamos los contratos indefinidos y temporales se aprecian algunas diferencias en función del tipo de deficiencia. Los tipos de discapacidad que registran menores contrataciones, como es el caso de las de tipo psíquico y sensorial, obtienen un índice de estabilidad sensiblemente mayor en la contratación en proporción con los contratos que registran.



Fuente: Observatorio Ocupacional del SPE. Elaboración propia

Cada 5 contratos realizados a personas con discapacidad física 4,2 son temporales, cifra que disminuye al 3,7 en el caso de los psíquicos y 3,8 en el de los sensoriales. Diferencias muy leves debido a la escasa proporción de contratos para personas con discapacidad sensorial y sobre todo psíquica.

En general el índice de temporalidad disminuye sensiblemente con la edad.

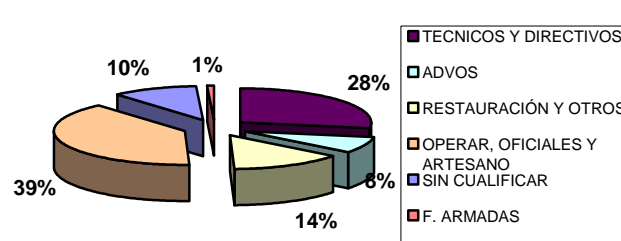
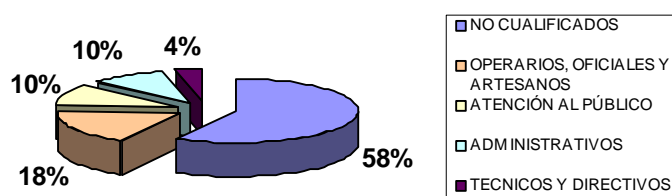
4.4.3 Las personas con discapacidad ocupadas

El 75% de los usuarios de FSC que se encuentran trabajando son hombres, lo que nos indica las escasas oportunidades de las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo. Por edades son las personas que cuentan entre 26 y 45 años aglutinan el 70% del conjunto de población con discapacidad ocupada. Analizando los tipos de ocupaciones en las que trabajan las personas con discapacidad de Palencia, observamos las diferencias que se producen con el resto de la población ocupada. Los siguientes gráficos comparan la distribución de la población ocupada de Palencia total con la de las personas con discapacidad ocupadas de la misma provincia³⁵.

El 58% de las personas con discapacidad y usuarias de FSC tienen un trabajo que no requiere ningún tipo de cualificación, frente al 10% del resto de la población.

PERSONAS OCUPADAS CON DISCAPACIDAD

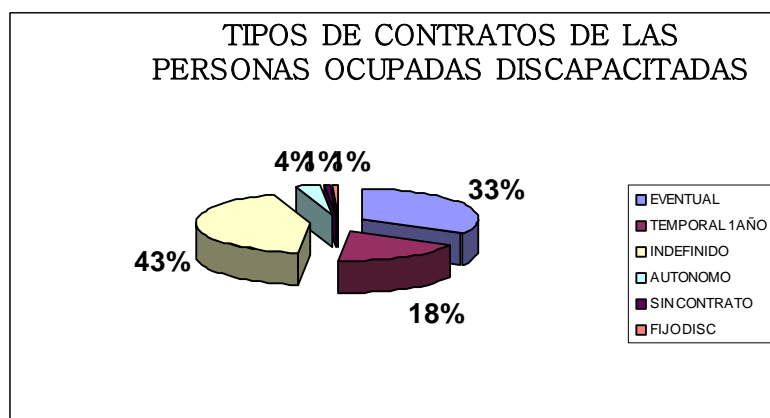
PERSONAS OCUPADAS DE PALENCIA



Fuentes: Fundosa Social Consulting y Censo de Población y Viviendas 2001. Elaboración propia.

Por tanto, uno de los aspectos donde se produce una mayor situación de inferioridad de las personas con discapacidad respecto al resto de la población, es su elevado índice de ocupación en el desempeño de puestos sin cualificar. Sin embargo, como ya hemos visto, según las valoraciones de FSC el 70% de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas están preparadas para optar a puestos que requieran algún tipo de especialización.

Entre las personas discapacitadas que se encuentran trabajando el tipo de contratación predominante es la indefinida: el 43% de las personas ocupadas y usuarias de FSC tiene un contrato de tipo indefinido.



Fuente: Fundosa Social Consultig. Elaboración propia.

³⁵ Como se puede comprobar no todos los grupos de ocupaciones son coincidentes pero sí la mayor parte de ellos.

El segundo lugar con un 33% es para las contrataciones de tipo eventual menores de un año y el 18% para los contratos temporales con duración de un año. Por último, las personas autónomas suponen el 4%. Si desglosamos el tipo de contrataciones por sexos, los porcentajes son muy similares, con una ligerísima ventaja para las mujeres en las contrataciones indefinidas y eventuales, y para los varones en los contratos temporales de un año de duración.

4.4.4 Los Centros Especiales de Empleo:

La Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos define en su art 42. los centros especiales de empleo como “aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

En virtud de los acuerdos del Ministerio de Trabajo con el FERMI, en el año 1997 se propone un Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad y se establece un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad en la plantilla de las empresas para que puedan ser calificadas como centros especiales de empleo.

Ya hemos visto que el volumen de puestos de trabajo creados por los centros especiales de empleo para las personas con discapacidad, es una de los rasgos que distinguen a Palencia del resto de provincias de Castilla y León. Dada la relevancia de esta fórmula de empleo, se decidió diseñar un breve cuestionario entre los centros especiales de empleo que nos permitiese conocer las características más esenciales de este tipo de trabajo protegido. En la provincia de Palencia se han contabilizado en el momento de realización de nuestro estudio un total de 12 empresas calificadas como centro especiales de empleo. O lo que es lo mismo, 12 empresas que cuentan con una plantilla de trabajadores configurada en su mayor parte por personas que tienen una discapacidad. Todas ellas han participado con la cumplimentación de nuestro cuestionario.

En su distribución territorial observamos su concentración en la zona sur de la provincia que es la que cuenta con una mayor actividad económica: cuatro de ellos se encuentran en la capital , uno en Venta de Baños , dos en Villamuriel de Cerrato, Grijota y San Cebrián de Campos. El resto se encuentran en la zona norte, en los municipios de Guardo y Santibáñez de la Peña.

En conjunto estas empresas proporcionan empleo a 341 personas, lo que supone que el 6% de la población con discapacidad y en edad de trabajar de Palencia lo hace en esta modalidad de empleo. Agrupando las empresas por intervalos de trabajadores apreciamos mejor cómo se distribuye el empleo en este tipo de empresas.

Nº DE TRABAJADORES	C.E.E	% EMPLEOS
Entre 1 y 9	4	6%
Entre 10 y 25	5	23%
Entre 25 y 50	2	27%
Más de 50	1	44%
TOTAL	12	100%

Así, solamente **un centro especial de empleo aglutina el 44% de los empleos de toda la provincia en esta modalidad de acceso al mercado de trabajo, al contar con un total de 150 personas.**

Con un intervalo de trabajadores entre 25 y 50 contamos con dos empresas, que suponen el 27% de los empleos. En el intervalo entre 10 y 25 personas con discapacidad trabajando encontramos el mayor número de empresas, un total de cinco, que suponen el 23%. Y entre 1 y 9 trabajadores contamos con cuatro empresas que solamente suponen el 6% del total de los empleos de la provincia.

En cuanto a actividades específicas de estas empresas constituidas como centros de trabajo podemos distinguir dos grandes sectores:

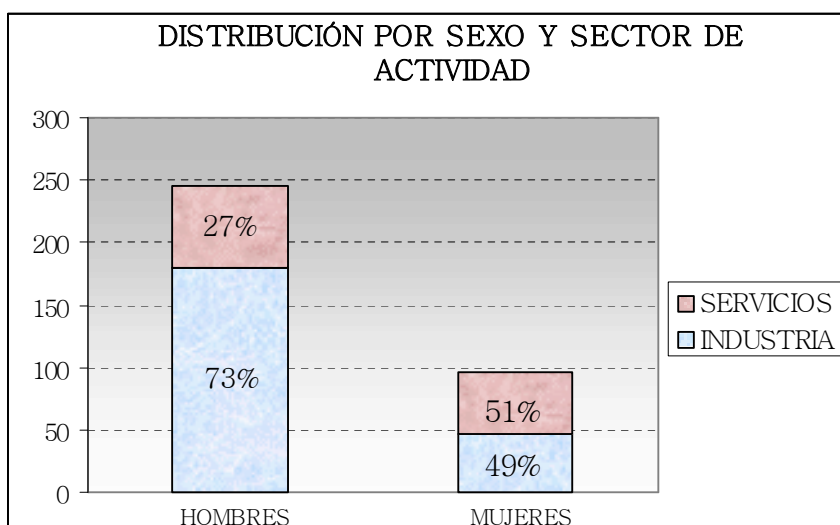
→ Sector manufacturero o de transformación de productos, en este tipo destaca el sector agroalimentario por el volumen de empleo que **genera, aunque también nos encontramos otros sectores como el textil, sanitario e iluminación. El 67% de las personas contratadas se registran en el sector industrial.**

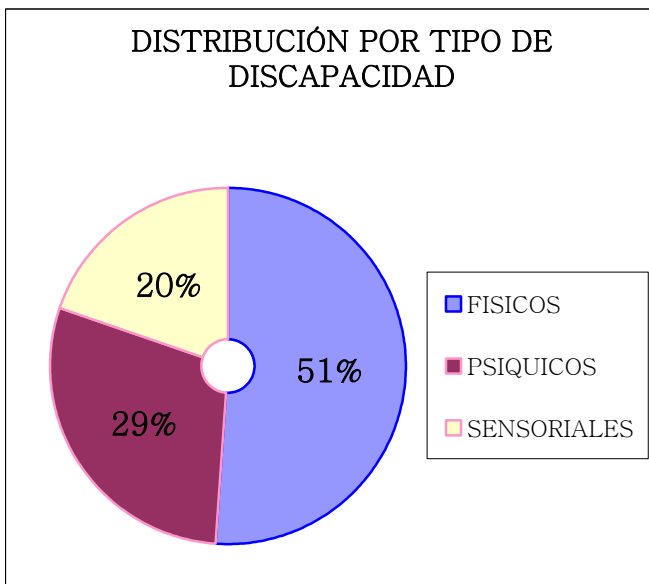
→ Sector servicios, en los que predominan las actividades de limpieza, lavandería y jardinería. Aunque también tiene presencia el sector transporte y la fotografía. **El 33% de las personas contratadas se encuentran trabajando en el sector servicios.**

En cuanto a la distribución por sexo de las personas que trabajan en este tipo de centros, comprobamos cómo **el predominio de los hombres se acentúa más en esta modalidad de empleo: el 72% son hombres frente al 28% de mujeres.**

En cuatro de las 12 empresas la totalidad de la plantilla está compuesta por varones. Y solamente en un centro especial de empleo el porcentaje de mujeres supera al de los hombres. Las actividades de limpieza, confección y lavandería son las que agrupan el mayor porcentaje de población femenina.

Respecto a la distribución por sexo y sector, el 73% de los hombres se ocupan en actividades del sector industrial, mientras que la ocupación de las mujeres se distribuye de forma más equitativa entre las actividades de servicios y las industriales.



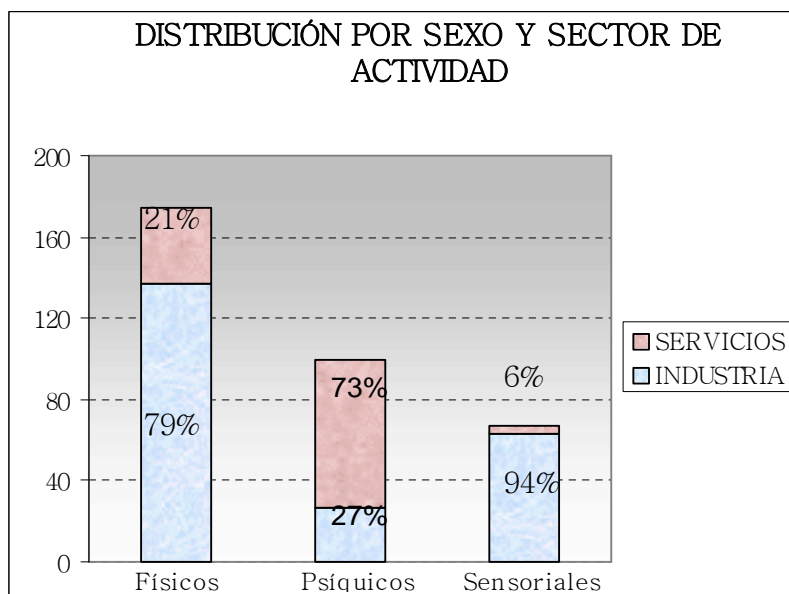


Por tipo de discapacidad, el primer lugar lo ocupan las personas con una discapacidad física, que suponen la mitad, concretamente el 51% de la plantilla de los centros especiales de empleo de la provincia de Palencia.

El segundo lugar lo ocupan las personas con una deficiencia de tipo psíquico, con un 29%, lo que nos indica la importancia de esta modalidad empleo para este grupo que, como ya hemos señalado, tiene unas tasas de inserción laboral extremadamente bajas.

En tercer y último lugar es para las personas con discapacidad sensorial que suponen el 20%.

Como podemos apreciar en el siguiente gráfico el sector servicios es el que absorbe a la gran mayoría de personas con discapacidad psíquica que trabaja en los centros especiales de empleo, mientras que en el caso de las personas con discapacidad física y sensorial son las actividades de tipo industrial las que emplean a un mayor porcentaje de personas.



Los centros especiales de empleo se conciben como una fase de transición que permite a los trabajadores con discapacidad su inserción en el mercado de trabajo ordinario; la realidad nos muestra cómo en la práctica son burbujas que proporcionan empleo a las personas con certificado de minusvalía.

OCUPACIONES DE MAYOR A MENOR PRESENCIA

PEÓN	49,7%
OPERARIOS	22,8%
CARRETEROS	7,0%
TÉCNICOS	5,6%
ADMINISTRATIVOS	3,2%
MOZOS Y AYUDANTES	2,3%
ENCARGADO	2,0%
OFICIALES	1,5%
VIGILANTES	1,5%
PERSONAL LIMPIEZA	1,2%
REPARTIDOR	1,2%
CUIDADOR	0,6%
COMERCIAL	0,3%
INFORMÁTICO	0,3%
JEFE DE FABRICA	0,3%
TELEFONISTAS	0,3%
DIRECTOR DE CALIDAD	0,3%

Respecto al tipo de contrataciones, **el 73% de las personas que trabajan en los centros especiales de empleo lo hacen con un contrato de tipo indefinido.** Solamente el 27% posee un contrato de tipo temporal.

Esta estabilidad que parece que nos muestran los datos de contratación en los Centros Especiales de Empleo, en realidad tiene mucho que ver con el momento de recogida de la información. Diciembre y abril son dos meses que se caracterizan en el mercado de trabajo palentino por registrar menos contrataciones debido a las fluctuaciones de tipo estacional³⁶

Con casi toda seguridad si los datos hubiesen sido tomados en meses con una mayor contratación, como por ejemplo julio u octubre, el porcentaje de contrataciones temporales se hubiese incrementando de forma considerable³⁷.

Aunque ya hemos visto que las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a esta modalidad de empleo, no se observan diferencias por tipo de contrato entre sexos: los índices de temporalidad entre hombres y mujeres muy similares. Los centros especiales de empleo nos detallaron los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores con discapacidad. La mitad trabaja de peón o en puestos similares. En la tabla podemos apreciar la distribución porcentual de cada tipo de ocupación.

En la encuesta pedimos a las empresas calificadas como centros especiales empleo que nos señalaran cual era la retribución que más predomina entre las personas con discapacidad. En general las retribuciones más frecuentes se encuentran ligeramente por encima del salario interprofesional, aunque en algún caso son inferiores. El salario que perciben en líquido oscila entre los 430 € y 670 €, siendo el promedio de 547€.

Respecto a aquellas retribuciones que se encuentran por debajo del salario mínimo interprofesional, es muy probable que se deban a los contratos de bajo rendimiento. Para que se produzca este tipo de contrato debe existir una certificación de los equipos de valoración de la Junta de Castilla y León, que consideren que el trabajador con discapacidad, aun

³⁶ López Díaz, J. “El Mercado de Trabajo del Municipio de Palencia: Coyuntura y Tendencias”, estudio realizado para el Observatorio de Empleo y Desarrollo Local en el año 2001.

³⁷ Por otro lado el número de contratos indefinidos en las oficinas de la capital y Venta de Baños, donde se encuentran localizados la mayor parte de estas empresas no muestran, por ejemplo como en el año 2003 las contrataciones temporales realizadas a personas con discapacidad ascendieron a un total de 424, mientras que el conjunto de centros especiales de empleo a diciembre de 2004 solamente cuenta con 51 personas trabajando con contratos indefinidos.

prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%. En este caso el salario podrá disminuir un 25% del salario. Este tipo de contratos se realizan en la mayor parte de los casos a personas con discapacidad intelectual.

V CONCLUSIONES

El presente estudio se ha realizado tomando como base a las personas con discapacidad en edad laboral residentes en la provincia de Palencia, y se ha llevado a cabo durante los años 2004 – 2005.

A lo largo del estudio nos hemos encontrado con distintos **problemas** que queremos señalar, así como aportar una serie de recomendaciones de mejora.

El primero se refiere a las **clasificaciones** utilizadas para englobar a este colectivo, las cuales han ido variando profundamente a lo largo del tiempo. Incluso las actuales clasificaciones son mejorables.

Sería necesario ahondar en una clasificación que fuese de utilidad, fundamentalmente en dos sentidos: por un lado, a nivel del trabajo diario con la persona con discapacidad que sirva para delimitar correctamente sus capacidades y potencialidades, así como sus carencias y, por otro lado, que sea una clasificación lo suficientemente detallada como para que a nivel estadístico nos permita obtener información útil para conocer más profundamente dicho colectivo, establecer pautas de intervención ante situaciones que afecten a determinados grupos, etc y que supere los problemas de las actuales clasificaciones como es el solapamiento entre categorías de discapacidad.

En la introducción comentábamos que otros estudios no delimitan la población objetivo en función de la posesión o no de la condición legal de minusválido, aunque para este estudio es imprescindible acreditar dicha condición.

Podríamos remarcar el hecho diferencial entre la consideración y oportunidades de las personas poseedoras de **certificado de minusvalía** respecto de las personas con alguna discapacidad pero sin reconocimiento legal o con una valoración administrativa inferior al 33%.

Así, encontramos que la obtención del “grado de minusvalía” determina el acceso a recursos concretos y confiere, a su vez, identidad social. Esta consideración puede tener un doble efecto negativo. El primero, el rechazo por parte de algunos poseedores del certificado de minusvalía a dicho documento, y el segundo, al ser un baremo relativo, deja fuera del “sistema” a personas que bajo otros enfoques sí serían consideradas personas con discapacidad.

Si hacemos una lectura más positiva, nos encontramos con que la obtención de dicha condición legal ha ayudado a muchas personas con discapacidad, no sólo en el ámbito económico (pensiones, exenciones de impuestos, etc) sino también en el ámbito personal y laboral, ya que les ha abierto puertas que de otro modo permanecerían cerradas y les ha permitido acceder a recursos que quedarían fuera de su alcance sin ese documento.

Otro gran problema que nos encontramos es el del lenguaje dentro del mundo de la discapacidad. El **lenguaje** muestra actitudes respecto al objeto/sujeto al que nos referimos y

en el caso del colectivo de personas con discapacidad, es aún más patente. El lenguaje condiciona nuestra percepción de la realidad, y por ello es importante incidir en su adecuada y correcta utilización. Esta falta de conocimiento que puede ser la causa, o al menos un factor, del uso inadecuado del mismo para referirse a las personas con discapacidad, dificulta el diseño de estrategias de intervención más adecuadas, de políticas sociales y de empleo más acordes con las características de este colectivo.

Por ello, sería recomendable una mayor concienciación, no sólo de los medios de comunicación, sino también de cada uno de nosotros, respecto al uso apropiado del lenguaje.

Una vez reflejados los problemas encontrados a la hora de realizar este estudio, pasamos a analizar las conclusiones obtenidas estadísticamente.

El 5,5% de la población en edad de trabajar de la provincia de Palencia tiene reconocida una minusvalía igual o superior al 33%. Este dato supone en cifras absolutas un total de 6.180 personas y nos permite afirmar que Palencia es una de las provincias de Castilla y León donde las personas con discapacidad adquieren un mayor protagonismo en el conjunto de la población comprendida entre 16 y 64 años, esto es, de las personas que por su edad están en disposición de participar en la actividad económica provincial.

El primer rasgo que caracteriza a las personas con discapacidad como colectivo es, sin duda, su heterogeneidad. La variabilidad y complejidad de las dimensiones –médicas, sociofamiliares, culturales y psicológicas- que intervienen en cada individuo y que tienen como resultado el reconocimiento de algún tipo de minusvalía producen en la práctica diferentes situaciones en las personas.

Esta idea de la diversidad y multidimensionalidad del fenómeno de la discapacidad, está presente a lo largo de este estudio aunque no pueda reflejarse en todo momento en los datos estadísticos que, por un lado e inevitablemente, resumen a veces demasiado la realidad que pretendemos estudiar, pero por otro nos han permitido dibujar los trazos más destacados de la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado laboral.

En este sentido, para perfilar la radiografía de la población con discapacidad y en edad de trabajar de Palencia hemos combinado cinco variables con los siguientes resultados:

- **Sexo**: el predominio de los hombres es claro, se produce en todos los grupos de edad y en todos los tipos de deficiencias. Lo que se traduce en 3.584 hombres con discapacidad, que suponen el 62% de toda la población con discapacidad y en edad de trabajar, frente a las 2.326 mujeres que representan el 38%.
- **Edad**: la población con discapacidad en edad laboral aumenta conforme avanza la edad con respecto a la población general de la provincia, obteniendo su máxima cota entre los grupos más maduros, entre los 40 y 50 años.
- **Deficiencias**: el retraso mental es el tipo de deficiencia que más discapacidades produce en Palencia entre la población en edad de trabajar, seguida de las deficiencias de tipo osteoarticular y los trastornos mentales. Aunque por grandes grupos hay que decir que el conjunto de deficiencias de tipo físico aglutinan a la mitad de las personas con discapacidad en edad de trabajar.

- **Territorio**: ligero predominio de las zonas rurales frente a la capital, donde se incrementan tanto en números absolutos como en prevalencia las personas con certificado de minusvalía. Por grupos de edad destaca la mayor presencia de varones entre 40 y 50 años con discapacidad en las zonas rurales. Las personas con discapacidades psíquicas se concentran en mayor proporción en la ciudad y las enfermedades crónicas se convierten en la deficiencia que padecen más individuos en las zona rurales.
- **Situación laboral**: destaca que un 66% de la población con discapacidad está desempleada, y solamente el 34 % se encuentra trabajando.

La baja tasa de actividad de las personas con discapacidad tiene como consecuencia que el **perfil de la población activa** (aquellas personas que se encuentran trabajando y/o buscando activamente empleo) **con discapacidad**³⁸ experimente significativas variaciones con el de la población en edad de trabajar.

Así, el tipo de discapacidad es una de las variables en torno a la que encontramos más diferencias, convirtiéndose por tanto en uno de los factores que más influye tanto en la disponibilidad para trabajar como en las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

En cifras absolutas el predominio de las personas con discapacidad de tipo físico entre la población activa con discapacidad es claro, representan más de la mitad de todas las personas activas (56%), seguida de las personas con una discapacidad psíquica mental (12,2%), y la discapacidad psíquica intelectual (9,3%).

Sin embargo, si tenemos en cuenta la proporción de población en edad de trabajar de cada tipo de discapacidad, son las personas con una discapacidad de tipo auditivo las que muestran una actitud mas activa hacia el trabajo. En el otro extremo se sitúan las personas con una discapacidad intelectual que muestran con diferencia una actitud menos activa.

La distribución por sexo también experimenta variaciones respecto a la población en edad de trabajar, el predominio de los varones se agudiza más entre la población activa con discapacidad –(el 69% son hombres y el 31% mujeres), lo que nos indica la menor disposición de las mujeres con discapacidad para el trabajo, como sucede con el resto de la población.

Respecto a la edad, el mayor número de personas activas se aglutina en torno a los 26 y 45 años, suponen el 63% de las personas activas con discapacidad.

El análisis de la situación familiar de las personas con discapacidad activas nos muestra cómo los porcentajes de personas con cargas familiares son muy reducidos, salvo en el caso de las personas con discapacidad de tipo físico y auditivo.

Dentro de la población activa podemos encontrar dos situaciones diferentes: las personas **desempleadas** y aquellas que están **ocupadas**. En nuestro análisis hemos querido profundizar en las diferencias entre estos dos grupos que componen la población activa:

³⁸ Los datos se han tomado de los usuarios de los servicios de Fundosa Social Consulting.

En cuanto a **las personas con discapacidad desempleadas**, hemos centrado nuestro interés en dos variables fundamentales, que no únicas, en la inserción en el mercado de trabajo, como son el nivel de estudios y las ocupaciones demandadas.

La tremenda distancia entre el nivel académico de la población general y la población con discapacidad es un hecho que han mostrado diferentes estudios. Sin embargo, nuestros datos demuestran cómo esta distancia se acorta de forma considerable cuando nos restringimos a la población activa con discapacidad y, en nuestro caso, a la población desempleada. Así, el porcentaje de personas desempleadas que cuentan con estudios primarios es del 60%, y las personas que buscan trabajo con el apoyo de entidades especializadas, como es Fundosa Social Consulting, tienen estudios primarios un 77%. Aunque la situación de desventaja se sigue produciendo, no hay duda de que la motivación y el interés por trabajar son factores clave que incrementan el nivel académico, en nuestro caso de las personas con discapacidad.

Las discrepancias entre los diferentes tipos de discapacidad en relación con el nivel de estudios son también notables: mientras que las personas desempleadas con discapacidad visual obtienen porcentajes muy similares a los del resto de la población desempleada, las discapacidades de tipo físico e intelectual obtiene porcentajes mucho más elevados de personas con estudios primarios.

La relación entre el nivel de estudios y el tipo de ocupaciones demandadas por las personas que quieren trabajar es clara, de forma que a nivel general, podemos decir que entre las personas con discapacidad que se encuentran en desempleo se produce una mayor demanda de puestos sin cualificar en comparación con el resto de población desempleada. Así, mientras que el 24% de las personas desempleadas demandan un puesto de trabajo que no requiera ningún tipo de especialización, este porcentaje se incrementa al 30% para las personas desempleadas con discapacidad.

En cuanto a la **población con discapacidad ocupada**, uno de los aspectos más destacados es, sin duda, el elevado porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran trabajando en ocupaciones que no requieren ningún tipo de cualificación, porcentaje que asciende a un 58% frente al 10% de la población de Palencia que se encuentra en esta misma situación.

En relación con los centros especiales de empleo hay que añadir su especial relevancia como fuente de creación de empleo en la provincia de Palencia, en comparación con el resto de provincias de Castilla y León. Como aspecto positivo señalar la estabilidad en el empleo que en ellos se produce. Es decir, el 73% de las personas con discapacidad de Palencia trabajan en un centro especial de empleo con un contrato de tipo indefinido.

En general podríamos destacar dos conclusiones básicas en relación a los colectivos que presentan mayores dificultades de integración laboral en función de los datos estudiados:

- ❑ Las personas con discapacidad intelectual son sin duda las que obtienen la mayor posición de desventaja e indefensión frente al mercado laboral: menor tasa de actividad, porcentajes muy bajos de inserción laboral y muy altos de desempleo, escasa cualificación, etc . Si a esto añadimos que por grupos específicos de deficiencias éste es el más numeroso en Palencia, se deberían reforzar los recursos de integración laboral para las personas con este tipo de discapacidad.

- Las personas con discapacidad física se configuran como el grupo de personas más numeroso de población activa, pero también en el más heterogéneo, por lo que es difícil saber qué tipos de colectivos hacen que obtengan algunos de sus resultados negativos.. Sería, por tanto, muy útil obtener datos estadísticos más desagregados de este tipo de discapacidad.

En nuestro análisis de la situación de las personas con discapacidad respecto al mercado de trabajo, hemos intentado reflejar la relevancia de las **pensiones de incapacidad permanente y las pensiones no contributivas** como recurso económico y sus posible efectos en la inserción sociolaboral. En este sentido, las personas con una incapacidad permanente presentan un perfil con mayores dificultades de inserción laboral, así, son personas mayores de 45 años con un nivel de estudios muy escaso y con una discapacidad de tipo físico.

Por otro lado, si observamos a las personas beneficiarias de pensiones y con certificado de minusvalía, obtenemos dos tipos de conclusiones. Las referidas a **pensiones contributivas**, fruto de las incapacidades (incapacidad permanente total en su mayoría, o absoluta y gran invalidez) y las relativas a **pensiones no contributivas**.

En relación con estas últimas, los datos muestran un porcentaje de personas con discapacidad que si bien no es muy significativo sobre el total, podemos analizarlas según nuestra experiencia, por la influencia que su percepción provoca en los beneficiarios a la hora de buscar empleo.

Los perceptores de dichas pensiones se asocian a situaciones de desempleo, bien porque no hayan trabajado nunca o bien porque tras una experiencia laboral más o menos breve, están en paro. Esta situación se retroalimenta a sí misma, y se perpetúa en el tiempo, ya que coinciden dos circunstancias que restringen las posibilidades de integración laboral. Por un lado, una discapacidad previsiblemente bastante limitadora (atendiendo al porcentaje de menoscabo mínimo imprescindible para solicitar esta prestación, que es del 65%) y por otro lado, la reticencia a perder la pensión, hasta ahora incompatible con empleo dando como resultado la inmovilización de la persona de cara a la búsqueda de empleo. De este modo, la prestación contribuía, en no pocas ocasiones, a provocar el efecto contrario a la integración que persigue, al pretender garantizar unos ingresos mínimos, que por otro lado son absolutamente insuficientes, para propiciar la independencia económica dada su escasa cuantía. En junio de 2005 se ha producido una modificación legal que permite compatibilizar la pensión no contributiva con un salario, atendiendo a unos baremos.

La idiosincrasia de las **incapacidades permanentes**, fundamentalmente la valorada como total para la profesión habitual es distinta. Las principales diferencias se refieren primero a la cuantía (55% de la base reguladora mensual o diaria para el cálculo de cuotas a la Seguridad Social) y a la situación de partida del pensionista, se trata de un trabajador, cuya situación de deficiencia es sobrevenida, limitándole para seguir desempeñando el empleo que tenía.

Esta situación provoca inicialmente la reducción de ingresos del trabajador, que en principio no ha de suponer un problema, ya que la percepción de esta prestación puede mantenerse con los ingresos por empleo en profesión distinta a la que dio origen a la incapacidad, aunque en la práctica, y como hemos visto en el estudio, la principal dificultad se centra precisamente en encontrar ese trabajo compatible con las lesiones sufridas.

Por otro lado aparecen dificultades en cuanto a la determinación de los empleos o tareas compatibles con la prestación, no claramente identificadas por la Seguridad Social en cada

caso, debido probablemente a la propia indefinición de la incompatibilidad, que debería centrarse en las tareas posibles y no en las profesiones u oficios compatibles. Al mismo tiempo, mayoritariamente se trata de personas que únicamente conocen la profesión que ya no pueden ejercer, y con un perfil de edad alto, lo que hace necesaria su recualificación profesional, con las dificultades que conlleva, y con la incertidumbre de encontrar un empleo adecuado.

Como señalábamos anteriormente, en este estudio detectamos que los **Centros Especiales de Empleo** (CEE), es decir, el llamado empleo protegido, supone en Palencia más de la mitad de las contrataciones de personas con discapacidad en esta provincia. Profundizando en sus motivos, nos encontramos con varios factores. Parte de estos CEE han surgido del movimiento asociativo presente desde hace muchos años en esta región, como en otras. Pero otra parte han sido creados a partir de empresas ordinarias (es decir, de tejido empresarial no centrado en trabajadores con discapacidad, del llamado competitivo), lo que supone que los empresarios palentinos han descubierto la vía de los CEE y su productividad.

En este caso nos encontramos ante una situación contradictoria, los CEE fueron diseñados como empresas de transición al empleo ordinario, y éste es un fin que no se consigue en los CEE, ni siquiera en ocasiones se plantea como objetivo. Si bien esta vía de integración se justifica con el apoyo a la inserción, una oportunidad laboral, etc, también es verdad que no se conjuga con una falta de promoción al empleo ordinario, ni se prima la realización profesional del trabajador con discapacidad, destacando los bajos salarios que rozan el salario mínimo interprofesional.

Sobre las consecuencias e implicación de la discapacidad en el **ámbito familiar**, y aunque no es el objeto de este estudio, no queremos dejar pasar la oportunidad de manifestar ciertos comentarios al respecto. Observamos situaciones de dependencia familiar, no solo fruto de una imposibilidad de independencia por motivos económicos, sino de una serie de comportamientos aprendidos durante toda la vida personal, escolar y prelaboral o laboral de las personas con discapacidad. El estado civil nos deja ver a una mayoría de personas con discapacidad psíquica solteras, que residen con su familia de origen, y que dependen de ellas en muchos aspectos, incluido el económico. Ante esta situación, planteamos la necesidad de diseñar estrategias de intervención que, sobre todo en determinadas discapacidades, aporten una perspectiva más integradora e incluyan la intervención en aspectos sociofamiliares implicados en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Hemos detectado en este estudio que, debido a la gran heterogeneidad de este colectivo, existen dentro de él grupos con **doble** y a veces **triple** discriminación. Esto se muestra en el colectivo de mujeres, en las personas con discapacidad psíquica, sobre todo intelectual, o en las personas residentes en el ámbito rural o con otros rasgos excluyentes (edad avanzada, etnias, inmigrantes,...).

No queremos concluir este estudio sin señalar el importante papel que juegan **los servicios especializados en la inserción laboral de las personas con discapacidad** frente a los recursos para el empleo dirigidos a toda la población.

Las personas desempleadas con discapacidad en Palencia acuden en mayor medida a un recurso específico como es Fundosa Social Consulting (empresa de Fundación ONCE especializada en este colectivo) que a las oficinas de empleo, a lo que hay que añadir que el conjunto de los usuarios de esta entidad se caracterizan por tener un mayor nivel de

preparación frente a las personas inscritas como desempleadas y con discapacidad en el Servicio Público de Empleo.

Dentro de estas entidades, las que se dedican a la integración/ intermediación laboral reúnen a profesionales especializados en el sector, incluso con algún tipo de discapacidad y sus tareas van dirigidas a dicha inserción laboral.

La alta tasa de desempleo y el bajo nivel de cualificación profesional desencadenan que este colectivo demande directa e indirectamente la existencia de un servicio especializado que fuera de carácter permanente.

Como punto final consideramos que las **políticas** para favorecer la integración laboral son aún insuficientes, no siempre en su definición, como más generalmente en su ejecución. Lo aconsejable ha de ser que dichas políticas tuvieran un enfoque global e integrador, descentralizado y participativo, resistiendo a las exigencias del mercado competitivo, evitando la “estigmatización” de las personas con discapacidad, y optimizando los recursos.

VI ANEXOS: PRINCIPALES DATOS ESTADÍSTICOS

ANEXO 6.1 : PERSONAS USUARIAS DE FSC EN CyL Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO

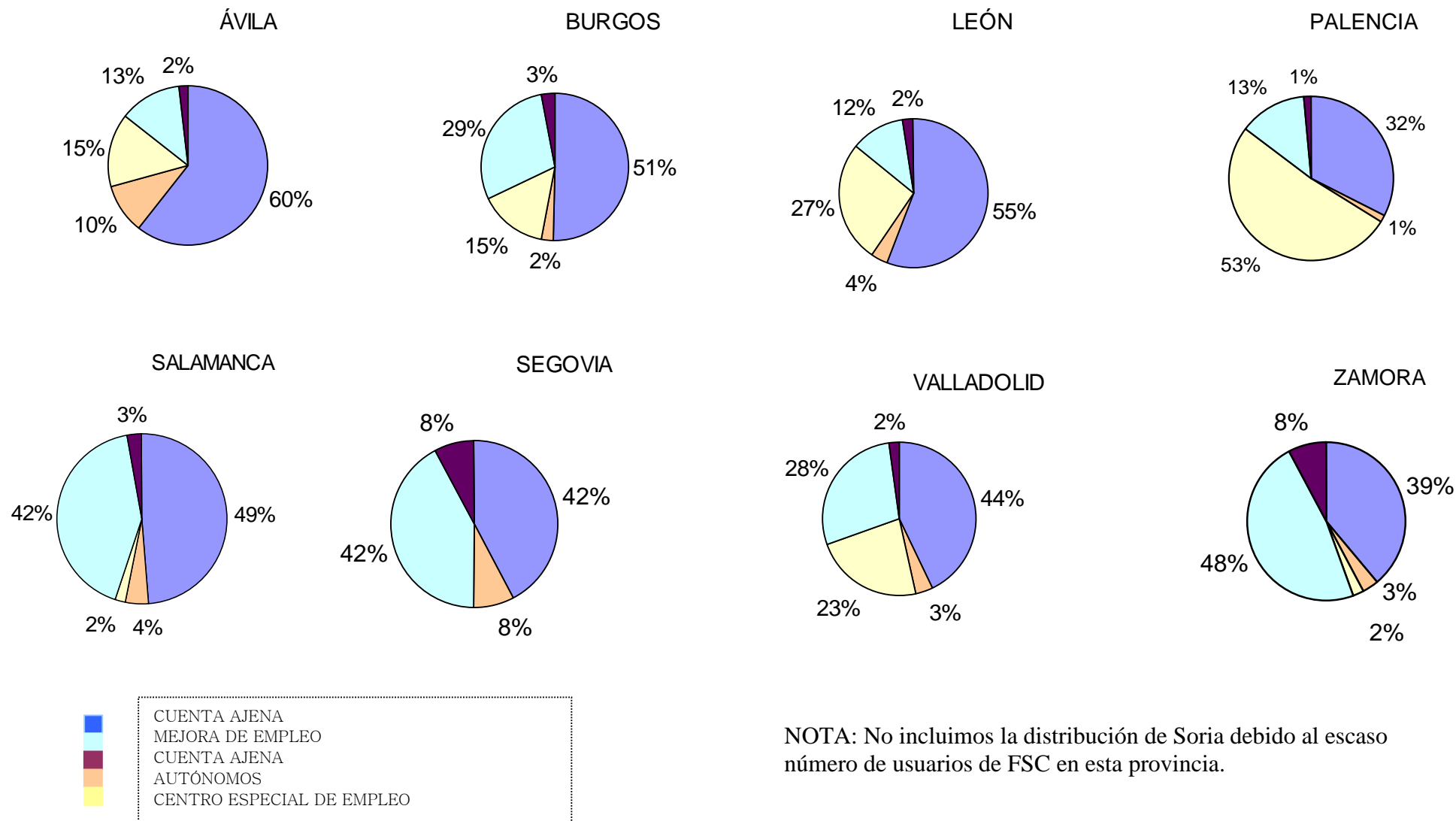
	PALENCIA			AVILA			BURGOS			LEÓN			SALAMANCA			SEGOVIA			SORIA			VALLADOLID			ZAMORA		
	C ³⁹	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT
DESEMPLEADAS	200	79	279	100	53	153	103	126	229	470	436	906	224	79	303	63	54	117	18	12	30	1090	301	1391	102	111	213
OCUPADAS	135	91	226	24	26	50	76	54	130	226	231	457	83	33	116	39	26	65	1	6	7	639	154	793	52	41	93
TOTALES	335	170	505	124	79	203	179	180	359	696	667	1363	307	112	419	102	80	182	19	18	37	1729	455	2184	154	152	306

	PALENCIA			AVILA			BURGOS			LEÓN			SALAMANCA			SEGOVIA			SORIA			VALLADOLID			ZAMORA		
	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT
PERSONAS DESMPLEADAS																											
PRIMER EMPLEO	34	10	44	17	11	28	25	15	40	76	74	150	53	18	71	10	14	24	4	2	6	244	66	310	26	31	57
RESTO	157	68	225	83	42	125	78	99	177	392	360	752	171	60	231	53	36	89	13	10	23	808	228	1036	74	80	154
TOTALES	191	78	269	100	53	153	103	114	217	468	434	902	224	78	302	63	50	113	17	12	29	1052	294	1346	100	111	211

	PALENCIA			AVILA			BURGOS			LEÓN			SALAMANCA			SEGOVIA			SORIA			VALLADOLID			ZAMORA		
	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT	C	R	TOT
PERSONAS OCUPADAS																											
CUENTA AJENA	45	26	71	18	11	29	36	28	64	119	134	253	39	16	55	16	11	27	0	4	4	256	73	329	17	18	35
AUTÓNOMOS	1	2	3	2	3	5	1	2	3	13	5	18	1	4	5	4	1	5	0	0	0	20	6	26	3	0	3
CENTROS EMPLEO	62	51	113	0	7	7	9	10	19	62	59	121	2	0	2	0	0	0	0	0	0	161	14	175	1	1	2
MEJORA DE EMPLEO	21	8	29	3	3	6	26	11	37	28	25	53	36	12	48	16	11	27	0	2	2	164	51	215	26	17	43
SIN CONTRATO	2	1	3	0	1	1	3	1	4	3	7	10	2	1	3	3	2	5	1	0	1	13	5	18	5	2	7
TOTALES	131	88	219	23	25	48	75	52	127	225	230	455	80	33	113	39	25	64	1	6	7	614	149	763	52	38	90

³⁹ La población por provincia se encuentra desagregada en capital (C) y resto de la provincia (R).

ANEXO 6.2 : DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA USUARIA DE FSC POR PROVINCIA



6.3: POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y EN EDAD DE TRABAJAR DE
PALENCIA

	CIUDAD			RURAL			PROVINCIA		
	M	H	TOT	M	H	TOT	H	M	TOT
16-19	23	47	70	34	48	82	95	57	152
20-24	66	98	164	53	78	131	176	119	295
25-29	63	98	161	73	103	176	201	136	337
30-34	72	128	200	75	141	216	269	147	416
35-39	97	169	266	124	208	332	377	221	598
40-44	146	207	353	161	312	473	519	307	826
45-49	156	272	428	162	344	506	616	318	934
50-54	167	267	434	157	284	441	551	324	875
55-59	186	257	443	130	292	422	549	316	865
60-64	180	240	420	201	261	462	501	381	882
TOTALES	1156	1783	2939	1170	2071	3241	3854	2326	6180

POR TIPOS DE DISCAPACIDAD, SEXO, EDAD Y HÁBITAT

	PALENCIA CIUDAD			PALENCIA RURAL			TOTAL PROVINCIA
	H	M	TOT	H	M	TOT	
OSTEOARTICULAR	336	176	512	500	225	725	1237
NEUROMUSCULAR	271	169	440	302	190	492	932
RETRASO MENTAL	379	284	663	378	272	650	1313
TRASTORNO MENTAL	325	216	541	206	194	400	941
VISUAL	159	101	260	167	95	262	522
AUTIDITIVA	71	60	131	83	51	134	265
EXPRESIVA	22	7	29	21	1	22	51
MIXTA	0	1	1	2	0	2	3
ENFERMEDAD CRONICA	211	138	349	404	135	539	888
DISCAPACIDAD MULTIPLE	6	4	10	5	4	9	19
SIN ESPECIFICAR	3	0	3	3	3	6	9
TOTALES	1783	1156	2939	2071	1170	3241	6180

6.4: PERSONAS CON DISC BENEFICIARIAS DE LOS SERVICIOS DE FSC EN PALENCIA

TOTAL DE PERSONAS USURIAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO

DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Física	203	80	283
Intelectual	33	14	47
Mental	37	25	62
Visual	24	10	34
Auditiva	23	10	33
Mixta	27	19	46
TOTAL	347	158	505

PERSONAS OCUPADAS (FSC)

DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Física	104	34	138
Intelectual	8	2	10
Mental	14	6	20
Visual	14	3	17
Auditiva	19	8	27
Mixta	12	5	17
TOTAL	171	58	229

PERSONAS DESEMPLEADAS (FSC)

DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Física	99	46	145
Intelectual	25	12	37
Mental	23	19	42
Visual	10	7	17
Auditiva	4	2	6
Mixta	15	14	29
TOTAL	176	100	276

ANEXO 6.5 : POBLACIÓN DESEMPLEADA USUARIA DE FSC

POR NIVEL DE ESTUDIOS, SEXO Y EDAD

	HOMBRES				MUJERES				TOTALES			PORCENTAJES		
	-25	25-35	35-45	45	-25	25-35	35-45	45	H	M	TOT	H	M	TOT
PRIMARIOS	15	36	47	41	8	17	19	33	140	77	218	79%	73%	77%
SECUNDARIO S.	5	9	5	4	4	6	5	1	23	16	39	13%	15%	14%
UNIVERSITARIOS	1	5	5	3	2	4	2	3	14	11	25	8%	10%	9%
TOTALES	21	50	57	49	14	27	26	37	178	104	283	100%	99%	100%

COMPARACIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS USUARIOS EN DESEMPLEO DE FUNDOSA CON EL DE LAS PERSONAS INSCRITAS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO EN LA PRONVINCIA.

	OFICINA DE EMPLEO		USUARIOS FSC	OFICINA DE EMPLEO		USUARIOS FSC
	DESEMPLEO EN GENERAL	DESEMPLEO CON DISCAPACIDAD	DESEMPLEO CON DISCAPACIDAD	DESEMPLEO EN GENERAL	DESEMPLEO CON DISCAPACIDAD	DESEMPLEO CON DISCAPACIDAD
PRIMARIOS	3.089	181	219	60%	81%	77%
SECUNDARIOS	1.032	33	39	20%	15%	14%
UNIVERSITARIOS	1.023	6	25	20%	4%	9%
TOTALES	5.144	223	283*	100%	100%	100%

* Las diferencias en el número de desempleados en las diferentes tabla tienen que ver con la fluctuación de las cifras al ser recogidos en diferentes momentos.

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
92/93	ORDENANZAS Y CONSERJES	15
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	9
46 /53	CAJEROS Y DEPENDIENTES	7
60	JARDINEROS	5
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	4
97	PEONES INDUSTRIALES	4
83	OPERARIO MAQUINAS ENVASADORAS	4
51/ 44	CELADOR	3
83	TRABAJADORES SECTOR TEXTIL NO CUALIF	3
92	VIGILANTES	3
50	CAMAREROS	2
51	AUXILIARES DE ENFERMERIA Y SIMILARES	2
76	ELECTRICISTAS	2
94	PEONES AGRICOLAS	2
96	PEON DE LA CONSTRUCCION	2
28	PROFESORES	1
30	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	1
41	ADMINISTRATIVOS	1
46	EMPLEADOS DESPACHO APUESTAS Y CUPONES	1
60	TRABAJADORES SECTOR PRIMARIO CUALIF.	1
71	CARPINTEROS	1
72	PINTOR DE EDIFICIOS	1
75	SOLDADORES	1
76	INSTALADORES DE EQUIPOS Y SIST. TELECO.	1
81	OPERARIOS DE SISTEMAS DISTRIBUCION DE GAS	1
91	PERSONAL DE LAVANDERIA Y SIMILARES	1
91	PINCHES DE COCINA	1
92	EMPLEADOS FINCAS/PORTEROS	1
97	EMBALADORES /EMPAQUETADORES	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

COD	OCUPACIONES	Nº demandas
93/92	ORDENANZAS Y CONSERJES	25
46/56	CAJEROS Y DEPENDIENTES	8
97	PEONES INDUSTRIALES	8
92	VIGILANTE	5
30	DISEÑADORES GRAFICOS	4
30	TEC.INSTALAC.Y MANT. ELECTRICO/ELECTRONICO	4
40	ADMINISTRATIVOS	4
51	CELADORES	4
60	JARDINEROS	4
72	ELECTRICISTAS	4
91	LIMPIADORES	4
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	4
98	MOZOS DE ALMACEN	4
71	CARPINTEROS	3
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	2
50	CAMAREROS	2
51	AUXILIARES DE ENFERMERIA Y SIMILARES	2
79	TRABAJADORES CUALIF. MADERA	2
86	CONDUCTORES	2
94	PEONES AGRICOLAS	2
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	2
30	DELINEANTES TÉCNICOS CONSTRUCCIÓN	1
33	VENDEDORES TÉCNICOS	1
35	DECORADORES Y SILIMARES	1
41	ENTREVISTADORES/AGENTES ENCUESTAS/CENSOS	1
41	REPARTIDORES DE PROPAGANDA Y SIMILARES	1
50	COCINEROS	1
71	ALBAÑILES	1
74	CANTEROS DE CONSTRUCCION	1
74	ENCARGADOS CAPATACES MINAS/CANTERAS/SALINAS	1
75	SOLDADORES	1
77	CERAMISTAS	1
77	MECANICOS DE PROTESIS DENTALES	1
77	TRABAJADORES LABORATORIO FOTOGRAFICO	1
78	CARNICEROS	1
83	OPERARIOS FABRICA DE PLASTICOS	1
83	TRABAJADORES . SECTOR TEXTIL NO CUALIF	1
84	ELECTRICISTAS NO CUALIF.	1
91	CAMAREROS NO CUALIF	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
40	ADMINISTRATIVOS	6
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	6
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	5
93	ORDENANZAS	4
53	CAJEROS Y DEPENDIENTES	3
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	3
97	PEONES INDUSTRIALES	3
22	PROFESORES	2
30	TEC.INST.Y MANT. ELEC/ELECTRON.	2
33	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	2
51	CELADORES	2
79	TRABAJADORES . SECTOR TEXTIL CUALIF.	2
98	MOZOS DE ALMACEN	2
93/98	REPARTIDORES DE PROPAGANDA Y SIMILARES	2
23	ABOGADOS Y SIMILARES	1
29	TEC. MED.ORG Y AD. DE EMPRESAS	1
31	AUXILIARES DE FARMACIA	1
34	SECRETARIOS DE DIRECCION	1
50	CAMAREROS	1
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	1
51	DAMAS DE COMPAÑÍA	1
83	TRABAJADORES SECTOR TEXTIL NO CUALIF	1
91	PERSONAL DE LAVANDERÍA	1
96	PEON DE OBRAS PUBLICAS	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

DEMANDAS DE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS EN LA COLUMNA

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
93	ORDENANZAS Y CONSERJES	17
97	PEONES INDUSTRIALES	12
53	CAJEROS Y DEPENDIENTES	10
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	9
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	7
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	7
50	CAMAREROS	5
50	COCINERO	4
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	4
40	ADMINISTRATIVOS	3
51	CELADORES	3
71	CARPINTEROS	3
98	MOZOS DE ALMACEN	3
35	MONITORES/ANIMADORES	2
60	JARDINEROS	2
72	ELECTRICISTAS	2
92	VIGILANTES	2
94	PEONES AGRICOLAS	2
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	2
14	GERENTE EMP.PROD./DISTR.ELEC./GAS/SGUA	1
25	RESTAURADORES DE OBRAS ARTE	1
28	PROFESORES	1
33	AGENTES COMERCIALESL	1
52	GUARDAS FORESTALES	1
76	INSTALADORES EQUIPOS Y SIST. TELECO.	1
76	MECANICOS	1
79	TRABAJADORES SECTOR TEXTIL CUALIF.	1
83	OPERARIOS ENVASADORA	1
83	OPERARIOS . MQS. TRATAMIENTO CAFÉ	1
91	CAMAREROS NO CUALIFICADOS	1
91	PINCHES DE COCINA	1
92	EMPLEADOS FINCAS/PORTEROS	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

DEMADAS DE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS MENTALES

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
97	PEONES INDUSTRIALES	10
60	JARDINEROS	8
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	7
93	ORDENANZAS	7
94	PEONES AGRICOLAS	7
40	ADMINISTRATIVO	6
91	PERSONAL DE LAVANDERÍA	5
93	PERSONAL DE LIMPIEZA	4
96	PEONES DE LA CONSTRUCCIÓN	4
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	3
98	MOZOS DE ALMACEN	3
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	2
50	CAMAREROS	2
51	CELADORES	2
53	CAJEROS Y DEPENDIENTES	2
61	TRABAJADORES SECTOR PRIMARIO CUALIF.	2
71	CARPINTEROS	2
78	PANADEROS	2
92	VIGILANTES	2
22	PROFESORES	1
35	DECORADORES Y SILIMARES	1
50	COCINEROS	1
51	NIÑERAS	1
86	CONDUCTORES	1
87	OPERARIOS ENVASADORA	1
91	PINCHES DE COCINA	1
98	REPARTIDORES DE PROPAGANDA Y SIMILARES	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

DEMANDAS DE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS INTELECTUALES

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
91	PERSONAL DE LAVANDERÍA	3
96	PEONES DE LA CONTRUCCIÓN	3
83	OPERARIOS MÁQUINAS	3
94	PEONES AGRÍCOLAS	2
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	1
71	CARPINTEROS	1
72	ELECTRICISTAS	1
77	ENCUADERNADORES-RESTAURADORES ARTESANALES	1
91	CAMAREROS NO CUALIF	1
97	PEONES INDUSTRIALES	1
98	MOZOS DE ALMACEN	1
98	REPARTIDORES DE PROPAGANDA Y SIMILARES	1

OCUPACIONES DEMANDADAS: DEFICIENCIAS AUDITIVAS

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
93	ORDENANZAS	11
97	PEONES INDUSTRIALES	8
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	7
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	6
51	CELADORES	4
30	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	3
42	ADMINISTRATIVOS	3
31	TECNICOS LABORATORIO Y C. DE CALIDAD	2
46/ 53	CAJEROS Y DEPENDIENTES	2
71	CARPINTEROS	2
83	OPERARIOS .MAQS.ENVASADORAS	2
25	RESTAURADORES OBRAS ARTE	1
29	TECNICOS EN DOC.SANITARIA	1
29	TEC MEDIOS EN ORG Y ADMÓN DE EMPRESAS	1
35	MONITORES/ANIMADORES	1
51	PELUQUEROS/ESTETICISTAS	1
60	JARDINEROS	1
60	TRABAJADORES SECTOR PRIMARIO CUALIF.	1
72	FONTANEROS	1
75	SOLDADORES	1
79	TRABAJADORES. SECTOR TEXTIL CUALIF.	1
83	PERSONAL DE LAVANDERÍA	1
85	CONDUCTORES	1
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	1
97	PEONES FAB.PROD.MINERALES NO METALICOS	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

DEMANDAS DE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS VISUALES

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
93/92	ORDENANZAS Y CONSERJES	12
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	8
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	8
97	PEONES INDUSTRIALES	6
53/46	CAJEROS Y DEPENDIENTES	5
42	ADMINISTRATIVOS	4
60	JARDINEROS	4
85	CONDUCTORES	4
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	4
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	4
98	MOZOS DE ALMACEN	4
23	ABOGADO Y SIMILARES	3
51	MONITORES/ANIMADORES	3
91	PERSONAL DE LAVANDERÍA	3
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	3
26/30	ANALISTAS-PROGRAMADORES	3
22	PROFESORES	2
24	PSICÓLOGOS	2
30	TECNICOS LABORATORIO Y C. DE CALIDAD	2
46	EMPLEADOS DESPACHO APUESTAS Y CUPONES	2
71	CARPINTEROS	2
78	PANADEROS	2
91	CAMAREROS NO CUALIF	2
91	PINCHES DE COCINA	2
92	VIGILANTES	2
94	PEONES AGRICOLAS	2
24	ORIENTADORES PROFESIONALES PARA LA INSERCIÓN	1
24	TEC .SUP. EN ORG. Y PLANIFICACION DE PERSONAL	1
33	VENDEDORES TECNICOS	1
34	TECNICOS ADMINISTRATIVO	1
41	CLASIFICADORES-REPARTIDORES CORRESPONDENCIA	1
50	CAMAREROS	1
50	COCINEROS	1
51	CELADORES	1
52	TRABAJADORES RETENCIÓN INCENDIOS FORES	1
71	ALBAÑILES	1
72	MARMOLISTAS DE LA CONSTRUCCION	1
74	CANTEROS DE CONSTRUCCION	1
81	OPERARIOS. PLANTA QUIMICA	1
83	OPERARIOS .MAQS. TEXTIL	1
96	PEON DE OBRAS PUBLICAS	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA
DEMANDAS DE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS DE TIPO ORGÁNICO

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
93	ORDENANZAS Y CONSERJES	28
97	PEONES INDUSTRIALES	16
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	15
46	CAJEROS Y DEPENDIENTES	10
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	8
42	ADMINISTRATIVOS	6
50	COCINEROS	6
60	JARDINEROS	6
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	6
51	CELADORES	5
92	VIGILANTES	5
94	PEONES AGRICOLAS	4
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	3
83	TRABAJADORES. SECTOR TEXTIL NO CUALIF	3
22	PROFESORES	2
50	CAMAREROS	2
51	PELUQUEROS/ESTETICISTAS	2
84	OPERARIOS ENVASADORA	2
86	CONDUCTORES	2
91	CAMAREROS NO CUALIF	2
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	2
98	MOZOS DE ALMACEN	2
23	ABOGADO Y SIMILARES	1
24	FILOGOS	1
25	RESTAURADORES OBRAS ARTE	1
27	ENFERMEROS	1
31	MASAJISTAS DEPORTIVOS	1
33	REPRESENTANTES DE COMERCIO	1
33	VENDEDORES TECNICOS	1
35	DISEÑADORES GRAFICOS	1
41	CLASIFICADOR-REPARTIDORES CORRESPONDENCIA	1
46	EMPLEADOS DESPACHO APUESTAS Y CUPONES	1
52	TRABAJADORES RETEN INCENDIOS FORESTALES	1
60	TRABAJADORES SECTOR PRIMARIO CUALIF.	1
71	ALBAÑILES	1
74	CANTEROS DE CONSTRUCCION	1
79	TRABAJADORES SECTOR TEXTIL CUALIF.	1
83	OPERARIOS.MAQS.ENVASADORAS	1
83	OPERARIOS.MAQS.IND.COSER	1
91	PERSONAL DE LAVANDERÍA	1
91	PINCHES DE COCINA	1
93	BOTONES	1
96	PEONES DE OBRAS PUBLICAS	1

ANEXO 6.6: OCUPACIONES DEMANDADAS POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE PALENCIA

DEMANDAS DE PERSONAS OTRAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

COD	OCUPACIÓN	Nº demandas
93	ORDENANZAS Y CONSERJES	13
91	PERSONAL DE LIMPIEZA	9
60	JARDINEROS	7
94	PEONES AGRICOLAS	7
97	PEONES INDUSTRIALES	7
53 / 46	CAJEROS Y DEPENDIENTES	6
51	AUXILIAR ENFERMERIA Y SIMILARES	5
96	PEONES DE LA CONSTRUCCION	5
98	MOZOS DE ALMACEN	5
85	CONDUCTORES	4
97	EMBALADORES/EMPAQUETADORES	4
42	ADMINISTRATIVO	3
45	RECEPCIONISTAS/TELEFONISTAS	3
71	CARPINTEROS	3
72	ELECTRICISTAS	3
75	SOLDADORES	3
72	PINTORES DE EDIFICIOS	2
76	MECANICOS	2
83	OPERARIOS MAQS.ENVASADORAS	2
91	PINCHES DE COCINA	2
92	VIGILANTES	2
24	TRADUCTORES	1
25	RESTAURADORES OBRAS ARTE	1
28	PROFESORES	1
30	TECNICOS EN TOPOGRAFIA	1
50	CAMAREROS	1
50	COCINEROS	1
51	CELADORES	1
51	DAMAS DE COMPAÑÍA	1
51	MONITORES/ANIMADORES	1
60	TRABAJADORES SECTOR PRIMARIO CUALIF.	1
72	FONTANEROS	1
72	INSTALADOR DE MATERIALES AISLANTES	1
78	PANADEROS	1
79	TRABAJADORES MADERA CUALIF.	1
83	PERSONAL DE LAVANDERIA	1
83	OPERARIOS FABRICA DE PLASTICOS	1
83	TRABAJADORES. SECTOR TEXTIL NO CUALIF	1
84	ELECTRICISTA NO CUALIF.	1
85	AGENTES DE MANIOBRAS(FERROCARRIL)	1
96	PEON DE OBRAS PUBLICAS	1

ANEXO 6.7 : CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
PALENCIA

POR OFICINA, TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE DISCAPACIDAD

AGUILAR

	FISICOS			PSÍQUICOS			SENSORIALES			
	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	
2000	2	18	20	0	1	1	0	3	3	24
2001	8	19	27	0	3	3	0	4	4	34
2002	4	33	37	0	4	4	0	1	1	42
2003	0	19	19	0	4	4	0	4	4	27
TOTAL	14	89	103	0	12	12	0	12	12	127

VENTA DE BAÑOS

	FISICOS			PSÍQUICOS			SENSORIALES			
	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	
2000	20	118	138	0	0	0	4	46	50	188
2001	11	127	138	0	3	3	2	66	68	209
2002	13	125	138	1	8	9	13	61	74	221
2003	19	171	190	1	3	4	5	88	93	287
TOTAL	63	541	604	2	14	16	24	261	285	905

CARRIÓN

	FISICOS			PSÍQUICOS			SENSORIALES			
	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	
2000	3	29	32	3	2	5	3	2	5	42
2001	4	26	30	1	2	3	1	5	6	39
2002	4	12	16	2	2	4	0	3	3	23
2003	2	23	25	0	1	1	0	1	1	27
TOTAL	13	90	103	6	7	13	4	11	15	

GUARDO

	FISICOS			PSÍQUICOS			SENSORIALES			
	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	
2000	8	36	44	0	3	3	1	4	5	52
2001	6	30	36	0	4	4	0	2	2	42
2002	4	34	38	2	3	5	0	2	2	45
2003	1	24	25	0	4	4	1	2	3	32
TOTAL	19	124	143	2	14	16	2	10	12	171

PALENCIA

	FISICOS			PSÍQUICOS			SENSORIALES			
	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	INDEF	TEMP	TOT	
2000	12	106	118	2	2	4	5	20	25	147
2001	15	62	77	0	5	5	5	17	22	104
2002	39	90	129	6	7	13	6	33	39	181
2003	40	116	156	4	6	10	14	40	54	220
TOTAL	106	374	480	12	20	32	30	110	140	652

ANEXO 6.8: CUESTIONARIO PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

1) ACTIVIDAD/ES DEL CENTRO:

.....

2) Nº DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

	hombres	mujeres
- Físicos		
- Psíquicos		
- Sensoriales		
- Resto trabajadores		

Nota: en los casos en los que existen deficiencias de diferentes tipo tomar la que más predomine.

3) TIPOS DE CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES CON MINUSVALÍA:

	hombres	mujeres
Nº de trabajadores con contratos temporales		
Nº de trabajadores con contratos indefinidos		

4) PUESTO LABORAL/CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES MINUSVALIDOS:

Denominación del puesto de trabajo	Nº trabajadores

5) SALARIO MEDIO DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS (el que más predomina en el conjunto de los trabajadores con minusvalía.) (indicar el salario mensual bruto)

.....