

EL MERCADO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARAGÓN 2010

A pesar de que el 85,1% de las encuestadas cumple con la normativa legal

El Gobierno de Aragón y la Fundación Adecco editan un estudio sobre el mercado laboral y las personas con discapacidad

- Se trata de un informe elaborado por la Fundación Adecco e impulsado por el INAEM, que analiza la integración laboral de este colectivo
- El perfil del trabajador con discapacidad aragonés es el de un hombre, entre 36 y 45 años, con discapacidad física, estudios elementales y un trabajo a tiempo completo como peón u operario.

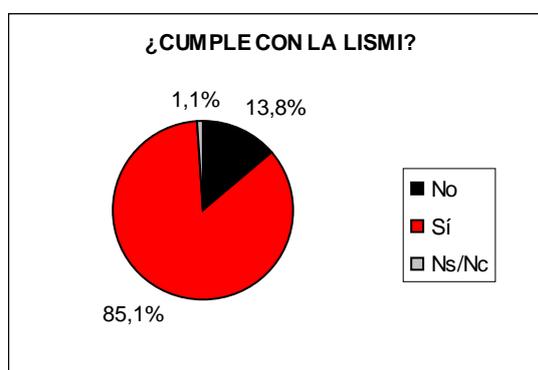
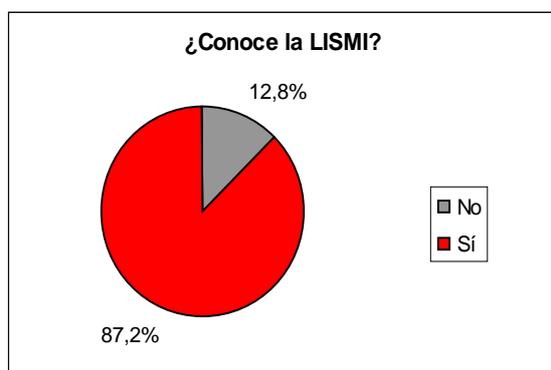
Zaragoza, 11 de julio de 2011.- El Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y la Fundación Adecco, han elaborado el estudio El mercado laboral y las personas con discapacidad, basado en una encuesta realizada a 94 empresas aragonesas y a 250 personas con discapacidad de la región, con y sin empleo.

El objetivo del estudio es tener una imagen actualizada acerca de una de las alternativas que existen para la integración laboral de las personas con discapacidad: **su incorporación en el mercado ordinario.** Esta publicación, disponible en www.inaem.es y en www.fundacionadecco.es, sirve para dibujar tendencias y como aproximación a la realidad de las personas con discapacidad.

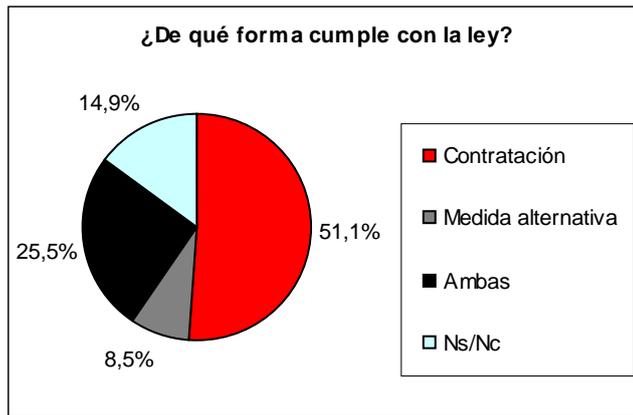
Empresas responsables que demandan más apoyos

La mayoría de las empresas aragonesas encuestadas (**87,2%**) **conoce la Ley de Integración del Minusválido**, que obliga a las organizaciones de más de 50 trabajadores a incorporar a un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%.

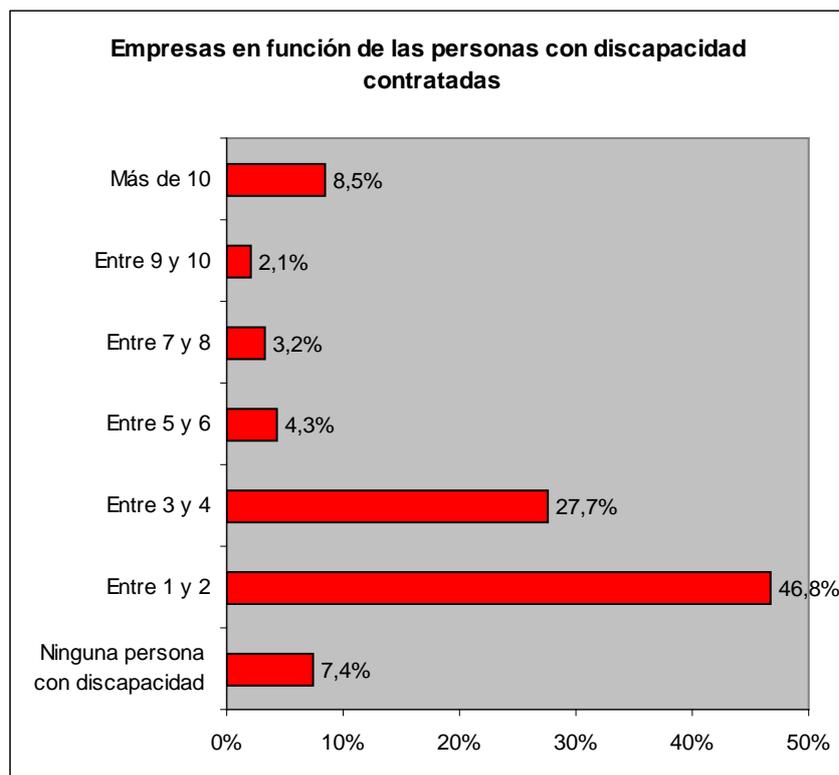
En la gran mayoría de los casos, **el conocimiento va ligado al cumplimiento:** un 97,8% de las empresas que la conocen (85,1% del total de encuestados), también la cumplen.



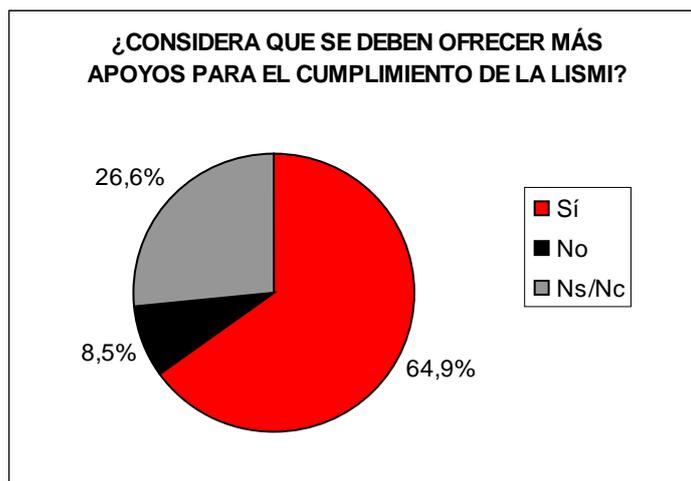
En más de la mitad de las empresas (51,1%) la forma de cumplir con la LISMI es a través de la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, un 25,5% combina esta modalidad con las medidas alternativas, seguidas de un 8,5% que se acoge exclusivamente a estas últimas.



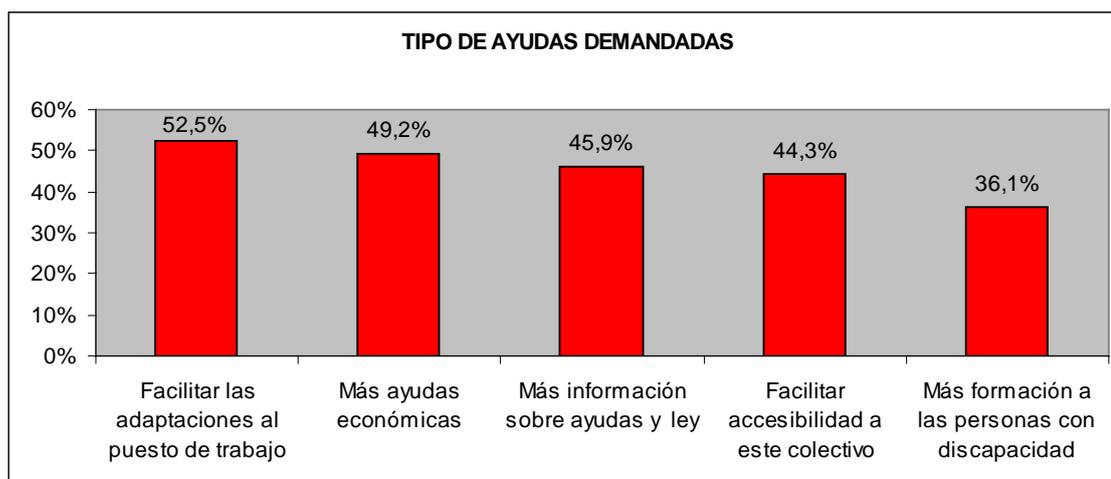
Independientemente de la modalidad elegida, **la mayoría de las empresas encuestadas tiene al menos una persona con discapacidad contratada, salvo un 7,4%**. En concreto, el 46,8% tiene una o dos personas en plantilla, seguidas de un 27,7% que tiene tres o cuatro, un 4,3% cuenta con cinco o seis, un 3,2% que tiene siete u ocho y un 2,1% que tienen nueve o diez empleados con discapacidad en plantilla. Es significativo que **un elevado porcentaje (8,5%) tiene contratadas a más de 10 personas con discapacidad**.



A pesar de que el porcentaje de empresas aragonesas que cumple la LISMI es elevado, una gran parte de ellas (**64,9%**) **considera que se debería ofrecer más apoyo para el cumplimiento de esta normativa legal, o dicho de otro modo, considera que las ayudas actuales son insuficientes**.



Al preguntar a los que han respondido afirmativamente a esta pregunta el tipo de ayudas que demandan, se observa que **más de la mitad (52,5%) opina que se deben facilitar las adaptaciones al puesto de trabajo, seguido de un 49,2% que demanda más ayudas económicas**. Por detrás, un 45,9% solicita más información sobre la ley, un 44,3% cree que deben recibir ayudas relacionadas con la accesibilidad y un 36,1% que se debe ofrecer más formación a la persona con discapacidad, para que esté mejor preparada para encontrar trabajo.

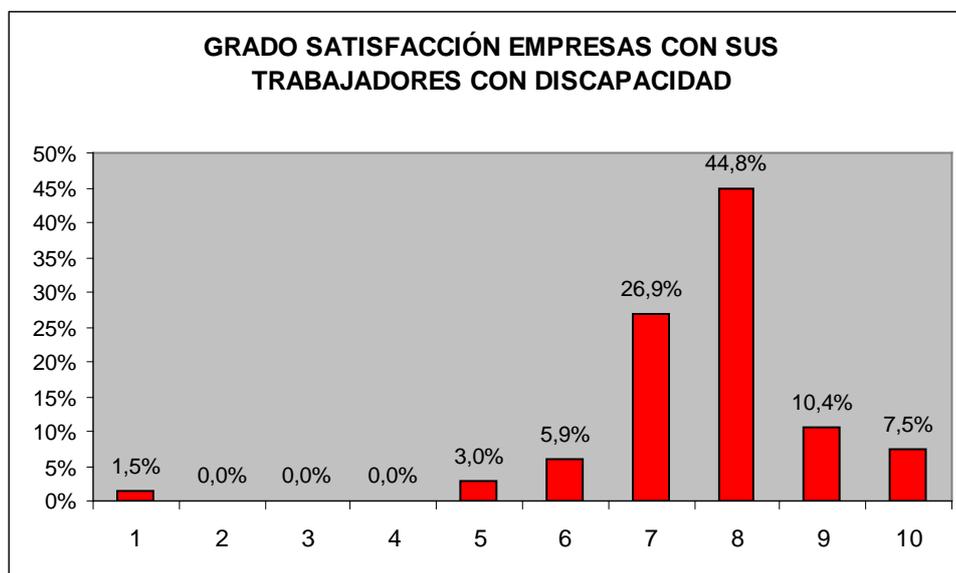


Los principales problemas para cumplir con la LISMI, según las empresas, están relacionados con la **dificultad de encontrar personas con discapacidad aptas para cubrir sus vacantes** (un 34,7% de los encuestados así lo declara). Asimismo, un 16,8% comenta que el principal obstáculo es que el empleo es duro y peligroso, lo que lo hace incompatible con la discapacidad. Un 9,5% sostiene la creencia de que este colectivo se caracteriza por la falta de formación y preparación. Sin embargo, una cifra nada desdeñable (18,9%) defiende que no ha encontrado problema alguno para contratar personas con discapacidad.



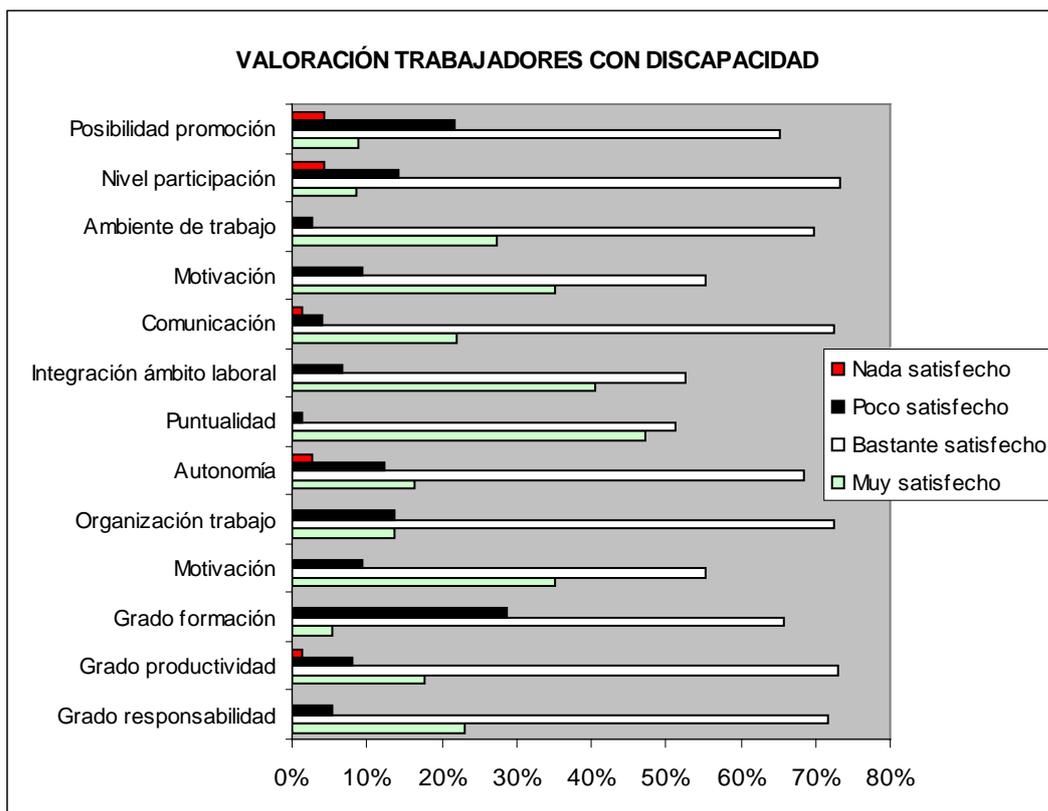
Empleados de sobresaliente

Pese a estos problemas, los trabajadores con discapacidad son valorados muy positivamente por las empresas de Aragón. Al pedirles evaluar del 1 al 10 a estos empleados, la gran mayoría de las puntuaciones son superiores a 6, distribuyéndose como aparece en el siguiente cuadro:



Los ítems que obtienen grados inferiores de valoración se refieren a posibilidades para promocionarles, su nivel de participación en la toma de decisiones, la autonomía y la organización de su trabajo.

Por otra parte, los puntos fuertes son el **grado de responsabilidad, su productividad, la motivación, la puntualidad, la integración en el ámbito laboral y la comunicación**. Todos ellos han sumado muchas respuestas en las opciones "muy satisfecho" y "bastante satisfecho".



Formación y seguridad VS descanso y actividad

¿Y qué opinan los trabajadores con discapacidad de su empresa? La encuesta realizada por la Fundación Adecco y el INAEM, ha querido conocer su grado de satisfacción con respecto a una serie de ítems relacionados con su empleo. Aunque la mayoría de los aspectos se han valorado con notable o sobresaliente¹, a la vista de la siguiente tabla podemos extraer algunas conclusiones:

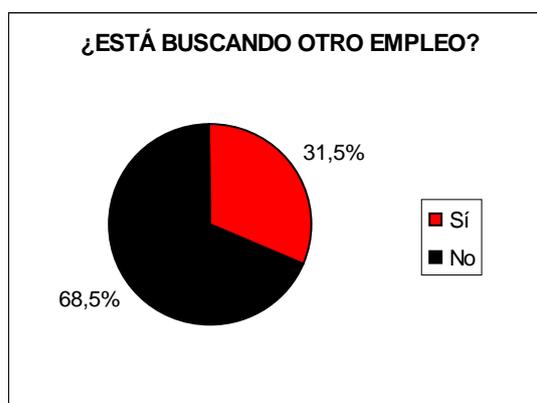
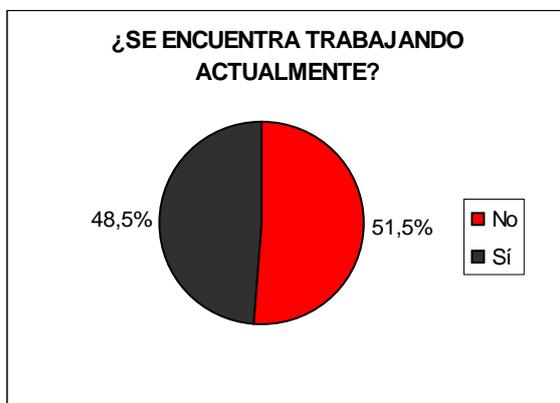
- La **formación, la salud/ seguridad y el nivel de participación** han sido los aspectos mejor puntuados, pues acaparan porcentajes muy elevados, entre el sobresaliente y el notable. En concreto, un 76,3% valora la formación con estas calificaciones, un 66,0% así lo hace con la salud y seguridad y un 65,0% con el nivel de participación.
- Los aspectos con una menor valoración han sido la **autonomía/ independencia** (un 40,0% suspende esta variable y un 13,0% la califica con un aprobado), y la **actividad desarrollada** (un 18,7% valora por debajo del 5 este ítem, lo que puede deberse a que algunas personas con discapacidad desempeñan trabajos por debajo de su formación).

	INSUFICIENTE	APROBADO	NOTABLE	SOBRESALIENTE
Flexibilidad	11,0%	21,3%	29,3%	38,4%
Tiempo descanso	23,0%	18,3%	16,3%	42,4%
Estabilidad	17,3%	24,7%	22,2%	35,8%
Ambiente de trabajo	16,1%	22,3%	23,2%	38,4%

- ¹ Insuficiente= Valoraciones entre 0 y 4
- Aprobado= Valoraciones entre 5 y 6
- Notable= Valoraciones entre 7 y 8
- Sobresaliente= Valoraciones entre 9 y 10

Actividad desarrollada	18,7%	28,6%	14,3%	38,4%
Entorno físico	14,4%	19,2%	22,2%	44,2%
Salud y seguridad	11,0%	23,0%	26,2%	39,8%
Formación	9,7%	14,0%	27,3%	49,0%
Ayudas sociales	22,0%	16,0%	23,0%	39,0%
Autonomía/independencia	40,0%	13,0%	23,5%	23,5%
Nivel participación	14,0%	21,0%	25,0%	40,0%
Posibilidad promoción	24,0%	12,5%	30,8%	32,7%

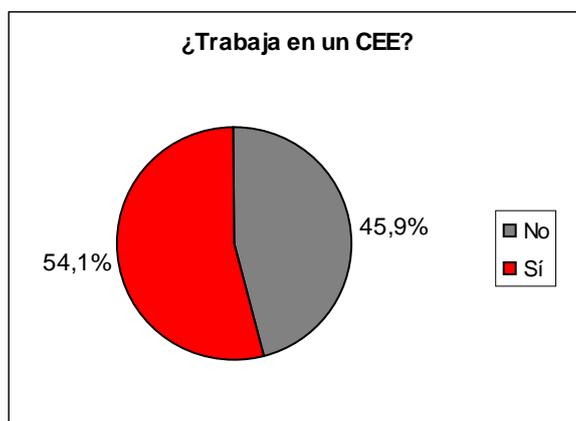
Quizás estos últimos sean los responsables de que, a pesar de que el 48,5% de los encuestados se encuentra trabajando, un **31,5% está buscando una mejora laboral y desea cambiarse de empleo**. En general, las razones que alegan son mejores condiciones laborales, y una cualificación superior al puesto que actualmente desempeñan.



Radiografía de el trabajador con discapacidad aragonés

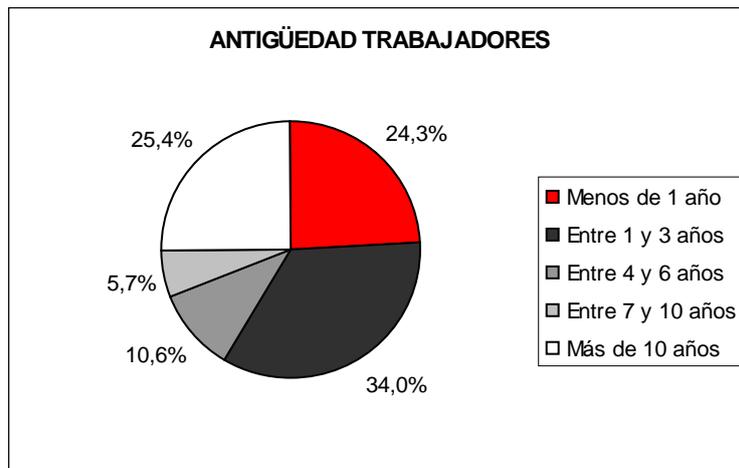
Los datos del presente estudio arrojan que el perfil del trabajador con discapacidad aragonés es el de un **hombre, de 36 a 45 años, con discapacidad física, estudios elementales y un trabajo a tiempo completo como peón u operario**.

Aunque en los últimos años se ha producido una importante incorporación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, la modalidad más frecuente sigue siendo el Centro Especial de Empleo, si bien la proporción está muy repartida: un 54,5% de los contratados está empleado en este tipo de centros, mientras que un 45,9% trabaja en la empresa ordinaria.

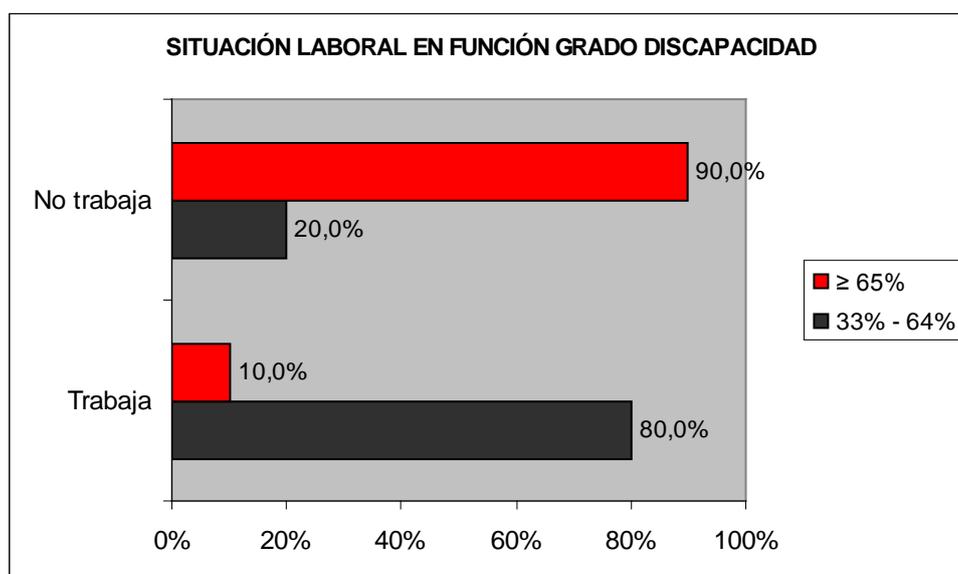


Por otra parte, se observa que la presencia de los trabajadores con discapacidad en la empresa aragonesa no es ninguna novedad. Así, **más de una cuarta parte (25,4%) lleva en la compañía más de 10 años**, un 5,7% entre 7 y 10 años, un 10,6% entre 4 y 6 años y

un mayoritario 34% entre 1 y 3 años. Sólo un 24,3% lleva trabajando en la empresa actual menos de un año.



Por último, y en líneas generales, se cumple el precepto de que **a mayor afectación, menos posibilidades de encontrar empleo**. Así, un 80,0% de los encuestados con un grado entre el 33% y el 65%, se encuentra trabajando, frente a un 90,0% de los que superan ese porcentaje, que no tiene empleo.



Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género
- Deportistas y Ex deportistas de alto rendimiento

La Fundación Adecco ha sido certificada Compañía Ability en la edición 2011 de los premios Telefónica Ability Awards. Este reconocimiento tiene como objetivo reconocer públicamente a aquellas empresas e instituciones que desarrollan modelos de negocio sostenibles, con la inclusión de las personas con discapacidad en la cadena de creación de valor, ya sea como empleados, proveedores y/o clientes

Más información:

Irene Gil
Dpto. de Comunicación Fundación Adecco
Tlf: 91 700 49 20
Irene.gil@adecco.com

Mireia Herrero /Isabel Gómez
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
mireia.herrero@trescom.es
isabel.gomez@trescom.es