

INCLUSIÓN SOCIAL

Iratxe Eraso Morentin

NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEDAS EN AMIMET

TFG/GBL 2014



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Grado en Trabajo Social

Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

Gradu Bukaerako Lana

***NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS
EN AMIMET***

Iratxe ERASO MORENTIN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKOA

Estudiante / Ikaslea

Iratxe Eraso Morentin

Título / Izenburua

Necesidades formativas de las personas con discapacidad empleadas en Amimet.

Grado / Gradu

Grado en Trabajo Social

Centro / Ikastegia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Director-a / Zuzendaria

Idoya GONZALEZ GORRIA

Departamento / Saila

Departamento de Trabajo Social

Curso académico / Ikasturte akademikoa

2013/2014

Semestre / Seihilekoa

Primavera

Resumen:

Las personas con discapacidad son uno de los sectores de población más vulnerables a la hora de encontrar empleo y con una tasa de desempleo por encima de la de la población general. La falta de formación académica es uno de los hándicap de estas personas a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Desde Amimet (Asociación de Personas con Discapacidad Física de la Ribera de Navarra), se trabaja con las personas con discapacidad física de Tudela y su Merindad en un Centro Especial de Empleo, dando la posibilidad a éstas de trabajar, formarse profesionalmente y desarrollar sus capacidades.

Este trabajo analiza las necesidades, especialmente formativas, de las personas trabajadoras de Amimet, dado que es la única Asociación de la zona para personas con discapacidad física. Mediante 30 encuestas a los trabajadores se realiza un diagnóstico de sus necesidades formativas y las dificultades que han encontrado a la hora de estudiar y buscar empleo.

Palabras clave: Discapacidad; Empleo; Necesidades; Formación; Amimet;

Abstract:

People with disabilities are one of the most vulnerable population sectors when it comes to find jobs, and their unemployment rate is higher than the one of the general population. Lack of academic training is one of the handicaps of people with disabilities when seeking employment.

Amimet (Association of people with physical disabilities in the South of Navarra) works with people who have physical disabilities from Tudela and around in a Special Employment Center, offering them a job, a professional training and to improve their skills.

This work analyzes the needs, specially the training ones, of people working in Amimet, because it is the only association in this area for people with these disabilities. By means of 30 surveys to workers, a diagnosis of their learning needs and their difficulties to study and to find jobs is made.

Keywords: Disability; Employment; Needs; Training; Amimet;

INDICE

1. Desarrollo	Pág.7
1.1. Antecedentes	Pág.7
1.2. Objetivos	Pág.11
1.3. Marco teórico	Pág.12
1.3.1. Discapacidad: evolución del concepto, definición y tipos	Pág.12
1.3.2. La discapacidad en Navarra	Pág.20
1.3.3. La discapacidad ¿una cuestión de género?	Pág.21
1.3.4. Discapacidad y empleo	Pág.23
1.4. Relación con la práctica	Pág.38
2. Planteamiento razonado de la autora	Pág.41
3. Conclusiones	Pág.51
4. Referencias	
5. Anexos	
Anexo I. Índice de Gráficos y tablas	
Anexo II. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.	
Anexo III. Encuesta realizada a las personas trabajadoras de Amimet.	
Anexo IV. Tabla de datos obtenidos de las encuestas	

1. DESARROLLO

1.1. Antecedentes

Las personas con discapacidad (de ahora en adelante PCD) son un colectivo con el cual se ha trabajado mucho para su integración social, pero todavía queda mucho por hacer en relación con el ámbito laboral.

Conoceremos más adelante la legislación y la normativa que regula el empleo de las personas con discapacidad, y somos conscientes de que hay muchos espacios que no cubren ni las leyes ni la normativa vigente, por lo que cobra mucha importancia el tercer sector (organizaciones sin ánimo de lucro que persiguen un fin social como asociaciones, ONGs, cooperativas, etc.) y la inclusión laboral en los Centros Especiales de Empleo.

La documentación en la que me he basado para realizar este trabajo trata fundamentalmente sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es en estos documentos donde adquirí la idea de que las personas con discapacidad no consiguen, en muchas ocasiones, una formación adecuada para acceder al mercado laboral ordinario, ya que además de tener que buscar un empleo, tienen que luchar contra prejuicios, estereotipos y concepciones sociales que les perjudican continuamente.

En primer lugar el artículo "La inserción laboral de las personas con discapacidad" aporta una visión muy clara de la situación de las personas con discapacidad. Aunque redactado en 2003, con los datos de la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias de 1999, muestra una situación que, probablemente, se asemeje con la actual.

Alejandro Plasencia (2003, p.8) sostiene que la reserva de plazas para personas con discapacidad que establece la ley como forma de discriminación positiva, se incumple tanto en las empresas privadas como en la Administración Pública.

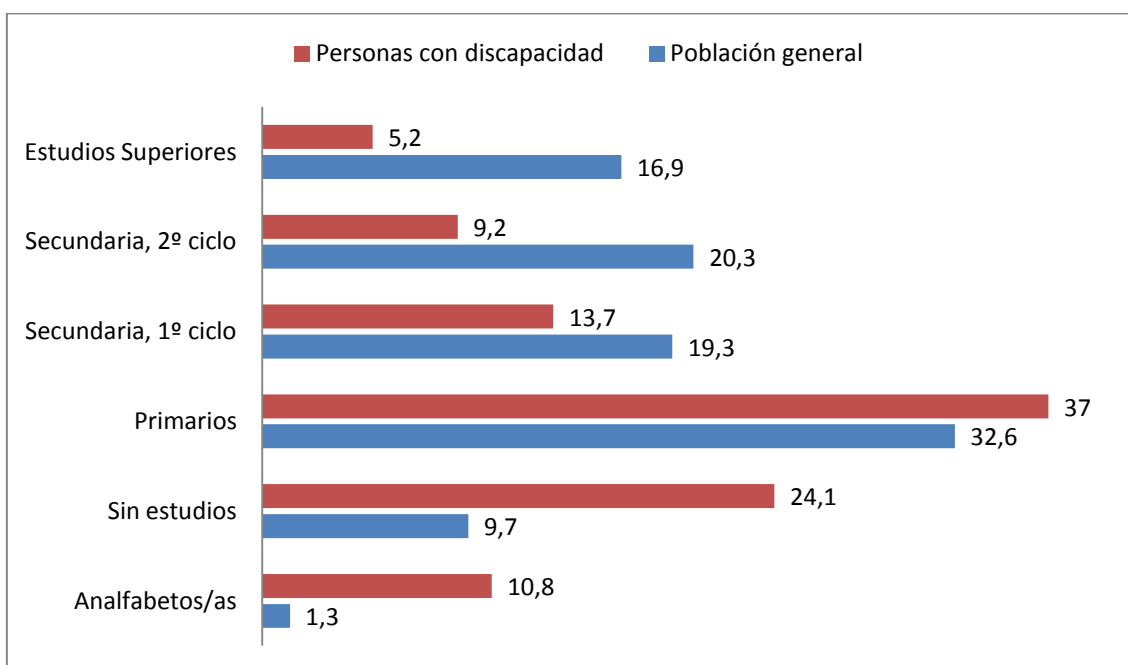
Entendiendo la inserción laboral como la vía principal para la normalización de este colectivo socialmente, y habiendo un 76% de PCD en edad de trabajar excluidas del mercado laboral, vemos que hay una clara necesidad de trabajo en este ámbito.

Por otro lado, la escasa inserción laboral de este colectivo deja ver que en España se tiende a favorecer más la inserción a través de las pensiones, que a

través del empleo, lo que atribuiría a las personas con discapacidad mucha más autonomía y desmontaría muchos de los prejuicios sociales que soportan. Además en el texto mencionado se analizan mediante tablas estadísticas y gráficos las necesidades formativas de las personas con discapacidad.

El índice de analfabetismo de las personas con discapacidad en edad laboral es ocho veces mayor que al de la población general, y el nivel de titulados superiores tres veces menor. Adjuntan el siguiente gráfico en el que se distingue que las PCD se concentran en los niveles bajos (el 72% no ha llegado a la enseñanza secundaria) y el resto de población en los altos.

Gráfico 1. Nivel de estudios de las personas con discapacidades y de la población general



Fuente: fundación la Caixa, 2003. "La inserción laboral de las personas con discapacidades"

También se hace mención a la idea de que cuando estas personas son sobrevenidas por la discapacidad tienden a abandonar el empleo que desempeñan, o a cambiarlo por otro más "apropiado" a sus capacidades. Tras este cambio se reducen los empleos cualificados en la industria, en la conducción de maquinaria, los técnicos y profesionales, y se incrementan los puestos de peones, administrativos, hostelería y comercio. Esta argumentación nos hace pensar que en caso de ser sobrevenido por la discapacidad en edad estudiantil, también se abandonen los estudios o se tienda a una formación más básica.

En segundo lugar, la fundación Adecco (2012) elabora un informe denominado "Discapacidad y formación en tiempos de crisis" para el cual realizan una encuesta a 1.000 PCD del ámbito estatal.

En este reflejan que hay una gran diferencia en la tasa de actividad, que en la población general es de un 75.9%, mientras que en las personas con discapacidad desciende a un 36.2% en 2010.

Este 36.2%, según el informe, demuestra que no dejan lugar a la inactividad, sino que se caracterizan por el esfuerzo y la tenacidad, ya que apuestan por una mayor formación homologada y apta para competir en el mercado laboral. El 80% de las PCD que están formándose opinan que les será de gran utilidad para acceder al mercado laboral.

La formación más demandada es la de habilidades para la solicitud o búsqueda de empleo, ya que un elevado porcentaje de las entrevistas (3 de cada 5) no son superadas por no actuar de acuerdo con unas pautas correctas, y 4 de cada 5 currículos no contienen la información adecuada.

En el contexto actual lo importante es buscar soluciones para encontrar una ocupación, y en este sentido, la importancia de la formación se demuestra en la confianza laboral que proyecta a las personas que la reciben.

En tercer lugar, el libro de actas del II Congreso Nacional de Empleo y Discapacidad (Almería, 26, 27 y 28 de septiembre de 2012) titulado "Un intercambio de experiencias para el futuro" ofrece una guía de buenas prácticas para dar soluciones innovadoras a la situación actual, que van a mejorar la formación y la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Esta guía refleja que la integración laboral es resultado de un trabajo continuo en coordinación con los agentes educativos, que no se consigue solo con esfuerzos puntuales. Ofrece la posibilidad de conocer experiencias que, a través de la constancia y la permanencia en el tiempo han conseguido mejorar la situación de las personas a las que se dirigen.

A lo largo del libro encontramos referencias a la importancia de que la palabra "integración" deje de ser lo que es, que en el alumnado con discapacidad no sean personas con necesidades especiales, que el profesorado especializado no sea solo una parte, y que no haya que sacar a las PCD de las aulas para que reciban su propia formación, sino que la educación se organice para todos y todas de manera inclusiva sin establecer diferencias entre

discapacitados/as y no discapacitados/as, llegados a este punto habremos conseguido una educación y un empleo inclusivo.

En cuanto al empleo, vemos reflejado en varias experiencias que el principal problema de las personas con discapacidad a la hora de acceder al empleo es la baja formación y por ello, la falta de adecuación de éstas a las demandas de empleo.

Estas experiencias son, en su mayoría, desarrolladas en Andalucía, por lo que tenemos que tener en cuenta que la situación de desempleo, el índice de analfabetismo y el porcentaje de personas con discapacidad es mayor que en Navarra.

Según el artículo "la integración laboral de las personas con discapacidades" (2003. p.48) para establecer este orden se ha tenido en cuenta el índice de vejez, es decir, la proporción de personas de más de 64 años sobre el total de la población; y la renta familiar disponible per cápita de cada comunidad. Por lo que se obtienen estas dos reglas:

- A mayor número de población anciana, mayor prevalencia de la discapacidad.
- A mayor renta per cápita, menor prevalencia de la discapacidad.

Siguiendo estas reglas, las comunidades con menor prevalencia de discapacidades son La Rioja (2,9%), Navarra (3,6%) y Aragón (3,9%), que se sitúan entre los territorios con más renta per cápita. En cambio las comunidades que mayor tasa de prevalencia de las discapacidades son Castilla y León (11,4%), Murcia (10,3%) y Galicia (10,2%).

1.2. Objetivos

Este trabajo gira en torno a la discapacidad y a la inclusión laboral. Como podemos comprobar en el día a día, las personas con discapacidad sufren una gran discriminación laboral, ya que aun teniendo reservados legalmente un 2% de los puestos de las empresas de más de 50 trabajadores, no se les contrata y se ocupan, mayoritariamente, en el empleo protegido.

Puesto que dispongo de la posibilidad de trabajar con las personas con discapacidad física de Tudela y la Ribera de Navarra, estas van a ser mis sujetos de estudio. Concretamente, nos centramos en las personas con discapacidad física de Tudela y su Merindad, especialmente en aquellas que trabajan en el Centro Especial de Empleo (CEE) Canraso de Amimet.

El objetivo principal de este trabajo es conocer la formación con la que cuentan las personas con discapacidad empleadas en dicho CEE y sus necesidades formativas.

Además nos proponemos como objetivos específicos conocer el grado de satisfacción de estas personas con su empleo, los motivos por los que no han encontrado otro trabajo, su actitud a la hora de buscar empleo y las diferencias que presentan en estos aspectos las mujeres y los hombres con discapacidad.

Para ello partimos de la hipótesis de que las personas con discapacidad física empleadas en el CEE de Amimet cuentan con una formación insuficiente para encontrar un empleo ordinario, considerando como "suficiente" contar con una titulación de Formación Profesional o superior.

En caso de que dicha hipótesis fuera cierta trataríamos de plantear alguna solución para que las personas empleadas adquieran las competencias necesarias para obtener un puesto de trabajo ordinario al salir del CEE. Si por el contrario, no podemos corroborar dicha hipótesis, trataremos de plantear soluciones y propuestas de mejora para el resto de necesidades que se hagan visibles en este diagnóstico.

1.3. Marco teórico

1.3.1. Discapacidad: Evolución del concepto, definición y tipos

Desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas (2006) se entiende por discapacidad la interacción entre las personas con alguna deficiencia (ya sea física, mental, intelectual y/o sensorial) y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

A lo largo de los años hemos conocido diferentes modelos teóricos en referencia a la discapacidad, que abarcan aspectos políticos, biológicos, sociales, etc., y que han influido en las actuaciones políticas y en la concepción social sobre la discapacidad.

En primer lugar encontramos el modelo de prescindencia, el cual atribuye a la discapacidad un origen religioso, albergando las PCD mensajes diabólicos o como consecuencia del enojo de los dioses, y entiende a las PCD como una carga para la sociedad. Por ello, prescinden de estas a través de la aplicación de actuaciones eugenésicas o relegándolos a espacios destinados para los "anormales" y pobres.

El segundo modelo es el médico-rehabilitador, que sustenta que las PCD no son inútiles ni innecesarias, siempre y cuando sigan un proceso de rehabilitación para asemejarse a los demás. En este proceso se adquiere una actitud paternalista, caritativa y de sobreprotección. Este modelo se basa en la teoría de "la tragedia personal de la discapacidad" que sostiene que el problema está en el individuo, y que las causas de éste son el resultado directo de sus limitaciones funcionales o psicológicas.

En tercer lugar contamos con el modelo social, que defiende que las causas de la discapacidad son sociales, y que el problema es que la sociedad cuenta con una serie de limitaciones para prestar los servicios apropiados y asegurar que las necesidades de las PCD sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Por lo cual las respuestas deben ir dirigidas a la sociedad, y no a la propia persona.

Este modelo muestra un gran avance atribuyendo a las PCD el mismo valor que a las personas sin discapacidad, por lo que reivindica la autonomía de

éstas para decidir respecto a su propia vida y brindar igualdad de oportunidades.

Como complemento de este último modelo surge el modelo de "Diversidad Funcional" y propone este término como sustituto de "discapacidad" o "minusvalía" alejándolo de connotaciones negativas. Este plantea que todas las personas tienen que tener los mismos derechos humanos, y se sustenta en los principios de la dignidad humana y la diversidad.

En el artículo "La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos" Huete, Díaz y Jiménez (2009, p.10) sostienen que "las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a la exclusión social, por diversos factores, entre otros la carencia de los bienes imprescindibles para ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía. Existe una relación bidireccional entre discapacidad y exclusión social. Por una parte, las personas que viven en contextos de privación, malnutrición, infravivienda, etc., se encuentran sometidas a un riesgo más alto de adquirir una discapacidad. A la vez, la circunstancia de la discapacidad funciona como un factor precursor de exclusión, ya que las oportunidades de acceso a los servicios son menores."

Esta definición de discapacidad establece una relación bidireccional entre la discapacidad y la exclusión social. Por lo que tener una discapacidad es un aliciente a la exclusión social, y vivir en una situación de exclusión es un factor para adquirir una discapacidad.

Otro autor, Oliver (1996 p.10), sostiene que el hecho de ser una persona discapacitada crea un sufrimiento personal. En relación con este autor, Muyor Rodríguez (2011, p.10), establece que el trabajo de los profesionales debe ir encaminado a erradicar la discriminación, ya que es esta junto al aislamiento y las restricciones sociales lo que genera en ellas ese sufrimiento.

Por último, Abberley (2008, p.10), aporta el término "opresión" en relación con la discapacidad, y afirma que las personas con discapacidad poseen una serie de estereotipos sociales que afectan a sus identidades, y los relacionan únicamente, con connotaciones negativas.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) contempla en 2011 (en la modificación de la Clasificación de 1980) el fenómeno de la discapacidad vinculado a aspectos psicobiológicos como deficiencia, discapacidad y minusvalía. Actualmente, dicha organización, define la discapacidad como "un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social". Por lo que se produce por la influencia de los factores contextuales y las características de la salud. Entiende la discapacidad como situaciones en las que las personas pueden ver más o menos limitadas sus capacidades para realizar algún tipo de actividad. Así argumentan que lo importante es reducir o erradicar las situaciones sociales que puedan provocar las situaciones de discapacidad.

En resumen, la discapacidad es el resultado de muchos factores causales que no se dan siempre a los mismos efectos. Podemos analizarlo desde diferentes dimensiones, a pesar de que todas ellas son transversales a cada una de las situaciones de discapacidad:

- Su dimensión económica refleja que las PCD encuentran mayor dificultad para obtener un empleo y para acceder a los recursos y servicios.
- En cuanto a la dimensión política podemos encontrar políticas en favor de la autonomía personal y otras en favor de la sobreprotección, según el modelo teórico que predomine.
- En el ámbito médico no se acepta la discapacidad hasta que no se da un diagnóstico, sin tener en cuenta las necesidades personales o las posibilidades de cada persona.
- Por último desde la dimensión social se entiende que el entorno puede generar barreras que impidan la plena participación de las PCD.

Además conocemos diferentes tipos de discapacidad, según a qué órganos afecte, y cómo se haya adquirido. Podemos hacer la siguiente clasificación:

Llamamos discapacidad congénita a aquella con la que nacemos y discapacidad no congénita a la que surge a lo largo de la vida, ya sea por un accidente o por una enfermedad.

Por otro lado, establecemos la siguiente división según la tipología de la discapacidad:

- Discapacidad intelectual: FEAPS ha asumido la definición de discapacidad intelectual de la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities): "Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas". Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en contextos diferentes.
- Discapacidad física: La discapacidad física presenta limitaciones en el área motora o en la realización de movimientos que dificultan el desarrollo de las actividades de la vida diaria de manera independiente. También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos.
- Discapacidad psíquica: Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes". La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, los trastornos de pánico, etc.
- Discapacidad sensorial:
 - Discapacidad auditiva: Se caracteriza por presentarse en personas que tienen problemas auditivos y por tanto afecta a su comunicación. Factores como el tipo de pérdida auditiva, el grado o el momento de aparición hacen que las personas sordas sea un colectivo muy heterogéneo. Por ello podemos encontrar personas que se comuniquen a través del lenguaje oral y/o a través de la lengua de signos.
 - Discapacidad visual: Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos: ceguera (pérdida total de visión) y deficiencias visuales (pérdida parcial).

- Pluridiscapacidad: Es un colectivo de personas en el que confluye varios tipos de discapacidad.

Después de introducirnos en el concepto de la discapacidad, los modelos teóricos en los que se ha basado anteriormente, y los tipos de discapacidad, es importante hacer un pequeño señalamiento a la evolución de la normativa que protege y regula a las personas con discapacidad.

A nivel internacional, desde la ONU, se toma una perspectiva que parte de los derechos humanos.

- Programa de acción mundial para las personas con discapacidad (1982). Se trata de una estrategia global para mejorar la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades.
- Normas uniformes sobre la igualdad para las personas con discapacidad (1993) con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.
- Convención de la ONU sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

A nivel estatal podemos diferenciar dos claras etapas:

En primer lugar la etapa preconstitucional en la que contamos con diferentes normativas, servicios y planes para las personas con discapacidad, como son:

- Normativa:
 - Real decreto de 4 de marzo de 1922 para la reeducación profesional
 - Ley de Bases de la Seguridad Social (1963)
 - Ley de Educación y Financiamiento de la reforma educativa (1970).
- Servicios:
 - Servicio Social de Asistencia a los menores subnormales (1968)
 - Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos (1970)
 - Instituto Nacional de Educación Especial (1975)
 - Instituto Nacional de Servicios Sociales. INSERSO (1978)
- Planes:

- Plan Nacional de Prevención de la Subnormalidad (1977)
- Plan Nacional de Educación Especial (1978)
- Plan de Integración Laboral de los Deficientes Mentales (1979)

En segundo lugar, la etapa constitucional muestra un claro avance sobre la anterior. Podemos ver como se abandona la concepción de las PCD de personas "subnormales" y se comienza a trabajar por la salud y la educación y conforme va avanzando se empieza a dar más importancia al ámbito laboral. Podemos sintetizar la normativa de esta etapa en las siguientes:

- Constitución de 1978
 - Artículo 14. Igualdad ante la ley. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."
 - Artículo 49. Atención a los disminuidos físicos. " Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos."
- Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. LISMI. A efectos de esta ley, se entiende por minusválido "toda aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentren reducidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales".
- Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad. Su objetivo principal es satisfacer las necesidades vitales de las personas con discapacidad favoreciendo la constitución de este patrimonio y la aportación de bienes y derechos a la misma.

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. LIONDAU. Trata de establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia. LAPAD/ LAAD.
- Ley 27/2007, de 23 de Diciembre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios d apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta es la ley que hoy en día sigue vigente a nivel estatal. Ha tenido un gran impacto y ha producido cambios conceptuales, aboga por la accesibilidad, la igualdad de oportunidades, por una sanidad accesible, la prevención, a reproducción humana asistida, etc.

En cuanto al empleo establece que el cupo de reserva de ofertas de empleo público pasa del 5% al 7%. Estas plazas deben ser cubiertas por personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores. Además exige al gobierno que promueva medidas para asegurar su cumplimiento.

A nivel autonómico contamos con las siguientes leyes y normativas reguladoras en favor de las personas con discapacidad.

- Orden Foral de 14 de septiembre de 1988, del Consejero de Salud, por la que se establece el Programa de Prevención de Minusvalías Psíquicas en la Comunidad Foral de Navarra
- Ley Foral 16/2002, de 31 de mayo, por la que se regulan aspectos de acceso al empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra
- Decreto Foral 70/2003, de 7 de abril, por el que se modifica el programa de atención dental a minusválidos

- Orden Foral 51/2003, de 9 de mayo, del Consejero de Salud, por la que se desarrolla el Programa de Atención Dental a Minusválidos
- Resolución 2701/2005, de 16 de junio, del Director-Gerente del Instituto Navarro de Bienestar Social, por la que se encomienda a la Dirección General de Bienestar Social la realización de actividades de carácter técnico del Programa Social de Atención a Personas con Trastorno Mental Grave
- Orden Foral 95/2005, de 30 de junio, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se desarrolla el Decreto Foral 209/1991, de 23 de mayo, sobre el régimen de autorizaciones, infracciones y sanciones en materia de servicios sociales, clasificándose los servicios de Centro de Rehabilitación Psicosocial (C.R.P.S.) con programa de Centro de Día y de Formación y Orientación Ocupacional Laboral, Residencia-Hogar, Piso Supervisado y Programa de Intervención Sociocomunitaria para Personas con Trastorno Mental Grave
- Decreto Foral 53/2006, de 31 de julio, por el que se crea la Comisión Mixta de promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos
- Orden Foral 183/2006, de 11 de agosto, de la Consejera de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se desarrolla el Decreto Foral 209/1991, de 23 de mayo, sobre el régimen de autorizaciones, infracciones y sanciones en materia de servicios sociales, clasificándose el Centro de estancias temporales como unidad de respiro para familiares cuidadores de personas con trastorno mental grave
- Orden Foral 93/2008, de 10 de marzo, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se establece la cuantía máxima de ayudas vinculadas a servicio, para estancias en centros ajenos de Tercera Edad y de Personas con Discapacidad
- Orden Foral 336/2009, de 12 de noviembre, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se regula el acceso a los servicios de ingresos temporales destinados a la atención de

personas mayores dependientes, personas con discapacidad y personas con enfermedad mental en la Comunidad Foral de Navarra

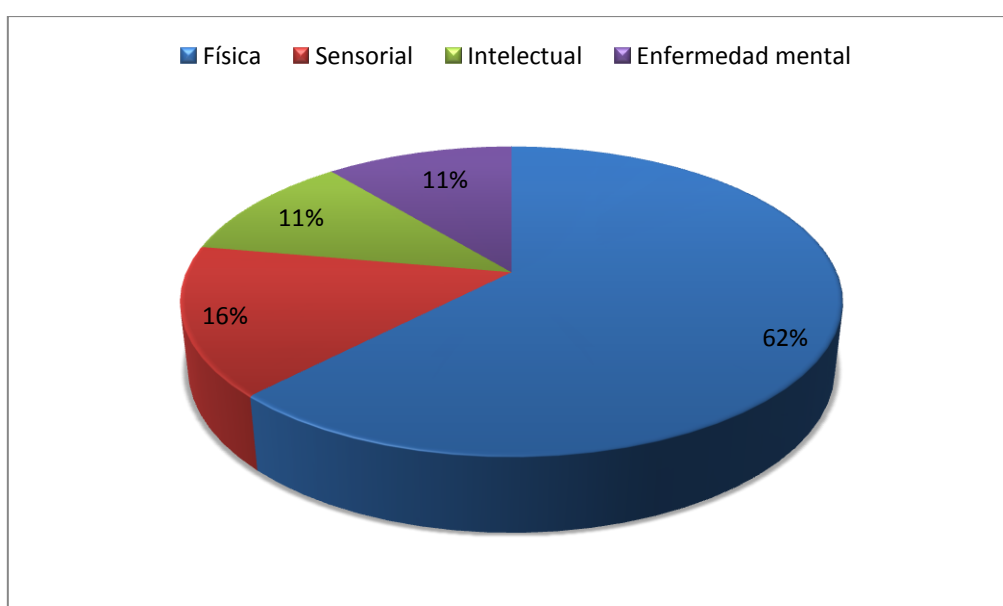
- Decreto Foral 28/2011, de 4 de abril, por el que se crea el Consejo navarro de la discapacidad

1.3.2. La discapacidad en Navarra

Según el Plan Navarro Integral de Atención a las Personas con Discapacidad 2010-2013 en Navarra contamos con 41.600 PCD, es decir, el 7,4% de la población tiene una discapacidad.

Del total de estas personas el 74% indica tener discapacidad para desarrollar las Actividades Básicas de la Vida Diaria, que en ocasiones se ve reducida por el apoyo a través de ayudas, instrumentales o personales, pasando a ser un 63% de las PCD las que tienen discapacidad para las ABVD (Actividades Básicas de la Vida Diaria).

Gráfico 2. Prevalencia de los tipos de discapacidades



Fuente: Plan Navarro Integral de Atención a las Personas con Discapacidad 2010-2013

En la zona de Tudela, que es la de mayor interés para este trabajo, vemos que el 57% de las personas con discapacidad entre 0 y 18 años tienen una discapacidad intelectual, pero esta disminuye conforme aumenta la edad, incrementándose a su vez el peso de la discapacidad física hasta un 60% de

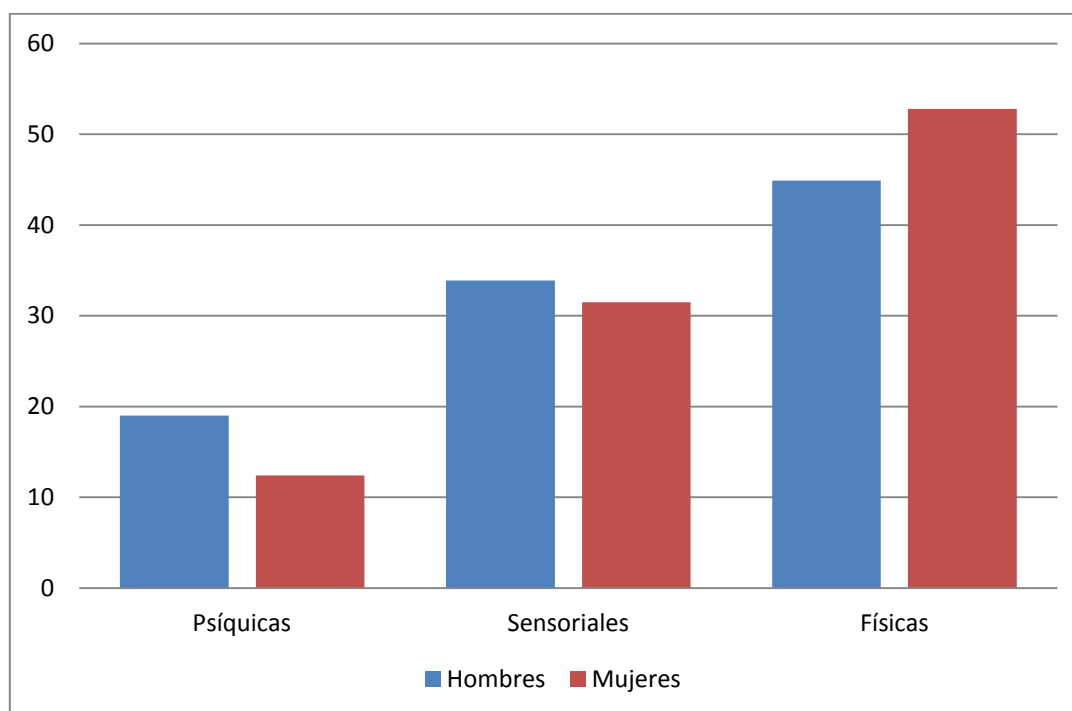
las discapacidades. Este incremento se debe a la incidencia de accidentes y a las manifestaciones y secuelas de enfermedades adquiridas.

1.3.3. La discapacidad ¿Una cuestión de género?

Las discapacidades físicas son las que más afectan a la población en edad laboral. Si tratamos de establecer diferencias entre las mujeres y los hombres con discapacidad, vemos que las mujeres registran en números absolutos muchas más discapacidades que los hombres. Según el texto "La inserción laboral de las personas con discapacidad" (2003, p.54) las mujeres se hallan afectadas en torno a un 25% más que los hombres en cuanto a las deficiencias osteoarticulares, en cambio, las deficiencias del sistema nervioso afectan más a los hombres que a las mujeres.

Además encontramos el siguiente gráfico (Gráfico 3.1.,p.57) que refleja la proporción de hombres y mujeres con discapacidades según el tipo de deficiencia que las ha provocado. En él vemos que la discapacidad física prevalece más en las mujeres que en los hombres en edad laboral.

Gráfico 3. Proporción de mujeres y hombres con discapacidad según el tipo de deficiencia que las ha provocado

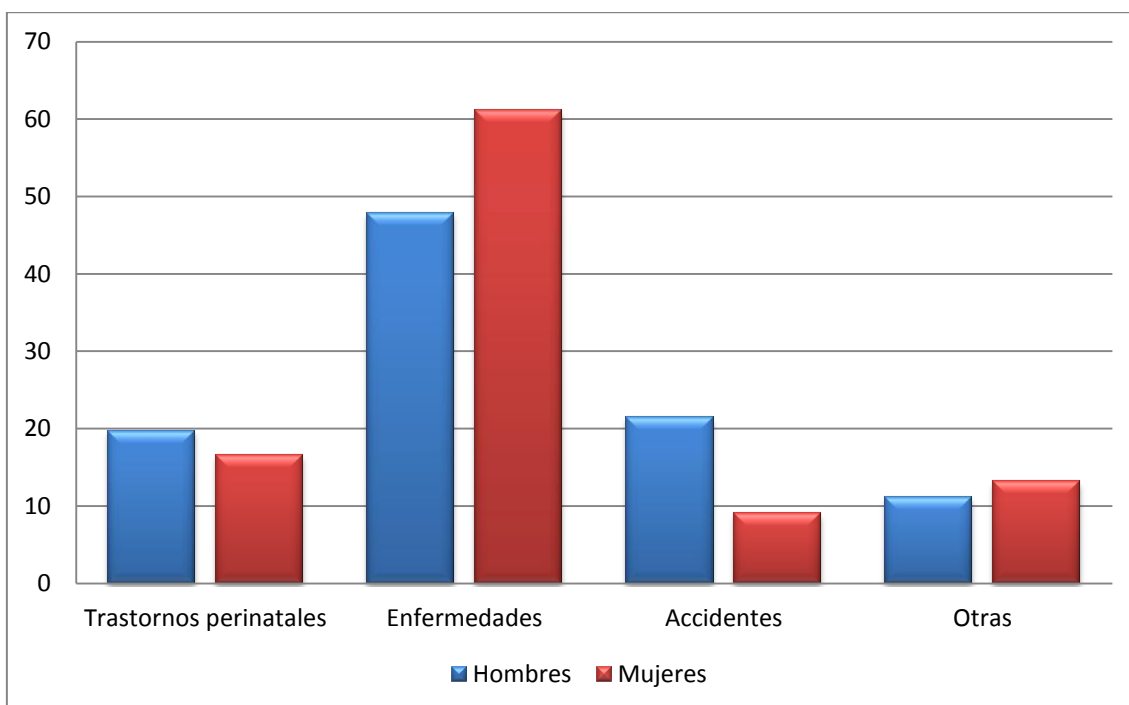


Fuente: Fundación la Caixa, 2003. La inserción laboral de las personas con discapacidades

Además si diferenciamos ambos sexos por la edad de aparición de la discapacidad, podemos afirmar que en la etapa perinatal es mayor la proporción de hombres que de mujeres que adquieren una discapacidad, en la etapa de infancia y juventud, igualmente, los hombres se ven más afectados. Sin embargo, en la edad adulta las mujeres inician sus discapacidades en una proporción bastante mayor que los hombres.

Teniendo en cuenta las causas por las que se originan las discapacidades diferenciamos entre: trastornos perinatales, enfermedades, accidentes y otras causas, y obtenemos los siguientes datos del texto citado anteriormente.

Gráfico 4. Causas de las discapacidades en las personas en edad laboral



Fuente: Fundación la Caixa, 2003. La inserción laboral de las personas con discapacidades

Como vemos en el gráfico, las enfermedades son la única causa de la discapacidad que afecta más a las mujeres en edad laboral que a los hombres. Los trastornos perinatales y los accidentes originan más discapacidades en los hombres. Hasta los 45-50 años la tasa de discapacidad masculina es mayor, como consecuencia de que sufren más siniestros laborales y accidentes de tráfico que las mujeres; sin embargo, a partir de dicha edad la tasa femenina supera la masculina como efecto de su mayor morbilidad (ya que tienden a adquirir más enfermedades discapacitantes) y menor tasa de mortalidad.

Según el Plan Navarro Integral de Atención a las Personas con Discapacidad 2010-2013, la mayoría de las mujeres con discapacidad apenas cuentan con los estudios primarios. Su tasa de actividad es inferior a la del resto de las mujeres y de los hombres con discapacidad, y su tasa de paro es 3 puntos y medio más que el de las mujeres sin discapacidad y 7 puntos que el de los hombres con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad, sobre todo, en lugar de utilizar el empleo como principal vía de inserción, hacen uso del trabajo doméstico como tal, a pesar de no recibir una contrapartida económica. El trabajo doméstico puede ser fuente de autonomía y desarrollo personal si responde a un proyecto común de pareja o familia, donde otra persona aporte el trabajo remunerado.

Resulta evidente, pues, la doble discriminación del colectivo femenino con discapacidad, tanto por el hecho de estar en situación de discapacidad, como por ser mujeres, lo que les avoca a la vía de inserción menos valorada por la población: ser las encargadas de las tareas domésticas.

1.3.4. Discapacidad y empleo

Puesto que nuestro objeto de estudio son las personas con discapacidad física empleadas en AMIMET (Asociación de Personas con Discapacidad Física de la Ribera de Navarra) debemos explicar más ampliamente la discapacidad física y la situación de estas personas, así como la Asociación a la que nos referimos y su papel en su integración.

La discapacidad física, como sabemos, presenta limitaciones de movimientos, que ejecutan los brazos, manos, piernas, cabeza, etc. Por ello, estas personas precisan de adaptaciones para desarrollar todas las actividades en igualdad de condiciones que las demás. Tanto en el ámbito doméstico, como en la calle, los edificios públicos, o en el ámbito laboral estas personas pueden moverse de manera autónoma siempre y cuando estos espacios tengan unas condiciones accesibles para todas las personas, sean cuales sean sus circunstancias.

Es clave resaltar la importancia de la accesibilidad universal, ya que las PCD necesitan de espacios sin barreras arquitectónicas y accesibles para poder moverse con sus muletas, bastones, sillas de ruedas, ver lo que no pueden oír,

oír lo que no pueden ver, etc. Este no es el tema del estudio, pero merece una mención ya que es un aspecto imprescindible para dotar a las PCD de derechos, libertad y autonomía.

Este tipo de discapacidad lo podemos organizar en tres tipos diferentes:

- Osteoarticulares (mecánicas, motrices): afectan a la cabeza, columna, brazos...
- Del sistema nervioso central o periférico que afectan al sistema musculoesquelético y articular: parálisis, paraplejia, tetraplejia, trastorno de coordinación de movimientos y tono muscular.
- Viscerales: Afectan al aparato digestivo, respiratorio, cardiovascular, genitourinario, endocrino-metabólico, inmunitario y hematopoyético.

Esta asociación trabaja por la inclusión de las personas con discapacidad física, y entiende el empleo como un aspecto clave para la integración de éstas. Amimet cuenta con un Centro Especial de Empleo (CEE Canraso), en el que trabajan 87 personas con discapacidad física de Tudela y su Merindad, y en el que realizan su labor de manera autónoma con las adaptaciones y condiciones que precise cada una de las personas.

Entienden que las personas con discapacidad tienen las mismas capacidades que las personas sin discapacidad, y pueden llevar a cabo un trabajo igual de eficaz que ellas.

El Centro Especial de Empleo (CEE) tiene por objetivo dar trabajo a personas desempleadas que tengan una discapacidad física y formarles profesionalmente para que al salir del CEE puedan acceder a un empleo ordinario.

Además trabajan por la responsabilidad social y por el cumplimiento del cupo de reserva establecido por la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido). Trabajan con empresas del entorno que contratan sus servicios como medida alternativa, y realizan tareas de revisión y montaje de piezas para las diferentes empresas.

También llevan a cabo programas de sensibilización comunitaria y actividades de ocio y tiempo libre para las personas con discapacidad física, tanto si trabajan en el CEE, como si no.

El empleo para estas personas es concebido como la puerta de entrada a la integración social; el primer paso a dar para conseguir su integración y participación plena en la sociedad. Es uno de los principales elementos de participación ciudadana, ya que confiere condiciones positivas que favorecen la integración social de las personas, desde factores psicosociales (como el autoestima, las habilidades sociales y personales) hasta aspectos materiales como la autonomía personal.

Es importante que las personas con discapacidad cuenten con un empleo remunerado, ya que así hacen visibles socialmente sus capacidades, dejando atrás la concepción de "minusválidos" y personas incapaces de trabajar igual que el resto.

Las personas con discapacidad, legalmente, cuentan con los mismos derechos y obligaciones que todas las demás, por lo que no pueden ser excluidos del mercado laboral por su condición de "discapacitados".

La situación coyuntural actual agrava el desempleo en las personas mayores de 45 años, en las mujeres y como no, en las personas con discapacidad, sumado todo ello, contamos con una tasa de desempleo mayor en personas con discapacidad que en la población general, muchas de ellas mujeres y personas mayores de 45 años de difícil empleabilidad, y con una formación menor que la de las personas jóvenes que acceden al mercado laboral actualmente, en muchos de los casos incluso inexistente.

Las personas con discapacidad pueden participar en el mercado laboral a través de diferentes modalidades de empleo: El empleo ordinario, el empleo protegido, la subcontratación y el empleo con apoyo.

Puesto que las PCD son claramente excluidas de los entornos laborales, desde la LISMI se propone la cuota de reserva, es decir, que las empresas que cuenten con más de 50 empleados deberán tener en su plantilla a un 2% de personas con discapacidad.

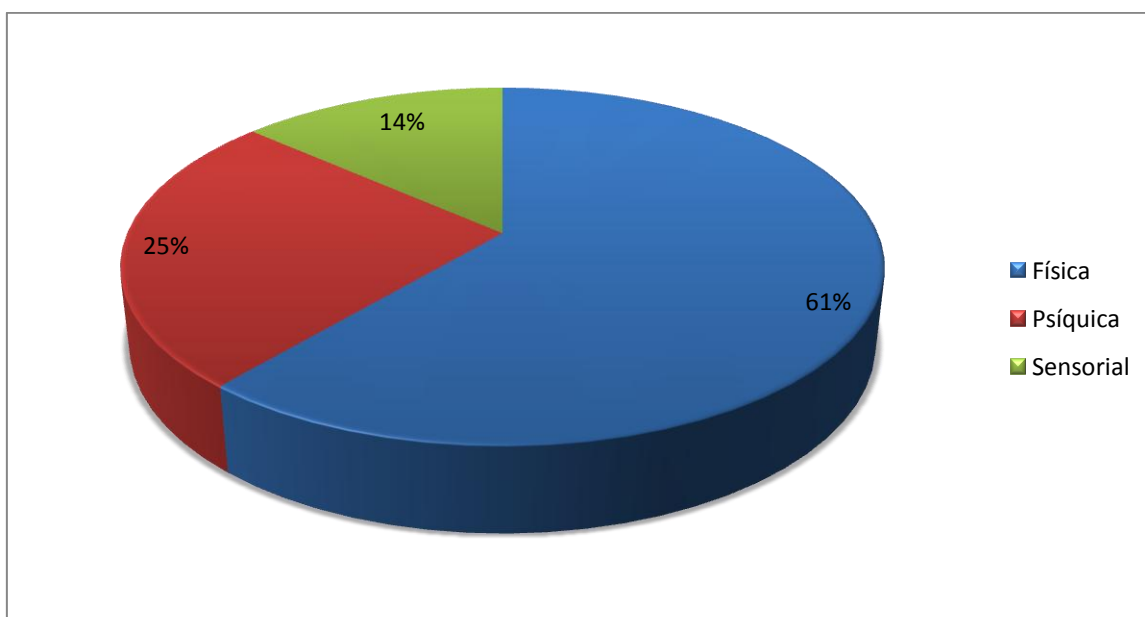
Dado que en este aspecto muchas empresas no cumplen su obligación, las PCD presentan una menor cuota de integración y participación en el mercado laboral, y su presencia se concreta sobre todo en el empleo protegido, por lo

que se crean otras medidas alternativas para la contratación de personas con discapacidad.

En este momento cobra mucha importancia el tercer sector ya que, mediante los Centros Especiales de Empleo, se trabaja por la mejora de la calidad de vida de los colectivos más vulnerables y atienden los aspectos que no acogen ni el Estado ni las entidades lucrativas para que las personas con discapacidad, en este caso, no queden excluidas de la sociedad.

CORMIN es el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de Navarra y aglutina a 38 entidades. Según los datos ofrecidos a 23.04.2014 a nivel autonómico contamos con 2003 personas con discapacidad entre los 16 y los 65 años que se distribuyen de las siguientes maneras.

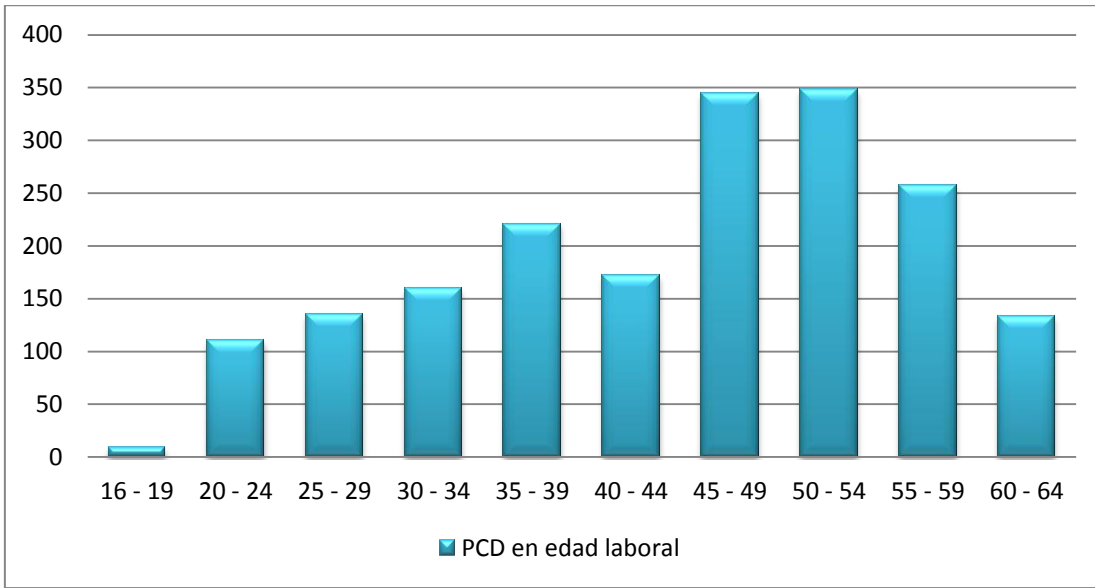
Gráfico 5. Distribución de los tipos de discapacidad en Navarra según CORMIN



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de CORMIN

Como vemos, la discapacidad física en Navarra, según los datos de CORMIN, es la que más presente está, con un 61%, frente a la psíquica y a la sensorial con un 25% y un 14% respectivamente. Además en el siguiente gráfico vemos que la discapacidad aumenta conforme aumenta la edad de las personas, encontrado el mayor número de personas con discapacidad entre los 45 y los 55 años.

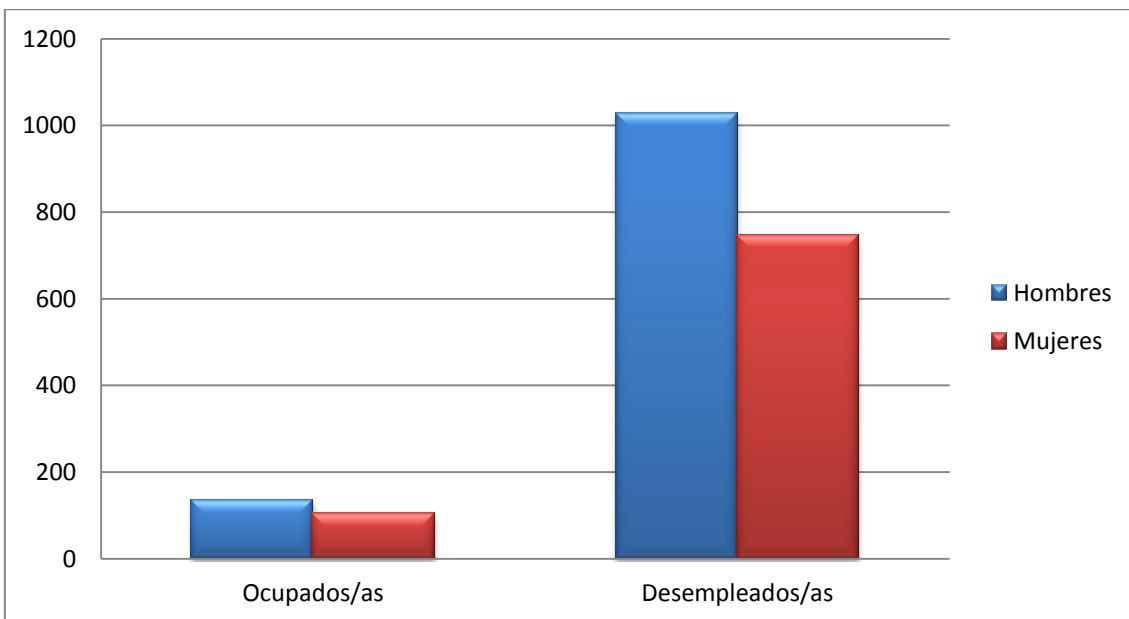
Gráfico 6. Distribución por grupos de edades de las PCD en edad laboral



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de CORMIN

En cuanto a las diferencias de género podemos destacar que hay un mayor número de hombres con discapacidad que mujeres, contando con 1163 hombres y 849 mujeres asociadas a CORMIN. En relación con el empleo vemos que el número de hombres ocupados supera el de las mujeres, aunque también es mayor la tasa de desempleo en éstos.

Gráfico 7. Situación laboral de las PCD por sexos



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de CORMIN

J.A. Delgado, representante de CORMIN (Comunicación personal, 23-04-2014) propone un itinerario de inserción laboral de las personas con discapacidad comenzando por los Centros Especiales de Empleo en los que las personas reciben una formación profesional. Una vez adquiridas todas las competencias necesarias abandonan los CEE y pasan a emplearse en una empresa ordinaria mediante el empleo con apoyo, es decir, cuentan con una persona que orienta, asesora y acompaña durante la adaptación al puesto. Progresivamente van teniendo menos contacto con la persona de apoyo y cuando están preparados/as el apoyo desaparece y pasan a tener un empleo ordinario adaptado a su condición.

COFEMFE Navarra (Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Navarra) es el resultado de la unión de 13 asociaciones y entidades que comparten el objetivo de optimizar los recursos disponibles a través del disfrute común de los mismos, agrupando a 3.179 personas con discapacidad asociadas. S. Pérez, representante de COCEMFE Navarra en Tudela (Comunicación personal, 16-04-2014) aclara que cuentan con una bolsa de empleo, trabajando para insertar a las PCD en situación de búsqueda de empleo, en el mercado de trabajo, preferentemente ordinario. Desde la sede de Tudela, que abarca todas las personas de Tudela y su merindad, cuentan con 238 personas con discapacidad física y orgánica, de las cuales 116 están desempleadas y 73 cuentan con un empleo.

Puesto que Amimet cuenta con el CEE Canraso, en el que llevan a cabo su mayor actividad, y en el que emplean a 87 personas con discapacidad física consideramos importante resaltar tres aspectos básicos de los Centros Especiales de Empleo.

En primer lugar, Según el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, "los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del 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 segundo lugar, el Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio , en su artículo 3 define como personas destinatarias:

- Aquellas que acrediten estar afectadas por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento a través del oportuno certificado expedido por los servicios públicos competentes.
- Siempre que se encuentren en edad laboral, quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez
- Personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio.
- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, en grado reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Por último, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores/as con discapacidad (BOE de 20 de abril de 2005) expresa como obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública las siguientes:

"1. Los centros especiales de empleo que celebren contratos de los previstos en las medidas previstas en el artículo 2.1 deberán destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los trabajadores con discapacidad o la adaptación de éstos a las nuevas tecnologías.

2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en el artículo 2.1. destinarán las donaciones o acciones de patrocinio las actividades que se indican en él.

3. Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en la medida prevista en el artículo 2.1. presentarán ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones."

La incorporación laboral de las personas con discapacidad es un aspecto clave para su integración social, ya sea en empleos ordinarios o en centros especiales de empleo, ser una persona activa es un punto a favor para la inclusión. Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad sufren un alto grado de exclusión, y sumado a que las personas que atendemos son adultas, muchas de ellas mujeres, y otras muchas sin ningún tipo de formación, es importante que tengan la oportunidad de demostrar que pueden realizar un trabajo tan efectivo y productivo como las demás personas.

En Navarra contamos con 15 Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad. Algunos de estos centros son:

- ALBERNIA (Asociación Sin Fronteras. Noain). Dedicado a montajes industriales y destinado a personas con discapacidad psíquica.
- ADISO (Asociación de Disminuidos Físicos y Psíquicos de Corella. Corella) Dedicado a montajes eléctricos y madera y destinado a personas con discapacidades físicas y psíquicas.
- Asociación TELETAXI San Fermín (Pamplona) para personas con discapacidad física y dedicado a la atención telefónica y gestión de llamadas.
- ASPACE (Noain). Destinado a personas con discapacidad psíquica, física y sensorial, dedicados a montajes de la industria del automóvil, industria gráfica y montaje de cadenas de nieve.
- Fundación BIDEAN LABORAL (Berriozar). Dedicados a servicios gráficos y encuadernaciones con personas con discapacidad psíquica.

- DYA Servicios Discapacitados, S.L. (Pamplona) Dirigido a personas con discapacidad física y sensorial y dedicado a la atención telefónica, limpiezas y telemarketing.
- ELKARKIDE (Noain) dirigido a personas con discapacidad psíquica y física y dedicados a la subcontratación industrial, servicio de reparto de propaganda comercia, mantenimiento de jardines y servicio de limpieza.
- FEVIMAX-LOGÍSTICA,S.L. (Mutilva Baja) Dirigido a personas con cualquier tipo de discapacidad y dedicado a montaje, soldaduras, embalaje, remachado, etc.
- GUPOST NAVARRA, S.L. (Noain) dedicados a la realización de mailings publicitarios y dirigido a personas con discapacidad física o sensorial.
- GUREAK NAVARRA (Noain) dirigido a personas con discapacidad física o sensorial y destinado al montaje de piezas eléctricas, empaquetación y manipulado de papel y cartón.
- TASUBINSA (Arazuri) Dedicado a submontajes y dirigido a personas con discapacidad psíquica mayor de 18 años.
- TELIZSA, S.L. (Pamplona) Dirigido a personas con discapacidades físicas y sensoriales y dedicado a la limpieza de edificios, locales y oficinas.

Teniendo en cuenta el total de los Centros Especiales de Empleo de los que dispone Navarra, vemos como el mayor número de plazas está destinado a personas con discapacidad intelectual, seguido por las personas con discapacidad física. Esto no excluye para que, en ocasiones, centros destinados a un tipo de discapacidad acojan a personas con diferentes discapacidades.

Como hemos señalado anteriormente, la incorporación laboral es clave para lograr la plena integración social ya que además de proporcionar ocupación, protagonismo social y relaciones interpersonales, también es la fuente de ingresos más habitual y por tanto, el acceso a gran parte de los bienes sociales.

Una vez conocida la situación de la discapacidad en Navarra, la situación de las PCD en relación con el ámbito laboral, y los Centros Especiales de Empleo con los que contamos, pasamos a exponer las regulaciones específicas en el

empleo para las personas con discapacidad establecidas en el ordenamiento español. De una manera sintetizada se presentan las normas que recogen las principales medidas a favor de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

- Constitución Española

Artículo 9.2: Libertad e igualdad: " Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

- Real Decreto 1451/1983, que regula medidas de empleo selectivo y medidas de fomento del desempleo de los trabajadores minusválidos
- Real Decreto 1368/1985, regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.
- Ley 13/1992, de integración social de los minusválidos (LISMI) y en particular la reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad (artículos 37 a 48). (Anexo I)
- Real Decreto 2273/1995 de aprobación del Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales (LPRL),

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

1. "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física,

psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”

2. *“Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.”*

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 15.3. Infracciones graves: " El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional."

- Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)
- Ley 62/2003 que transpone al ordenamiento español la Directiva 2000/78/CE.
- Ley 53/2003, de empleo público de discapacitados.
- Ley 56/2003 de empleo

Artículo 19 octies. Colectivos prioritarios:

1. *“El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en*

situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.”

2. “Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los Servicios Públicos de Empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.”

Artículo 21 bis. Agencias de colocación: " A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.”

Artículo 25. Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo: "El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos: Orientación profesional, formación y recualificación, oportunidades de empleo y fomento de la contratación, oportunidades de empleo y formación, fomento d la igualdad de oportunidades, oportunidades para colectivo con especiales dificultades, autoempleo y creación de empresas, fomento de la movilidad y proyectos integrados"

Artículo 26. Formación profesional para el empleo: " El subsistema de formación profesional para el empleo está constituido por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su cualificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas. Dicho subsistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica

5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se desarrollará en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con sus principios, fines y objetivos.."

- Real Decreto 290/2004 regulador de los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 2271/2004, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 43/2006, programa de fomento del empleo.
- Real Decreto 469/2006 por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social en los Centros Especiales de Empleo.
- Ley 43/2006, DA 1, contrato temporal de fomento del empleo en las personas con discapacidad.
- Ley 20/2007, Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Ley 44/2007, reguladora de las empresas de inserción.
- Real Decreto 870/2007 que regula el empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2.c: "En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate."

Artículo 11.2. Contratos formativos: ". El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo"

Artículo 17.3. No discriminación en las relaciones laborales: " el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido."

Artículo 20.3. Dirección y control de la actividad laboral: " El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso."

Artículo 37.5. Descanso semanal, fiestas y permisos: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla..."

Artículo 46.3. Excedencias: "Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos

sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. ..."

Artículo 54.2.g. Despido disciplinario: " El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa."

1.4. Relación con la práctica

Puesto que este trabajo lo he llevado a cabo durante el periodo de prácticas y en la entidad en la que me correspondía hacer las “Prácticas de carácter especializado” del Grado, considero que está en constante relación con la práctica.

El Trabajo Social en todas las entidades de iniciativa social tiene un papel fundamental, ya que en el momento en que se trabaja con personas, tenemos que contar en el equipo con alguien que tenga en cuenta las necesidades de estas, sus circunstancias y su entorno.

Dado que en Amimet (Asociación de Personas con Discapacidad Física de la Ribera de Navarra) no disponen en su equipo de un profesional del Trabajo Social, consideré importante hacer un diagnóstico de las necesidades de las personas que trabajan allí, centrándome en las necesidades formativas, pero sin restar importancia a las posibles demandas que surgieran a lo largo del estudio.

Mediante este trabajo se pretende conocer las necesidades de las personas empleadas en Amimet y proponer posibles mejoras o alternativas para responder a sus demandas o cubrir las necesidades que todavía estén sin cubrir.

La ausencia en Amimet de un trabajador/a social hace imposible que se lleve a cabo un seguimiento continuado de las personas empleadas, ya que el exceso de trabajo hace priorizar unas labores y posponer otras.

Bajo mi punto de vista es imprescindible que en un Centro Especial de Empleo en el que están trabajando personas con discapacidad, todas ellas diferentes, se lleve a cabo un seguimiento y evaluación de las demandas, necesidades y satisfacción de las personas que allí trabajan, se tenga en cuenta su situación personal, familiar, laboral, económica, social, sanitaria, sus habilidades, sus potencialidades, etc. para facilitarle una mejor incorporación laboral en el mercado ordinario.

Un trabajador/a social en Amimet llevaría a cabo actuaciones tales como:

- Seguimiento individualizado de cada una de las personas empleadas.
- Seguimiento colectivo para establecer estrategias de trabajo y fomentar las relaciones laborales
- Diagnostico de necesidades, tanto individuales como colectivas.
- Acompañamiento en visitas médicas, gestión de ayudas, o en cualquier trámite o situación que se demande.
- Establecimiento de propuestas de mejora.
- Información y gestión de ayudas sociales.
- Apoyo emocional
- Elaboración de un plan de integración laboral individualizado, conociendo sus objetivos, deseos, expectativas, barreras y limitaciones.

Además de todas estas actividades también sería importante contar con una figura del Trabajo Social en la Asociación para el desarrollo de actuaciones relacionadas con el área asociativa, tales como la elaboración de proyectos y subvenciones, la recaudación de fondos, la organización de actividades, la acogida, la información y asesoramiento, acompañamiento y apoyo emocional para las personas socias y no socias que acudan a la asociación en busca de apoyo y orientación, la coordinación con otras entidades, etc.

Todas estas actividades actualmente son desarrolladas por el equipo de Amimet, de manera que cada figura profesional tiene unas funciones, pero si contaran con la figura del trabajo social podrían atender otras funciones en mayor medida y realizar éstas la figura profesional correspondiente.

Igualmente, si en dicho equipo contaran con la colaboración del Trabajo Social toda la entidad, tanto la parte asociativa, como la laboral del centro especial de empleo, podría adquirir un punto de vista más social, un modelo de trabajo más centrado en la persona, un trabajo por la consecución de los objetivos, tanto individuales como colectivos, y un enfoque más social en todas las actividades y tareas que se realicen.

2. PLANTEAMIENTO RAZONADO DE LA AUTORA

Una vez explicada la situación de la discapacidad en todos los ámbitos que nos son pertinentes, podemos explicar el objetivo de este trabajo.

Con este diagnóstico pretendo conocer las necesidades formativas de las personas con discapacidad física empleadas en el Centro Especial de Empleo Canraso de Amimet a la hora de incorporarse al mercado laboral ordinario, al igual que conocer y plantear soluciones ante otras posibles demandas o necesidades que surjan.

Como ya he mencionado anteriormente partimos de la hipótesis de que las personas con discapacidad física empleadas en el CEE de Amimet cuentan con una formación insuficiente para salir de dicho centro y buscar un empleo ordinario.

Como sabemos, Amimet no cuenta con una figura del Trabajo Social, por ello aprovecho su ausencia para elaborar un diagnóstico que va a ser útil tanto para mí, como para la propia Asociación, que después podrá usarlo para paliar dichas necesidades y plantear sus propias soluciones.

La metodología que hemos llevado a cabo para la realización de este diagnóstico está basada en tres áreas:

a) Discapacidad. Hemos tratado de explicar la situación actual de la discapacidad en Navarra, la prevalencia de cada uno de los tipos, la evolución del concepto y de la concepción social de las PCD, etc. Para ello he mantenido una entrevista con una persona responsable de COCEMFE Tudela (S.Pérez. 14-04-2014) y otra de CORMIN (J.A. Delgado. 23-04-2014), de la que obtuve datos cuantitativos y percepciones personales de los profesionales que me atendieron.

b) Empleo. Hemos recopilado información acerca de las posibilidades de empleo para las PCD, el reglamento regulador de este (especialmente la LISMI y los artículos relacionados con la integración laboral mencionados en el Anexo I), la situación laboral de dicho colectivo, los centros especiales de empleo, los centros con los que disponemos en Navarra, etc.

c) Amimet. Hemos explicado el funcionamiento de dicha asociación, las personas con las que trabaja y la manera en la que ofrece empleo a las personas con discapacidad física de la Ribera de Navarra.

Para obtener datos sobre la situación de las personas que trabajan en Amimet, he redactado un cuestionario (Anexo II) sobre el empleo actual, la experiencia laboral previa, la formación académica y la búsqueda de empleo, el cual he realizado a 30 de las 87 personas trabajadoras de Amimet.

Una vez realizadas las encuestas a las personas trabajadoras y recopilados todos los datos obtenidos en los cuestionarios, entrevistas, y documentación, pasamos a analizar la situación de las personas empleadas en Amimet y obtenemos las siguientes reflexiones:

-Con los datos recabados en las encuestas podemos llegar a establecer un perfil de la persona empleada de Amimet, el cual responde a:

Personas con discapacidad física, que viven en Tudela o en los pueblos de la Merindad, indiferentemente pueden ser hombres o mujeres, con una media de 51 años de edad, con una formación que se reduce a Educación Secundaria Obligatoria.

- Solo dos de los empleados que han contestado a las encuestas valoran su trabajo por debajo de 5, el resto le da una nota por encima. La media de las valoraciones de los puestos de trabajo es 6,22, lo que refleja cierto grado de descontento de las personas trabajadoras.

El 89% de las personas encuestadas responden que podría mejorarse su puesto de trabajo y sus condiciones laborales pero apenas aportan propuestas de mejora. A la pregunta "¿Cómo podría mejorar su trabajo?" encontramos respuestas como: "Mejorando el control de calidad", "Con más trabajo", "Demostrando valía", "Con formación" o "Vendiendo cosas nuevas para todo tipo de gente". En cambio, también tenemos respuestas como "No me dejan".

Las propuestas de mejora de las personas encuestadas hace que veamos que la mejora de los puestos de trabajo depende de tres pilares fundamentales: El trabajo, el trabajador y el producto.

En cuanto al producto de venta de la papelería (que es al que se refiere la respuesta "Vendiendo cosas nuevas para todo tipo de gente") propongo la elaboración de un estudio de mercado con el objetivo de comprobar los intereses y las demandas de los clientes, conocer los productos que más y menos se venden, y ajustar la oferta de productos a la demanda de los clientes

En cuanto al trabajo, depende de los responsables de Amimet hacer que los trabajadores estén satisfechos con el trabajo que realizan y las condiciones en que lo hacen. En este aspecto propongo que las personas trabajadoras realicen sus sugerencias para mejorar su puesto al Comité de Trabajadores de la empresa, y éste sea el encargado de mediar entre los empleados y los empleadores para conseguir las condiciones que los trabajadores necesiten.

Por último, en relación con los trabajadores, podemos señalar que proponen más trabajo, más formación, y demostrar su valía. En este aspecto es importante que las personas empleadas se sientan realizadas y satisfechas con su trabajo. El trabajo en el CEE favorece la integración de las personas empleadas, y fomenta su autoestima y su actividad, pero corremos el riesgo de que estas personas dejen de valorarlo, se acomoden y se convierta en una actividad rutinaria sin ningún objetivo más que el de obtener unos ingresos.

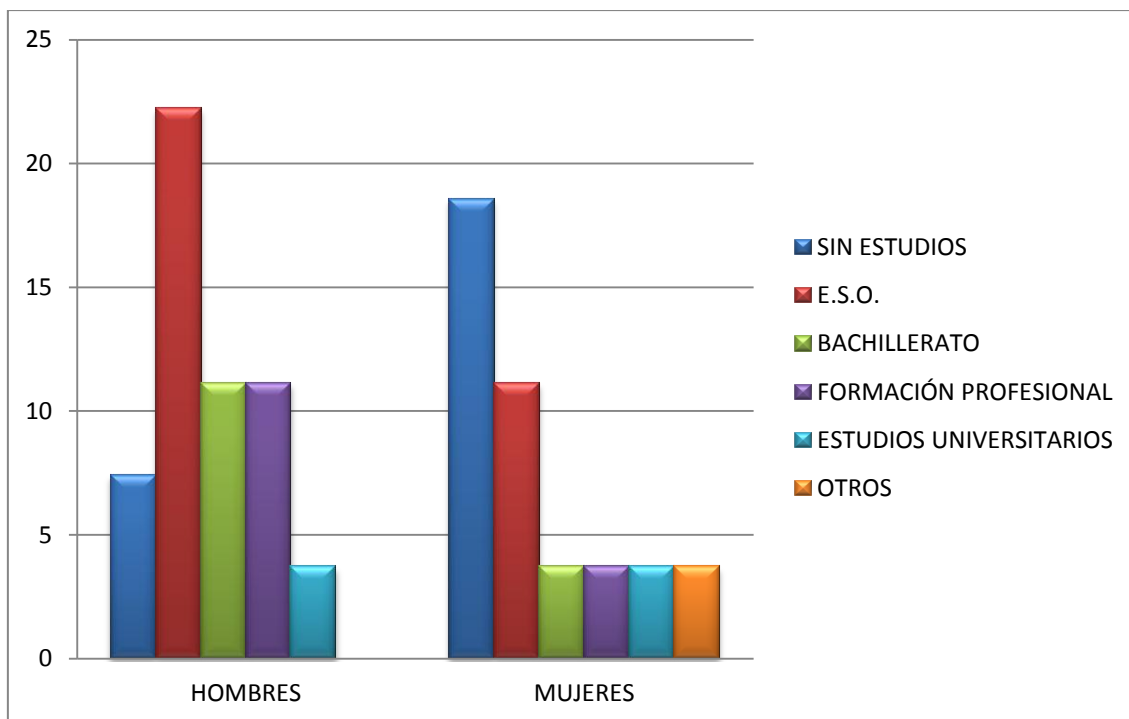
Para evitar esta actitud es necesario que las personas que trabajan en Amimet vengán motivadas cada día, dispuestas a aprender de sus errores, que se premien sus actitudes positivas, se les reconozca el trabajo que realizan y sus avances, y se les refuerce la autoestima de manera que se sientan capaces de demostrar que pueden llevar a cabo cualquier tarea. De esta manera se trata de que lleguen a valorar su empleo como una posibilidad de formación y desarrollo personal y, tanto los empleados como los empleadores, tengan claros cuáles son sus derechos y obligaciones.

- La falta de formación académica llama la atención tanto en hombres como en mujeres.

Como vemos en este gráfico, hay gran diferencia entre la formación académica con la que cuentan hombres y mujeres. Son más las mujeres que no tienen ningún tipo de estudios que los hombres que encontramos en esa situación. El 33% de las personas empleadas cuentan con el título de la Educación

Secundaria Obligatoria, siendo el 66% de estas hombres. Igualmente, es mayor el número de hombres que cuentan con el Bachillerato y con una Formación Profesional.

Gráfico 8: Diferencias formativas entre hombres y mujeres empleados/as en Amimet



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en las encuestas realizadas.

Es decir, el 26% de las personas encuestadas no cuentan con ningún tipo de formación, y la mayoría de estas son mujeres.

Las personas que cuentan con estudios de Formación Profesional, Bachiller o Estudios Universitarios ocupan en Amimet puestos de administración o comerciales, sin embargo, la proporción de personas que no cuentan con ningún estudio o solo con la E.S.O ocupan puestos de montaje y revisión de piezas y logística de ubicación y empaquetado.

Este es el mayor problema de estas personas a la hora de buscar empleo, ya que además de tener que enfrentarse a los prejuicios sociales, tienen que demostrar sus capacidades para la realización del trabajo oportuno, cosa que en las personas sin discapacidad se da por supuesto.

La formación académica al igual que aporta a las personas conocimientos y habilidades para el desarrollo de una actividad laboral, cada vez más concreta conforme se asciende de nivel, aporta a éstas y fomenta el desarrollo de habilidades sociales, laborales, de trabajo en equipo y de respeto mutuo.

Casi un 2% de las personas encuestadas apuntan que comenzaron estudios superiores, como Formaciones Profesionales, pero no llegaron a acabarlos, los abandonaron antes de obtener el título.

Por otro lado, las personas que trabajan en Amimet, como ya hemos dicho, de unos 50 años de edad, sostienen que no tienen formación de ningún tipo porque cuando eran niños y niñas no podían estudiar o porque dedicaban su tiempo al cuidado de la familia y el hogar y a trabajar, en lugar de formarse.

Es importante, en primer lugar un cambio desde el sistema educativo, y la consecución de una educación inclusiva. En la que no sea importante la situación de la persona ni sus cualidades, sino que lo principal sea que todas las personas tengan las mismas oportunidades, aun habiendo que adaptar los programas a cada persona, en lugar de ser las personas las que tengan que adaptarse al sistema educativo.

En segundo lugar, hay que hacer un gran trabajo de sensibilización con las propias personas con discapacidad, para que valoren la importancia de la formación académica, que comprendan ésta como una oportunidad para llegar a conseguir el puesto de trabajo que deseen, y que se valoren a ellas mismas como personas capaces de obtener un título de Formación Profesional, de Grado Universitario o de lo que se propongan.

Al igual que en el empleo, lo importante es que cada persona cuente con las adaptaciones necesarias para poder acceder a una formación, y no sea la persona la que tenga que buscar una educación adaptada a sus circunstancias.

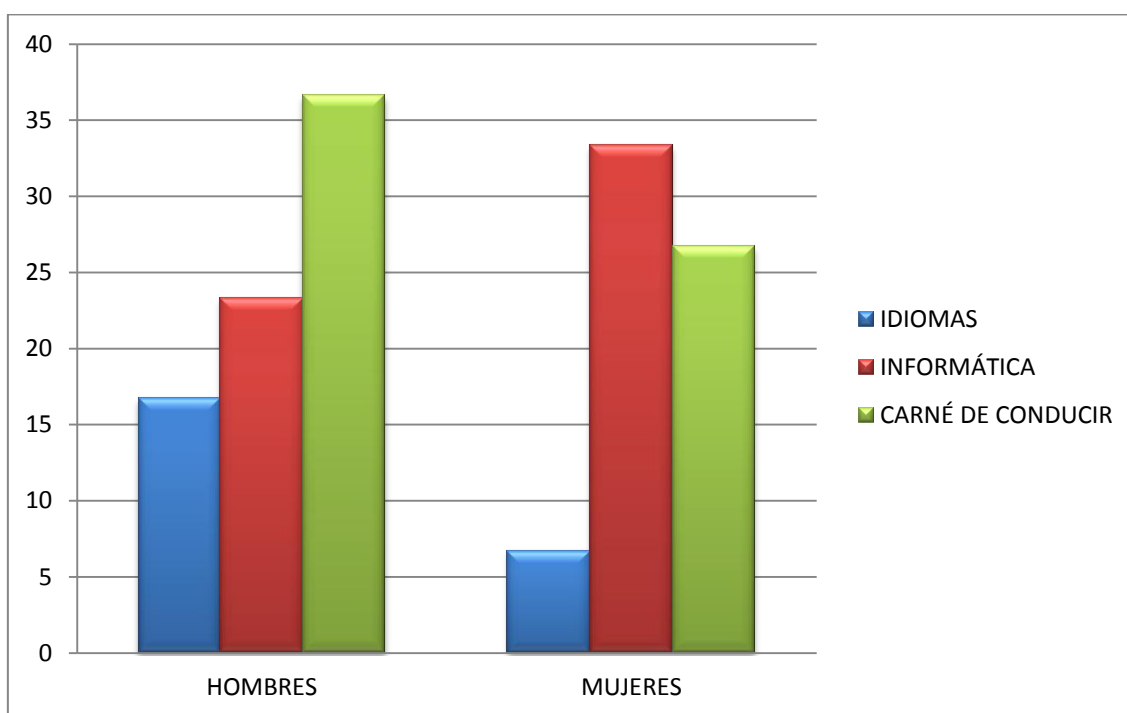
Por otro lado, para la búsqueda de un empleo ordinario, hoy en día es conveniente conocer idiomas, informática y disponer de permiso de conducir.

Tras analizar las encuestas realizadas vemos que tan sólo el 26% de los trabajadores conocen otros idiomas además del castellano siendo estos inglés y francés. En ningún caso señalan que tengan un título que lo certifique, pero señalan hablarlo y leerlo. De este porcentaje, el 71% son hombres, por lo que

otra vez, vuelven a ser más los hombres con conocimientos de otros idiomas que las mujeres.

En relación con la informática vemos que los conocimientos al respecto son mayores que los de los idiomas; el 60% de las personas encuestadas saben utilizar internet y Microsoft Office, de los cuales el 30% señala tener conocimientos avanzados sobre programas estadísticos y de contabilidad. Como vemos, en este caso, es mayor el número de mujeres que el de hombres con conocimientos al respecto, siendo un 62,5% de mujeres y un 37,5% de hombres los que cuentan con nociones sobre estos aspectos.

Gráfico 9. Conocimientos sobre informática, idiomas y posesión del carné de conducir de las personas empleadas de Amimet por sexos



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en las encuestas realizadas.

Otro aspecto importante para la búsqueda de empleo es contar con el permiso de conducir. Como vemos, un 70% de las personas encuestadas cuentan con él, frente a un 30% que no lo tienen. En este caso vuelve a ser mayor el número de hombres que de mujeres, siendo un 63% de los que disponen de carné hombres, y un 37% mujeres. Tan sólo el 15% de las personas señalan que cuentan con adaptaciones en el vehículo que le faciliten la tarea de conducción, siendo la adaptación más frecuente las marchas automáticas.

- A la hora de buscar empleo responden que conocen sus capacidades, fortalezas y aspectos a mejorar, y que les gusta trabajar en equipo, pero la mayoría señala que no realizan una búsqueda activa ni adaptan su currículum a las diferentes empresas.

Mediante esta tabla, a la que han respondido en las encuestas, pretendemos conocer la actitud de las personas que trabajan en Amimet a la hora de buscar empleo.

Tabla 1. Actitudes de los/as empleados/as de Amimet a la hora de buscar empleo.

	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
Me siento motivado/a	5%	31%	18%	46%
Realizo una búsqueda activa	23.8%	33.4%	19%	23.8%
Adapto mi currículum a cada una de las empresas	42.9%	23.8%	9.5%	23.8%
Necesito orientación de otras personas	22.7%	27.3%	41%	9%
Conozco mis capacidades y fortalezas	-	16.6%	16.6%	66.8%
Conozco mis puntos débiles y aspectos a mejorar	-	17.5%	13%	69.5%
Me gusta relacionarme con otras personas	-	13%	8.7%	78.3%
Soy capaz de trabajar en equipo	-	8.7%	17.3%	74%
Soy flexible y me adapto a las diferentes circunstancias	-	13%	26%	61%
Considero que mi formación es la adecuada	4.3%	17.3%	39.2%	39.2%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en las encuestas realizadas.

Como vemos, el 64% de las personas se siente motivado muchas veces o siempre, lo que llama nuestra atención especialmente, ya que a continuación, el 57.2% señalan que pocas veces o nunca, realizan una búsqueda activa y

casi el 43% que nunca adaptan su currículum a las empresas a las que lo van a presentar.

En cuanto a las habilidades para la búsqueda de empleo podemos ver que la mitad de las personas necesitan orientación, y la otra mitad no. Más del 60% de las personas encuestadas sostienen que conocen sus capacidades y sus puntos débiles, que les gusta relacionarse con otras personas y trabajar en equipo y que son personas flexibles.

Casi el 80% de las personas, manifiestan que consideran que la formación académica con la que cuentan es la adecuada para conseguir un empleo. Como hemos dicho antes, el 26% de las personas encuestadas no cuentan con ninguna formación, por lo que llegamos a la conclusión de que la mayoría de personas que tienen cierta formación, aunque mínima, están satisfechos con ella.

Como propuesta de mejora sería conveniente la puesta en marcha de un taller anual sobre búsqueda de empleo, redacción de currículos, adaptación de éstos, preparación de entrevistas, importancia de la primera impresión, la actitud, la apariencia, etc.

- A la pregunta ¿Cuál crees que ha sido la causa para no trabajar en otra empresa? casi todas las respuestas son: por la discapacidad. Encontramos muchas respuestas como: por mi "enfermedad" o por mi "minusvalía", lo que me hace pensar que incluso ellos/as mismos/as se infravaloran a la hora de trabajar.

En dicha pregunta se hace visible la percepción que las PCD tienen de ellas mismas. Achacan su falta de empleo en el mercado ordinario a su "enfermedad" o a su "minusvalía", de manera que pueden llegar a adoptar una posición pasiva a la hora de buscar empleo.

En el CEE se trabaja para formar a estas personas de manera profesional y que, al salir del CEE, encuentren empleo en el mercado ordinario, por lo que se les debe capacitar de valores y principios, debemos reforzar su autoestima y darles confianza en ellas mismas.

A la hora de buscar empleo en una empresa ordinaria las personas con discapacidad tienen que hacer un doble esfuerzo. En primer lugar porque la

situación actual no facilita a nadie la búsqueda de empleo, y en segundo lugar, porque al estar en situación de discapacidad tienen que demostrar sus capacidades en mayor medida.

En este apartado es necesario recalcar la importancia de motivar a las PCD para dotarles de herramientas y habilidades para realizar una búsqueda activa de empleo, conociendo sus posibilidades y de una manera autónoma.

- Las personas empleadas en Amimet no tienen intención de salir del Centro Especial de Empleo.

Como sabemos el objetivo de los CEE es formar a las personas profesionalmente para que, cuando estén preparadas, salgan de éste y encuentren un empleo ordinario acorde con su formación.

Solo una de las personas que han respondido a la encuesta tiene intención de salir del Centro Especial de Empleo y buscar otro trabajo.

Cabe la posibilidad de que al ser personas mayores, con una media de edad de 51 años, se hayan estabilizado en este empleo y se hayan acomodado, de manera que lleven en él años y años y no se sientan preparados para salir. En algunas encuestas señalan que su intención es jubilarse en esta empresa.

Es necesario que las personas empleadas comprendan que el CEE es el primer paso para la incorporación al empleo ordinario, que el principal objetivo es formarles. Es evidente que las personas que salgan del CEE y no encuentren un empleo tengan la posibilidad de volver a éste, pero mantener un puesto en el CEE durante 17, o 24 años es un reflejo de que este tipo de centros puede llegar a adquirir una actitud paternalista y sobreprotectora.

3. CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo de todo el trabajo, las PCD cuentan con una menor formación que las personas que no se encuentran en situación de discapacidad. Nuestra población de estudio cuenta con un porcentaje de casi un 60% de personas que no tienen ningún tipo de estudios o cuentan sólo con la Educación Secundaria Obligatoria.

Con esta formación acceden en el CEE Canraso a puestos de revisión y montaje de piezas para otras empresas, de logística de ubicación y de empaquetado, por lo que al salir de este entorno y buscar un empleo ordinario van a estar formados en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Los CEE además consiguen que las personas empleadas adquieran una rutina de trabajo, y consigan desarrollar sus habilidades laborales, por lo que a la hora de encontrar otro empleo ya cuentan con la experiencia de haber trabajado junto con otras personas y haber desarrollado tareas en equipo.

Como conclusión principal me gustaría destacar la necesidad de las personas con discapacidad de recibir una formación que les permita buscar un empleo ordinario. Para ello debemos trabajar en primer lugar con el sistema educativo a favor de una educación inclusiva, y en segundo con las propias PCD.

En cuanto al sistema educativo, es imprescindible que se realice un cambio en la educación para llegar a una educación inclusiva. No progresamos si las personas con discapacidad tienen la posibilidad de estudiar pero día tras día tienen que luchar por su integración social. No conseguimos nada si llamamos a las personas con discapacidad “alumnos con necesidades especiales”, si les ponemos “profesores especializados” y si no cuentan con las mismas condiciones que el resto del alumnado.

Por ello es necesario un cambio desde la estructura de la educación formal, para que además de ser inclusiva, fomente la formación de las personas con discapacidad, les oriente y trabaje por la consecución de los objetivos de cada alumno o alumna.

Puesto que la opción de trabajar con el sistema educativo no cabe dentro de mis posibilidades, propongo que desde Amimet se ofrezca una formación, no

tanto profesional, sino para la búsqueda de empleo, a las personas trabajadoras, puesto que, si el objetivo del CEE es que los/as trabajadores/as encuentren posteriormente un empleo ordinario, necesitan de cualificación profesional igualmente que de habilidades para encontrarlo.

Dicha formación no tiene por qué ser académica, aunque en caso de haber personas que no supieran ni leer ni escribir, sería conveniente darles herramientas para aprender, o ayudarles a ello en el mismo lugar de trabajo.

La formación que se propone como incentivo a la búsqueda de empleo fuera del CEE está orientada hacia el desarrollo de las habilidades sociales, de las habilidades laborales, hacia la dotación de herramientas y habilidades para redactar un buen currículum y hacer una buena entrevista laboral, para saber dónde y cómo buscar ofertas de trabajo, a qué puestos pueden acceder, el uso de las TICS, etc.

Además formando a las personas con discapacidad podemos conseguir que conciban la formación como una oportunidad de acceder al mercado laboral ordinario y no como una obligación, y con ello que se rompa con la rutina de mantener el puesto de trabajo en el Centro Especial de Empleo durante años y años, y que se abandone cuando las personas se sientan preparadas para buscar otro empleo.

Por otro lado, y dejando el tema de la formación, considero que las personas empleadas de Amimet tienen una gran necesidad motivacional. Cada día desarrollan su trabajo de manera totalmente rutinaria, sin ningún tipo de motivación personal o incluso, sin estar satisfechas con sus tareas. La motivación además conllevaría una mayor eficacia en el trabajo.

Para ello propongo diferentes alternativas. En primer lugar, la rotación de los puestos. Seguramente haya personas empleadas que no puedan desarrollar todos los trabajos, pero cada persona deber rotar cada cierto tiempo entre los puestos para los que está capacitada para evitar que el trabajo se vuelva rutinario y desarrollar sus propias habilidades sociales trabajando con diferentes personas cada vez.

En segundo lugar, premiar las actitudes positivas en el trabajo, en lugar de sancionar siempre las negativas. Las sanciones son importantes, ya que con

ellas evitamos que se vuelvan a repetir conductas negativas, pero con los premios reforzamos las conductas positivas. En cuanto a los premios no me refiero a cuantías económicas ni a privilegios laborales, sino simplemente a un reconocimiento motivador, un comentario en el que la persona sienta que su trabajo se valora, tanto cuando está mal realizado como cuando está bien.

Por otro lado, puesto que sabemos que las personas que trabajan en Amimet no tienen intenciones de dejar dicho trabajo, considero necesario un cambio en la normativa del centro. En las encuestas encontramos a personas que llevan 25 años trabajando en Amimet, la permanencia media en el centro especial de empleo de las personas encuestadas es de 12 años.

Es importante que las personas con discapacidad mantengan su empleo en el CEE si no consiguen encontrar otro fuera de éste, ya que uno de los objetivos de Amimet es crear y mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, si se permite que todas las personas empleadas permanezcan en el centro especial de empleo durante tantos años dejamos de trabajar por el objetivo principal, que es el de formar e integrar a las PCD en el empleo ordinario.

En este caso la formación pasaría a un segundo plano y a la persona trabajadora solo le preocupa mantener su puesto y sus ingresos.

Para evitar esto, propongo la elaboración de un itinerario o protocolo del CEE. Por ejemplo, que las personas que entren a trabajar en él lo hagan con el objetivo de formarse y salir; entendiéndolo como un primer paso para el acceso al empleo ordinario, tengan un máximo de tiempo para formarse (cinco años por ejemplo), después salgan del centro especial de empleo y traten de acceder a un puesto de empleo con apoyo en una empresa ordinaria, y finalmente estén preparados para dicho puesto.

En caso de salir del CEE y no encontrar un empleo ordinario tendrían la posibilidad de volver, siempre y cuando demuestren que han estado buscando de manera activa, ya que han sido formados anteriormente para ello.

Bajo mi punto de vista, el hecho de mantener los puestos del CEE durante tanto tiempo, refleja un modo de trabajo paternalista y sobreprotector. Mantener a las personas trabajando durante 20 años en el mismo puesto puede llegar a hacer que la persona no se sienta capaz de desarrollar otras tareas, ni de

aprender cosas nuevas, sobre todo si no se le da una formación que le haga sentirse segura de sí misma y no siente que se valore el trabajo que realiza.

La formación debería darse de la mano de la motivación, ya que al formar a las personas estamos reforzando sus capacidades, desarrollando sus habilidades, tanto sociales como laborales, y aumentando su autoestima y seguridad.

Como conclusión final me gustaría recalcar que las personas con discapacidad física son personas con capacidad suficiente para ocupar un puesto de trabajo ordinario y desarrollar las tareas pertinentes de manera totalmente autónoma, siempre y cuando el entorno (las barreras arquitectónicas, los empresarios, la legislación, la administración pública, etc) se lo permita.

4. REFERENCIAS

Páginas web:

AMIMET (Asociación de Personas con Discapacidad Física de la Ribera de Navarra) Consulta: Marzo de 2014, de www.amimet.com

COCEMFE Navarra (Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Navarra) Consulta: Abril de 2014, de <http://www.cocemfe.es/portal/>

CORMIN (Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de Navarra) Consulta: Abril de 2014, de <http://www.cormin.org/>

IEN (Instituto de Estadística de Navarra) Consulta: Marzo de 2014, de <http://www.cfnavarra.es/estadistica/>

INE (Instituto Nacional de Estadística) Consulta: Marzo de 2014, de www.ine.es

Libros y artículos:

Convención internacional sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas. ONU (2006)

Colectivo Loé : Pereda. C., de Prada. M.A., Actis. W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección Estudios Sociales núm.14. Fundación "la Caixa".

Egea García, C. Sarabia Sánchez, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Murcia (España)

FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo). *¿Qué es la discapacidad intelectual?*. [Documento en línea] (Consulta: 04-2014)

Gil. I, Herrero. M (2012). *Discapacidad y formación en tiempos de crisis*. España: Fundación Adecco

Gobierno de Navarra. *Plan Navarra Integral de Atención a las Personas con Discapacidad 2010-2013*. (2010). [Documento en línea] (Consulta: 03-2014)

Libro de actas del II Congreso Nacional de Empleo y Discapacidad.(2012). *Un intercambio de experiencias para el futuro*. Almería: Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad

Muyor Rodríguez, J. 2011, *La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*.

5. ANEXOS

ANEXO I: Índice de gráficos y tablas

Gráfico 1	Nivel de estudios de las personas con discapacidades y de la población general	Pág. 8
Gráfico 2	Prevalencia de los tipos de discapacidades	Pág.20
Gráfico 3	Proporción de mujeres y hombres con discapacidad según el tipo de deficiencia que las ha provocado	Pág. 21
Gráfico 4	Causas de las discapacidades en las personas en edad laboral	Pág. 22
Gráfico 5	Distribución de los tipos de discapacidad en Navarra según CORMIN	Pág. 26
Gráfico 6	Distribución por grupos de edades de las PCD en edad laboral	Pág. 27
Gráfico 7	Situación laboral de las PCD por sexos	Pág. 27
Gráfico 8	Diferencias formativas entre hombres y mujeres empleados/as en Amimet	Pág. 4
Gráfico 9	Conocimientos sobre informática, idiomas y posesión del carné de conducir de las personas empleadas de Amimet por sexos	Pág. 46

Tabla 1	Actitudes de los/as empleados/as de Amimet a la hora de buscar empleo.	Pág. 47
---------	--	---------

ANEXO II: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. En este anexo se presentan los artículos de la LISMI referentes a la integración laboral de las personas con discapacidad.

TÍTULO VII

De la integración laboral

Artículo treinta y siete.

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno.

Artículo treinta y ocho.

Uno. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Dos. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Tres. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Cuatro. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su

acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

Artículo treinta y nueve.

Uno. Corresponde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa.

Dos. A los efectos de aplicación de beneficios que la presente Ley y sus normas de desarrollo reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las Empresas que los empleen, se confeccionará por parte de las Oficinas de Empleo un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de parados.

Tres. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las Oficinas de Empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

Artículo cuarenta.

Uno. En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dictarán las normas de desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la sección tercera del capítulo VII del título II de la Ley General de la Seguridad Social, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente Ley.

Dos. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las Empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

Artículo cuarenta y uno.

Uno. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente,

ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Dos. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley.

Tres. Los equipos multiprofesionales de valoración previstos en el artículo diez determinarán, en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo cuarenta y dos.

Uno. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del 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.

Dos. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Artículo cuarenta y tres.

Uno. En atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las Administraciones Públicas podrán, de la forma en que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los Centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

Dos. Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Artículo cuarenta y cuatro.

Los trabajadores minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo quedarán incluidos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, dictándose por el Gobierno las normas específicas de sus condiciones de trabajo y de Seguridad social, en atención a las peculiares características de su actividad laboral.

Artículo cuarenta y cinco.

Uno. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por Organismos públicos y privados como por las Empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.

Dos. Las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que los minusválidos sean empleados en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo cuarenta y seis.

Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

Artículo cuarenta y siete.

Uno. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijen de conformidad con lo previsto en el artículo séptimo, que no cuenten con un puesto laboral

retribuido por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el artículo quince, a partir de la fecha de su inscripción en el Registro previsto en el artículo treinta y nueve punto dos, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden económico establecidos en el artículo quince y por el período máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básica de Empleo.

Dos. El derecho a la percepción del subsidio quedará subordinado al previo cumplimiento, por parte del beneficiario, de aquellas medidas de recuperación profesional que, en su caso, se le hubiesen prescrito.

Artículo cuarenta y ocho.

El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de paro, y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.

ANEXO III: Encuesta realizada a las personas trabajadoras de Amimet.

Esta es una encuesta anónima y voluntaria para conocer sus expectativas laborales y formativas de futuro, y/o las barreras que encontraron a la hora de buscar empleo antes de trabajar en el CEE de AMIMET. Los datos obtenidos son totalmente confidenciales y usados sólo dentro del ámbito académico. Gracias por su colaboración.

EDAD: **SEXO:** Hombre Mujer

ESTADO CIVIL: Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a

TIPO DE DISCAPACIDAD:

Física:

Miembros superiores	Miembros Inferiores	Cabeza	Columna Vertebral	Órganos Internos	Otras
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Órganos internos:

<input type="checkbox"/>	Sistema Cardiovascular
<input type="checkbox"/>	Sistema Hematológico - Inmunológico
<input type="checkbox"/>	Sistema Respiratorio
<input type="checkbox"/>	Sistema Endocrino - Metabólico
<input type="checkbox"/>	Sistema Genito - Urinario - Reproductor
<input type="checkbox"/>	Sistema Nervioso Central

Sensorial:

Vista	Oído	Habla	Otras
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Intelectual Mental Pluridiscapacidad

Origen de la discapacidad:

Congénita Por accidente Por enfermedad

Edad con la que la adquirió: _____

¿Cómo ha conocido la Asociación? _____

¿Pertenece a alguna otra asociación del sector de la discapacidad? (Indique a cuál) _____

CARACTERÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD

Prótesis

Muletas

Sillas de ruedas

Otros

¿Tratamiento?

Si No

¿Cuál? _____

Seleccione con una "X" en la siguiente tabla el grado de facilidad/dificultad con el que desarrolle las siguientes actividades.

	Con mucha facilidad	Con facilidad	Con dificultad	Con mucha dificultad
Destreza manual				
Desplazamiento				
Posición				
Coger pesos				
Realizar esfuerzos				

FORMACIÓN

TÍTULO	CENTRO

IDIOMAS

IDIOMA	LECTURA	CONVERSACIÓN

INFORMÁTICA

PROGRAMA	NIVEL USUARIO	NIVEL AVANZADO

¿Tiene usted carné de conducir? Si No

Tipo: A1 A2 B C Otros: _____

Vehículo propio: Si No

Adaptación en el vehículo: Si No

¿Tipo de adaptación? _____

EXPERIENCIA LABORAL

EMPRESA	PUBLICA/PRIVADA	PUESTO	ADAPTACIONES O AYUDAS TÉCNICAS

¿Cuántos años lleva trabajando en el CEE de AMIMET? _____

¿En qué sección trabaja? (Seleccione con una "X" en la siguiente lista)

Servicios Externos:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Papelería/Quiosco | <input type="checkbox"/> Jardinería |
| <input type="checkbox"/> Congeladora | <input type="checkbox"/> Montajes/Apoyos |
| <input type="checkbox"/> Limpieza en empresas | <input type="checkbox"/> Comerciales |
| <input type="checkbox"/> Control de accesos | <input type="checkbox"/> Reparación de polipropilenos/polietilenos |

Servicios Internos

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Etiquetadora | <input type="checkbox"/> Logística de empaquetado |
| <input type="checkbox"/> Revisión y montaje Saprem | <input type="checkbox"/> Otros trabajos manuales sencillos |
| <input type="checkbox"/> Revisión y montaje Nacesa | <input type="checkbox"/> Trabajos puntales para SKF |
| <input type="checkbox"/> Revisión y montaje Azkoyen | <input type="checkbox"/> Administración |
| <input type="checkbox"/> Logística de ubicación | <input type="checkbox"/> Transporte de personas asociación/tareas de apoyo |
| <input type="checkbox"/> Comercial | |

¿Está satisfecho/a con su empleo? (Puntúe su grado de satisfacción del 1 al 10, siendo 1 el menor grado y 10 el grado máximo de satisfacción)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

¿Por qué? _____

¿Le gustaría mejorarlo? Si No

¿Cómo podría mejorarlo? _____

¿Tiene intención de salir del CEE de AMIMET y buscar un otro empleo? _____

¿Qué formación cree que es necesaria para acceder a un empleo fuera del CEE?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Estudios primarios | <input type="checkbox"/> | Formación profesional | <input type="checkbox"/> |
| Estudios secundarios (ESO) | <input type="checkbox"/> | Enseñanzas artísticas | <input type="checkbox"/> |

Bachillerato Estudios universitarios

¿Qué formación le gustaría/hubiera gustado tener?

Estudios primarios Formación profesional

Estudios secundarios (ESO) Enseñanzas artísticas

Bachillerato Estudios universitarios

Indique en qué ámbito le hubiera gustado formarse:

Educación Ingeniería, Industria y Construcción

Artes y Humanidades Agricultura y Veterinaria

Ciencias Sociales y Derecho Salud y Servicios Sociales

Ciencias e Informática Servicios

¿Cuál cree que ha sido la causa/s para no trabajar en otra empresa o en la administración pública? (Explique en qué situación) _____

A LA HORA DE BUSCAR EMPLEO: (Marque con una X el grado en el que se identifica con cada una de las opciones)

	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
Me siento motivado/a				
Realizo una búsqueda activa				
Adapto mi currículum a cada una de las empresas				
Necesito orientación de otras personas				
Conozco mis capacidades y fortalezas				
Conozco mis puntos débiles y aspectos a mejorar				
Me gusta relacionarme con otras personas				
Soy capaz de trabajar en equipo				
Soy flexible y me adapto a las diferentes circunstancias				
Considero que mi formación es la adecuada				

ANEXO IV: Tablas de datos obtenidos de las encuestas

Los datos obtenidos los hemos recogido en tres tablas de datos. En esta primera tabla encontramos los datos personales de las personas encuestadas, respondiendo cada una de las columnas a las siguientes cuestiones:

1. Edad
2. Sexo
3. Estado civil
4. Tipo de discapacidad
5. Órganos afectados
6. Origen de la discapacidad
7. Edad con la que se adquirió
8. Cómo conocieron la Asociación
9. Si pertenecen o no a otra Asociación relacionada con la discapacidad
10. Si utilizan prótesis, muletas, sillas de ruedas, etc.
11. Si siguen un tratamiento
12. Si realizan las siguientes actividades con facilidad o con dificultad:
destreza manual, desplazamiento, posición, coger pesos, realizar esfuerzos.

56	HOMBRE	CASAD	FISICA	SIS.CARDIOV	ENFERMEDA	22	EMPLEO	NO	NO	SI	CON FACILIDAD
56	MUJER	CASAD	FISICA	M. SUPERIOF	ACCIDENTE	16	EMPLEO	NO	NO	NO	CON DIFICULTAD
62	MUJER	CASAD	SENSORIAL	OIDO	CONGÉNITA		EMPLEO	NO	SI	SI	CON FACILIDAD
	MUJER	CASAD	SENSORIAL	OIDO	CONGÉNITA		EMPLEO	NO	SI	NO	CON DIFICULTAD
	MUJER	DIVORCIAD	FISICA	M. INFERIOR	ACCIDENTE		EMPLEO	NO	SI	NO	CON DIFICULTAD
52	HOMBRE	SOLTER	FISICA	M. INFERIOR	ENFERMEDA	1	EMPLEO	ADISFA	SI	NO	CON DIFICULTAD
	MUJER	CASAD	FISICA		ENFERMEDA	21	EMPLEO	ALCER	SI	SI	CON FACILIDAD
	MUJER	DIVORCIAD	FISICA	C.VERTEBRA	ENFERMEDA	32	SER.SOCIALE	NO	SI	SI	CON FACILIDAD
55	HOMBRE	SOLTER	MENTAL		ENFERMEDA	20	ASOCIACION	NO	SI	SI	
43	MUJER	SOLTER	FISICA	M. INFERIOR	CONGÉNITA		EMPLEO	NO	NO	NO	CON DIFICULTAD
34	HOMBRE	CASAD	SENSORIAL	OIDO	CONGÉNITA		EMPLEO	NO	NO	NO	CON FACILIDAD
	HOMBRE	CASAD	FISICA	M. SUPERIOF	ACCIDENTE	27	EMPLEO	NO	SI	NO	CON FACILIDAD
55	HOMBRE	CASAD	FISICA	M. SUPERIOF	ACCIDENTE	34	ASOCIACION	NO	NO	NO	CON FACILIDAD
59	MUJER	CASAD	FISICA	C.VERTEBRA	ENFERMEDA	14	EMPLEO	PIMES TARA	NO	NO	CON FACILIDAD
53	HOMBRE	SOLTER	FISICA	M. SUPERIOF	ACCIDENTE	36	EMPLEO	NO	NO	NO	CON DIFICULTAD
59	MUJER	VIUD	SENSORIAL	OIDO	ACCIDENTE	38	SER.SOCIALES		SI	NO	CON FACILIDAD
	MUJER	CASAD	FISICA	M. INFERIOR	CONGÉNITA		EMPLEO	NO	SI	NO	CON DIFICULTAD
54	HOMBRE	SOLTER	SENSORIAL	OIDO	ENFERMEDA	6	SER.SOCIALE	ASORNA	NO	NO	CON FACILIDAD
	MUJER	CASAD	FISICA	M. INFERIOR	CONGÉNITA		ASOCIACION	NO	SI	NO	CON DIFICULTAD
	MUJER		FISICA	SIS. ENDOCR	ENFERMEDA	10	EMPLEO	NO	NO	SI	CON DIFICULTAD
	MUJER	DIVORCIAD	FISICA	C.VERTEBRA	ACCIDENTE	34	LIBRERÍA	COCEMFE	SI	SI	CON DIFICULTAD
	HOMBRE	CASAD	FISICA	C.VERTEBRA	ENFERMEDA	33	ASOCIACION	ANFAS	NO	NO	CON DIFICULTAD
34	MUJER	SOLTER	FISICA	M. SUPERIOF	ACCIDENTE	21	EMPLEO	NO	SI	NO	CON FACILIDAD
56	HOMBRE	SOLTER	SENSORIAL	OIDO	ENFERMEDA	35	EMPLEO	NO	SI	NO	CON FACILIDAD
	HOMBRE	SOLTER	FISICA	M. SUPERIOF	ENFERMEDA	4	ASOCIACION	NO	NO	NO	CON DIFICULTAD
	HOMBRE	CASAD	FISICA		ENFERMEDA	39	EMPLEO	NO	SI	SI	CON FACILIDAD
50	HOMBRE	CASAD	FISICA	C.VERTEBRA	ACCIDENTE	46	EMPLEO	NO	NO	SI	CON DIFICULTAD
	MUJER	CASAD	FISICA	SIS.CARDIOV	ENFERMEDA	34	SER.SOCIALE	NO	NO	SI	CON FACILIDAD
48	HOMBRE	DIVORCIAD	FISICA	M. SUPERIOF	ENFERMEDA	17	EMPLEO	NO	SI	NO	CON DIFICULTAD
56	MUJER	CASAD	FISICA	C.VERTEBRA	ACCIDENTE	23	EMPLEO	NO	NO	NO	CON DIFICULTAD

En la segunda tabla encontramos los datos relacionados con la formación académica y la experiencia laboral previa a la entrada en el CEE. Cada una de las columnas reflejan estos datos:

1. Formación académica
2. Idiomas
3. Informática
4. Carné de conducir
5. Tipo de carné
6. Vehículo propio
7. Adaptación del vehículo
8. Experiencia laboral
9. Años que lleva en Amimet
10. Secciones en las que trabaja
11. Puntuación que da a su empleo
12. Si le gustaría mejorarlo

E.S.O.	NO	NO	SI	B	SI	NO	CAMPO Y CO	24	SAPREM	10	SI
NO	NO	NO	NO				FABRICA	13	NACESA	4	SI
NO	NO	NO	NO				FABRICA	8	SKF		
NO	NO	NO	NO				FABRICA	10	NACESA	6	
NO	NO	USUARIO	SI	B	NO	NO	NO	16	NACESA	7	SI
E.S.O.	FRANCÉS	NO	SI	B	SI	NO	CAMARERO,	14	SAPREM, NA	10	SI
E.S.O.	NO	USUARIO	NO				TIENDA Y OF	7	PAPELERÍA	9	SI
ESTÉTICA Y C	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	VARIAS	10	NACESA, SKF	5	SI
E.S.O.	NO	NO	NO				VARIAS	22	SAPREM, SKF, ETIQUETADO	SI	
NO	NO	NO	NO				FABRICA	17	SAPREM, SKF	4	SI
E.S.O.	NO	NO	SI	B	NO	NO	FABRICA	3 MESES	ETIQUETADORA		SI
E.S.O.	INGLÉS, FRAI	NO	SI	B	SI	NO	VARIAS	3	PAPELERÍA, J	5	SI
NO	NO	NO	SI	B	SI	SI	VARIAS	17	CARRETILLA	6	SI
BACHILLER	NO	AVANZADO	SI	B	SI	NO	ADMINISTRA	5	ADMINISTRA	7	SI
NO	NO	USUARIO	SI	B, A1	SI	NO	FABRICA, CO	14	SAPREM, SKF	6	SI
E.S.O.	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	FABRICA	8	LIMPIEZA, ET	7	SI
FP	NO	AVANZADO	SI	B	SI	NO	NO	17	ADMINISTRA	8	SI
FP	INGLÉS, FRAI	AVANZADO	SI	A1	SI	NO	NO	24	JARDINARÍA,	7	SI
EU	INGLÉS	AVANZADO	NO				NO	25	ADMINISTRA	7	SI
E.S.O.	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	NO	14	PAPELERÍA, N.	6	SI
FP ADMINISTR	INGLÉS	USUARIO	SI	B	NO	NO	OPERARIO	4	PAPELERÍA	7	SI
BACHILLER	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	COMERCIAL	3 MESES	COMECIAL	7	SI
FP ADMINISTR	NO	AVANZADO	SI	B	SI	SI	VENDEDOR	4 MESES	COMECIAL	10	SI
BACHILLER	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	ADMINISTRA	13	ADMINISTRA	7	SI
EU	INGLES, FRAI	USUARIO	NO				OPERARIO Y	23	ADMINISTRA	5	NO
BACHILLER	FRANCÉS	AVANZADO	SI	B	SI	NO	ADMINISTRA	3	ADMINISTRA	8	SI
E.S.O.	NO	NO	SI	B,A1,A2,C,D,	SI	NO	CONDUCTOR	3 MESES	LOGISTICA D	10	SI
NO	NO	USUARIO	SI	B	NO	NO	NO	11	SAPREM, SKF	7	SI
NO	NO	USUARIO	SI	B	SI	NO	OPERARIO	7	EMPAQUETA	5	SI
E.S.O.	NO	NO	NO				NO	17	SAPREM, SKF	7	SI

Por último, en la tercera tabla encontramos los datos relacionados con la formación que consideran necesaria para adquirir un empleo ordinario y la que les hubiera gustado tener, así como la actitud a la hora de buscar empleo. En las columnas encontramos las respuestas a las siguientes preguntas:

1. Qué formación consideras necesaria para acceder a un empleo ordinario
2. Qué formación le hubiera gustado tener
3. En qué ámbito le hubiera gustado formarse
4. Cual ha sido la causa para no encontrar otro empleo
5. El resto de columnas responden a la tabla sobre la búsqueda de empleo (Anexo 1). En dicha tabla establecemos abreviaturas para la recogida de datos: "S" significa siempre, "N" es nunca, "PV" es pocas veces y "MV" equivale a muchas veces. Estas columnas responden a las siguientes afirmaciones: "Me siento motivado/a", "realizo ua búsqueda activa", "Adapto mi curriculum a cada una de las empresas", "Necesito orientación de otras personas", "Conozco mis capacidades y fortalezas", "Conozco mis puntos débiles y aspectos a mejorar", "Me gusta relacionarme con otras personas", "Soy capaz de trabajar en equipo", "Soy flexible y me adapto a las diferentes circunstancias" y "Considero que mi formación es la adecuada".

FP, EU	EU	INGENIERÍA	DISCAPAC.	PV	N	N	MV	S	S	S	S	S	PV
E.S.O	FP	EDUCACIÓN		S			S	S	S	S	S	S	S
E.S.O	EU												
EU	FP	INFORMÁTIC	POCAS PLAZAS										
FP	EU	SALUD Y SER'	DISCAPAC.	S	MV	N	PV	S	S	S	MV	S	MV
EU	EU	SALUD Y SER'	ENFERMEDA	PV	N	N	MV	S	S	S	S	S	S
E.S.O	EU	INFORMÁTIC	ENFERMEDAD					S	S	S	PV	MV	MV
BACHILLER	PRIMARIA		ESTUDIOS	S	PV	N	MV	S	S	S	MV	MV	N
E.S.O	E.S.O			S	S	S	PV	S	PV	S	S	S	S
E.S.O			MINUSVALÍA	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
FP	EU	INGENIERÍA	MEDIOS	S	PV	PV	N	S	S	S	S	S	S
FP				S	S	S	PV	PV	PV	S	S	S	S
IDIOMAS		SERVICIOS	DISCAPAC.	PV	N	N	PV	S	S	S	S	MV	S
FP	EU	IDIOMAS	CRISIS	PV	PV	S	MV	S	S	S	S	S	S
FP		C. SOCIALES		MV	PV	PV	PV	MV	S	S	S	MV	MV
FP	EU	ARTES Y HUN	MINUSVALÍA	PV	N	N	S	PV	PV	PV	PV	PV	PV
FP, EU	EU	SERVICIOS	DISCAPAC.	PV	PV	N	MV	PV	S	PV	S	PV	MV
FP	EU	SALUD Y SER'	ENFERMEDA	MV	MV	PV	MV	S	S	MV	S	MV	PV
FP	EU	SALUD Y SERVICIOS	SOCIA	MV	S	MV	MV	MV	MV	MV	MV	MV	MV
FP, EU	EU	INGENIERÍA	NO INTERÉS	S	MV	N	MV	S	S	S	S	S	MV
FP, EU		C. SOCIALES	MINUSVALÍA	S	MV	S	N	S	S	S	S	S	PV
BACHILLER	EU	INFORMÁTIC	DISCAPAC. Y	PV	PV	PV	MV	MV	MV	S	S	S	MV
FP			DISCAPAC.	N	N	N	N	PV	PV	PV	MV	PV	MV
E.S.O	EU	EDUCACIÓN		MV	S	MV	PV	MV	MV	S	S	S	MV
E.S.O., FP	BACHILLER	SERVICIOS		S	PV	PV	N	S	S	S	S	S	S
FP, EU	EU	C. SOCIALES	DISCAPAC.	PV	PV	PV	PV	MV	MV	MV	MV	MV	PV
FP	EU	INGENIERÍA	DISCAPAC.	MV	PV	PV	MV	S	S	S	S	MV	PV
FP, EU	EU	EDUCACIÓN		PV	PV	N	MV	S	S	S	S	MV	PV