

# ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

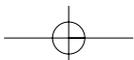
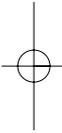
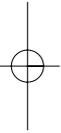
# GALICIA



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



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



# ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

# GALICIA



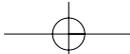
Estudio sobre la realidad  
socio laboral para la cooperación e integración social  
de personas con discapacidad  
**Fundación ONCE**  
GALICIA



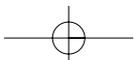
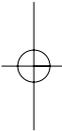
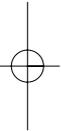
UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Dep. Legal: M-14865-2005  
I.S.B.N.: 84-88934-14-9  
Imprime: Industrias Gráficas Afanias



**ESTUDIO SOBRE LA REALIDAD  
SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD  
GALICIA**



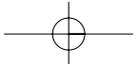
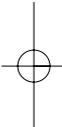
# índice

1.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
2.	<b>OBJETIVOS</b> ..	11
3.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	15
3.1.	ANÁLISIS DOCUMENTAL .....	17
3.2.	ANÁLISIS CUALITATIVO .....	18
3.3.	ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	18
4.	<b>MERCADO DE TRABAJO</b> .....	25
4.1.	TASA DE ACTIVIDAD Y EMPLEO .....	28
a.	Población activa .....	34
b.	Población ocupada .....	36
c.	Tasa de paro .....	42
4.2.	RAMAS ECONÓMICAS DE ESPECIAL INTERÉS .....	46
a.	Análisis sectorial previo .....	47
b.	Sector primario e industria alimentaria .....	53
c.	Industria textil y de la confección .....	54
d.	Artesanía .....	54
e.	Comercio .....	55
f.	Turismo y hostelería .....	56
5.	<b>SITUACIÓN LABORAL Y SOCIAL DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GALICIA</b> .....	57
5.1.	VIVENCIA DE LA DISCAPACIDAD .....	59
a.	Asociacionismo .....	63
b.	Dificultades .....	66
c.	Entorno social y convivencia .....	70
5.2.	INSERCIÓN LABORAL .....	73
a.	Actitud y motivación frente al empleo .....	73
b.	Situación laboral .....	74
c.	Itinerario laboral .....	86

d.	Rama de actividad y ocupación.....	91
e.	Búsqueda de empleo; estrategias y dificultades. . .	97
f.	Orientación laboral.....	105
5.3.	ITINERARIO FORMATIVO.....	105
a.	Nivel de estudios. ....	105
b.	Continuidad de la formación .....	114
c.	Formación continua. ....	117
d.	Formación ocupacional.....	118
6.	<b>METODOLOGIA</b> .....	125
7.	<b>CONCLUSIONES PRINCIPALES</b> .....	129
	EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO .....	131
	DISCAPACIDAD .....	131
	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	133
	NIVEL DE ESTUDIOS.....	143
	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO .....	145
	ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS .....	146
	MUJER Y DISCAPACIDAD .....	148
8.	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	151

# 1 INTRODUCCIÓN

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



Con el desarrollo de la presente investigación "Estudio sobre la realidad sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Galicia" se plantea, en primer lugar, adquirir un conocimiento lo más preciso posible de la situación de ese colectivo en relación con el empleo y la formación en un ámbito económico y geográfico específico teniendo en cuenta la situación presente y las tendencias que se perfilan en los llamados Nuevos Yacimientos de Empleo y los sectores emergentes.

La investigación se ha diseñado como herramienta para analizar y sugerir acciones que incrementen las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad en el marco de las condiciones económicas existentes y en las previsibles para los próximos años.

Se establecen tres espacios de observación y análisis prioritarios que precisan enfoques específicos y que forman el núcleo central del estudio:

- Mercado de trabajo
- Discapacidad y discriminación
- Formación e inserción laboral

El escenario general de trabajo se ha situado en el análisis de la situación laboral y económica, haciendo hincapié en los escenarios de futuro, integrando como parte fundamental del estudio la situación de las personas con discapacidad con atención específica a aquellas en las que se suman otros factores de discriminación, en particular la discriminación de género y edad.

El ámbito de atención central de esta investigación lo constituye la situación económica y laboral existente en la CCAA de Galicia.

Como expresión sintética de la articulación de la investigación que se ha desarrollado, el presente informe se estructura en ocho capítulos diferenciados donde se tratan áreas de información distintas.

En los tres primeros capítulos se explican la introducción, los objetivos y la metodología seguida para la realización del estudio.

En el capítulo cuarto se analiza la actual estructura del mercado de trabajo en Galicia basándonos en las distintas fuentes primarias y secundarias que se han utilizado en esta investigación. Dentro de cada capítulo se especifican las fuentes principales de las que se ha obtenido la información precisa para su confección.

En el capítulo siguiente, el cinco, tratamos específicamente el tema de la discapacidad en sus distintos aspectos, vivencia diaria, itinerario formativo, e itinerario laboral.

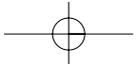
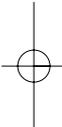
En el capítulo sexto, analizamos el entorno en el que las personas con discapacidad deben de operar para lograr su plena inserción social y laboral. Fundamentalmente, analizamos las expectativas y tópicos que rodean al mundo de la discapacidad.

El enfoque de género se aborda en el capítulo séptimo en relación con todos los temas tratados para todo el colectivo.

Finalmente, fruto de todo ello y a modo de compendio se incorpora un capítulo final de conclusiones y recomendaciones.

# 2 OBJETIVOS

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



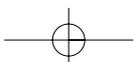
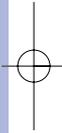
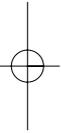
El objetivo general de la investigación, es conocer la situación de las personas con discapacidad en relación con el empleo, la formación y la inserción laboral en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Los objetivos particulares que se plantean en la Propuesta Técnica son:

1. Investigar y analizar la situación actual de las personas con discapacidad en referencia a su formación –reglada y no reglada- y características del empleo (experiencia, ocupaciones, requisitos, condiciones laborales).
2. Analizar el mercado de trabajo desde el punto de vista de la demanda de recursos humanos por parte de las empresas, identificando las posibilidades de correlación entre dicha demanda y las condiciones del colectivo de personas con discapacidad.
3. Analizar la disposición y actitudes del empresariado en relación con la inserción de las personas con discapacidad y al cumplimiento de la cuota de reserva y otras políticas de empleo.
4. Recopilar y analizar la oferta formativa existente y las diversas acciones de inserción laboral y acompañamiento que pueden ser aprovechadas por las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad.

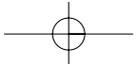
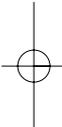
Y finalmente, fruto del análisis del resultado del cumplimiento de los restantes objetivos,

5. Proponer recomendaciones para la mejora de la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad, en función de las necesidades del mercado de trabajo..



# 3 METODOLOGÍA

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



Para el cumplimiento de dichos objetivos se confeccionó "ad hoc" un aparato metodológico basado en la integración de distintas herramientas de análisis e investigación social.

Este cuerpo metodológico se basó en tres tipos fundamentales de herramientas:

- Búsqueda y análisis documental y estadístico.
- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo.

En función de las especiales características de cada uno de los distintos colectivos implicados en la inserción laboral y su estatus social se aplicaron herramientas de uno u otro tipo. Fruto de la combinación ordenada de las mismas se obtiene una visión de conjunto del problema.

### 3.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

La metodología de esta área se centró en la realización de las siguientes tareas:

- La búsqueda extensiva y secuencial de organismos e instituciones de distintos ámbitos que en su actividad puedan haber generado información sobre el ámbito de la discapacidad y/o el mercado de trabajo.
- Tras el proceso de identificación de fuentes se realizó un análisis detallado de la información de distintas fuentes secundarias:
  - Información de la que nos proveen.
  - Detalle con que se puede contar la información.
- La búsqueda extensiva y el análisis correspondiente permitió depurar las fuentes y centrarse en aquellas que mostraran un mayor grado de fiabilidad para la consecución de nuestros objetivos.

### 3.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Las técnicas cualitativas se emplearon para analizar los aspectos actitudinales y motivacionales a partir de los discursos de los siguientes colectivos:

- ✓ Personas con discapacidad
- ✓ Empresarios y responsables de RR.HH. de empresas
- ✓ Informantes cualificados del entorno del empleo o de la discapacidad.

Las particularidades de los colectivos a analizar aconsejó aplicar en cada caso una herramienta metodológica diferente: en aquellos colectivos de difícil acceso o con modos de comunicación distintos se realizaron entrevistas en profundidad, utilizándose reuniones de grupo en caso contrario. Concretamente se realizaron:

- 5 Reuniones de Grupo con Personas con discapacidad
  - Uno en Vigo con representantes de distintos tipos de discapacidad y grado, exceptuando los discapacitados intelectuales y auditivos.
  - Uno en Vigo con discapacitados intelectuales de nivel moderado.
  - Uno en Ourense mixto.
  - Dos en A coruña también mixtos.
- 5 Entrevistas asistidas con discapacitados auditivos.
- 6 Entrevistas en profundidad con informantes cualificados.
- 15 Entrevistas en profundidad con empresarios y/o responsables de RR.HH de empresas.

En el anexo constan la distribución concreta de los distintos grupos, así como de las entrevistas realizadas.

### 3.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Con el fin de conocer de primera mano las necesidades, opiniones, itinerarios laborales y formativos del colectivo de personas con discapacidad en Galicia se diseñó una encuesta que nos dotase de dicha información actualizada y ordenada.

Dicha encuesta cuenta con las siguientes características principales:

## Universo

EL universo teórico de la investigación se refiere al total de personas con discapacidad de la comunidad Gallega con edades comprendidas entre los 16 y 65 años.

Dado el especial interés que tiene la presente investigación en hallar las medidas que puedan favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, hemos tomado en cuenta únicamente a aquellos miembros del colectivo en teórica edad laboral.

Nuestro universo teórico tiene un tamaño que se encuentra entorno a 100.000 individuos según la fuente que consideremos:

- Según la última actualización del censo de personas con discapacidad de Galicia, el universo sería de 110.663.
- Según la encuesta sobre discapacidades deficiencias y estado de salud (EDDES), el universo es de 101.515.

Se tratan de cifras muy parecidas que no desvirtúan los parámetros principales de la muestra. Por su mayor detalle estadístico y dado que concurren circunstancias de proximidad temporal y rigor metodológico, hemos optado por diseñar la muestra en función de los parámetros poblacionales provistos por la EDDES.

No obstante, el acceso a la población discapacitada en las condiciones que sería preciso para mantener dicho universo teórico excede tanto las posibilidades presupuestarias de este estudio como los fundamentos del principio de parsimonia.

Por ello, se ha tomado como universo de trabajo la bolsa de empleo de FSC en Galicia. Dicha bolsa de empleo es la mayor base de datos disponible sobre personas con discapacidad en edad laboral en Galicia. El posible sesgo que pueda producirse al contar con un universo de trabajo basado en un registro voluntario queda minimizado por el volumen de la citada base de datos, que recoge un importante número de casos. En el momento de realizar esta encuesta, la bolsa de FSC contaba con casi 5.000 registros.

Con el fin de asegurar la representatividad de la muestra respecto del universo teórico se aplicaron coeficientes de ponderación en la muestra que aseguraran su proporcionalidad respecto de los parámetros poblacionales conocidos.

## **Muestra y procedimiento muestral**

Se definió una muestra de 1000 individuos estratificada proporcionalmente según los principales parámetros poblacionales:

- Provincia.
- Tipo de discapacidad.
- Sexo.

Además, con el fin de asegurar la presencia de individuos con diversas características durante el trabajo de campo, en función de los resultados diarios y de los parámetros poblacionales, se establecieron cuotas según porcentaje de discapacidad reconocido y la edad.

Los datos de las entrevistas se recogieron según el siguiente procedimiento:

- Se utilizaron medios telefónicos y personales con el fin de asegurar la agilidad en el trabajo de campo y su finalización en las fechas previstas.
- Las entrevistas fueron personales, y sólo cuando la entrevista directa con la persona discapacitada era imposible se solicitaba la asistencia de un familiar o persona muy allegada al entrevistado. Esta asistencia sólo se consideraba válida si resultaba palpable el conocimiento por parte del colaborador de las circunstancias por las que se preguntaba.
- Al contar con un listado, y con el fin de asegurar la aleatoriedad de la muestra y minimizar el efecto de posibles sesgos (entrevistar únicamente a las personas disponibles, etc.) el procedimiento para la selección de los individuos de la muestra siguió los siguientes pasos:
  - Primero se realizó una selección basada en números aleatorios de los individuos principales para conformar la muestra en cada uno de los estratos definidos.
  - De igual forma se seleccionaron tantos suplentes jerarquizados (1er suplente, 2º suplente, etc.) como posibilitaba el listado disponible.
  - Se descartaba a la persona seleccionada para formar la muestra en favor del siguiente suplente por:
    - Causa mayor (fallecimiento, dirección o teléfono incorrecto, etc.)
    - Negativa expresa a ser entrevistado.
    - Imposibilidad de localizar al candidato tras varios intentos y siempre al menos tres.

Finalmente se realizó una muestra de 907 individuos. Esta muestra proporciona datos fiables con un margen de error de 3,3% y un 95% de intervalo de confianza.

El desajuste de la muestra finalmente obtenida con respecto a la planteada se debe a las dificultades especiales para conseguir el número de entrevistas fijadas en las provincias de Lugo y Ourense, lo cual obligó a un esfuerzo suplementario en las citadas provincias para lograr el número de entrevistas mínimo necesario.

La muestra, en sus parámetros fundamentales quedó distribuida de la siguiente manera:

**Muestra efectiva** Tabla 3.3.1

Números absolutos

Provincia	
A Coruña	456
Lugo	65
Ourense	104
Pontevedra	282

Tipo de discapacidad	
Física	416
Intelectual	101
Mental	92
Auditiva	145
Visual	153

Sexo	
Hombre	493
Mujer	414

Edad	
Entre 18 y 25	122
26-30	187
31-35	188
36-45	233
46 y más	177

Grado de discapacidad	
33%-44%	380
45%-64%	164
Más de 65%	363

<b>TOTAL</b>	<b>907</b>
--------------	------------

Con el objeto de ajustar la muestra a los parámetros poblacionales se aplicaron coeficientes de ponderación en aquellos estratos que lo permitían de tal forma que la muestra de trabajo permaneció como de 971 unidades, y con la distribución siguiente:

## Procesamiento

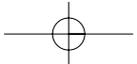
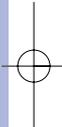
El procesamiento informático se realizó mediante un programa específico para análisis estadístico cruzándose todas las variables del cuestionario por las siguientes variables de cabecera:

- Tres específicas sobre discapacidad; Tipo de discapacidad, grado reconocido de discapacidad y etiología.
- Otras seis socio-demográficas; sexo, intervalo de edad, provincia, nivel de estudios, situación laboral y tipo de entorno.

Esta última variable se codificó en función de la localidad de residencia del entrevistado y distinguimos "gran ciudad" (habitante en A Coruña, Vigo o Ourense), "Ciudad" (cuando el entrevistado habitaba en Ferrol, Santiago de Compostela, Pontevedra y Lugo) y pequeña ciudad o "Rural" (para el caso de que habite en una población de menos de 30.000 habitantes).

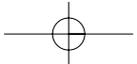
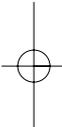
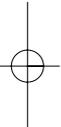
Finalmente, para determinadas variables se aplicó una prueba estadística multivariable de "minería de datos" basado en un sistema de aprendizaje computerizado que crea sistemas de clasificación visualizados en forma de árboles de decisión. De esta forma, la caracterización y definición de perfiles se realiza de tal forma que permita una identificación simple y visual.

En el inicio de cada capítulo de los que forman este análisis se explicitan las principales fuentes de información con el que ha sido confeccionado.



# 4 MERCADO DE TRABAJO

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



Mediante el presente capítulo definimos el mercado de trabajo de Galicia según los principales datos macroeconómicos de empleo. A través del conocimiento de la evolución y situación actual del mercado laboral en la Comunidad Autónoma, enmarcamos y definimos la situación general en que se desenvuelven las personas con discapacidad en su inserción laboral.

Para la confección de este capítulo como del siguiente sobre sectores económicos se ha contado con los datos provenientes de diversas fuentes de información, tanto estadística como documental. Las principales son:

- Datos de la Encuesta de Población Activa, procedentes del Instituto Nacional de Estadística.
- Registro de contratos y demandantes de empleo inscritos en el Servicio Galego de Empleo o INEM.
- Datos de registro en la Seguridad Social, recogidos por el Instituto Galego de Estadística.
- Memoria anual referida al año 2002 del Consejo Económico y Social de Galicia.
- Datos del Censo de Población y Vivienda, que nos proporciona datos provinciales sobre población ocupada según rama de actividad y ocupación con un detalle de CNAE-93 y CNO de tres dígitos.

De igual forma, también se ha contado con las opiniones vertidas por los empleadores y otros informantes cualificados en las entrevistas mantenidas con estos, así como abundante documentación bibliográfica según consta en el anexo A sobre fuentes documentales, de las que cabe destacar

- Directorio e Informe Económico-Financiero y de la Competitividad de las Empresas de Galicia, 2003, realizado por ARDÁN.
- Referencias sectoriales de España, 2002, también realizados por ARDÁN.

#### 4.1. TASA DE ACTIVIDAD Y EMPLEO

Con el fin de analizar la estructura general del mercado de trabajo y su evolución reciente, hemos tomado los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto nacional de Estadística (INE) durante los años 2001, 2002, y 2003.

La EPA tiene una periodicidad trimestral, no obstante lo cual se confeccionan informes de medias anuales menos sensibles a variaciones estacionales y que dibujan con mayor precisión la evolución del mercado de trabajo en sus grandes cifras.

Por último, debemos señalar que debido a cambios metodológicos en la confección de la EPA, los datos anteriores a 2001 deben ser tratados y comparados de manera especial, por lo que se ha preferido fijar el límite temporal en dicho año.

Con respecto a los datos, observamos que la población mayor de 16 años ha crecido en Galicia durante dos años consecutivos primero un 0,5% durante el año 2002, y más moderadamente, un 0,4%, durante el año 2003. Este crecimiento global de la población en edad laboral implica el incremento paulatino de la presión de la demanda sobre el mercado de trabajo.

No obstante, fiel reflejo también del aumento de la filiación en la Seguridad Social, el número absoluto de población activa también se ha visto incrementado en Galicia durante estos dos últimos años.

De esta forma, la población activa ha pasado de 1.194.500 en el 2001 a 1.265.200 durante el año 2003, lo que supone un incremento del 5,9% durante estos dos años.

Igualmente, el número medio de trabajadores afiliados a la Seguridad Social vivió durante dos años consecutivos un aumento que paulatinamente acerca a la Comunidad Autónoma de Galicia a la cota de un millón de trabajadores afiliados.

Así, durante el año 2002, el número medio de trabajadores afiliados a la seguridad social, contando todos los regímenes, aumentó en un 2,2% sobre el 2001. Durante 2003, el aumento fue incluso mayor, llegando al 2,5%.

Si bien el aumento de afiliaciones a la Seguridad Social se produce en las cuatro provincias gallegas, este fenómeno dista de ser homogéneo. Ni el

aumento de afiliaciones tiene la misma importancia en las cuatro provincias, ni es uniforme según cada uno de los regímenes de afiliación.

**Trabajadores en alta laboral (media anual)**

Tabla 4.1.1

**Números absolutos**

2001					
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Régimen General	624.974	265.337	67.725	66.733	225.178
Especial agrario	70.581	24.056	25.430	8.317	12.778
Especial autónomo	165.320	66.592	21.491	22.590	54.646
Especial del mar	30.307	7.457	2.310	-----	20.540
Empleados de hogar	13.163	5.525	1.684	1.954	4.001
<b>TOTAL</b>	<b>904.345</b>	<b>368.967</b>	<b>118.640</b>	<b>99.594</b>	<b>317.143</b>

2002					
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Régimen General	646.463	274.396	69.278	68.503	234.285
Especial agrario	67.133	23.067	24.489	7.562	12.021
Especial autónomo	166.567	66.925	21.418	22.517	55.708
Especial del mar	29.764	7.383	2.302	-----	20.079
Empleados de hogar	13.925	5.772	1.838	2.079	4.237
<b>TOTAL</b>	<b>923.857</b>	<b>377.543</b>	<b>119.325</b>	<b>100.661</b>	<b>326.330</b>

2003					
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Régimen General	667.855	283.747	71.908	69.984	242.216
Especial agrario	64.754	22.351	23.736	7.048	11.619
Especial autónomo	170.404	68.593	21.605	22.709	57.496
Especial del mar	29.584	7.381	2.280	-----	19.923
Empleados de hogar	14.527	5.931	1.953	2.205	4.438
<b>TOTAL</b>	<b>947.124</b>	<b>388.003</b>	<b>121.482</b>	<b>101.946</b>	<b>335.692</b>

Fuente: Instituto Galego de Estadística.

Observando la tabla 4.1.2 comprobamos como la tasa anual de incremento de las afiliaciones a la seguridad social ha sido más acusado, tanto durante el 2002 como el 2003, en las dos provincias atlánticas, mientras que en Lugo y en Ourense, el incremento fue de casi la mitad, o incluso menos en algún caso.

Observando la evolución de la afiliación según los distintos regímenes se manifiestan las siguientes circunstancias:

1. El número de afiliados en situación de alta laboral mediante los regímenes especiales agrarios y del mar ha descendido en los últimos años en todas las provincias de Galicia.

Este descenso ha sido más acusado en la provincia de Ourense durante el 2002 – en lo que se refiere al régimen especial agrario- y la de Pontevedra.

2. Por el contrario, la base del aumento del total de afiliados durante estos años en Galicia se encuentra en el incremento de afiliados dentro del régimen general y, en menor medida, dentro del régimen especial para autónomos.

Este incremento es especialmente relevante en las provincias de Coruña y Pontevedra, aunque debemos reseñar aquí también el fuerte incremento de trabajadores en régimen general en la provincia de Lugo durante el 2003.

Nos encontramos por tanto ante un fenómeno común para las cuatro provincias, aunque vivido a dos velocidades diferentes. La paulatina evolución de la economía gallega hacia sectores no primarios de producción se refleja en el menor peso de los regimenes especiales del mar y agrario en las cuatro provincias, pero la velocidad con que se emprende la citada evolución depende de la estructura productiva aún vigente en cada provincia.

**Trabajadores en alta laboral (media año 2003)**

Tabla 4.1.3

% sobre el total provincial

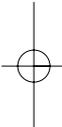
	2003				
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Régimen General	70,5%	73,1%	59,2%	68,6%	72,1%
Especial agrario	6,8%	5,8%	19,5%	6,9%	3,3%
Especial autónomo	18,0%	17,7%	17,8%	22,3%	17,1%
Especial del mar	3,1%	1,9%	1,9%	-----	5,9%
Empleados de hogar	1,5%	1,5%	1,6%	2,2%	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instituto Galego de Estadística. Reelaboración propia.

Estudiando la Tabla 4.1.3. observamos como los datos de afiliación a la Seguridad Social nos ofrece las primeras pinceladas de la estructura productiva gallega y su influencia en la generación de empleo.

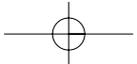
Mientras que la generación de empleo en A Coruña se basa fundamentalmente en los regimenes general y especial para autónomos (que suponen el 90,8% del total de afiliados en dicha provincia), en Lugo es básico el régimen especial agrario (19,5% de los afiliados).

En el caso de Pontevedra, esta provincia presenta un perfil análogo al de A Coruña, matizado por el mayor peso relativo de las filiaciones en el régimen especial del mar.



---

<sup>1</sup> Medidas anuales.



No obstante, la estructura de población con relación a la actividad varía sensiblemente según cada provincia.

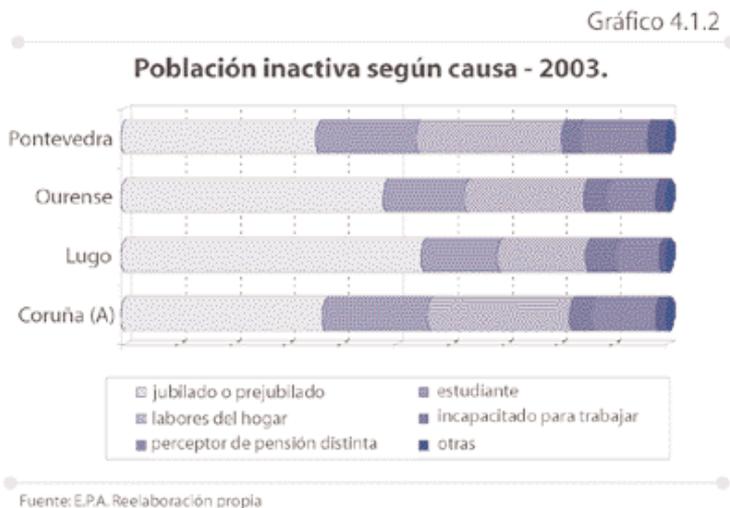
De esta forma, observando el Gráfico 4.1.1 observamos como las dos provincias de la costa atlántica soportan una mayor tasa de actividad a costa de una mayor tasa de paro. Por el contrario, tanto en Lugo como en Ourense, la menor tasa de paro se produce gracias a una mayor tasa de inactividad en la población.

En las dos provincias del interior de Galicia existen mayores posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, mientras que en Coruña y Pontevedra la incorporación de población a la actividad fomenta el incremento de la tasa de paro.

En realidad, según el gráfico 4.1.2. la mayor importancia relativa de población inactiva en Ourense y Lugo se debe fundamentalmente a la mayor incidencia de personas cobrando jubilación.

Por el contrario, en las provincias más pobladas (A Coruña y Pontevedra) es mayor, en términos relativos, la inactividad causada porque la persona se dedica a las actividades de su hogar.

En A Coruña y Pontevedra la población activa es susceptible de verse incrementada sensiblemente en la medida que estas personas (en su mayoría mujeres ya que el 69,7% y el 72,3% de las mujeres inactivas en Coruña y Pontevedra se dedican a las labores del hogar) encuentren posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo.



Por último, según la Tabla 4.1.5 en la provincia de Lugo durante el año 2002, el decrecimiento de la población parada no se ha realizado gracias a una mayor actividad de su mercado de trabajo sino que, por el contrario, ha sido por el abandono del mercado de trabajo y el pase a la situación de inactividad de parte de la población activa.

En las demás provincias, el descenso de la población inactiva se ve acompañada de la incorporación de nuevos efectivos al mercado de trabajo (personas en búsqueda de primer empleo), motivo fundamental por el que se incrementa la población activa.

## A. POBLACIÓN ACTIVA

La tasa de población activa se incrementó en Galicia tanto durante 2002 como 2003. Este aumento en la tasa de actividad se debió no tanto al incremento de la tasa entre los hombres como en de las mujeres.

Así, mientras que el crecimiento de la tasa de actividad entre los hombres fue de 1,2 durante 2003, entre las mujeres, el incremento fue de un punto más, 2,2%. Con todo, continua siendo sensiblemente inferior la tasa de actividad femenina respecto de la masculina, dándose una diferencia de casi 20 puntos porcentuales.

La mayor tasa de actividad se da entre los hombres de entre 25 y 54 años (90,8%) aunque el mayor incremento se vivió entre las mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 24 años durante el 2003 (incremento de 6,9 puntos porcentuales para subir hasta el 51,9%).

Por el contrario, las menores tasas de actividad se dan entre los más jóvenes, tanto hombres como mujeres.

**Tasas de población activa según edad y sexo**

Tabla 4.1.6

% respecto de la población total

Hombres	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	23,6	24,0	0,4	25,0	1,0
20-24	59,8	60,0	0,2	63,2	3,2
25-54	88,8	89,5	0,7	90,8	1,3
55 y más	24,6	24,9	0,3	24,7	-0,2
<b>TOTAL</b>	<b>61,5</b>	<b>62,2</b>	<b>0,7</b>	<b>63,4</b>	<b>1,2</b>

Mujeres	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	13,1	13,0	-0,1	13,3	0,3
20-24	43,5	45,0	1,5	51,9	6,9
25-54	64,6	66,9	2,3	70,0	3,1
55 y más	13,9	12,8	-1,1	12,9	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>40,6</b>	<b>41,6</b>	<b>1,0</b>	<b>43,8</b>	<b>2,2</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística e Instituto Galego de Estadística.  
Reelaboración propia

De esta forma, resulta previsible una mayor presión sobre el mercado de trabajo en la medida que las tasas de actividad de hombres y mujeres tiendan a igualarse.

Se percibe, en todo caso, que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo con más edad que los hombres. Ejemplo de ello es que sólo es mayor el incremento de la tasa de actividad entre los hombres en las edades más jóvenes (entre 16 y 19) años.

Como veremos analizando la inserción laboral de personas con discapacidad, este fenómeno se produce de forma análoga entre las mujeres discapacitadas.

## B. POBLACIÓN OCUPADA

Analizando únicamente la población ocupada, la diferencia entre los dos sexos se hace todavía más patente.

En todas las franjas de edad es mayor el número de hombres empleados que el de mujeres, siendo mayor la diferencia en el intervalo de edad de entre 25 y 54 años.

En la tabla 4.1.7 se recoge la evolución de la población ocupada según sexo y edad en los últimos dos años

**Población ocupada según edad y sexo**

Tabla 4.1.7

Valores absolutos en miles y % de variación anual

Hombres	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	11,8	11,2	-5,1%	11,7	<b>4,5%</b>
20-24	53,8	51,8	-3,7%	51,6	-0,4%
25-54	490,1	498	1,6%	509,6	2,3%
55 y más	84	85,8	2,1%	86,9	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>639,7</b>	<b>646,8</b>	<b>1,1%</b>	<b>659,8</b>	<b>2,0%</b>

Mujeres	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	5,6	5,6	-----	5,2	-7,1%
20-24	30,6	30,2	-1,3%	31,4	<b>4,0%</b>
25-54	323,9	331,1	2,2%	351,9	<b>6,3%</b>
55 y más	62,9	58,4	-7,1%	57,2	-2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>423,0</b>	<b>425,4</b>	<b>0,6%</b>	<b>445,7</b>	<b>4,8%</b>

<b>Ambos sexos</b>	<b>1062,7</b>	<b>1072,2</b>	<b>0,9%</b>	<b>1105,5</b>	<b>3,1%</b>
--------------------	---------------	---------------	-------------	---------------	-------------

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística e Instituto Galego de Estadística.  
Reelaboración propia

Fruto del análisis de dicha tabla se observa como la ampliación del itinerario formativo hasta edades mayores, así como las dificultades de los jóvenes en la consecución de empleo hace que la población ocupada con menos de 25 años haya descendido, tanto en hombres como en mujeres.

En el caso de las mujeres, a partir de los 55 años se está produciendo su desvinculación del mercado de trabajo, pasando a la inactividad. Las dificultades en la empleabilidad de una mujer con más de 55 años tiene un efecto desmotivante sobre su actividad en el mercado laboral, de tal forma que pasan hacia la inactividad.

**Sector económico**

Si bien el sector primario es uno de los sectores económicos más importantes de Galicia en la generación de empleos, el proceso de terciarización de la economía tiene reflejo en la decreciente importancia del mismo dentro de la población ocupada.

De esta forma, la población ocupada en el sector primario de la economía descendió un 12,8% en el conjunto de Galicia durante el año 2002.

Este descenso fue más acusado en las provincias de Lugo (donde el descenso fue de casi el 20%) y de A Coruña. Sin embargo, en estas provincias dicho sector está marcado por mayor irregularidad, ya que durante el 2003 vuelve a crecer el número de personas ocupadas en dicho sector.

Al respecto, lo ocurrido durante el 2002 puede deberse a medidas de ajuste duro causados por el accidente del Prestige, que afectó más al norte de la costa de Galicia

En las provincias de Ourense y Pontevedra el descenso ha sido menor pero más continuado durante estos dos años.

---

<sup>2</sup>Incluimos en este epígrafe todo el sector primario, que por supuesto incluye la pesca.

Si exceptuamos el caso de Ourense, el único sector que crece en número de población ocupada en todos los años y provincias es el de los servicios. Con todo, este incremento del sector servicios es más importante en Pontevedra y A Coruña durante el año 2003.

Con respecto al sector industrial de la economía, si bien vivió un importante aumento durante el año 2002, este se vio reajustado durante 2003, volviendo a valores análogos a los del 2001.

Necesidades coyunturales de las empresas del sector secundario, sensibles a los vaivenes de la demanda, pueden jalonar la tendencia general a la terciarización de la economía que en el caso de Galicia parece no haber finalizado aún.

### **Grupo ocupacional**

Con respecto a los grupos ocupacionales, las cuatro provincias gallegas presentan igualmente perfiles diferenciales que nos ajustan las características del mercado de trabajo.

Si bien en el conjunto de Galicia el grupo ocupacional con mayor incidencia entre la población ocupada es el de trabajadores cualificados del sector secundario de la economía – el industrial y de la construcción– existen matices y tendencias dispares según cada provincia.

En la Provincia de A Coruña los ocupados como trabajadores cualificados en el sector secundario suponían el 21,9% del total de ocupados. Esta cifra contrasta con el 14,0% que suponían en la provincia de Lugo durante el mismo año.

No obstante, este predominio de ocupados en trabajos cualificados de la industria y la construcción está marcado por una tendencia general a la baja, no tanto por la disminución de empleos efectivos en dicha ocupación sino por su estancamiento frente a ocupaciones más dinámicas.

De esta forma, del 20,1% de los ocupados en el 2001 como trabajadores cualificados del sector industrial se ha pasado al 18,8% de la actualidad. Este descenso relativo ha sido sensiblemente mayor en A Coruña que en Pontevedra, la segunda provincia donde este grupo ocupacional es más importante.

Este descenso se ve acompañado por un incremento paulatino de las ocupaciones técnicas y profesionales. Tomadas en su conjunto, entre directivos, gerentes, profesionales y profesionales de apoyo encontrába-

mos el 25,3% del total de ocupados en 2001. Durante el 2002 este porcentaje se incrementa hasta el 26,9% para volver a incrementarse en el 2003 hasta el 29,0% del total de ocupados.

El incremento de ocupados en oficios de carácter profesional o técnico es mayor en la provincia de Pontevedra, donde pasa del 27,2% en 2001 al 32,0% durante el 2003. Este incremento relativo acaece gracias al detrimento del porcentaje de ocupados en labores administrativas que pasan de suponer el 7,1% al 5,8% durante el mismo periodo de tiempo.

La provincia de Lugo, por su parte presenta un perfil nitidamente diferente al de las restantes marcado por:

- Un porcentaje mayoritario de personas ocupadas como personal cualificado del sector primario.
- Se trata de la única provincia donde el porcentaje de ocupados dentro del sector secundario aumenta en el periodo marcado por los años 2001 y 2003.
- De igual forma, el porcentaje de ocupados en profesiones de alto nivel desciende del 21,7% en el 2001 al 19,8% en el 2003.
- Al tiempo que asciende el porcentaje de personas ocupadas en labores administrativas.

En la evolución de la estructura ocupacional de las cuatro provincias gallegas encontramos una tendencia general hacia una mayor preponderancia de profesiones técnicas y profesionales de nivel medio y alto en detrimento de trabajadores cualificados en la industria y la construcción.

Esta tendencia solo se contradice en la provincia de Lugo, donde el porcentaje de trabajadores cualificados en el sector primario, aunque en descenso durante este periodo, continua siendo importante.

**Población ocupada por gran grupo de ocupación**

Tabla 4.1.9

Valores porcentuales respecto del total anual

	2001				
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Dirección de las empresas	8,9%	7,6%	8,0%	9,6%	10,5%
Profesionales científicos e intelectuales	9,6%	9,1%	9,2%	11,7%	9,5%
Profesionales de apoyo	6,8%	7,4%	4,5%	6,3%	7,2%
Administrativo	7,8%	9,2%	5,9%	7,3%	7,1%
Restauración, y comercio	12,2%	12,0%	11,3%	11,7%	12,9%
Cualificados en sector 1º	13,3%	10,8%	31,3%	10,5%	10,0%
Cualificados sector 2º	20,1%	21,9%	14,0%	19,1%	20,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	8,7%	8,4%	5,7%	11,8%	9,3%
Trabajadores no cualificados	11,9%	12,3%	9,8%	12,1%	12,3%

	2002				
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Dirección de las empresas	9,4%	9,4%	8,4%	10,3%	9,3%
Profesionales científicos e intelectuales	9,7%	9,3%	9,1%	12,0%	9,5%
Profesionales de apoyo	7,8%	8,6%	3,7%	7,0%	8,9%
Administrativo	7,5%	8,7%	6,4%	7,7%	6,5%
Restauración, y comercio	13,2%	12,8%	13,1%	14,2%	13,4%
Cualificados en sector 1º	11,4%	8,8%	25,8%	9,5%	9,4%
Cualificados sector 2º	19,7%	21,7%	15,9%	15,3%	20,5%
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	8,7%	8,5%	6,8%	10,3%	8,9%
Trabajadores no cualificados	12,1%	11,3%	10,7%	13,6%	13,0%

	2003				
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Dirección de las empresas	9,6%	8,6%	6,6%	11,3%	11,3%
Profesionales científicos e intelectuales	10,1%	11,5%	7,3%	9,6%	9,5%
Profesionales de apoyo	9,3%	9,3%	5,8%	7,7%	11,3%
Administrativo	8,0%	9,9%	7,1%	8,4%	5,8%
Restauración, y comercio	13,2%	13,3%	13,9%	14,8%	12,3%
Cualificados en sector 1º	11,0%	8,9%	26,3%	10,4%	8,0%
Cualificados sector 2º	18,8%	18,8%	15,7%	18,7%	19,9%
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	8,5%	8,3%	8,2%	8,0%	8,9%
Trabajadores no cualificados	10,9%	10,1%	8,6%	10,9%	12,7%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Reelaboración propia

Este predominio en Lugo de trabajadores ocupados en profesiones cualificadas del sector primario tiene fiel reflejo en la estructura del mercado de trabajo provincial según la situación profesional.

El sector primario de la economía tiene un fuerte componente tradicional que genera una ordenación empresarial con características específicas. En este sentido, la pujanza del sector primario en Lugo explica la numerosa presencia de empresarios sin asalariados y empresas familiares.

Por ello, en Lugo se da el menor porcentaje de empleados por cuenta ajena dentro del sector privado. Encontramos en esta provincia, por tanto, una estructura productiva basada en el autoempleo dentro del sector primario y donde la generación de empleos para discapacitados es sensiblemente más difícil.

### C. TASA DE PARO

En los últimos años, la Comunidad Autónoma de Galicia ha visto un relativamente moderado pero continuado descenso en su tasa de paro. No obstante, este descenso no ha sido uniforme y presenta determinadas características según los colectivos:

Si bien la tasa de paro es sensiblemente mayor entre las mujeres, durante estos tres años esta diferencia ha tendido a reducirse paulatinamente. De hecho, en el 2001 la diferencia entre el porcentaje de desempleados hombres y mujeres era de casi 10 puntos y en el 2003 es de sólo 7,9%.

Esto es debido a la mayor velocidad con que se ha producido el descenso de la tasa de paro entre las mujeres. Sin embargo dicho descenso no es uniforme ya que entre aquellas mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 19 años la tasa de paro incluso ha aumentado.

Así, cuando en el año 2001 el colectivo con mayor tasa de paro era el de las mujeres con edades entre 20 y 24 años, en el año 2003 el colectivo con mayores dificultades de empleabilidad sigue siendo el de las mujeres, pero esta vez menores de 19 años.

Sin embargo, no debemos confundir tasa de paro con población parada. Pese a que se haya dado un descenso en la tasa de paro, el incremento en la tasa de actividad implica que en términos absolutos la población parada ha incrementado su número.

Dicho incremento fue mayor durante el año 2002 (12,4%) aunque continuó durante el 2003, si bien de forma más moderada (7,8%).

Observando la tendencia del número absoluto de desempleados según sectores económicos observamos que si bien la mayoría de los desempleados provienen del sector servicios, es en los sectores de la construcción y de la industria donde más se incrementa el número de desempleados.

En el sector agrícola, el número de desempleados no sigue una tendencia uniforme, antes al contrario, a periodos de incremento del número de desempleados provenientes del sector primario sigue un periodo de disminución de los mismos.

**Tasas de población parada según edad y sexo** Tabla 4.1.10  
% respecto de la población ocupada

	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	22,6	27,3	4,7	26,1	-1,2
20-24	17,4	16,6	-0,8	16,3	-0,3
25-54	7,4	7,1	-0,3	6,5	-0,6
55 y más	4,9	5,6	0,7	5,4	-0,2
<b>TOTAL</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>7,7</b>	<b>-0,5</b>

	2001	2002	Variación 2001/2002	2003	Variación 2002/2003
16-19	33,1	29,5	-3,6	34,3	4,8
20-24	37,4	33,8	-3,6	33,2	-0,6
25-54	17,4	17,5	0,1	15	-2,5
55 y más	7,8	4,2	-3,6	4	-0,2
<b>TOTAL</b>	<b>18,3</b>	<b>17,5</b>	<b>-0,8</b>	<b>15,6</b>	<b>-1,9</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística e Instituto Galego de Estadística.  
Reelaboración propia

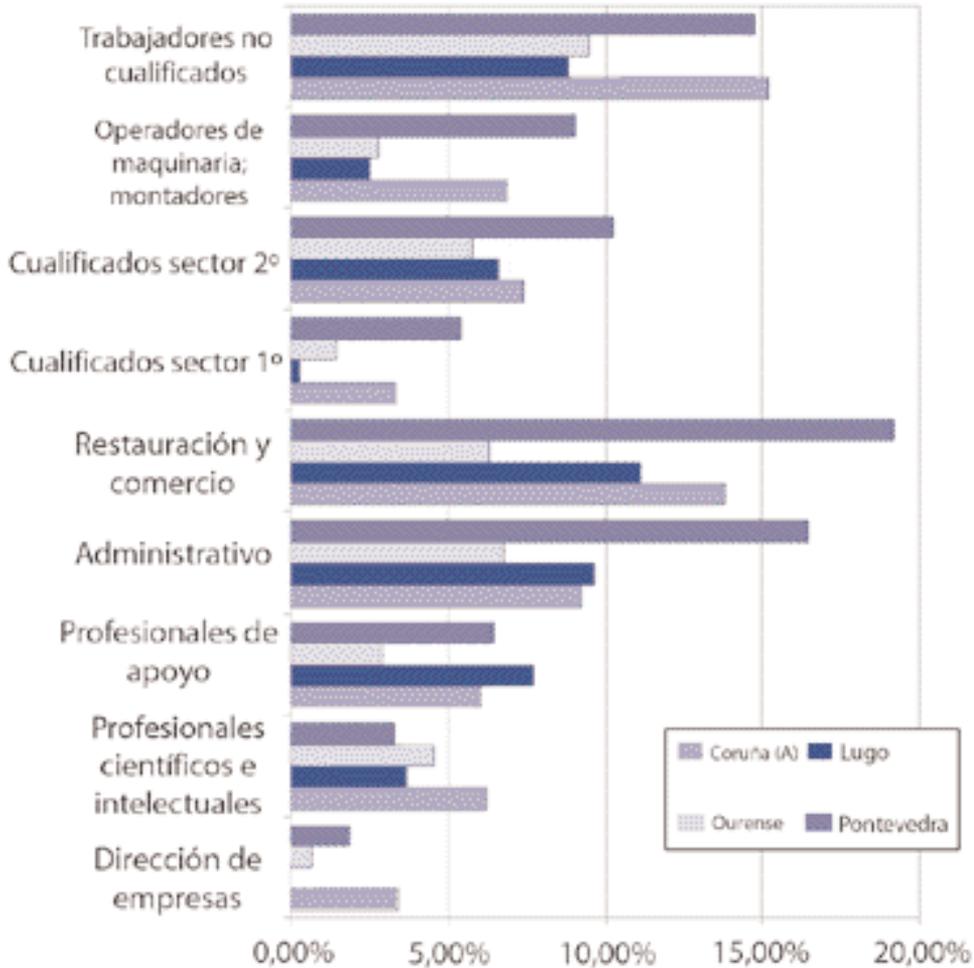
En las provincias de A Coruña y Pontevedra es donde mayor ha sido el aumento del número absoluto de desempleados cuyo anterior empleo estuvo vinculado al sector secundario.

La provincia que menor tasa de paro soporta es Ourense, aunque en Lugo, dentro del sector primario, la tasa de paro es prácticamente nula. Por el contrario, acorde con la paulatina pérdida de peso en la generación de empleos del sector secundario en A Coruña y Pontevedra, las mayores tasas de paro en estas provincias se soportan en trabajadores provenientes de la industria o de la construcción.

Esta tasa de paro entre trabajadores del sector secundario se centra fundamentalmente en las ocupaciones menos cualificadas y no es tan agudo entre los trabajadores más capacitados.

Gráfico 4.1.6

### Tasas de paro por ocupación y provincia - 2003.



Fuente: E.P.A. Reelaboración propia

En las cuatro provincias de Galicia, los grupos ocupacionales que soporan un mayor desempleo son los de:

- Trabajadores de la restauración y el comercio.
- Trabajadores no cualificados
- Trabajadores de tipo administrativo.

De esta forma los niveles de desempleo entre los trabajadores cualificados del sector secundario son análogos a los de los profesionales de apoyo con la única salvedad de Pontevedra.

## 4.2. RAMAS ECONÓMICAS DE ESPECIAL INTERÉS

Con el doble objetivo de identificar aquellos sectores económicos más interesantes donde realizar las entrevistas en profundidad a empresarios y/o responsables de recursos humanos, además de con el fin de encontrar posibles yacimientos de empleo que pudieran ser utilizados por las personas con discapacidad se realizó una identificación de ramas de la economía gallega donde pudiéramos cumplir con dichos objetivos.

Para ello se contó con las siguientes fuentes principales de información:

- Censo de población y viviendas de 2001, cuyos resultados detallados se hicieron públicos durante febrero de 2004
- Informe elaborado por ARDÁN sobre la competitividad de la empresa gallega.
- Directorio Central de Empresas, del INE.
- Opinión de informantes cualificados.
- Por último, para detallar las tendencias posibles en cada sector hemos contado con las opiniones vertidas en ese sentido por los propios empresarios durante las entrevistas mantenidas con ellos.

Al respecto, debemos matizar de que no se trata de una información estadísticamente contrastable y que únicamente refleja la opinión de algunos empresarios sobre su sector.

## A. ANÁLISIS SECTORIAL PREVIO

Los criterios seguidos para seleccionar las ramas de actividad a considerar en este estudio se basan en:

- Que agrupen un número de ocupados significativo de la economía gallega.
- Que tengan potencial generador de empleo para personas con discapacidad.
- Que el número de empresas con más de 50 empleados fuese significativo en relación con la estructura empresarial gallega.

Obviamente, consideramos únicamente las empresas con más de 50 empleados dado que a causa de la cuota de reserva pueden ser un área interesante para la inserción.

- Y, por último que, aún no cumpliendo los requisitos anteriores, según las distintas fuentes consultadas tenga un importante desarrollo potencial a medio y largo plazo.

- |          |                             |          |  |
|----------|-----------------------------|----------|--|
| <b>A</b> | Agricultura, ganadería.     | <b>J</b> | Intermediación financiera              |
| <b>B</b> | Pesca, Acuicultura          | <b>K</b> | Actividades inmobiliarias              |
| <b>C</b> | Industrias extractivas      | <b>L</b> | Administración pública                 |
| <b>D</b> | Industrias manufactureras   | <b>M</b> | Educación                              |
| <b>F</b> | Construcción                | <b>N</b> | Actividades sanitarias                 |
| <b>G</b> | Comercio                    | <b>O</b> | Servicios Comunitarios                 |
| <b>H</b> | Hostelería y restauración   | <b>P</b> | Hogares que emplean personal doméstico |
| <b>I</b> | Transporte y comunicaciones |          |  |

Al respecto del potencial generador de empleos, analizando las tablas 4.3.1 comprobamos como en seis ramas de actividad se concentran el 65,7% del total de ocupados:

- Agricultura y ganadería.
- Industria manufacturera.
- Construcción
- Comercio.
- Transporte y comunicaciones
- Y la Administración pública

De manera aproximada, estos datos coinciden con los obtenidos por el ARDÁN, que basándose en datos sobre número de empresas e ingresos de las mismas identifica los siguientes sectores como los más pujantes de la economía gallega<sup>3</sup>:

- Construcción
- Comercio detallista.
- Fabricantes
- Mayoristas
- Servicios

Bien por el nivel de ingresos como por el número de ocupados determinados sectores son especialmente pujantes en Galicia: Construcción, la industria manufacturera y el comercio.

El sector primario, si bien genera en la actualidad un porcentaje importante de empleos, como hemos visto, mantiene una tendencia a la baja en el número de ocupados, y aunque siga siendo un sector importante en la economía gallega, en la actualidad no tiene potencial empleador, antes al contrario, aparenta ser un sector con excedentes de mano de obra.

Por otra parte, se trata de un sector que si bien produce ocupación es más importante que en otros sectores la ocupación como no asalariado (ayuda familiar, etc.)

<sup>3</sup> El ARDÁN en su metodología adopta como criterio clasificador la agrupación sectorial Standard Industrial Classification en lugar de la habitualmente usada en España CNAE-93. Con todo, los parecidos entre ambos sistemas clasificatorios permiten la comparación, al menos, aproximada.

Obviamente, por los propios objetivos del estudio, desechamos a priori la administración pública o el sector educativo que por las especiales formas de contratación o necesidades específicas de formación tienen un aspecto diferencial que les distingue dentro del mercado de trabajo.

El sector secundario, que genera un porcentaje importante de ocupaciones en Galicia se centra en parte en la explotación y transformación de los recursos naturales del entorno gallego, además de en la fabricación de componentes para vehículos a motor y la confección.

Casi el 60% de las empresas gallegas con más de 50 empleados se agrupan en sólo nueve ramas de actividad, siendo en el sector de la construcción donde mayor número de empresas encontramos.

Las previsiones a corto y medio plazo para el sector de la construcción son positivas, en parte gracias a las previsiones de inversión pública incluidas en el Plan Galicia. Como comprobaremos en el capítulo corres-

pondiente, el de la construcción es un sector donde la contratación de personas con discapacidad se produce fundamentalmente en aquellas ocupaciones que requieren de un nivel de cualificación muy preciso, como es el caso de el montador electricista, o fontanero, donde además es frecuente el autoempleo como autónomo.

**Principales ramas de actividad por número de empresas con más de 50 empleados**

Tabla 4.2.3

Valores absolutos y porcentuales sobre el total de empresas

Rama	Nº empresas	Porcentaje
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	16	1,4%
Industria de productos alimenticios y bebidas	80	7,2%
Industria textil	12	1,1%
Industria de la confección y de la peletería	49	4,4%
Industria de madera y corcho	30	2,7%
Edición, artes gráficas	13	1,2%
Industria química	11	1,0%
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	18	1,6%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	53	4,8%
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	50	4,5%
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	21	1,9%
Fabricación de vehículos de motor	17	1,5%
Fabricación de otro material de transporte	30	2,7%
Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	10	0,9%
Construcción	176	15,9%
Venta y reparación vehículos motor	29	2,6%
Comercio al por mayor e intermediarios	61	5,5%
Comercio al por menor,	52	4,7%
Hostelería	24	2,2%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	20	1,8%
Actividades anexas a los transportes; agencias viajes	40	3,6%
Intermediación financiera	11	1,0%
Otras actividades empresariales	94	8,5%
Educación	36	3,2%
Actividades sanitarias	49	4,4%
Actividades asociativas	11	1,0%
Actividades recreativas, culturales y deportivas	30	2,7%
<b>TOTAL<sup>4</sup></b>	<b>1043</b>	<b>94,1%</b>

Fuente: DIRCE, INE Resultados detallados 2003. Reelaboración propia.

<sup>4</sup>Hemos eliminado de la tabla aquellas ramas económicas en las que no consta ninguna empresa con más de 50 empleados o aquellas cuyo número relativo es menor al 1%. Con todo, las ramas de actividad mostradas suponen el 94,1% del total de empresas con más de 50 empleados de Galicia.

Sin embargo, la estructura empresarial tradicional en Galicia no supone que a corto y medio plazo los sectores habitualmente más importantes sean los que generen mayor cantidad de empleos. En la tabla 4.3.4 se recogen los principales resultados obtenidos por ARDÁN tras una investigación de tres años con una muestra de más de 6000 empresas gallegas.

En dicha tabla observamos como los sectores con mayor crecimiento de empleo en los últimos años están relacionados con los siguientes sectores:

- En el sector secundario; la Industria alimentaria, de la madera, la confección y la industria de vehículos a motor.
- Y en el sector terciario: Comercio, tanto mayorista como minorista, y servicios a empresas

No obstante, a estos sectores debemos añadir el sector de la hostelería y el turismo. Tras el accidente del Prestige numerosos informantes señalan al sector de la hostelería, relacionado con la actividad turística, como posible receptor de un potencial desarrollo de la actividad y por tanto del empleo.

<sup>5</sup>No incluimos las ramas de actividad relacionadas con el sector de la construcción

## B. SECTOR PRIMARIO E INDUSTRIA ALIMENTARIA

Si bien en general el sector primario de la economía gallega cada vez tiene menor importancia en la generación de empleo, incluimos en este apartado todas las ramas de actividad medianamente relacionadas con la industria de la alimentación con el fin de tener una visión de conjunto del sector.

Según nuestros informantes, la evolución del empleo dentro de la industria basada en la alimentación está marcada por:

- La necesidad de contar con mano de obra temporal que de respuesta a exigencias coyunturales basadas en circunstancias de la producción y en la estacionalidad del sector.
- Contar con operarios especializados y adaptados a las maquinarias y a una producción cada vez más mecanizada.

En el sector agroindustrial y de factoría piscícola es necesario contar con abundante mano de obra en circunstancias puntuales como en labores de clasificación que en la actualidad se cubren fundamentalmente con mujeres.

Simultáneamente, la mayor tecnificación de los procesos productivos implican una mayor cualificación y adiestramiento de los operarios en la maquinaria concreta. Mediante procesos de formación interna se va incorporando dicho bagaje al sistema productivo de la empresa.

Por ello, exceptuando los peones necesarios para puntas productivas, las ocupaciones más demandadas se basan en empleos de "cuello blanco"; comercial, administrativo, y técnico de grado medio.

La dimensión empresarial se está reestructurando hacia una menor atomización empresarial.

Dentro del sector piscícola se juzgó como un importante yacimiento de empleo, dada la difícil coyuntura de los caladeros de pesca, el subsector de la acuicultura. Esto es así tanto para absorber los excedentes de mano de obra procedente de la pesca como generadora de empleos nuevos. De esta forma, las profesiones anejas del subsector de la acuicultura pueden vivir un desarrollo sostenido en los próximos años.

### C. INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

El posible desenvolvimiento a corto y medio plazo del sector de la confección en Galicia puede estar marcado por:

- El agrupamiento paulatino de las empresas de confección en unidades empresariales cada vez mayores, según opinión de los empresarios entrevistados
- La finalización de los aranceles sobre la industria textil el año próximo y la probable introducción de la industria textil asiática, puede afectar al sector en toda España y por ende en Galicia. No obstante, se prevé que la rama más afectada sea la industria textil y no la de la confección, predominante en Galicia.
- En la medida que se de la concentración empresarial, será cada vez más factible la posible deslocalización de la producción hacia terceros países.

Por todo ello, la estructura ocupacional del sector puede vivir transformaciones importantes a corto y medio plazo. En este sentido se prevé que las ocupaciones de producción puedan vivir una recesión en favor de nuevos perfiles ocupacionales.

- Ocupaciones en posible recesión: Maquinista, planchador, cortador, mozo de almacén.
- Ocupaciones en desarrollo: fundamentalmente las relacionadas con el diseño aunque también las de marketing y comercialización, además de técnico en logística.

### D. ARTESANÍA

Dentro de lo que denominamos artesanía, ya que propiamente no se puede denominar como un sector, englobamos aquellas actividades manufactureras con importantes niveles de empleo de operarios cualificados y artesanos. Incluimos pues principalmente en este bloque la industria de la piedra y la relacionada con los productos de la madera.

El agotamiento de los recursos naturales, sobre todo en el sector de la piedra, puede convertir estas empresas en intermediarios que reciben un producto semi-elaborado, para ya en Galicia darle el remate final previo a la comercialización.

En este sentido, el operario es un perfil que tiende a adquirir una menor importancia relativa a favor del trabajador cualificado y artesanal responsable del trabajo fino.

Por el contrario, al igual que sucede en otros sectores, adquieren mayor relevancia los perfiles relacionados con la labor comercial y de manejo de almacén (logística).

## E. COMERCIO

Tanto en su vertiente detallista, como al por mayor, la rama del comercio tiende hacia un crecimiento sostenido del empleo al decir de los responsables de empresas entrevistados.

Sin embargo, los empleos con mayor tendencia a incrementar su demanda dependen de la rama de actividad en concreto.

Así, en la rama de comercio mayorista se necesitan perfiles relacionados con la administración y la logística. Mientras que en la rama minorista los perfiles más demandados dependen del carácter y el ámbito de especialización concreto de la empresa.

De esta forma, dentro del comercio de la alimentación se demanda por una parte personal cualificado y profundo conocedor de las tareas del puesto, cuando este requiere un cierto grado de pericia como es el caso de carniceros, fruteros, pescaderos, etc.

Mientras que por otra parte la demanda se dirige hacia trabajadores más polivalentes que puedan cumplir distintas tareas (cajeros pero que también repongan, etc). Con todo, entre comercios grandes es mayor la especialización de tareas.

## F. TURISMO Y HOSTELERÍA

Los empleos de cualificaciones menores, tradicionales en algunos establecimientos hosteleros, como los mozos, conserjes y botones tienden a desaparecer como perfiles netamente diferenciados.

“El recepcionista hoy es todo; mozo, camarero del bar, telefonista, hace la atención al cliente. Todos estos puesto desaparecen en uno. Se distancian las categorías (profesionales) en los hoteles”

(EE.1)

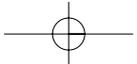
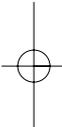
De esta forma, la estructura ocupacional en la hostelería tiende a minimizar la importancia de los perfiles medios a favor de una mayor flexibilidad del trabajador en el puesto de trabajo.

Con todo, cuando la coyuntura del tipo de negocio así lo aconseja siempre son necesarios camareros con conocimiento del empleo. En este caso, hay excedente de mano de obra, pero existe un déficit de personal realmente cualificado.

Tanto en el sector de la hostelería como de la restauración se echa en falta personal de cocina con niveles elevados de conocimientos y cualificación. En este caso, los empleadores suplen sus necesidades según la oferta de mano de obra, aunque se demandan mayores niveles de profesionalización.

# 5 SITUACIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GALICIA

Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA



En el capítulo 5 se recogen los principales resultados obtenidos tanto fruto de la encuesta entre discapacitados como de las reuniones grupales y las entrevistas en torno a las dificultades que enfrentan diariamente y la forma en que la discapacidad afecta la vida cotidiana y la inserción sociolaboral del colectivo.

El análisis se acompaña de citas textuales recogidas en las reuniones de grupo con el objeto de ilustrar las conclusiones concretas a que ha dado lugar. Sobre dichas citas cabe hacer las siguientes precisiones:

- En algunas ocasiones las citas no responden con total exactitud a lo dicho por el individuo. Para facilitar la comprensión de la frase en ocasiones se ha realizado una adaptación del lenguaje oral al escrito que ha implicado una cierta modificación de la exacta cita textual. En estos casos los retoques han sido los mínimos para asegurar la comprensión de la frase y en ningún caso se desvirtúa el sentido general de lo que el individuo pretendía expresar.
- Igualmente, se han añadido, siempre entre paréntesis, palabras y conceptos con el fin de contextualizar la frase facilitando su comprensión al tiempo que se evita la inclusión de largas citas textuales.
- Por último cuando, por suponer una disgregación en el discurso general, se ha suprimido algún fragmento dentro de la cita textual, dicha supresión se ha señalado con la inclusión de puntos suspensivos entre paréntesis

## 5.1 VIVENCIA DE LA DISCAPACIDAD

En el presente capítulo tratamos fundamentalmente tres aspectos distintos; la importancia del movimiento asociativo; la necesidad de apoyos para enfrentar las dificultades de la vida diaria; y por último la situación de convivencia en el hogar.

Otros aspectos relacionados con las dificultades que propicia la discapacidad vinculados con la formación o la inserción laboral son tratados en los capítulos dedicados a ellos específicamente.

En relación a la vivencia de la discapacidad, podemos resumir en dos las actitudes predominantes entre las personas con discapacidad gallegas frente a la vida en general y en relación con la discapacidad. Naturalmente, ambas actitudes pueden convivir dentro del mismo individuo, que dependiendo de las circunstancias reacciona de una u otra forma.

- Actitud tenaz; que implica un enfrentamiento más o menos vigoroso con las circunstancias vitales en general. Esta actitud se traduce en una disposición a la demostración hacia los demás y al auto-convincimiento de la plena capacidad y potencialidad para la vida y la inserción laboral.
- Actitud abnegada: que reconoce las propias limitaciones y reacciona con comprensión ante la adversidad y las ideas preconcebidas del entorno asumiéndolos como parte natural de la deficiencia que se padece.

Ambas actitudes generales se combinan en el carácter de la persona independientemente de la gravedad de la discapacidad y de las dificultades que deben afrontarse. No obstante se percibe una mayor tendencia hacia la actitud abnegada entre aquellas personas con discapacidad sobrevenida frente a aquellos cuyo origen se encuentra en las edades más tempranas.

El hecho de haber llevado "*una vida normal*" hace que se viva de una forma en cierto modo traumática el padecimiento de la discapacidad, mientras que, por el contrario, aquellos individuos que padecen la discapacidad desde la niñez asumen su condición con cierta facilidad y la conllevan con serenidad

"la (discapacidad) llevo bien porque la he tenido desde pequeño, la verdad, si te digo, en mi vida no me afecta mucho, como puedo hacer algunas cosas"

(RG.4)

Estas actitudes contrapuestas pueden ser fuente de conflicto dentro del propio colectivo, porque desde aquellos individuos más pro-activos se entiende que el mantener una actitud abnegada puede formar parte del problema ya que justifica y permite los convencionalismos frente a la discapacidad.

"hay gente que coge el chip de la cara de '*la dolorosa*' y del sufrimiento y yo es algo que ... (no comparto)"

(RG.1)

No obstante, en general las personas con discapacidad gallegas minimizan los efectos en la vida cotidiana causados por la discapacidad y los consideran como simples incomodidades que se pueden soportar con pericia.

"me limita en mis funciones diarias, pero no tanto como para no poder hacer una vida prácticamente normal"

(RG.3)

"Afecta en pequeñas incomodidades, como coger el transporte público,"

(RG.1)

"yo no me siento discapacitado, me siento normal en todos los sentidos, lo que pasa es que ya estoy habituado a una vida donde no tengo una disciplina de horario. Tendría que estar muy motivado para empezar algo y dedicarme a ello"

(RG.5)

En los casos más combativos, se percibe como una cierta claudicación ante el entorno reconocer dificultades graves para el desenvolvimiento diario de las personas con discapacidad.

"no me siento ni en inferioridad de condiciones, ni marcado ni nada (...) me considero prácticamente normal"

(RG.1)

Las mayores dificultades, por tanto, se encuentran en los recelos que el entorno social pudiese tener hacia las personas con discapacidad. De hecho, como veremos en su momento, las personas con discapacidad no ven que la discapacidad por si sola sea motivo suficiente para no conseguir empleo.

No obstante, entre las personas con discapacidad más jóvenes y aquellos de mayor edad se estableció una diferenciación basada en las distintas épocas históricas que a cada uno tocó vivir.

En este sentido, las personas con discapacidad de mayor edad reconocen que en la actualidad se dan las circunstancias precisas para mantener una mayor actitud reivindicativa frente al conjunto de la sociedad.

"Hubo un cambio en la sociedad, yo que no soy tan joven veo que hace treinta o cuarenta años, las personas con problemas ahí estaban, apartadas"

(RG.1)

“yo si me doy cuenta de que tiene un porqué (...) yo veía que la mayoría de la gente que no tenía una salud buena, no trabajaba en nada, estaba en casa, los niños que tenían un problema (...) incluso algunos no salía nunca de casa (...)”

(RG.1)

“(antes los discapacitados) no podían sobrevivir en la vida como estaba montada”

(RG.3)

Este cambio es posible gracias a:

- La concienciación tanto del colectivo de personas con discapacidad como de amplios sectores de la sociedad en torno a su inserción sociolaboral.
- La existencia de mayores recursos destinados a las personas con discapacidad, tanto de tipo sanitario y asistencial como específicamente dedicados a la inserción laboral.
- Pero también a un mayor estado de necesidad debido a un cierto debilitamiento de los lazos familiares, lo cual obliga a la búsqueda de la inserción laboral o, al menos, a la obtención de recursos suficientes para el propio sustento.

“-¿en cuantas empresas había una persona con problemas de salud antes?

-Antes no había las necesidades que hay hoy, todo era diferente”

(RG.4)

“los minusválidos tienen que demostrar a cada momento que están ahí, no puedes quedarte en casa”

(RG.1)

En estas circunstancias, la persona continúa siendo consciente de las dificultades que tiene en su vida diaria y en su inserción laboral, ante esto una posible revisión de la minusvalía, y por tanto que pueda conllevar la pérdida de la pensión, despierta inquietud.

## A. ASOCIACIONISMO

Dada la composición del universo de trabajo, resulta evidente que la grandísima mayoría de los encuestados dicen pertenecer a alguna asociación o institución dedicada en todo o en parte a la inserción laboral, rehabilitación o asistencia de personas con discapacidad.

Al respecto, únicamente cabe señalar que los discapacitados con alguna deficiencia auditiva, así como los habitantes en Lugo y Ourense son los que en mayor medida recuerdan pertenecer a alguna de las instituciones del tipo citado.

En el caso de los deficientes auditivos, es sabido que la pertenencia a un colectivo con dificultades de comunicación con el entorno favorece la búsqueda de contacto con otras personas en su misma circunstancia.

A todos aquellos que recordaban estar inscritos en alguna institución de este tipo se les preguntó el nombre, sin sugerir ninguno, en busca del recuerdo espontáneo. De ahí surge que las dos principales entidades dedicadas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en Galicia son la Confederación Galega de Minusválidos (COGAMI) y Fundosa Social Consulting (FSC).

Aunque no se trate de una institución específicamente dedicada a las personas con discapacidad, la tercera organización en importancia es el Servicio Galego de Colocación

Sobre estas, ante las asociaciones y organizaciones que atienden a la problemática de la inserción laboral de personas con discapacidad, el colectivo mantiene una postura ambivalente marcada por un cierto desánimo ante la labor de las mismas, pero también por un cierto reconocimiento de las dificultades a que dichas organizaciones se enfrentan.

“nosotros (los discapacitados) siempre vamos a pedir más a las asociaciones de personas con discapacidad, pero seamos fríos, y metámonos en la cabeza de ellos y de su trabajo, no hacen más porque no se puede hacer más, no se si son los empresarios o toda la sociedad, pero no les dejan hacer más”

(RG.1)

Cabe reseñar que el entorno ONCE es más citado por los hombres, en términos relativos, mientras que las mujeres mencionan en más ocasiones a Cogami o a FSC concretamente.

Por otra parte, la especificidad de los discapacitados psíquicos intelectuales y los discapacitados auditivos favorece la búsqueda de soluciones no ya diseñadas específicamente para personas con discapacidad, sino para su tipo de discapacidad en concreto.

De esta forma, el 28,3% de los discapacitados auditivos son miembros de una organización que atiende su discapacidad de forma específica, mientras que el 17,5% de los discapacitados psíquicos, o sus familiares, pertenecen a alguna asociación propia.

Esta necesidad es menor dentro de los discapacitados físicos ya que al poder comunicarse con su entorno con fluidez no les resulta tan preciso el contar con una institución específica.

Por provincias, Cogami tiene mayor presencia en Lugo y Ourense mientras que FSC es la más citada por los discapacitados de Coruña y Pontevedra.

### Institución a que está inscrito por provincias

Tabla 5.1.1

% sobre total provincial

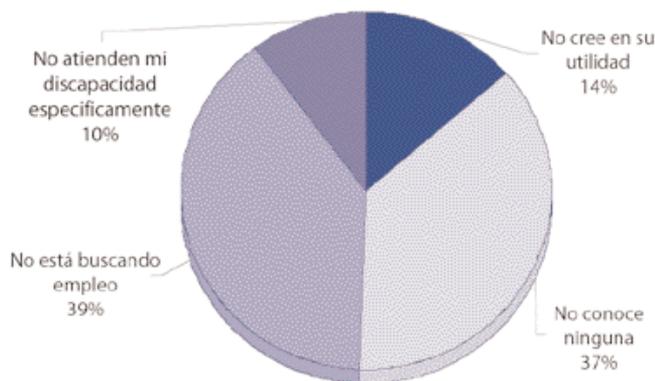
	2001				
	TOTAL	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
{ FSC	52.3	58.0	52.3	<b>38.0</b>	50.4
Resto entorno ONCE	24.6	26.3	15.1	21.6	27.0
COGAMI	52.5	49.9	62.8	59.4	49.2
Serv Galego de colocación	18.9	15.2	26.3	36.3	13.3
Asociación específica	7.8	5.7	.....	8.9	13.7
Otras	6.8	6.9	10.6	11.5	3.1
Ns/Nc	0.1	.....	.....	.....	.....

### Razones para la no inscripción

Entre aquellos que aseguran no pertenecer a ninguna asociación como las citadas, según consta en el gráfico 5.1.3 las razones son más de índole personal (desinformación o falta de interés al no estar buscando empleo) que por desconfianza hacia la labor que estas instituciones pueden ejercer.

Gráfico 5.1.3

### Principales razones para la no inscripción



De esta forma, la postura ante las asociaciones y entidades de discapacitados está marcada en parte por la ambivalencia:

- Mientras que por una parte se reconoce la labor y, por otra las dificultades a que se enfrentan en su búsqueda de trabajo para personas con discapacidad.

Mientras que las posibles razones que un empleador pueda tener para no contratar a una persona con discapacidad son vistas en parte con cierta comprensión, como veremos en el capítulo seis de este informe, en cierta medida las personas con discapacidad esperan de las asociaciones de discapacitados que a la vez son empleadores un trato comprensivo y acorde con la discapacidad que luego puede verse defraudado.

## B. DIFICULTADES

Sólo el 16% de las personas entrevistadas necesita de algún tipo de apoyo para realizar las tareas propias de la vida diaria. El 84% restante, asegura valerse por sí mismo y no necesita ningún tipo de auxilio.

Aunque la gran mayoría (el 72,9%) de las personas con discapacidades mayores del 65% afirma no necesitar de la asistencia de otras personas en su vida cotidiana, obviamente, mientras mayor es el grado de discapacidad reconocido, mayor es el porcentaje de personas con discapacidad que necesita de apoyos por parte de otra persona.

Por tipo de discapacidad, son los discapacitados psíquicos, tanto intelectuales como mentales, los que en mayor medida necesitan del soporte de otra persona (ver Tabla 5.1.2), mientras que las personas con discapacidades visuales o auditivas son las que menos dicen precisar de dicho apoyo.

Sobre todo en sus grados más benignos, las discapacidades de tipo sensorial permiten un mayor acomodo a las exigencias de la vida diaria. Como veremos en el siguiente capítulo, esta mayor posibilidad de adaptación tiene su reflejo a la hora de posibilitar la inserción laboral.

### Necesidad de apoyos según tipo de discapacidad

Tabla 5.1.2

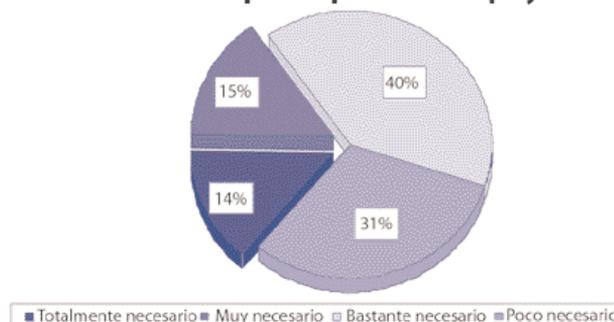
% sobre total por discapacidad

	Tipo de discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
SI	18.9	<b>20.9</b>	<b>21.4</b>	10.1	8.3
NO	81.1	79.1	78.6	89.9	91.7

Por último, en lo que respecta a la necesidad de apoyos, señalar que entre aquellos cuya discapacidad tiene un origen traumático causado por un accidente es mayor el número de personas que precisan asistencia (23,5% frente al, por ejemplo, 12,3% de los que sufren una discapacidad congénita).

Gráfico 5.1.5

### Grado en que es preciso el apoyo



Pese a que solo el 16% precisa de apoyos en su vida diaria, el 30,8% de estos los juzga incluso poco necesarios. Sólo el 28,7% de los que precisan el soporte de otra persona en su vida cotidiana la consideran muy o totalmente necesaria. Esto implica que únicamente el 4,6% de los encuestados precisa imperiosamente de apoyos en su actividad diaria.

De forma coherente con lo visto anteriormente, son los discapacitados con más de 65% de discapacidad y los discapacitados psíquicos los que más necesitan del apoyo. Así, para el 40,7% de los discapacitados psíquicos que dicen necesitar de sostén, este es muy o totalmente necesario. De igual forma responde el 36,1% de los discapacitados con un grado mayor a 65%.

Sobre qué aspecto de la vida diaria es preciso dicho apoyo, las más importantes, por orden, son:

- Vestirse o desvestirse.
- La limpieza de la casa.
- Desplazarse y deambular.
- La limpieza y cuidado de la ropa.
- Asearse y cuidar su aspecto.

Un síntoma del sexismo en la vida diaria la encontramos en las actividades para las que hombres y mujeres dicen necesitar de ayuda. Mientras que el 50,2% de los hombres cita el vestirse y desvestirse por solo el 22,6% de las mujeres, para el caso de encargarse del cuidado de la casa dicen necesitar ayuda el 49,7% de las mujeres por solo el 21,8% de los hombres.

Al hablar de tareas de la vida diaria, las mujeres tienen más presente el cuidado y aseo de la vivienda, mientras que entre los hombres son otras las necesidades.

Sobre el tipo de dificultad que sobrelleva la persona con discapacidad, observamos una mayor concentración entre los discapacitados sensoriales (tanto visuales como auditivos) frente a la mucha mayor variedad de dificultades que sufren los discapacitados físicos.

Para recoger con precisión el tipo de dificultad que se padece fue preciso recodificar la pregunta del cuestionario añadiendo a posteriori (en fase de depuración y codificación) nuevos códigos; dificultad para realizar esfuerzos, dificultad para desplazar o cargar objetos de peso, la necesidad de cuidados médicos especiales, y el sufrir dolores. Estos códigos fueron empleados fundamentalmente para caracterizar algunas discapacidades físicas.

**Dificultades según tipo de discapacidad**

Tabla 5.1.3

% sobre total por discapacidad

	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
Ver	1.7	5.8	3.0	6.9	100.0
Comunicarse	6.9	20.9	7.0	94.3	2.9
Aprender/aplicar conocimientos	3.0	63.1	20.7	1.9	1.7
Desplazarse	-----	12.9	4.5	-----	1.7
Utilizar brazos/manos	-----	11.7	7.0	3.1	6.8
Desplazarse fuera del hogar	-----	3.9	8.0	0.6	2.9
Cuidar de si mismo	5.7	6.8	5.3	0.6	-----
Realizar las tareas del hogar	-----	5.6	2.0	1.3	2.3
Relacionarse con otras personas	2.8	24.0	68.5	2.3	1.7
No puede realizar esfuerzos	-----	-----	-----	-----	3.5
Cargar o desplazar peso	-----	1.0	4.5	1.7	2.3
Sufre dolores	2.8	-----	-----	-----	0.6
Cuidados médicos especiales	-----	6.8	8.8	1.3	0.6
Ninguna	0.2	1.9	1.0	-----	-----
Ns/Nc	0.2	3.9	1.0	1.3	-----

Los discapacitados de tipo intelectual viven dificultades específicas centradas sobre todo en: aprender y comunicar conocimientos, comunicarse, y relacionarse con otras personas.

Al respecto, en la reunión grupal entre personas con discapacidad de tipo intelectual se planteó la dificultad que en ocasiones se vive para tener amigos u otras personas con las que relacionarse fuera de su círculo familiar. En concreto la queja se centraba en el comportamiento dual de "las personas normales" que en un principio son cordiales pero que finalmente tienden a separarse y a no establecer relaciones de mayor profundidad.

La necesidad de mantener relaciones sociales fluidas fue valorada por todos los asistentes a la reunión como algo muy necesario, aunque reconociendo las eventuales dificultades.

### C. ENTORNO SOCIAL Y CONVIVENCIA

La mayoría de las personas con discapacidad encuestadas permanecen solteras, de hecho casi las dos terceras partes de los discapacitados no han contraído matrimonio.

En el caso de las mujeres son menos las que están solteras, y son sensiblemente más las divorciadas. Analizando conjuntamente los estados civiles que implican algún tipo de convivencia en pareja, al menos durante algún tiempo, como; casada, divorciada, conviviendo en pareja de hecho o viuda, encontramos como el 41,1% de las mujeres han intentado al menos formar una familia propia por solo el 32,8% de los hombres.

Según el tipo de discapacidad, las personas con más dificultades para formar una unidad familiar propia son los discapacitados de orden psíquico, fundamentalmente los intelectuales de los que el 93,9% permanece soltero.

En el caso concreto de los enfermos mentales, se trata del colectivo donde mayor importancia relativa tiene el número de divorciados, de esta forma emerge la extendida percepción social de las dificultades en el trato de estas personas que incide de forma destacada en sus posibilidades de inserción laboral, como veremos en el capítulo siguiente.

Por el contrario, los discapacitados físicos y sensoriales mantienen distribuciones análogas entre sí.

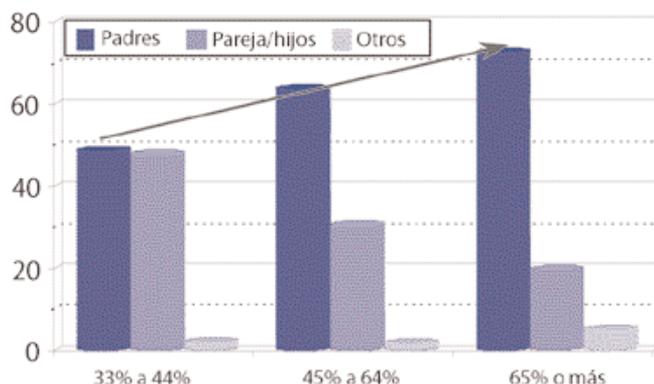
Sobre la situación de convivencia, el 94,9% de las personas discapacitadas consultadas convive con otras personas en su hogar. Naturalmente, cuando se da tal grado de concentración en una opción es difícil encontrar elementos distintivos dentro de algún colectivo, con todo, cabe señalar que en el caso de los discapacitados psíquicos intelectuales se eleva al 97,1% el porcentaje de los que conviven con alguien en su hogar.

En las reuniones grupales se identificó esta falta de independencia no con ningún tipo de incapacidad para realizar con normalidad una vida diaria en condiciones de autonomía, sino que la inestabilidad laboral (tenga o no se tenga empleo) impide la realización plena de una vida independiente.

Las situaciones alternativas de empleo y desempleo, que podemos considerar habituales en el actual mercado laboral marcado por la temporalidad de la mayoría de las contrataciones, se viven con más dramatismo puesto que se juzga más difícil salir de las situaciones cíclicas de desempleo.

Gráfico 5.1.7

**Personas con que convive por grado de discapacidad**



Al ser solteros la mayoría de los discapacitados en Galicia, en situación de convivencia la gran mayoría permanece en casa con sus progenitores.

Mientras mayor es el grado de discapacidad, mayor es la dificultad de la persona discapacitada para lograr la independencia de sus padres. Por el contrario, cuando el porcentaje de discapacidad reconocido es menor de 45% el porcentaje de aquellos que viven en una unidad familiar propia tiende a igualarse con el de aquellos que aún viven con sus padres.

Son los discapacitados psíquicos, fundamentalmente los intelectuales aunque también sucede con los discapacitados mentales, los que más conviven con sus padres, de hecho la práctica totalidad, el 92,8%, de los discapacitados intelectuales conviven con sus progenitores.

De esta forma se escenifica las dificultades en la inserción social, ya que mientras entre la población general la edad media para contraer matrimonio en Galicia ronda los 30 años<sup>6</sup>, el salto hacia la formación de una unidad familiar propia entre las personas con discapacidad parece darse en torno a los 35 años, ya que a partir de esa edad son mayoritarias las personas que conviven con su pareja o hijos frente a los que todavía lo hacen con sus padres (ver Gráfico 5.1.8).

---

<sup>6</sup> Según el Censo de Población y Vivienda de 2001, elaborado por el INE, la edad media para contraer matrimonio en Galicia es de 30 años para los hombres y de 28 para las mujeres.

## 5.2 INSERCIÓN LABORAL

En el presente capítulo analizamos la problemática de las personas con discapacidad en todo aquello relacionado con su inserción laboral. Seis son los apartados que hemos distinguido en este capítulo, en el primero de ellos estudiamos las actitudes y motivación ante el empleo para continuar con la situación actual de las personas con discapacidad en relación con el empleo, mientras que en el tercero investigamos el recorrido general del individuo en su inserción laboral.

En cuarto lugar estudiamos las ramas de actividad y ocupaciones en las que el colectivo ha logrado insertarse para posteriormente exponer las estrategias seguidas y dificultades percibidas para conseguir empleo. Finalmente, reseñamos las necesidades y demandas entorno a la orientación laboral.

### A. ACTITUD Y MOTIVACIÓN FRENTE AL EMPLEO

Las dificultades que plantea la obtención efectiva de trabajo incita a la desmotivación en la búsqueda de la plena inserción socio-laboral. En los casos de las personas con discapacidad de menor edad, genera además una importante dosis de desconcierto el primer acercamiento al mercado laboral.

“de empleo no tengo ninguna orientación, no me he motivado nunca a buscar, estoy en casa, hago otras cosas, pero no me motivé porque no me creo que haya algún trabajo que tenga una exigencia intelectual que a mi me interese”.

(RG.4)

“ni siquiera se lo que hay que hacer, qué pasos hay que dar exactamente, para orientarme hacia el empleo. Aunque si hago otras cosas, estudio idiomas y estudio historia”

(RG.4)

Por el contrario, entre los discapacitados de más edad, la desmotivación llega por las dificultades añadidas que genera la edad. Tras largos periodos de desempleo, el individuo con discapacidad pierde casi totalmente la esperanza de lograr empleo y busca la inserción socio-laboral por otros medios que le resulten más sencillos, como la ayuda en empresas de carácter familiar.

“y desde el 96, que trabajé medio año, ya no volví a trabajar, (...) la vista me dio problemas más graves, y ya pienso que ya no volveré a trabajar porque voy a hacer los 55 y ya me acostumbré a comer menos (...), ya se acostumbra uno”

(RG.1)

“yo lo que puedo decir es que tiré la toalla. Como al final no me llamaba nadie para trabajar. Cuando volví a recuperar (parte de) la visión y volví a buscar trabajo, es que es deprimente ir a los anuncios del periódico, para echarse a llorar”

(RG.3)

“yo ayudo a mi mujer bastante en casa, que tiene un pequeño taller de envasado en plástico. Cargo y descargo, llevo y traigo, hago los recados”

(RG.1)

No obstante, la motivación para el trabajo llega en algunos casos por la persistencia de situaciones de necesidad económica. Un ejemplo claro entre las personas con discapacidad de más edad es conseguir el mínimo de cotización básica para lograr una pensión contributiva.

“yo tenía un bar (empresa familiar) y a raíz de eso (la discapacidad) lo tuve que dejar porque no podía hacerme cargo. Tenía trece años cotizados (...) y no me dieron nada porque necesito 15 años cotizados mínimo”

(RG.1)

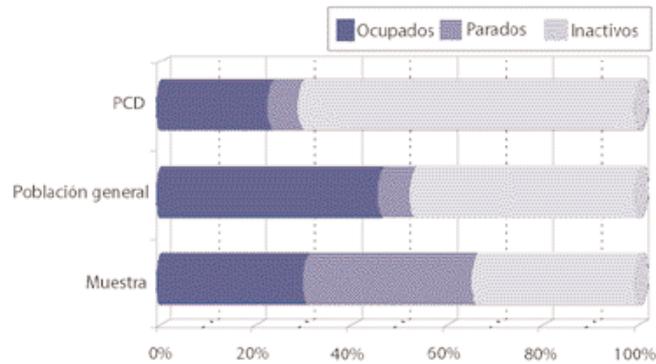
## B. SITUACIÓN LABORAL

Con respecto a la situación laboral, las características del universo de trabajo implica necesariamente un menor número de población discapacitada inactiva que los obtenidos en los resultados de la EDDDES de 1999.

Obviamente, el mero hecho de estar inscrito en una bolsa de empleo implica una cierta intención de lograr algún tipo de inserción laboral. No obstante, en el cuestionario preguntábamos expresamente si el entrevistado buscaba activamente empleo, y los medios por los que lo hacía, de esta forma obtenemos los resultados que se muestran en el gráfico 5.2.1. En nuestra muestra, de forma análoga a como lo calcula el INE en la confección de la EPA, consideramos inactivo a toda aquella persona que no teniendo empleo, no lleva a cabo ningún tipo de procedimiento activo para lograrlo.

Gráfico 5.2.1

**Situación laboral según distintos colectivos**



Fuentes: Propia. EPA 2003. EDES 1999

En nuestra muestra se refleja mucho más directamente las dificultades de empleo de las personas con discapacidad en su intento de inserción laboral. Al tratar con un universo de trabajo con características específicas, la tasa de inactividad de nuestra muestra en relación con la del conjunto de personas con discapacidad es menor, a costa de soportar una mayor tasa de paro.

Existe además un importante porcentaje de discapacitados que no tiene ingresos propios, bien sea por parte de prestaciones contributivas como no contributivas.

La existencia de prestaciones económicas como las previstas inicialmente en la LISMI palió, aunque sea mínimamente, los peores efectos de las dificultades de empleabilidad del colectivo asegurando al menos unos ingresos mínimos que permitan el propio sustento.

Con el fin de desentrañar la influencia respectiva de distintas variables socio demográficas en la situación laboral hemos configurado dos árboles decisionales con sendas variables sobre la situación laboral como elemento a explicar.

Para ello hemos elaborado dos variables que nos resumen la situación laboral en dos y tres categorías respectivamente:

- Por una parte una de las variables distingue únicamente entre sin empleo y empleados.
- Mientras que la otra abre el abanico ligeramente y distingue entre población ocupada, desempleada e inactiva.

Con todo, la diferencia más importante entre las dos variables es que una ha sido elaborada exclusivamente según la respuesta del entrevistado a la pregunta nueve del cuestionario, y la segunda según lo respondido también a la pregunta veintiséis.

### Pregunta 9.

**¿Me podría decir cual es su situación laboral en la actualidad?**

Buscando primer empleo  
Empleado  
  a tiempo parcial  
  a jornada completa  
Desempleado  
  Cobrando prestación contributiva por desempleo  
  Cobrando prestación NO contributiva  
  Cobrando pensión por incapacidad laboral  
  Sin prestación  
Estudiante  
Inactivo (jubilado, ama de casa)  
Ns/Nc

**Pregunta 26.**

Independientemente de que tenga o no trabajo en la actualidad ¿está buscando empleo de forma activa en estos momentos?

SI  
NO  
NsNc

Ambos árboles de segmentación del colectivo pueden consultarse en las páginas siguientes.

Comprobamos como en ambos casos la principal variable que nos explica la situación laboral del entrevistado es el grado de discapacidad. Mientras que entre aquellos discapacitados con grado de minusvalía menor del 64% el 39,9% está ocupado, entre aquellos que superan dicho grado este porcentaje desciende hasta el 15,4%, subiendo fundamentalmente el porcentaje de personas con discapacidad inactivos (del 28,1% al 46,0%).

Árbol 5.2.1.

Situación de actividad

<=45%-64%	60,44%	Ocupado	40,76	236		
		Desempleado	33,68	195		
		Inactivo	25,56	148		
		Tipo de discapacidad				
		Física; Intelectual; Mental	36,12%	Ocupado	34,68	120
				Desempleado	35,84	124
				Inactivo	29,48	102
		Estudios terminados				
		<=EGB/ Graduado	21,50%	Ocupado	31,55	65
				Desempleado	33,98	70
				Inactivo	34,47	71
		(EGB/Graduado, BUP / COU)	6,78%	Ocupado	24,62	16
				Desempleado	55,38	36
				Inactivo	20	13
		> BUP / COU	7,83%	Ocupado	52	39
Desempleado	24			18		
Inactivo	24			18		
Visual	12,32%	Ocupado	48,31	57		
		Desempleado	25,42	30		
		Inactivo	26,27	31		
EDAD						
<=Entre 31 y 35	5,95%	Ocupado	56,14	32		
		Desempleado	26,32	15		
		Inactivo	17,54	10		
>Entre 31 y 35	6,37%	Ocupado	40,98	25		
		Desempleado	24,59	15		
		Inactivo	34,43	21		
Auditiva	12,00%	Ocupado	51,3	59		
		Desempleado	35,65	41		
		Inactivo	13,04	15		
Tipo de entorno						
6,05%		Ocupado	32,76	19		
		Desempleado	46,55	27		
		Inactivo	20,69	12		
5,95%		Ocupado	70,18	40		
		Desempleado	24,56	14		
		Inactivo	5,26	3		
>45%-64%	39,56%	Ocupado	15,83	60		
		Desempleado	37,73	143		
		Inactivo	46,44	176		
Estudios terminados						
<=EGB/ Graduado	20,67%	Ocupado	8,59	17		
		Desempleado	38,38	76		
		Inactivo	53,03	105		
Sexo						
Mujer	8,87%	Ocupado	7,06	6		
		Desempleado	34,12	29		
		Inactivo	58,82	50		
Hombre	11,80%	Ocupado	9,73	11		
		Desempleado	41,59	47		
		Inactivo	48,67	55		
>EGB/ Graduado	18,89%	Ocupado	23,76	43		
		Desempleado	37,02	67		
		Inactivo	39,23	71		
Tipo de discapacidad						
Física; Mental	12,21%	Ocupado	17,95	21		
		Desempleado	40,17	47		
		Inactivo	41,88	49		
Visual; Intelectual; Auditiva	6,68%	Ocupado	34,38	22		
		Desempleado	31,25	20		
		Inactivo	34,38	22		

Árbol 5.2.2.

Empleado / desempleado

Empleado	30,1	2/3			
Desempleado	69,68	632			
Ns/Nc	0,22	2			
Grado de discapacidad					
<- 45% 64%	59,98%	Empleado	39,89	217	
		Desempleado	59,74	325	
		Ns/Nc	0,37	2	
Tipo de entorno					
<=Gran ciudad	18,30%	Empleado	28,92	48	
		Desempleado	70,48	117	
		Ns/Nc	0,6	1	
>Gran ciudad	41,68%	Empleado	44,71	169	
		Desempleado	55,03	208	
		Ns/Nc	0,26	1	
Tipo de discapacidad					
Física; Visual; Intelectual	32,86%	Empleado	43,29	129	
		Desempleado	56,38	168	
		Ns/Nc	0,34	1	
EDAD					
<=Entre 26 y 30	10,58%	Empleado	53,13	51	
		Desempleado	46,88	45	
		Ns/Nc	0	0	
(Entre 26 y 30, Entre 31 y 35)	6,06%	Empleado	40	22	
		Desempleado	58,18	32	
		Ns/Nc	1,82	1	
>Entre 31 y 36	16,21%	Empleado	38,1	56	
		Desempleado	61,9	91	
		Ns/Nc	0	0	
Mental	2,43%	Empleado	18,18	4	
		Desempleado	81,82	18	
		Ns/Nc	0	0	
Sexo					
Mujer	1,32%	Empleado	8,33	1	
		Desempleado	91,67	11	
		Ns/Nc	0	0	
Hombre	1,10%	Empleado	30	3	
		Desempleado	70	7	
		Ns/Nc	0	0	
Auditiva	6,39%	Empleado	62,07	36	
		Desempleado	37,93	22	
		Ns/Nc	0	0	
EDAD					
<=25 y menos	0,99%	Empleado	33,33	3	
		Desempleado	66,67	6	
		Ns/Nc	0	0	
>25 y menos	5,40%	Empleado	67,35	33	
		Desempleado	32,65	16	
		Ns/Nc	0	0	
>45%-64%	40,20%	Empleado	15,43	56	
		Desempleado	84,57	307	
		Ns/Nc	0	0	
Estudios terminados					
<- EGB/ Graduado	20,95%	Empleado	8,42	16	
		Desempleado	91,58	174	
		Ns/Nc	0	0	
(EGB/ Graduado, FP2/ Universitarios	15,10%	Empleado	21,17	29	
		Desempleado	78,83	108	
		Ns/Nc	0	0	
(FP2/ Universitarios medios, Universi	3,31%	Empleado	36,67	11	
		Desempleado	63,33	19	
		Ns/Nc	0	0	
>Universitarios superiores	0,66%	Empleado	0	0	
		Desempleado	100	6	
		Ns/Nc	0	0	

A partir del 65% de grado de discapacidad, tanto la persona frente a las incomodidades de la vida diaria, como el empleador ante el reto que le puede suponer contratar a una persona con una discapacidad tan aguzada abundan en una salida del individuo del mercado de trabajo. De esta forma, antes de engrosar las filas del desempleo y desmotivado ante las dificultades que enfrenta, la persona con discapacidad de más del 65% tiende en mayor medida a no implicarse en el mercado laboral y permanecer inactivo.

Observando la tabla 5.2.1 podemos profundizar algo más en la situación laboral de las personas con discapacidad con más de 65% de discapacidad. Llama la atención como el 44,1% de éstos cuenta con una prestación no contributiva y solo el 20,9% está cobrando una pensión por incapacidad laboral. Esto implica que no se trata de un colectivo que haya pasado a la inactividad por estar ya jubilado y contar con una pensión, sino que mayoritariamente se trata de personas que dependen de la prestación no contributiva para su subsistencia.

El principal freno para la empleabilidad de las personas con discapacidad lo constituye fundamentalmente el grado de discapacidad más que el tipo de la misma o el origen.

Obviamente, mientras más grave es una discapacidad, más dificultades tiene el individuo para poder ejercer un puesto de trabajo con garantías, sin embargo, además el individuo carece en mayor medida de una de las cualidades más demandadas por algunos empresarios como es la polivalencia y la capacidad para ejercer tareas de distintas funciones.

<sup>7</sup>Se ha codificado como inactivo únicamente aquellas respuestas que así lo indicaban directamente. Para el computo real de inactivos es necesario procesar esta pregunta conjuntamente con la pregunta 26, como se ha realizado en los árboles decisionales.

Uno de los métodos para paliar el efecto de las discapacidades más graves pasa necesariamente por la formación de la persona con discapacidad.

Centrándonos momentáneamente en aquella rama del árbol definido por las personas con discapacidades mayores del 65%, observamos que mientras mayor es el nivel de estudios reglados más posibilidades existen de que el individuo tenga empleo.

- Mientras que entre aquellos con un nivel de estudios reglados mayores que EGB y asimilados el porcentaje de ocupados es del 23,8%,
- Entre aquellos con niveles de estudios de EGB o menores el porcentaje de ocupados es de sólo el 8,6%

El nivel de estudios resulta determinante entre el colectivo de discapacitados con más del 65% de discapacidad dado que cualifica para puestos de trabajo de carácter menos manual mientras que las personas con un menor nivel de estudios están abocados hacia puestos de trabajo de menor cualificación, y por tanto con mayor carga física o exigencia sensorial.

Siguiendo el análisis del árbol por la rama sobre aquellos con más dificultades para insertarse laboralmente (grado de discapacidad de más del 65% y estudios iguales o menores a EGB), el sexo del individuo marca el posicionamiento último ante el mercado de trabajo.

Así, mientras el 41,6% de los hombres están en desempleo, entre las mujeres sólo el 34,1% está desempleada pero a costa de que el 58,8% permanece inactiva. El cúmulo de dificultades de este colectivo invita a que busquen su inserción social por medios distintos a la inserción laboral (vida familiar, etc.).

Por otra parte, entre aquellos con más facilidades de obtener empleo (discapacitados con deficiencias de menos del 65%) resulta interesante comprobar que, pese a la opinión manifiesta de algunos discapacitados<sup>8</sup>, es mayor el porcentaje de personas con discapacidad empleados en el entorno de ciudad media o pequeña que en el de la gran ciudad:

- El 28,9% de los discapacitados con grado menor del 65% habitantes de alguna de las grandes ciudades gallegas está empleado.

<sup>8</sup> Opiniones mantenidas en el GD. 3. Ver anexo.

- Por el contrario, este porcentaje asciende hasta el 45,5% en el caso de los que habitan en un entorno de ciudad pequeña o media.

En las entrevistas y reuniones de grupos mantenidos con personas con discapacidad, siempre se valoró como mayores las posibilidades de lograr empleo en las grandes ciudades debido sobre todo a:

- Una mayor concienciación del empresariado de cara a la contratación de discapacitados.
- Un mayor dinamismo del mercado de trabajo, frente a un mercado laboral más estático en las ciudades pequeñas

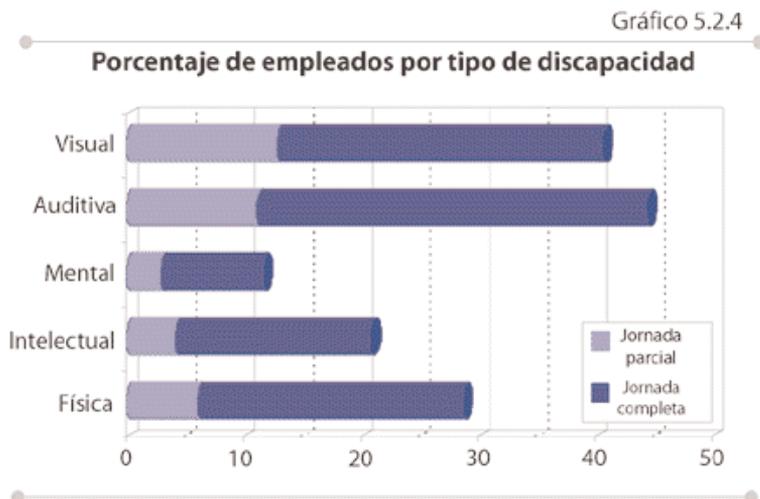
Sin embargo, los datos muestran que se da una mayor empleabilidad de personas con discapacidad en Galicia dentro de un entorno más pequeño.

El mayor dinamismo del mercado de trabajo en las grandes ciudades también implica una situación de competencia mayor que puede estar debilitando la posición de las personas con discapacidad a la hora de lograr empleo.

Esta mayor estabilidad del mercado laboral en el entorno pequeño se ve refrendado por la menor tasa de empleos a jornada parcial, según se muestra en el gráfico 5.2.3.

Sin embargo, si nos centramos en el árbol 5.2.1 –qué nos distingue únicamente en dos categorías; ocupado y desocupado- antes que el entorno, el principal factor que nos explica la situación en el mercado de trabajo, después del grado de discapacidad, es el tipo de la misma.

En ese sentido, entre los discapacitados con menos del 65% de discapacidad, los que tienen una deficiencia de tipo sensorial, tanto auditiva como visual, tienen más posibilidades de emplearse que los de tipo física o psíquica, fundamentalmente.



Tanto las mayores posibilidades de “ocultar” la discapacidad sensorial en sus grados más bajos como la mayor viabilidad de ejercer un puesto de trabajo con menos limitaciones faculta a estos para una mejor inserción laboral.

En el gráfico 5.2.4 comprobamos que las dificultades de empleabilidad se acentúan fundamentalmente entre los discapacitados de tipo psíquico y son más factibles entre los sensoriales en general.

Por último, destacar que entre los discapacitados físicos, intelectuales y mentales con discapacidades de menos del 65%, se da una situación dual en torno al nivel de estudios (nodos 21, 22 y 23 del árbol 5.2.1); las personas con estudios medios tienen más dificultades en su empleabilidad que los que tienen estudios superiores o inferiores.

- El 52,0% de los que tienen estudios superiores a BUP o COU están empleados.

- En igual situación están el 31,5% de los que sólo tienen estudios inferiores,
- Por solo el 24,6% de los que tienen estudios medios.

Las personas con estudios medios están aspirando a puestos para los que su cualificación es insuficiente en las condiciones de competencia del mercado. Cualificación que si está siendo importante para que los que han cursado estudios superiores logren la inserción laboral.

Aunque en el árbol desarrollado no surge la edad del discapacitado como variable determinante de la situación de actividad, en el gráfico 5.2.5 observamos como, si bien no hay diferencias muy significativas del porcentaje de personas con discapacidad empleadas por edades, esta es mayor entre aquellos con edades comprendidas entre los 26 y 35 años.

El contrato a tiempo parcial aparece como un elemento que facilita la introducción paulatina en el mercado de trabajo en las edades más tempranas y como solución que contemporiza las posibilidades de inserción laboral y las circunstancias personales entre aquellos discapacitados con 36 años o más.

En las reuniones de grupo, determinados participantes (mayores de 40 años) veían la posibilidad de obtener un trabajo a tiempo parcial como el ideal al que poder aspirar porque les permite no solo acomodarse a las circunstancias dictadas por su discapacidad, sino también a su situación personal, sin dejar de mantenerse activos laboralmente.

• **Satisfacción con el puesto de trabajo**

A aquellas personas con discapacidad que estuvieran trabajando se les inquirió por su nivel de satisfacción en su puesto de trabajo actual para de esta forma poder determinar inicialmente la movilidad potencial, al menos en lo que respecta al interés del individuo.

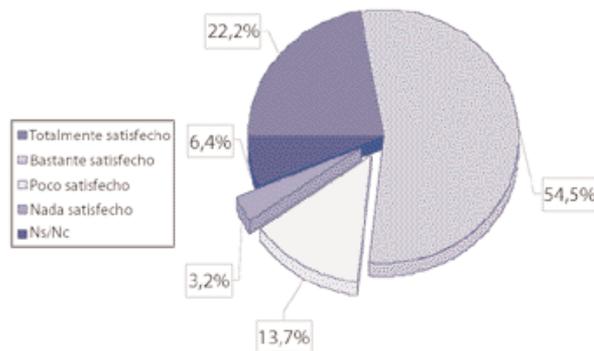
La gran mayoría de las personas con discapacidad que tienen empleo en la actualidad están al menos bastante satisfechos con el mismo. De hecho, sólo el 16,9% de éstos dice estar poco o nada satisfecho con el mismo, mientras que el 76,6% asegura estar al menos bastante complacido.

Entre los más satisfechos con su trabajo están:

- Las mujeres (79,6%).
- Aquellos con edades entre los 26 y los 30 años (84,1%)
- Los habitantes de Pontevedra y Lugo.
- Los discapacitados visuales (87,4%)
- Y aquellos con discapacidades más leves (81,4%).

Gráfico 5.2.6

**Satisfacción con el puesto de trabajo**



En este último caso, resulta remarcable que cuanto mayor es el grado de discapacidad tanto mayor es la insatisfacción con el puesto de trabajo. Se trata por tanto de un colectivo que no solo tiene mayores dificultades para su inserción laboral, sino que además cuando ésta se produce no es en la forma deseada, dado los niveles de insatisfacción con el puesto de trabajo.

En el caso de los discapacitados de tipo visual, buena parte de su mayor satisfacción puede deberse a que, como veremos en el subcapítulo siguiente, una parte importante de ellos trabaja en el seno de la propia ONCE.

### C. ITINERARIO LABORAL.

Dentro de este capítulo observamos el itinerario laboral seguido por las personas con discapacidad en sus aspectos principales.

#### • Experiencia laboral

El primer elemento a analizar es la experiencia laboral de las personas con discapacidad. El 79,8% de las personas encuestadas tienen o han tenido algún tipo de experiencia laboral y sólo el 20,1% no ha trabajado nunca. En este sentido debemos recordar el origen de nuestra muestra de trabajo que más que que posiblemente ha ameritado estos resultados.

Según el árbol decisional de la página 94, los colectivos de más difícil inserción laboral, y por tanto con menor porcentaje de personas con experiencia laboral son:

- Las mujeres con discapacidad de tipo físico o mental con un grado de discapacidad de más de 65% reconocido.
- Los discapacitados intelectuales con más de 65%.
- Y las personas con discapacidad de entre 45% y 65% grados y menos de 25 años.

Aunque más que probablemente en este último caso se deba a razones coyunturales debido a la juventud de las personas con discapacidad.

Por el contrario, los colectivos donde más personas encontramos con experiencias laborales previas son:

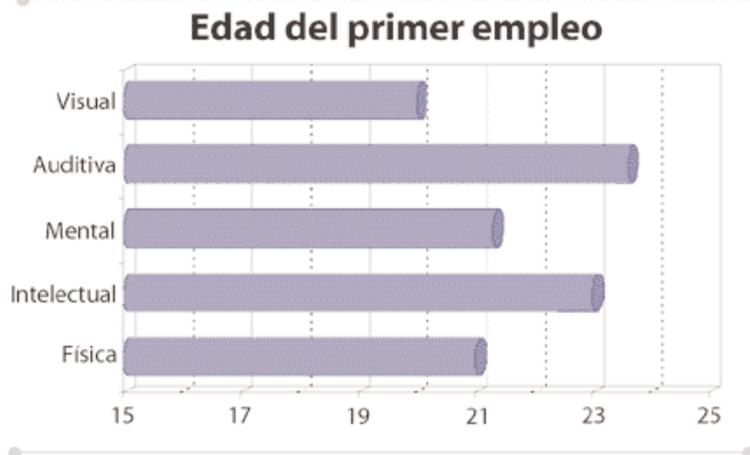
- Las personas con discapacidad de entre 45% y 65% de más de 25 años y residentes en la gran ciudad.
- Los discapacitados visuales, auditivos y físicos con menos de 45% de discapacidad.

• **Edad del primer empleo**

La edad media a la que las personas discapacitadas de Galicia consiguen su primer empleo es de algo más de 21 años.

Sin embargo son los discapacitados de tipo intelectual y auditivo los que se incorporan de forma activa al mercado de trabajo de manera más tardía, que lo hacen a una edad cercana a los 23 años.

Gráfico 5.2.7



Árbol 5.2.3.

**Edad a la que consiguió el primer empleo**

Mean	21,3184
Std. Dev.	5,7234
n	735
%	100

Sexo

Mujer	Mean	22,5283
	Std. Dev.	6,3294
	n	318
	%	43,27

Etiología

Enfermedad; Accidente	Mean	21,8629
	Std. Dev.	6,6965
	n	197
	%	26,8

Provincia	A Coruña; Pontevedra	Mean	21,2642
		Std. Dev.	5,7053
		n	159
		%	21,63
	Ourense; Lugo	Mean	24,3684
		Std. Dev.	9,5165
		n	38
		%	5,17

Congenita; mixta	Mean	23,6116
	Std. Dev.	5,5383
	n	121
	%	16,46

Tipo de discapacidad	Física; Visual; Mental	Mean	22,1918
		Std. Dev.	4,4211
		n	73
		%	9,93
	Intelectual; Auditiva	Mean	25,7708
		Std. Dev.	6,3623
		n	48
		%	6,53

Hombre	Mean	21,0252
	Std. Dev.	5,7928
	n	159
	%	21,63

Etiología

Enfermedad	Mean	21,0252
	Std. Dev.	5,7928
	n	159
	%	21,63

Estudios terminados	<=EGB/ Graduado	Mean	19,7089
		Std. Dev.	6,1502
		n	79
		%	10,75
	>EGB/ Graduado	Mean	22,325
		Std. Dev.	5,1306
		n	80
		%	10,88

Accidente	Mean	18,3365
	Std. Dev.	3,805
	n	104
	%	14,15

Tipo de entorno	<=Ciudad	Mean	18,6
		Std. Dev.	3,8015
		n	40
		%	5,44
	>Ciudad	Mean	18,1719
		Std. Dev.	3,8279
		n	64
		%	8,71

Congenita; Mixta	Mean	21,1364
	Std. Dev.	4,5318
	n	154
	%	20,95

Sin embargo, la diferencia más importante entre colectivos según sea su edad de incorporación al mercado de trabajo como ocupados se haya entre los hombres y las mujeres.

Como veremos en el siguiente capítulo, las mujeres optan por incrementar su nivel de formación reglada por lo que continúan durante más tiempo en su itinerario curricular, y por tanto apartadas del mundo laboral momentáneamente hasta lograr el nivel de cualificación preciso para facilitar sus posibilidades de inserción laboral.

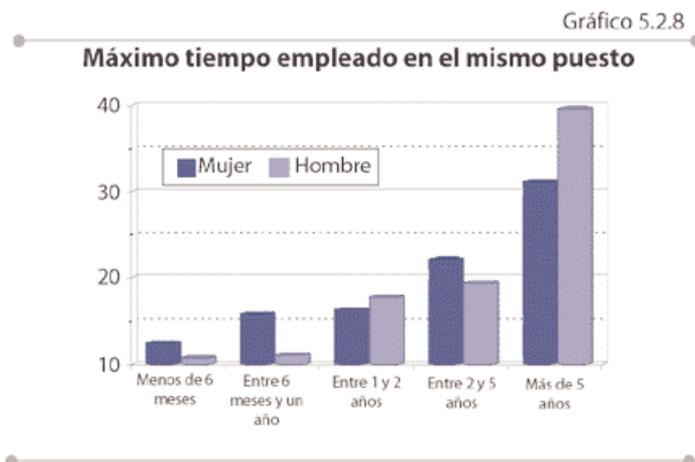
Por otra parte, las dificultades para conseguir empleo se incrementan si la discapacidad se padece desde el nacimiento ya que sea cual sea el sexo de la persona, si la discapacidad es congénita, la edad de incorporación al mercado de trabajo se retrasa en comparación a si es debida a un accidente o enfermedad.

De hecho, el colectivo que encuentra su primer empleo a la edad media más tardía es el de mujeres con discapacidad congénita de tipo intelectual o auditiva, que lo hacen a poco más de cumplidos los 25 años.

• **Tiempo pasado en empleo y desempleo**

La incorporación más tardía de la mujer al mercado de trabajo se refleja también claramente en el máximo tiempo en que han estado empleadas.

A la vista del gráfico 5.2.8 percibimos como el porcentaje de hombres con una experiencia laboral de más de 5 años en el mismo puesto es bastante mayor que el de mujeres. Por el contrario, en casi todas las demás categorías es mayor el número relativo de mujeres,



Los discapacitados con más facilidad para defender su puesto de trabajo y establecerse en el mismo durante largo tiempo son los de tipo físico y visual que en un 40% y 44% respectivamente han estado empleados durante más de cinco años.

Diametralmente opuesta es la situación para los discapacitados de tipo intelectual de los que la mayoría (31,8%) sólo han estado empleados durante 6 meses o menos como máximo.

Las dificultades de empleabilidad del colectivo de discapacitados intelectuales no se reducen meramente a conseguir un puesto de trabajo sino que se extienden posteriormente a su mantenimiento.

Igualmente, entre aquellas personas cuya discapacidad es de origen congénito (ver tabla 5.2.3), encontramos nuevamente mayores dificultades para sostener el puesto de trabajo durante un largo margen de tiempo.

Sin embargo, entre aquellos cuya discapacidad fue sobrevenida bien por accidente como por enfermedad, una importante mayoría pudo mantener su puesto de trabajo durante más de 5 años.

La discapacidad no es solo una limitación en la obtención de empleo sino también para el mantenimiento y defensa del mismo. La agilidad del mercado de trabajo que en algunas ocupaciones genera excedentes de mano de obra dificulta la estabilidad en el puesto y perjudica las posibilidades de una inserción social plena de la persona con discapacidad.

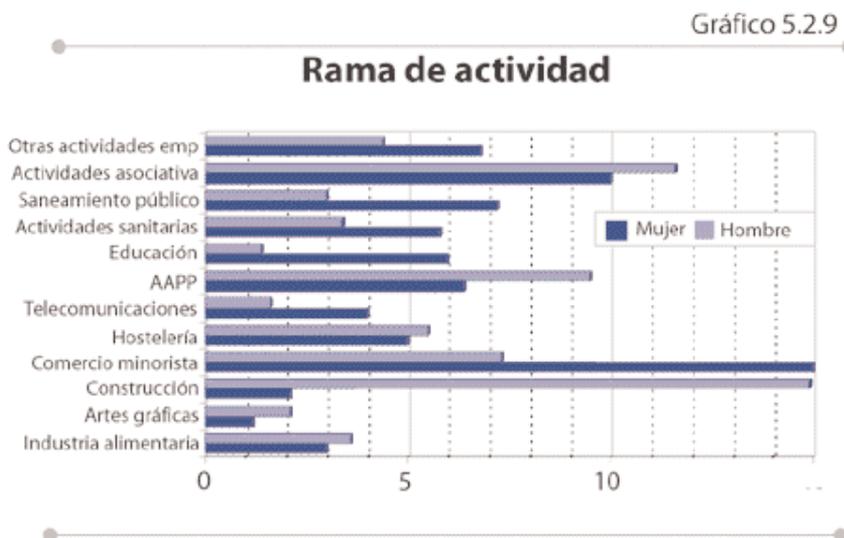
#### D. RAMA DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN.

##### • Rama de actividad

Con la sola excepción del sector de la construcción, sobre el que matizaremos más adelante, la empleabilidad de las personas con discapacidad se concentra en el sector servicios. De hecho, sólo el 4,4% están o han estado empleadas en ramas de actividad relacionadas con la industria; el 1,0% en el sector de la confección, y el 3,4% en la industria de la alimentación y/o bebidas.

Por el contrario, el 10.9% se emplea en empresas dedicadas a actividades asociativas. En nuestro caso se trata fundamentalmente de organizaciones dedicadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad (como es el caso del entorno ONCE).

Por sexos comprobamos como es mayor el número relativo de mujeres que se emplean en sector del comercio al por menor y el de las telecomunicaciones, este último gracias a la mayoritaria presencia femenina como teleoperadoras.



Para comprender la importancia del sector de la construcción, cuando generalmente es un sector poco sensible en a contratación de personas con discapacidad dadas las exigencias físicas de la mayoría de los empleos que concierne, hemos comparado las ramas de actividad del último empleo de los que ahora están desempleados, con las que ocupan los empleados en la actualidad:

- Mientras que entre los desempleados el 11,6% tuvo su último empleo en la construcción...
- sólo el 6,2% de los empleados en la actualidad lo hace en dicho sector.

Se trata de un sector de actividad que en la actualidad, por la razón que sea, está generando excedentes de mano de obra entre las personas con discapacidad.

Al respecto debemos señalar que las personas con discapacidad que actualmente están empleadas en este sector, lo están como personal cualificado y especializado (montadores, electricistas, fontanería, etc). En este sentido, el sector podría ser un potencial receptor para empleos de menor exigencia física, sin embargo, el modo tradicional de aprendizaje del oficio, basado en escalas según la experiencia laboral (peón, oficial, etc.) dificulta el acceso a estos empleos sin un bagaje previo.

Por tipo de discapacidad, la labor de las asociaciones y organizaciones, en este caso la ONCE, es esencial para la empleabilidad de las personas con discapacidad de tipo visual ya que el 18,4% de estos están contratados ONCE.

Entre los discapacitados físicos también es especialmente importante el empleo que proveen las asociaciones (11,2%), aunque en este caso, el sector que más empleos provee es el del comercio minorista.

El sector educativo es una salida laboral importante para aquellos discapacitados con estudios medios o superiores ya que hasta el 24,9%, está o estuvo empleado en dicha rama de actividad. Las características un tanto especiales de este mercado de trabajo tiende a igualar las condiciones de competencia entre la población de personas con discapacidad y la población en general.

Además, aunque la experiencia previa haya sido como estudiantes, los participantes en las reuniones de grupo y entrevistas piensan que el de la educación es un sector sensibilizado con las necesidades de adaptabilidad.

Prácticamente en ningún caso, y para ninguno de los colectivos de personas con discapacidad, sectores que hemos comprobado son todavía importantes yacimientos de empleo como el sector primario en su conjunto (agricultura, ganadería y pesca) no generan empleo para el colectivo de manera significativa.

De forma análoga, los sectores industriales más pujantes, como la industria de la alimentación, la confección, o la industria del motor generan escasos empleos para su potencial. Además los empleos generados parecen centrarse entre los discapacitados intelectuales y auditivos. Las dificultades de estos colectivos en la comunicación (lo que puede llegar a impedirles realizar tareas que impliquen atención o relación con el cliente) hace que su empleabilidad se centre en aquellos sectores donde esas necesidades de comunicación no sean determinantes para desempeñar el puesto de trabajo con eficacia.

En el caso concreto de la industria de vehículos a motor o sus componentes, se ha establecido algún Centro Especial de Empleo, que aparenta en un primer paso para generar un nicho de empleo para el colectivo.

Por último, señalar que en las dos provincias orientales (Lugo y Ourense) la labor de las actividades asociativas es más importante en la empleabilidad de las personas con discapacidad que en las dos provincias occidentales.

• **Grupo ocupacional**

Las principales ocupaciones en las que se logra una mayor empleabilidad muestran una gran variabilidad y dispersión, sin embargo existen grupos ocupacionales con relativa importancia con un perfil diferenciado según sea el sexo del discapacitado.

Gráfico 5.2.10

**Principales grupos ocupacionales**



Dada su mayor formación general, como se comprueba en el capítulo siguiente, la presencia de mujeres en ocupaciones de mayor nivel es, en términos relativos, mayor que el de hombres.

Al mismo tiempo, también se da una mayor presencia femenina en ocupaciones tradicionalmente consideradas "de mujeres" como las de limpieza, bien en hogares que emplean personal doméstico bien en empresas dedicadas a ello, o las de dependiente de comercio.

En el caso de los hombres se da una mayor dispersión en las ocupaciones de tal forma que aunque, obviamente, hay algunas más importantes que otras es más difícil establecer alguna como francamente dominante. Esto es debido fundamentalmente a la mayor incidencia de ocupaciones relativas al sector industrial que ocupa a mayor número relativo de hombres con discapacidad que de mujeres, con la sola excepción de la industria de la confección.

La distribución por tipos de discapacidad refleja claramente las distintas dificultades, y dibujan un marco claramente diferenciado para cada una de ellas.

De esta forma, los discapacitados físicos tienen una distribución de ocupaciones más flexible y variada de tal forma que solo muestran dificultades en aquellas ocupaciones que pudieran exigir un esfuerzo físico considerable (peón de la construcción o del transporte).

Por el contrario, los discapacitados sensoriales tienen más dificultades en lograr empleos donde sea necesaria la atención al público, aunque en el caso de los discapacitados visuales les resulta factible acceder a puestos como el de telefonista, siempre que las tareas se circunscriban y especialicen en dicha atención telefónica.

## Grupo ocupacional según tipo de discapacidad

Tabla 5.2.6

% sobre total por discapacidad

	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
Profesiones asociadas a la enseñanza	2.5	.....	1.5	2.4	2.3
Otros profesionales de apoyo	3.2	.....	1.5		1.3
Empleados en servicios financieros	3.0	.....	4.5	8.7	6.5
Administrativos sin atención al público	8.8	2.0	1.5	3.6	3.9
Administrativos con atención al público	3.5	.....	3.0	.....	.....
Recepcionistas telefonistas	7.3	.....	1.5	1.4	5.8
Servicios de restauración	6.6	3.9	10.8		3.9
Dependientes de comercio	15.7	15.8	5.2	1.9	15.3
Mecánicos de maquinaria	1.7	.....	1.5	2.1	2.6
Mecánicos de precisión, artesanos	0.8	8.4	.....	2.9	
Trabajadores industria alimentación	2.0	.....	.....	4.3	1.3
Trabajadores de la madera y el textil	3.1	5.9	.....	8.7	4.6
Operadores de maquinaria fija	1.4	2.0	5.9	2.1	1.3
No cualificados del comercio	4.8		1.5	3.6	6.5
Limpieza	7.0	13.8	3.0	15.7	9.3
Conserjes y vigilantes	2.3	3.9	4.5	1.4	6.5
No cualificados en otros servicios	4.6	11.8	10.8	4.3	3.4
Peones de la construcción	1.7	6.4	7.4	5.7	1.1
Peones de transporte	0.6	12.3	7.8	2.9	1.3

### E. BÚSQUEDA DE EMPLEO; ESTRATEGIAS Y DIFICULTADES.

Dadas las características del universo de trabajo con que contábamos, lógicamente las principales vías por las que se busca la contratación están relacionadas con las organizaciones y asociaciones específicamente dedicadas a atender la problemática de las personas con discapacidad.

Entre los entrevistados que están buscando trabajo activamente en la actualidad, los tres únicos medios que son empleados por más del 70% de las personas son:

- Mediante las asociaciones para personas con discapacidad
- A través de la inscripción en bolsas de empleo especializadas para el colectivo.
- Y, como único medio general importante, a través del Servicio Galego de Empleo.

Entre las personas entrevistadas o asistentes a las reuniones de grupo los otros medios, más estándar entre la población general, fueron valorados como generadores de un esfuerzo que si bien ocasionalmente puede rendir sus frutos, ofrece menos garantías de empleabilidad que las organizaciones especializadas.

La mejora de empleabilidad mediante las asociaciones y organizaciones dedicadas a ello se produce desde una doble vía. Por una parte mediante la concienciación del empresariado de tal forma que cuando el discapacitado accede a la oferta de empleo el empleador ya es conocedor del beneficio social y económico que reporta. Mientras que por otra parte, estas organizaciones son generadoras de empleo en sí mismos.

La inscripción en bolsas de empleo para personas con discapacidad es un método más importante entre los discapacitados psíquicos. Las dificultades vividas en la relación con el entorno determina en parte las posibilidades de búsqueda de empleo de este colectivo que necesita con más interés de la labor de estas organizaciones para la obtención de empleo.

### Formas de búsqueda de empleo según tipo de discapacidad

Tabla 5.2.7

% sobre total por discapacidad

	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
Bolsas de empleo para PCD	69.7	<b>92.3</b>	<b>82.7</b>	78.9	<b>88.4</b>
Asociaciones de PCD	75.6	<b>86.3</b>	70.4	72.2	<b>96.7</b>
Dirigiéndose a la empresa	<b>43.3</b>	27.4	29.6	<b>43.9</b>	38.9
Búsqueda en demandas publicadas en prensa	<b>36.2</b>	23.9	32.1	27.3	33.9
Relaciones personales	64.8	72.6	45.7	72.7	66.9
Servicio Galego de Empleo	75.6	68.4	80.2	<b>92.4</b>	83.0
Portales de internet	13.0	10.3	7.4	3.0	12.0

Por el contrario, los discapacitados de tipo físico utilizan con más frecuencia relativa métodos basados en el contacto directo con la empresa en la que se intenta obtener la colocación y menos aquellos basados en el movimiento asociativo.

Las posibilidades de relación con el entorno no están determinadas tanto por los obstáculos en la movilidad como por las dificultades en la comunicación y relación con el mismo, de tal forma que, aunque evidentemente depende del grado reconocido de discapacidad, resulta más sencillo a los discapacitados físicos dicha relación con el entorno, y por tanto la búsqueda de empleo por canales más directos.

Por último, en lo que a búsqueda de empleo se refiere, debemos señalar que dentro del hábitat de pequeña ciudad o rural es más factible la búsqueda de empleo basándose en las relaciones personales o el contacto directo con el empleador.

### Métodos de búsqueda de empleo según entorno

Tabla 5.2.8

% sobre total de cada entorno

	Tipo de entorno		
	Gran ciudad	Ciudad media	Rural
Bolsas de empleo para PCD	77.7	81.8	75.9
Asociaciones de PCD	76.0	77.7	80.7
Dirigiéndose a la empresa	36.4	26.7	<b>47.6</b>
Búsqueda en demandas publicadas en prensa	<b>37.2</b>	<b>33.6</b>	29.8
Relaciones personales	60.3	64.0	<b>68.6</b>
Servicio Galego de Empleo	81.0	74.3	80.9
Portales de internet	9.1	4.1	13.5

Por el contrario, a mayor tamaño del entorno en mayor medida se acude a métodos más estándar entre la población general como es respondiendo a las demandas publicadas en prensa.

Respecto al campo de búsqueda, amplían el abanico al máximo dentro de su campo de interés.

“busco preferentemente trabajo de mi rama (informática), aunque me da igual el campo, a partir de ahí he cogido prácticamente todo lo que me ha salido. Teóricamente puedes ser programador, pero tienes que hacer otras cosas”

(RG.1)

Las razones de la baja incidencia de métodos de búsqueda de empleo habituales entre la población general como el responder a las ofertas de empleo publicadas en los periódicos son:

- El nivel de exigencia de la empresa.
- La inadaptabilidad de los puestos más ofertados respecto de las características personales del individuo.
- Ofertan puestos para los que no se poseen ni aptitudes ni interés.

“te exigen muchos requisitos que no puedes cumplir, te piden experiencia, carné de conducir, cosas que no puedes cumplir”

(RG.5)

“mirando anuncios en el periódico no he visto muchos (trabajos), voy al INEM por cursos”

(RG.4)

“son muchos anuncios para ventas (...) y hay que tener libertad de movimientos que no siempre se dispone”

(RG.5)

En estas circunstancias, es comprensible que la búsqueda de empleo se conduzca por otros cauces; las relaciones personales, y las organizaciones de intermediación laboral

“me llamaron para la campaña de navidad, la persona que me contrató ya me conocía, vieron que cumplía las expectativas que el quería y me han vuelto a llamar”

(RG.1)

Un tercer elemento de controversia son las empresas de Trabajo Temporal a las que las personas con discapacidad acuden puntualmente.

“-Lo que me parece una aberración son las empresas de trabajo temporal.

-Si porque tienes que hacer el trabajo de los fijos pero más “puteado”  
(RG.1)

“las ETT’s bien enfocadas podrían ser buenas para nosotros (discapacitados). Así el empresario nos probase, comprobase nuestra valía y que después la ETT los pusiese en la tesitura ‘lo contratas tu, no te lo contrato yo.’”

(RG.1)

### • Principales dificultades

Obviamente, la discapacidad genera dificultades e impedimentos distintos en la inserción laboral según el tipo y el grado.

De esta forma, los discapacitados físicos y sensoriales más leves son los que menos limitaciones encuentran tanto en su vida diaria como en la posibilidad de ejercer un trabajo remunerado.

“A veces ves a gente con todas sus facultades físicas desempeñando trabajos que tu podrías hacer muy bien y sabes que no te van a llamar por prejuicios muchas veces”

(RG.5)

Pero en general, las personas con discapacidad reconocen tener una serie de dificultades que le impiden el acceso al mercado de trabajo con garantías, bien sea por los problemas de salud o por las dificultades en encontrar un trabajo que se adapte a las características específicas de la discapacidad que se padece.

“En aquel momento no tenía discapacidad, (...) he tenido trabajos esporádicos (...) y cuando tuve ese problema pedí la discapacidad se me concedió y en principio no me ha salido (trabajo)”

(RG.4)

“tuve empleo, pero era jornada continua y de ocho horas y lo tuve que dejar. Mi problema es encontrar un trabajo de jornadas menores; he dado clases particulares o en academias. En el trabajo por horas, lo llevo bien”

(RG.1)

"mi problema es encontrar un trabajo que se adapte (a la discapacidad mental). Por eso estoy haciendo oposiciones a subalterno, porque es un trabajo de no muchas horas y sobre todo relajado"

(RG.4)

Estas dificultades pueden ocasionalmente hacer insalvables los obstáculos que pueden encontrarse en el puesto laboral, en el caso de que se obtenga la colocación.

"(en el trabajo) me iba muy mal, me enseñaron a planchar una camisa, un pantalón, y casi no los veía ni nada"

(RG.1)

"en el día a día, no me veo afectada (por la discapacidad). Me veo afectada a la hora de trabajar. Poder tener un trabajo de media jornada para mi sería ideal"

(RG.1)

Sin embargo en términos generales, aunque se reconozca la existencia de incomodidades y dificultades, estas son insuficientes como para que la persona con discapacidad no pueda rendir en el puesto de trabajo de una forma análoga a como lo haría una persona sin discapacidad.

"me lleva un poquito más de tiempo, porque eso sí es cierto. Lo que si digo es que puedo hacer casi todo, pero también tienen que tener en cuenta que a lo mejor yo necesito, lo que a una persona 'normal' le puede llevar cinco minutos a lo mejor yo necesito diez"

(RG.1)

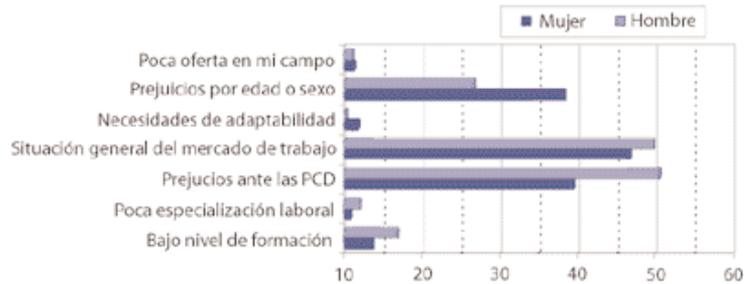
Con todo, dos son las dificultades más importantes según la percepción de las personas con discapacidad con las que se enfrentan en su búsqueda de la inserción laboral:

- El estado general del mercado de trabajo.
- Y las ideas preconcebidas por los empleadores hacia la discapacidad

No obstante, entre las mujeres es casi tan importante el prejuicio por el sexo o la edad como el que perciben a causa de su discapacidad.

Gráfico 5.2.12

### Dificultades en la empleabilidad



Para las personas con discapacidad, el problema fundamental del mercado de trabajo, según se reflejó en las reuniones de grupo es que mientras haya excedentes de mano de obra plenamente capacitada un empleador difícilmente optará por contratar a una persona con discapacidad, a no ser que se vea impelido a ello bien gracias a las bonificaciones en la Seguridad Social bien por cualquier otro medio.

Para moverse dentro de este mercado de trabajo con condiciones de competir la cualificación y esfuerzo de la persona con discapacidad deben de ser superiores al del resto de personas.

Tipo de dificultades según intervalo de edad

Tabla 5.2.9

% sobre total por edad

	Intervalo de edad				
	Menos 25	26 y 30	31 y 35	36 y 45	46 y más
Bajo nivel de formación	22.7	14.5	5.2	17.6	18.5
Poca especialización laboral	17.8	14.5	11.5	8.4	6.6
Prejuicios ante PCD	<b>48.2</b>	<b>55.3</b>	45.5	<b>38.6</b>	<b>35.7</b>
Situación del mercado de trabajo	58.0	42.9	54.5	43.3	47.3
Poca voluntad medidas de adaptabilidad	12.4	12.4	5.2	12.5	13.4
Prejuicios por edad o sexo	4.1	7.2	<b>34.1</b>	<b>39.0</b>	<b>76.8</b>
Poca oferta en mi campo	4.1	17.4	14.3	13.4	1.5

Si a la dificultad de la propia discapacidad unimos otros factores como pueda ser la edad o el sexo, las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad se dificultan considerablemente. Así, con más de 35 años, aún cuando en un importante porcentaje siguen percibiendo situaciones de prevención que les afectan en su empleabilidad a causa de su discapacidad, son más numerosos aquellos que opinan que su edad les está impidiendo acceder al mercado laboral en buenas condiciones.

Así, hasta el 76,8% de las personas entrevistadas que estén buscando empleo en la actualidad y con más de 46 años cree que la edad es uno de los motivos más importantes por el que no logra obtener un trabajo.

Por último señalar que aquellos discapacitados que perciben en mayor número suspicacias por su discapacidad son los discapacitados auditivos e intelectuales. A estos además debemos sumarles el 30,8% que piensa que una de las causas de sus dificultades es la baja cualificación formativa, una de las consecuencias de su discapacidad.

Entre los discapacitados auditivos, se percibe que el empleador limita los puestos a los que puede acceder una persona con este tipo de discapacidad a aquellos un tanto aislados y con poca necesidad de comunicación, no ya con el cliente, sino con el propio entorno interno de la empresa.

“aquí tenemos una chica administrativa que es sorda (...) pues está de administrativa. Esa deficiencia no la podría tener en otro puesto”

(EE.3)

## F. ORIENTACIÓN LABORAL

En cualquier caso, las personas con discapacidad, conscientes de la variedad de circunstancias, demandan una orientación laboral más concreta y circunscrita a sus especificidades personales.

“es muy difícil encontrar información adaptada individualmente, puede haber mucha información sobre discapacidad pero no concretamente para yo hacer algo adecuado”

“yo lo que encuentro es un abanico muy grande y nada específico para mí, no encuentro que nadie me vaya a decir nada a mí algo concreto adaptado a mí”

“inserción laboral adaptada a todos nosotros, porque si somos nosotros los que se tienen que adaptar a la inserción laboral pues es más complicado, por que cada uno padece una dificultad diferente.”

### 5.3. ITINERARIO FORMATIVO

En el presente capítulo analizamos el nivel formativo reglado logrado por las personas con discapacidad, así como las distintas acciones de formación para el empleo llevadas a cabo por los mismos distinguiendo la Formación Ocupacional de la Continua como usualmente se suele realizar en España.

Igualmente, comprobamos la disposición a continuar con los estudios reglados y el sentido en que dicha continuidad se realiza.

#### A. NIVEL DE ESTUDIOS.

Las dificultades que puede plantear la realización de estudios reglados para la persona con discapacidad son juzgados como superables. Dependen en buena parte de la propia dedicación, fuerza de voluntad y afán. No sucede lo mismo con el mercado laboral, donde para la mejora de oportunidades es estrictamente necesaria la iteración con un entorno discriminatorio.

“Me puede llevar más o menos tiempo (los estudios reglados) pero los hice sin problemas. El trabajo si que es un problema y no los estudios”

(RG.1)

El obtener una formación reglada de nivel superior es considerado muy importante para poder competir con ciertas garantías en el mercado laboral y si bien los de mayor edad no se plantean dar continuidad a su itinerario formativo, es siempre una posibilidad que ronda a los discapacitados más jóvenes que abandonaron su itinerario curricular.

“me arrepiento porque debí de haber seguido estudiando y estudiando”

(RG.4)

Sobre el nivel de estudios reglados alcanzado por el colectivo de personas con discapacidad cabe hacer las siguientes observaciones a la vista del gráfico 5.3.1.

Entre la población general encontramos mayor predominio de la formación reglada tradicional en detrimento de la formación más capacitante para la obtención de un empleo, la FP. Por ello es mayor la importancia relativa del porcentaje de personas tanto entre los que tienen estudios primarios hasta los universitarios.

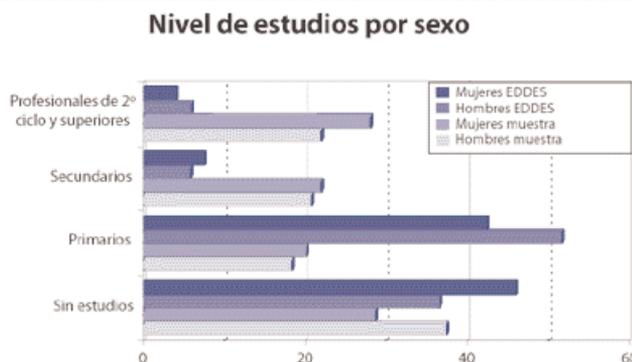
Únicamente es mayor el porcentaje de personas con discapacidad entre aquellos que han seguido estudios de Formación Profesional.

Las características que definen la formación profesional está dotada de ciertos condicionantes que la pueden hacer preferible entre las personas con discapacidad:

- Se trata de un itinerario formativo más corto que , por ejemplo, el universitario. Por tanto, el seguir un itinerario de FP implica una menor inversión en esfuerzo personal y es, por consiguiente, un tipo de formación más asequible para las características personales de determinadas personas con discapacidad.
- Pero al mismo tiempo, al contrario que con la formación preuniversitaria, al finalizar el itinerario formativo, se está en condiciones de ejercer con ciertas garantías un puesto de trabajo en la especialidad escogida.

Entre algunas personas con discapacidad parece más clara la ecuación que relaciona el esfuerzo aplicado con el incremento de las posibilidades de empleabilidad lo que les impulsa en mayor medida a seguir una línea formativa tradicionalmente considerada en España como secundaria, pero con cada vez mayor implantación.

Gráfico 5.3.2



Fuente: Propia EDDES

Debemos señalar, no obstante, que las características del universo de trabajo está incorporando un cariz diferencial sobre los parámetros poblacionales conocidos. En el gráfico 5.3.2 comparamos los niveles de estudios obtenidos mediante nuestra muestra con el de la Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud<sup>9</sup>. En ella se observa una mayor importancia relativa de personas con estudios superiores dentro de nuestra muestra. Como vimos en el capítulo sobre inserción laboral, existen grupos de población discapacitada inactiva que, por tanto, no acude a bolsas de empleo especializadas. En este sentido, cabe estimar que las mayores cuotas de inactividad se dan entre aquellas personas con discapacidad que no superan los estudios primarios.

<sup>9</sup> Los resultados no son plenamente comparables puesto que la base de la EDDES son personas entre 10 y 64 años, mientras que en la encuesta la edad mínima era de 18 años, lo que en parte explica que haya mayor predominancia de estudios superiores en nuestra investigación.

Sin embargo, las distintas características personales que implican las diferentes discapacidades invitan a tratar el nivel de estudios reglados finalmente obtenido en función del tipo de discapacidad.

Observando la tabla 5.3.1 comprobamos que los discapacitados intelectuales son las personas, lógicamente, que sufren mayores dificultades a la hora de complementar un itinerario formativo que implique estudios de grado medio. De hecho, casi las dos terceras partes de las personas con discapacidad intelectual solo tienen estudios primarios o basados en programas de garantía social.

Las dificultades de comprensión que pueda sufrir un discapacitado intelectual no se asemejan en absoluto a las dificultades habituales entre las personas con discapacidad de tipo no intelectual. Entre el conjunto de discapacitados no intelectuales, las dificultades son de acceso a los conocimientos, tanto por la existencia de barreras de movilidad como de barreras sensoriales, no de comprensión y aplicación de los mismos.

Se trata por tanto de problemas distintos que invitan a un análisis diferente para cada colectivo.

En el gráfico 5.3.3, donde recogemos el nivel de estudios de la población general y de las personas con discapacidad no intelectual, podemos comprobar que en realidad el nivel de estudios no es estrictamente inferior al de la población general, sino que únicamente sigue patrones e itinerarios diferentes, a favor de estudios menos exigentes y que proporcionan más posibilidades de lograr empleo (FP I y II). Es mayor la proporción de población general entre aquellos con los niveles de estudios más bajos en comparación con el número relativo de personas con discapacidad con estudios bajos.

El bajo nivel de estudios general de las personas con discapacidad parece ser una generalización que no responde a las distintas circunstancias personales y sociales de los distintos colectivos.

Por ello, con el objeto de contrastar el potencial discriminante de diferentes variables hemos aplicado el programa estadístico que nos permite elaborar árboles decisionales con las principales características socio-demográficas de tal forma que el resultado nos provea de forma jerarquizada las variables y circunstancias que inciden substancialmente en el itinerario formativo reglado seguido por las personas con discapacidad.

Analizando el árbol resultante (ver página siguiente) distinguimos claramente como la variable más importante que nos determina el nivel de estudios está en el tipo de discapacidad.

Árbol 5.3.1.

Nivel de estudios

Sin estudios	1,76	16
Primarios	33,08	300
EGB/Graduado	19,07	173
BUP/COU	20,84	189
FP2/Universitarios	12,09	105
Universitarios	7,28	66
Ns/Nc	0,88	8

Tipo de discapacidad		Sin estudios	1,57	8
Física, Mental	56,01%	Primarios	30,12	183
		EGB/Graduado	19,88	101
		BUP/COU	22,05	112
		FP2/Universitarios med	16,73	85
		Universitarios superior	9,06	46
		Ns/Nc	0,59	3

EDAD		Sin estudios	1	4
<= Entre 36 y 45	43,99%	Primarios	26,32	106
		EGB/Graduado	18,05	72
		BUP/COU	25,31	101
		FP2/Universitarios med	19,05	76
		Universitarios superior	9,52	38
		Ns/Nc	0,75	3

Sexo		Sin estudios	0,57	1
Mujer	19,29%	Primarios	20,57	36
		EGB/Graduado	15,43	27
		BUP/COU	25,71	45
		FP2/Universitarios med	22,86	40
		Universitarios superior	13,71	24
		Ns/Nc	1,14	2

Edad		Sin estudios	0	0
<= Entre 26 y 30	7,06%	Primarios	12,5	8
		EGB/Graduado	20,31	13
		BUP/COU	20,31	13
		FP2/Universitarios med	26,69	19
		Universitarios superior	15,63	10
		Ns/Nc	1,56	1
<= Entre 36 y 45	12,24%	Sin estudios	0,9	1
		Primarios	25,23	28
		EGB/Graduado	12,61	14
		BUP/COU	26,83	32
		FP2/Universitarios med	18	21
		Universitarios superior	12,61	14
Ns/Nc	0,9	1		

Sexo		Sin estudios	1,34	3
Hombre	24,70%	Primarios	30,8	69
		EGB/Graduado	20,09	45
		BUP/COU	25	56
		FP2/Universitarios med	16,07	36
		Universitarios superior	6,25	14
		Ns/Nc	0,45	1

Etiología		Sin estudios	0	0
Enfermedad	9,48%	Primarios	25,58	22
		EGB/Graduado	15,12	13
		BUP/COU	34,88	30
		FP2/Universitarios med	13,95	12
		Universitarios superior	10,47	9
		Ns/Nc	0	0
Congenita: Accidente: Mixta	15,21%	Sin estudios	2,17	3
		Primarios	34,06	37
		EGB/Graduado	23,19	42
		BUP/COU	18,84	26
		FP2/Universitarios med	17,39	24
		Universitarios superior	3,62	5
Ns/Nc	0,72	1		

Provincia		Sin estudios	3,33	2
A Coruña: Lugo	9,48%	Primarios	29,07	25
		EGB/Graduado	24,42	21
		BUP/COU	22,09	19
		FP2/Universitarios med	17,44	15
		Universitarios superior	4,65	4
		Ns/Nc	0	0
Ourense: Pontevedra	5,73%	Sin estudios	1,92	1
		Primarios	42,31	22
		EGB/Graduado	21,15	11
		BUP/COU	13,46	7
		FP2/Universitarios med	17,31	9
		Universitarios superior	3,92	1
Ns/Nc	1,92	1		

Sexo		Sin estudios	3,67	4
<= Entre 36 y 45	12,02%	Primarios	44,04	48
		EGB/Graduado	26,61	29
		BUP/COU	10,09	11
		FP2/Universitarios med	8,25	9
		Universitarios superior	7,34	8
		Ns/Nc	0	0

Sexo		Sin estudios	3,77	2
Mujer	5,84%	Primarios	45,28	24
		EGB/Graduado	24,53	13
		BUP/COU	15,09	8
		FP2/Universitarios med	1,89	1
		Universitarios superior	9,43	5
		Ns/Nc	0	0
Hombre	6,17%	Sin estudios	3,57	2
		Primarios	42,86	24
		EGB/Graduado	28,57	16
		BUP/COU	5,36	3
		FP2/Universitarios med	14,29	8
		Universitarios superior	5,36	3
Ns/Nc	0	0		

Sin estudios	1,96	3
Primarios	27,45	42
EGB/Graduado	16,34	25
BUP/COU	26,14	40
FP2/Universitarios med	20,26	31
Universitarios superior	5,88	9
Ns/Nc	1,96	3

Grado de discapacidad		Sin estudios	3,33	3
<= 33%-44%	6,62%	Primarios	33,33	20
		EGB/Graduado	16,67	10
		BUP/COU	28,33	17
		FP2/Universitarios med	18,33	11
		Universitarios superior	0	0
		Ns/Nc	0	0
<= 33%-44%	10,25%	Sin estudios	1,08	1
		Primarios	23,66	22
		EGB/Graduado	16,13	15
		BUP/COU	24,73	23
		FP2/Universitarios med	21,51	20
		Universitarios superior	9,68	9
Ns/Nc	3,23	3		

Sin estudios	4,95	5		
Primarios	61,39	62		
EGB/Graduado	23,76	24		
BUP/COU	8,91	9		
FP2/Universitarios med	0	0		
Universitarios superior	0	0		
Ns/Nc	0,99	1		
Sin estudios		0	0	
Primarios	29,66	43	43	
		EGB/Graduado	15,86	23
		BUP/COU	19,31	28
		FP2/Universitarios med	26,9	39
		Universitarios superior	7,59	11
		Ns/Nc	0,69	1

Tipo de entorno		Sin estudios	0	0
Ciudad: Gran Ciudad	8,93%	Primarios	37,04	30
		EGB/Graduado	19,75	16
		BUP/COU	17,28	14
		FP2/Universitarios med	20,99	17
		Universitarios superior	4,94	4
		Ns/Nc	0	0
Rural	7,06%	Sin estudios	0	0
		Primarios	20,31	13
		EGB/Graduado	10,94	7
		BUP/COU	21,88	14
		FP2/Universitarios med	34,88	22
		Universitarios superior	10,94	7
Ns/Nc	1,56	1		

Tras el tipo de discapacidad, ninguna otra variable define características diferenciales dentro del colectivo de personas con discapacidad intelectual. En este caso, el tipo de discapacidad es totalmente determinante del posible itinerario formativo de la persona.

En lo que respecta a los discapacitados sensoriales de tipo visual observamos un fenómeno en parte paradójico. Entre los discapacitados visuales con mayor grado de discapacidad el nivel de estudios alcanzado es superior en términos relativos al de aquellos con menos de 45% de discapacidad.

Obviamente, esto no se debe a una mayor facilidad de los discapacitados visuales más graves sino que es reflejo de la actividad de las distintas organizaciones y asociaciones que no solo posibilitan sino que fomentan el seguimiento de un itinerario formativo superior. Sin embargo, entre los discapacitados visuales de menor grado, con más capacidad para conducirse por su cuenta, presentan un nivel de estudios análogo al de la población general, a la que es en parte asimilable.

En otro orden, como hemos visto en el capítulo sobre la vivencia de la discapacidad, el colectivo que engloba a las personas con discapacidad física es el que mayor variabilidad de dificultades presenta y por tanto, se trata del colectivo menos homogéneo de cuantos consideramos en este estudio.

Fruto de esa variabilidad, encontramos la rama más amplia del árbol decisional, la que parte de las personas con discapacidad física y que merece especial consideración.

La primera distinción en el grupo de discapacitados físicos la encontramos en la edad. Los discapacitados menores de 45 años está accediendo en mayor medida a estudios medios y superiores, frente a los mayores de 45 años, que cuentan en mayor medida con estudios primarios.

Esta diferencia en el nivel de estudios reglados según la edad se produce por la concomitancia de distintos factores:

- El diferente acceso a la educación en dos generaciones distintas de ciudadanos gallegos. En la actualidad, el acceso a la educación es más factible para cada vez más amplios sectores de la población de tal forma que los más jóvenes pueden lograr una formación reglada en mejores condiciones.
- Igualmente, si el desarrollo económico permite el acceso a la educa-

ción por parte de amplios sectores de la sociedad, la paulatina implementación de medidas de accesibilidad en los edificios públicos mitigan las dificultades de desplazamiento que pueden sufrir parte de los discapacitados físicos y posibilitar su acceso a actividades que antes les estaban vedados.

- Pero tampoco debemos de olvidar que dentro del colectivo de discapacitados el origen de la deficiencia puede estar definiendo características y situaciones esencialmente distintas.

En este sentido, el colectivo de los discapacitados que sufren alguna deficiencia a causa de algún accidente de trabajo o enfermedad laboral pueden estar reflejando la circunstancia inversa. No es tanto que la discapacidad genere bajos niveles de formación, sino que los bajos niveles de formación – y los perfiles ocupacionales acordes con los mismos – son generadores de discapacidad.

Naturalmente, este fenómeno solo se haría palpable con los años, tras haber trabajado en condiciones laborales malsanas tras un largo periodo.

El nivel de estudios de las personas con discapacidad física y más de 45 años según origen de dicha discapacidad, observamos como entre aquellos cuya etiología es por enfermedad o accidente, el nivel de estudios es inferior al de aquellos con una discapacidad congénita.

Tanto entre los discapacitados físicos con menos de 45 años como en los mayores de esa edad la siguiente variable que nos discrimina el nivel de estudios es el sexo, aunque por causas distintas:

- Mientras que entre los discapacitados físicos de menos de 45 años, las mujeres tienen en general un mayor nivel de estudio,
- Entre los mayores de 45 las mujeres tienen una distribución dual; mayor frecuencia de mujeres con estudios primarios, pero también mayor frecuencia relativa de mujeres con estudios universitarios y medios que los hombres.

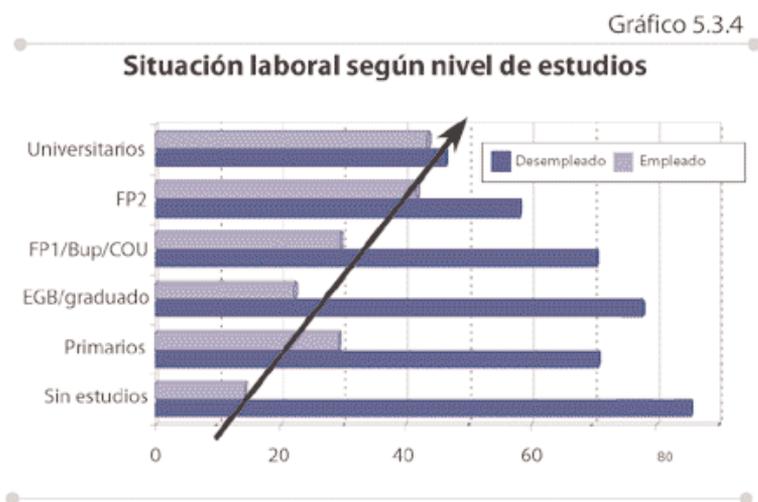
Por último, en cuanto al árbol decisional, debemos señalar otro fenómeno interesante, y es que entre las mujeres de menos de 45 años discapacitadas físicas o mentales se está incrementando el nivel de estudios reglados de tal forma que el 45,3% de estas con menos de 30 años tiene estudios medios o superiores.

• **Nivel de estudios y empleabilidad**

La importancia que tiene el nivel de estudios reglados se revela en toda su trascendencia a la luz del gráfico 5.3.4.

Siguiendo una tendencia claramente ascendente, cuanto mayor es el nivel de estudios mayores posibilidades existen de estar empleado. De hecho, casi la mitad de las personas con discapacidad universitarias tienen empleo en la actualidad.

Por el contrario, más del 80% de las personas con discapacidad con estudios primarios no tienen empleo en la actualidad.



La mejora de las posibilidades de empleo pasa ineludiblemente por aumentar la cualificación y posibilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.

Así se reflejó también en las reuniones de grupo realizadas. Para las personas con discapacidad los empleadores tienen una política de máximos a la hora de cubrir un puesto de trabajo, de tal forma que prefieren a aquella persona que ofrezca un mayor nivel de cualificación independientemente del precio para el puesto de trabajo.

Esta política de máximos también engloba a otras posibles circunstancias, como la discapacidad, que más allá de las aptitudes precisas para el puesto específico, el empresario se tiende a decantarse por el candidato al empleo que proporcione un mayor potencial de flexibilidad.

“una persona con discapacidad visual es menos polivalente que otra digamos “normal” puesto que aunque pueda ejercer el puesto habrá cosas que no pueda hacer”

(EE.13)

## B. CONTINUIDAD DE LA FORMACIÓN

Pese a la importancia de la formación para la consecución del empleo, la gran mayoría de las personas con discapacidad dan por finalizados ya sus estudios reglados, y aquellos que dicen continuar sus estudios lo hacen con la intención de opositar a algún cuerpo de la administración pública.

Solo los más jóvenes continúan con sus estudios reglados, aunque así y todo el 69,6% de las personas con discapacidad con menos de 25 años ya dan por finalizado su itinerario formativo reglado.

Ante las dificultades de empleabilidad de las personas con discapacidad, un porcentaje importante de estas ha optado por intentar lograr empleo mediante el acceso a la administración pública tras la realización de oposiciones.

En general, las personas con discapacidad se muestran críticas respecto a la cuota de reserva que se realiza en las convocatorias públicas de empleo pues dudan, según su convencimiento, de su aplicación en la práctica.

Entre las personas con discapacidad entrevistadas, este hipotético incumplimiento causa un especial estupor ya que, según su percepción, es la administración pública quien obvia sus propias obligaciones. Frente a la actitud de los empresarios puede haber cierta comprensión, sobre todo por parte de aquellos discapacitados con más dificultades, pero desconcierta que los organismos públicos no tengan una actitud más positiva de cara al fomento de empleo para las personas con discapacidad entre sus propios recursos humanos.

La búsqueda de empleo mediante la oposición es mayor entre las mujeres y las personas con edades entre 31 y 45 años (según se observa en el gráfico 5.3.5 y la tabla 5.3.3 respectivamente)

**Tipo de estudios en curso según intervalo de edad** Tabla 5.3.3  
% sobre total por edad

	Edad				
	Menos de 25	Entre 26 y 30	Entre 31 y 35	Entre 36 y 45	46 y más
Garantía social	29.6	22.4	11.8		9.7
ESO	2.6	4.3	5.5		.....
Bachiller	2.6	.....	9.4	3.5	.....
FP 1	.....	.....	2.8	4.8	.....
FP 2	4.3	12.9	.....	3.5	.....
Universitario	28.5	12.9	16.6	21.0	41.9
Oposiciones	36.3	51.2	<b>60.2</b>	48.4	44.6

Mientras que los hombres que continúan su itinerario formativo lo hacen en mayor medida por la vía de la Formación Profesional, entre las mujeres es sensiblemente mayor la intención de opositar o de seguir estudios universitarios. La doble discriminación invita a las mujeres a seguir un camino adyacente al del mercado de trabajo en sentido estricto. Esta necesidad no es vivida en igual grado por los hombres que con todo cuentan con mayores posibilidades de encontrar empleo dentro del mercado laboral.

En lo que respecta a la edad, vemos como a medida que crece la edad de la persona con discapacidad, y ante las dificultades que plantea el mercado de trabajo, en mayor medida opta por la administración pública como forma de lograr empleo, hasta que pasados los 35 años desciende el interés por opositar. Esta situación se debe en parte al trasvase de la población del sector activo al inactivo de la economía.

Varias de las personas con discapacidad contactadas para las reuniones de grupos y entrevistas se encontraban en la actualidad siguiendo estudios de oposiciones para diversos cuerpos y administraciones del estado.

Las causas para estos estudios son análogas a las que puede tener la población general, solo que en el caso de las personas con discapacidad pueden verse agudizadas por las especiales dificultades con que enfrentan su inserción laboral. Estas razones se pueden resumir en:

- Horarios convenientes. La personas con discapacidad dentro de la administración encuentra la posibilidad de hallar horarios que no interfieran con su discapacidad.
- Puesto de trabajo indefinido.
- Cuota de reserva, lo que facilita el posible acceso.
- Y más facilidades para estudiar que para competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

“Yo hice magisterio y me estoy preparando unas oposiciones porque para estudiar no tengo problema. He aprobado un curso de informática también sin problema”

(RG.1)

El punto de la cuota de reserva en las convocatorias de empleo público originó controversia por cuanto todos las personas con discapacidad asistentes aseguraron que en su opinión existen bastantes casos en que no se cubren.

“ese cupo en las oposiciones nunca se llena, el que está asignado para nosotros (los discapacitados)”

Pero fundamentalmente, entre las distintas ayudas que puede recibir una personas con discapacidad (pensión no contributiva, desgravación a hacienda, etc.) fue la única que despertó una posible situación de agra-

vio comparativo ocasionado por la posible lasitud en la valoración de minusvalías.

“la gente que puede intenta que le den una minusvalía para poder meterse en la administración por el cinco por ciento. Lo entiendo, pero habría que ser un poco más severo”

(RG.1)

Obviamente, esto puede deberse a que se trata del único beneficio institucional a las personas con discapacidad que en su aplicación va en demérito de la persona con discapacidad “auténtica” frente al beneficiario por dicha supuesta lasitud. Si la persona que obtiene la plaza reservada es un discapacitado de los considerados “falsos” por el colectivo, esta misma plaza no la habrá podido obtener una persona con mayor necesidad de ella.

### C. FORMACIÓN CONTINUA.

Otra opción de continuar con el itinerario formativo aparte de la reglada se encuentra en las distintas modalidades de formación para el empleo. Según la distinción habitual en España denominamos formación continua a la realizada en el seno de la empresa y con amparo de la misma mientras que la formación ocupacional es aquella seguida por el desempleado para mejorar sus opciones dentro del mercado de trabajo

Pese al impulso vivido en los últimos años gracias al desarrollo de instituciones como el FORCEM, la formación continua sigue siendo mínima en la mayoría de las empresas españolas, y fiel reflejo de ello es el escaso número de personas con discapacidad que han visto complementada su formación en el seno de la empresa en que trabajan o trabajaron en la última ocasión.

- El 86,4% de las personas con discapacidad que han trabajado no han participado en cursos de Formación Continua, frente al 16,2% que si lo ha hecho.

Además, en la mayoría de los casos se trató de formación básica inicial para el cumplimiento del puesto de trabajo y no de formación complementaria de reciclaje o para la adaptación a otro puesto de trabajo.

Esta formación complementaria (seguridad e higiene en el trabajo, por ejemplo) ha sido cursada fundamentalmente por hombres mientras que las mujeres han seguido en mayor medida estudios de la familia formativa de transportes y comunicaciones o de administración y oficina.

En el caso de las mujeres que han cursados cursos de la rama de comunicaciones, se trata casi en su totalidad de una formación inicial que capacite para el cumplimiento del puesto de trabajo con garantías en puestos de teleoperadora.

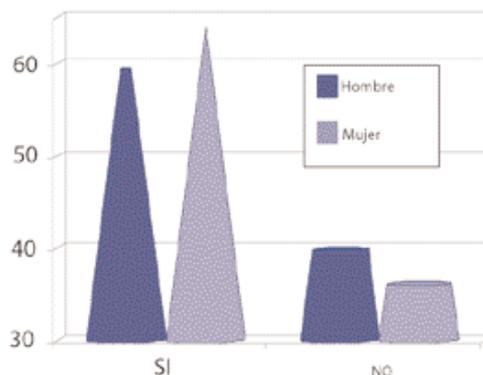
#### **D. FORMACIÓN OCUPACIONAL**

Al contrario que con la formación continua, la formación ocupacional no depende directamente de las necesidades e intereses del empleador sino que obedece a una doble lógica; por una parte a la programación realizada por las instituciones donde se imparte o por las administraciones públicas con competencias sobre empleo, y por otra parte, a las necesidades y perspectivas de los alumnos que toman parte en este tipo de formación.

Por ello, la formación ocupacional es tanto un indicativo del análisis de tendencias de empleo realizados por las distintas instituciones con competencias en el tema como del interés personal de las personas que toman parte en ellas.

Gráfico 5.3.7

### Realización de cursos de Formación Ocupacional



Así, al contrario de lo que hemos visto sucede con la formación continua, la mayoría de las personas con discapacidad si han realizado acciones de capacitación profesional de formación ocupacional.

Este interés por seguir cursos de formación ocupacional es mayor entre las mujeres y los discapacitados más jóvenes (hasta un 70% entre los que tienen edades comprendidas entre los 25 y 30 años).

Solamente entre las personas con discapacidad con más de 45 años son mayoritarios aquellos que no han realizado ningún tipo de curso de formación para el empleo.

De forma quizás un tanto paradójica, son los discapacitados con mayor grado de discapacidad los que más han realizado cursos, mientras que los que tienen reconocido menos del 44% de discapacidad aparentemente son más reacios a este tipo de cursos.

**Realización de cursos de F.O. según tipo de discapacidad**

Tabla 5.3.4

% sobre total por discapacidad

	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
SI	60.8	<b>70.1</b>	<b>70.6</b>	50.6	62.3
NO	39.2	29.9	29.4	47.3	37.2

De igual forma, los discapacitados psíquicos son los que más están accediendo a realizar cursos ocupacionales frente a los auditivos que son los menos interesados en estos.

Por una parte, las dificultades de los discapacitados auditivos impiden el completo acceso de estos a los recursos de la red formativa Gallega, de tal forma que encuentran especiales dificultades en complementar su formación con cursos para el empleo.

No sucede así con la discapacidad sensorial de tipo visual ya que las medidas de adaptabilidad, en los casos menos graves, son razonablemente sencillas de aplicar y no conforman un problema especial para el cuerpo docente o los compañeros de curso. De esta forma se expresó un discapacitado visual durante las reuniones grupales, asegurando que pudo seguir sus estudios sin más dificultad que con los exámenes con letras más grandes o de tipo oral.

El perfil principal de la persona con discapacidad con más posibilidades de que haya realizado cursos de formación ocupacional sería el de:

- Un discapacitado de origen congénito (el 70,1% ha hecho algún curso)
- Con un grado de discapacidad reconocida de entre el 45% y el 64% (64,8%).
- Discapacitado psíquico intelectual (70,1%).

Por otra parte, estos cursos son seguidos fundamentalmente por alumnos con un nivel de estudios medio, en busca de una formación complementaria a la que ya poseen más dirigida hacia el mundo laboral. Así, el 74,8% de los discapacitados con estudios de BUP, COU o equivalentes han seguido actividades formativas para el empleo por tan solo el 50% de los que no tienen estudios reglados.

Los discapacitados que están buscando su primer empleo son los que acceden con más énfasis a la formación ocupacional, el 84,6% ha hecho al menos uno de este tipo de cursos.

La formación ocupacional es vista como un requisito que puede ser necesario, pero que en prácticamente ningún caso es suficiente para lograr el empleo. Dado el nivel de competencia existente en el mercado laboral, la persona con discapacidad debe acceder a dicho mercado en las condiciones más normales posible y eso incluye la adquisición, casi

indefectible de determinados conocimientos, como el de ofimática en el caso de los empleos administrativos y de gestión.

De esta forma, la actitud de las personas con discapacidad frente a la formación ocupacional está definida en parte por una ecuación más o menos consciente que relaciona la inversión en esfuerzo personal con los hipotéticos beneficios percibidos.

Son, por tanto, los discapacitados con más posibilidades de integrarse en el mercado laboral los que menos recurren a la formación para aumentar su empleabilidad. Mientras que aquellos con menos posibilidades son más conscientes de la necesidad de realizar estos cursos, no tanto porque ayuden de forma directa a la consecución de empleo sino porque su falta prácticamente condena a la imposibilidad de lograr empleo, simultáneamente, se trata también de una forma útil de emplear el excedente de tiempo libre del que se pueda disponer.

#### • **Actitudes ante la F.O.**

Con los cursos de formación ocupacional existe una clara división de opiniones sin duda vinculada a las distintas expectativas puestas en su realización.

Así, si bien se juzgan como necesarios para mejorar las posibilidades de empleo, la vinculación entre su realización y la consecución del trabajo no es directa.

Entre las personas con discapacidad que así lo entienden, la realización de cursos se considera útil porque en el peor de los casos siempre incrementará el bagaje personal del individuo.

“digamos que los tengo (cursos ocupacionales), me vinieron muy bien a nivel particular mío, pero en el currículo no lo reflejo (...) porque no capacitan, son insuficientes, para meterse en una empresa a trabajar al nivel. Los he hecho para mi cultura personal y me sirven para sacar trucos, pero no los destaco para no marcarlo como algo que a mi se me de bien”

(RG.1)

Además, el mero de realizar una actividad fuera del hogar puede ser gratificante en si misma. De esta forma, la formación ocupacional funciona casi como elemento terapéutico.

“paso el tiempo estudiando, estudio casi como si fuera ocio. Pero si hubiese un tipo de formación que fuese eficaz ni me lo pensaría, mientras tanto adorno el currículo”

(RG.4)

Por el contrario, cuando las expectativas puestas en la formación ocupacional es elevada, su realización genera cierto grado de desconcierto cuando no de decepción. Es en estos casos cuando el usuario más hecha en falta la orientación y el asesoramiento.

“hay muchos cursillos, de informática básica u otros, que son casi adornos. No distingo un curso de relleno de uno útil, de uno eficaz y es difícil informarse sobre eso”

(RG.5)

“cuando uno pone un poco de su parte para hacer un curso de esto o lo otro, dice uno al poco tiempo, ‘para qué me habré metido’”

(RG.4)

En cualquier caso, los cursos ocupacionales son bien vistos por la mayoría ya que al menos proporciona un anclaje sólido por el que poder empezar la búsqueda activa de empleo con ciertas garantías

“es cierto que hay muchos de relleno, pero es que de alguna forma hay que empezar, una informática básica te parece que es muy poco, pero te va a ayudar después, pues hay que hacerlo, siempre dentro de lo que te pueda interesar”

(RG.4)

Por último, en la formación para el empleo encontramos un ejemplo más de actitud abnegada. Las demandas de las personas con discapacidad pueden llegar al punto de exigir no ya una atención personalizada, sino incluso una atención que asuma y adelante sus propios intereses

“no se por qué tengo yo que molestarme, por qué no me traen a casa esa información, por lo menos la información, que yo ya pongo lo demás”

(RG.5)

#### • **Ramas formativas**

Las principales áreas formativas de los cursos seguidos por las personas con discapacidad entrevistadas se recogen en el gráfico 5.3.8. Como se puede observar, las áreas formativas estrella son la informática (funda-

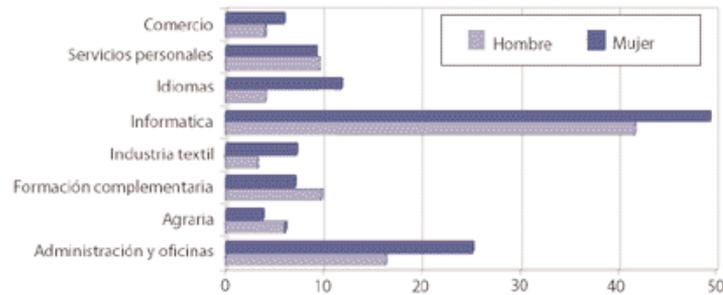
mentalmente aquellas referidas a internet o a la herramientas informáticas de gestión y administración) y las relativas a la administración.

Otras ramas que en la estructura productiva gallega podrían incrementar las posibilidades de inserción laboral en un sector concreto (la industria textil) tienen una acogida menor.

Otra especialidad que ha interesado a una parte importante del colectivo se basa en el área formativa relativa a la industria gráfica. No obstante, esto estudios han interesado fundamentalmente a los más jóvenes ya que han seguido cursos de esta especialidad el 7,2% de los menores de 25 años y el 6,9% de los que tienen entre 25 y 30 años.

Gráfico 5.3.8

**Principales familias formativas de los cursos por sexo**



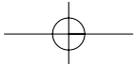
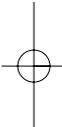
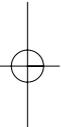
Si bien los cursos de informática son seguidos por la mayoría sea cual sea el tipo de discapacidad, podemos establecer una vez más patrones de conducta diferenciales según sea el tipo de discapacidad:

- Los discapacitados con alguna deficiencia de tipo física son los que en mayor medida se decantan por seguir estudios de informática (52,5%).
- Por el contrario, en términos relativos los discapacitados visuales se decantan más que otros por especialidades referidas a la administración y oficinas (27,2%).

- Con todo, los discapacitados que mantienen patrones de conducta más diferenciados son los discapacitados psíquicos;
  - Así, los discapacitados intelectuales optan relativamente más por especialidades de tipo manual; agraria (10,4%), de la industria textil (11,1%), de la madera y el corcho (7,3%), y de servicio a la comunidad o personales (22,1%).

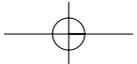
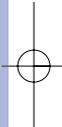
# 6 METODOLOGÍA

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



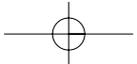
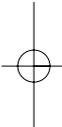
## METODOLOGÍA

- La investigación se basó en tres herramientas metodológicas fundamentales: análisis documental y estadístico, investigación cualitativa, e investigación cuantitativa.
- La investigación cualitativa se centró en la realización de:
  - 5 Reuniones de Grupo con personas con discapacidad.
    - ✓ Uno en Vigo con representantes de distintos tipos de discapacidad y grado, exceptuando los discapacitados intelectuales y auditivos.
    - ✓ Uno en Vigo con discapacitados intelectuales de nivel moderado.
    - ✓ Uno en Ourense mixto.
    - ✓ Dos en A Coruña también mixtos.
  - 5 Entrevistas asistidas con discapacitados auditivos.
  - 6 Entrevistas en profundidad con informantes cualificados.
  - 15 Entrevistas en profundidad con empresarios y/o responsables de RR.HH de empresas.
- Mientras que la investigación cuantitativa se basó en una muestra con las siguientes características:
  - Universo: personas con discapacidad con edades entre 16 y 65 años habitantes en Galicia. Según la (EDDES), el universo es de 101.515.
  - Tamaño muestral: 908 entrevistas estratificadas por provincia, tipo de discapacidad y sexo, con cuotas por intervalo de edad y grado de discapacidad.
  - Intervalo de confianza del 95% y un margen de error de 3,3%.



# 7 CONCLUSIONES PRINCIPALES

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



## CONCLUSIONES PRINCIPALES

### EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

- La economía gallega ha estado viviendo un proceso de reestructuración de su tejido productivo que aún no parece haber terminado.
- En este sentido es factible que en los siguientes años continúe con un proceso de terciarización de su empleo basado en dos puntos:
  - La mayor concentración de empleos dentro del conjunto del sector terciario, aunque especialmente en el comercio minorista, el comercio al por mayor, los transportes y la hostelería.
  - Al tiempo que se produce un mayor porcentaje de empleos de los habitualmente denominados de "cuello blanco" en los restantes sectores productivos en detrimento de los empleos vinculados con la producción.
- El empleo dentro del sector primario, tanto en la pesca como en la agricultura continuará con su disminución, derivando paulatinamente hacia otras formas de explotación del medio (como por ejemplo la acuicultura)
- Esta terciarización del empleo tiene un doble efecto sobre la población discapacitada. En la medida que se produzca dentro de un entorno de especialización favorece las posibilidades de inserción puesto que en general se trata de empleos de menor carga física.
- Sin embargo, la tendencia dentro de algunos perfiles ocupacionales del sector servicios incluye la realización de distintas tareas dentro del mismo puesto de trabajo. Esta demanda de polivalencia afecta a las posibilidades de inserción de las personas con discapacidad puesto que los empleadores piensan que no puede ofertar dicha capacidad.

### DISCAPACIDAD

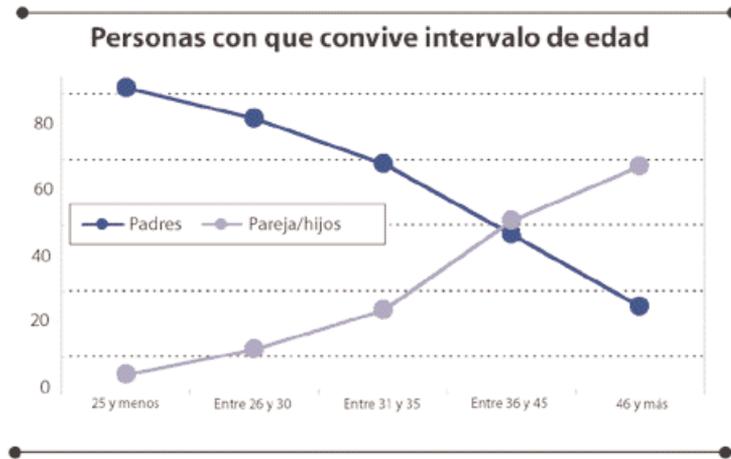
- Podemos resumir en dos las actitudes predominantes entre las personas con discapacidad gallegas frente a la vida en general y en relación con la discapacidad. Ambas actitudes pueden convivir dentro del mismo individuo, que dependiendo de las circunstancias reacciona de una u otra forma.
  - Actitud tenaz; que implica un enfrentamiento más o menos vigoroso con las circunstancias vitales en general. Esta actitud se traduce en una disposición a la demostración hacia los demás y al auto-convencimiento de la plena capacidad y potencialidad para la vida y la inserción laboral.
  - Actitud abnegada; que reconoce las propias limitaciones y reac-

ciona con comprensión ante la adversidad y las ideas preconcebidas del entorno asumiéndolos como parte natural de la deficiencia que se padece.

- Se percibe una mayor tendencia hacia la actitud abnegada entre aquellos que padecen la enfermedad de manera sobrevenida frente a aquellos que la padecen desde edades tempranas.
- Desde aquellos individuos más pro-activos se entiende que el mantener una actitud abnegada puede formar parte del problema ya que justifica y permite los convencionalismos frente a la discapacidad.
- En general las personas con discapacidad gallegas minimizan los efectos en la vida cotidiana causados por la discapacidad. Las mayores dificultades se encuentran en los recelos que el entorno social pudiese tener hacia las personas con discapacidad.
- Las dos principales entidades dedicadas a la inserción sociolaboral en Galicia son la Confederación Galega de Minusválidos (COGAMI) y Fundosa Social Consulting (FSC).
- Las personas con discapacidad de mayor edad reconocen que en la actualidad se dan las circunstancias precisas para mantener una mayor actitud reivindicativa frente al conjunto de la sociedad. Este es así gracias a:
  - La concienciación tanto del colectivo de personas con discapacidad como de amplios sectores de la sociedad en torno a su inserción sociolaboral.
  - La existencia de mayores recursos destinados a las personas con discapacidad, tanto de tipo sanitario y asistencial como específicamente dedicados a la inserción laboral.
  - Pero también a un mayor estado de necesidad debido a un cierto debilitamiento de los lazos familiares.
- La especificidad de los discapacitados psíquicos intelectuales y los discapacitados auditivos favorece la búsqueda de soluciones no ya diseñadas específicamente para personas con discapacidad, sino para su tipo de discapacidad en concreto.
- El 16% de las personas entrevistadas necesita de algún tipo de apoyo para realizar las tareas propias de la vida diaria. Las principales tareas para las que se necesita apoyo son:
  - Vestirse o desvestirse.
  - La limpieza de la casa.
  - Desplazarse y deambular.
  - La limpieza y cuidado de la ropa.
  - Asearse y cuidar su aspecto.
- Casi las dos terceras partes de los discapacitados no han contraído matrimonio. El colectivo con más dificultades para formar una unidad familiar propia son los discapacitados de orden psíquico, fundamentalmente los intelectuales de los que el 93,9% permanece

soltero. La mayoría de los discapacitados en Galicia permanece en casa con sus progenitores.

- Mientras mayor es el grado de discapacidad, mayor es la dificultad de la persona discapacitada para lograr la independencia de sus padres. Por el contrario, cuando el porcentaje de discapacidad reconocido es menor de 45% el porcentaje de aquellos que viven en una unidad familiar propia tiende a igualarse con el de aquellos que aún viven con sus padres.



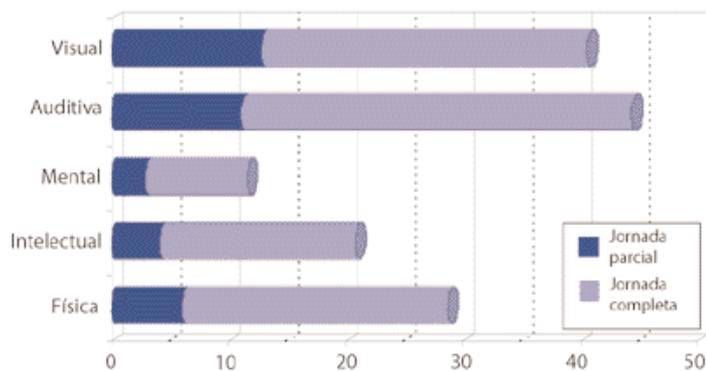
## INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Las dificultades que plantea la obtención efectiva de trabajo incita a la desmotivación en la búsqueda de la plena inserción sociolaboral. En los casos de las personas con discapacidad de menor edad, genera además una importante dosis de desconcierto en el primer acercamiento al mercado laboral.
- Entre los discapacitados de más edad, la desmotivación se agrava por las dificultades añadidas que genera la edad. Tras largos periodos de desempleo, el individuo con discapacidad pierde casi totalmente la esperanza de lograr empleo y busca la inserción sociolaboral por otros medios que le resulten más sencillos, como la ayuda en empresas de carácter familiar.
- En ocasiones, la motivación para el trabajo llega por la persistencia de situaciones de necesidad económica. Un ejemplo claro entre las personas con discapacidad de más edad es conseguir el mínimo de cotización básica para lograr una pensión contributiva.
- Sólo el 30,8% de las personas con discapacidad está empleada en la actualidad.

- El grado de discapacidad es la principal variable que marca el potencial de la persona de emplearse. Mientras que entre aquellos discapacitados con grado de minusvalía menor del 64% el 39,89% está ocupado, entre aquellos que superan dicho grado este porcentaje desciende hasta el 15,43%, subiendo fundamentalmente el porcentaje de personas con discapacidad inactivos (del 28,10% al 46,01%).
- A partir del 65% de grado de discapacidad, tanto la persona frente a las incomodidades de la vida diaria, como el empleador ante el reto que le puede suponer contratar a una persona con una discapacidad tan aguzada abundan en una salida del individuo del mercado de trabajo. De esta forma, antes de engrosar las filas del desempleo y desmotivado ante las dificultades que enfrenta, la persona con discapacidad de más del 65% tiende en mayor medida a no implicarse en el mercado laboral y permanecer inactivo.

- Uno de los métodos para paliar el efecto de las discapacidades más graves pasa necesariamente por la formación de la persona con discapacidad.
- Entre las personas con discapacidades mayores del 65%, observamos que mientras mayor es el nivel de estudios reglados más posibilidades existen de que el individuo tenga empleo.
  - Mientras que entre aquellos con un nivel de estudios reglados mayores que EGB y asimilados el porcentaje de ocupados es del 23,76%,
  - Entre aquellos con niveles de estudios de EGB o menores el porcentaje de ocupados es de sólo el 8,59%
- Por otra parte, entre aquellos con más facilidades de obtener empleo (discapacitados con deficiencias de menos del 65%) es mayor el porcentaje de personas con discapacidad empleados en el entorno de ciudad media o pequeña que en el de la gran ciudad:
  - El 28,92% de los discapacitados con grado menor del 65% habitantes de alguna de las grandes ciudades gallegas está empleado.
  - Por el contrario, este porcentaje asciende hasta el 45,52% en el caso de los que habitan en un entorno de ciudad pequeña o media.
- Resulta remarcable además que mientras mayor es el grado de discapacidad tanto mayor es la insatisfacción con el puesto de trabajo. Se trata por tanto de un colectivo que no solo tiene mayores dificultades para su inserción laboral, sino que además cuando ésta se produce no es en la forma deseada, dado los niveles de insatisfacción con el puesto de trabajo.
- El colectivo de personas con discapacidad, según tipos, con más dificultades de empleabilidad está conformado por los discapacitados de tipo psíquico, tanto intelectual como mental.

**Porcentaje de empleados por tipo de discapacidad**



- Los colectivos de más difícil inserción laboral, y por tanto con menor porcentaje de personas con experiencia laboral son:
  - Las mujeres con discapacidad de tipo físico o mental con un grado de discapacidad de más de 65% reconocido.
  - Los discapacitados intelectuales con más de 65%.
  - Y las personas con discapacidad de entre 45% y 65% grados y menos de 25 años.
- Por el contrario, los colectivos donde más personas encontramos con experiencias laborales previas son:
  - Las personas con discapacidad con discapacidad de entre 45% y 65% de más de 25 años y residentes en la gran ciudad.
  - Los discapacitados visuales, auditivos y físicos con menos de 45% de discapacidad.

- El contrato a tiempo parcial aparece como un elemento que facilita la introducción paulatina en el mercado de trabajo en las edades más tempranas y como solución que contemporiza las posibilidades de inserción laboral y las circunstancias personales entre aquellos discapacitados con 36 años o más.
- La edad media a la que las personas discapacitadas de Galicia consiguen su primer empleo es de algo más de 21 años. Son los discapacitados de tipo intelectual y auditivo los que se incorporan de forma activa al mercado de trabajo de manera más tardía, que lo hacen a una edad cercana a los 23 años.
- Un importante conjunto de mujeres optan por incrementar su nivel de formación reglada por lo que continúan durante más tiempo en su itinerario curricular, y por tanto apartadas del mundo laboral momentáneamente hasta lograr el nivel de cualificación preciso para facilitar sus posibilidades de inserción laboral.

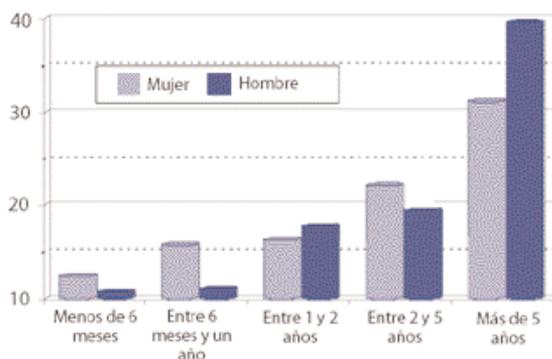
- Si la discapacidad es congénita, la edad de incorporación al mercado de trabajo se retrasa en comparación a si es debida a un accidente o enfermedad.
- El colectivo que encuentra su primer empleo a la edad media más tardía es el de mujeres con discapacidad congénita de tipo intelectual o auditiva, que lo hacen a poco más de cumplidos los 25 años.
- Los discapacitados con más facilidad para defender su puesto de trabajo y establecerse en el mismo durante largo tiempo son los de tipo físico y visual que en un 40% y 44% respectivamente han estado empleados durante más de cinco años.
- La discapacidad no es solo una limitación en la obtención de empleo sino también para el mantenimiento y defensa del mismo. La agilidad del mercado de trabajo que en algunas ocupaciones genera excedentes de mano de obra dificulta la estabilidad en el puesto y perjudica las posibilidades de una inserción social plena de la persona con discapacidad.

### Máximo tiempo empleado según tipo de discapacidad

% sobre total por discapacidad

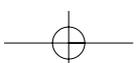
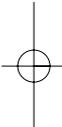
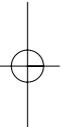
	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
Menos de 6 meses	7.3	<b>31.8</b>	<b>17.6</b>	<b>9.3</b>	13.9
Entre 6 meses y un año	13.1	8.7	22.4	15.2	7.9
Entre 1 y 2 años	15.5	28.7	28.2	20.2	9.3
Entre 2 y 5 años	21.5	24.6	12.1	17.0	24.3
Más de 5 años	<b>40.0</b>	6.2	15.4	36.8	<b>44.0</b>

### Máximo tiempo empleado en el mismo puesto



- La empleabilidad de las personas con discapacidad se concentra en el sector servicios. De hecho, sólo el 4,4% de las personas con discapacidad están o han estado empleadas en ramas de actividad relacionadas con la industria; el 1,0% en el sector de la confección, y el 3,4% en la industria de la alimentación y/o bebidas.
- Por sexos comprobamos como es mayor el número relativo de mujeres que se emplean en sector del comercio al por menor y el de las telecomunicaciones, este último gracias a la mayoritaria presencia femenina como teleoperadoras.
- Por tipo de discapacidad, la labor de las asociaciones y organizaciones, en este caso el entorno ONCE, es esencial para la empleabilidad de las personas con discapacidad de tipo visual ya que el 18,4% de estos están en ONCE.

- El sector educativo es una salida laboral importante para aquellos discapacitados con estudios medios o superiores ya que hasta el 24,9%, está o estuvo empleado en dicha rama de actividad. Las características un tanto especiales de este mercado de trabajo tiende a igualar las condiciones de competencia entre personas con discapacidad y población general.
- De forma análoga, los sectores industriales más pujantes, como la industria de la alimentación, la confección, o la industria del motor generan escasos empleos para su potencial. Además los empleos generados parecen centrarse entre los discapacitados intelectuales y auditivos. Las dificultades de estos colectivos en la comunicación (lo que puede llegar a impedirles realizar tareas que impliquen relación con el cliente) hace que su empleabilidad se centre en aquellos sectores donde esas necesidades de comunicación no sean determinantes para desempeñar el puesto de trabajo con eficacia.
- Las principales ocupaciones en las que las personas con discapacidad logran la empleabilidad muestran una gran variabilidad y dispersión, sin embargo existen grupos ocupacionales con relativa importancia con un perfil diferenciado según sea el sexo del discapacitado.
- La presencia de mujeres en ocupaciones de mayor nivel es, en términos relativos, mayor que el de hombres por su mayor nivel formativo general.
- Al mismo tiempo, también se da una mayor presencia femenina en ocupaciones tradicionalmente consideradas "de mujeres" como las de limpieza, bien en hogares que emplean personal doméstico bien en empresas dedicadas a ello, o las de dependiente de comercio.



- En el caso de los hombres se da una mayor dispersión en las ocupaciones de tal forma es más difícil establecer alguna como francamente dominante. Esto es debido fundamentalmente a la mayor incidencia de ocupaciones relativas al sector industrial que ocupa a mayor número relativo de hombres con discapacidad que de mujeres, con la sola excepción de la industria de la confección.
- Los discapacitados físicos tienen una distribución de ocupaciones más flexible y variada de tal forma que solo muestran dificultades en aquellas ocupaciones que pudieran exigir un esfuerzo físico considerable (peón de la construcción o del transporte).
- Por el contrario, los discapacitados sensoriales tienen más dificultades en lograr empleos donde sea necesaria la atención al público, aunque en el caso de los discapacitados visuales les resulta factible acceder a puestos como el de telefonista, siempre que las tareas se circunscriban y especialicen en dicha atención telefónica.

**Grupo ocupacional según tipo de discapacidad**

**Tabla 5.2.6**

% sobre total por discapacidad

	Tipo discapacidad				
	Física	Intelectual	Mental	Auditiva	Visual
Profesiones asociadas a la enseñanza	2.5	—	1.5	2.4	2.3
Otros profesionales de apoyo	3.2	—	1.5	—	1.3
Empleados en servicios financieros	3.0	—	4.5	8.7	6.5
Administrativos sin atención al público	8.8	2.0	1.5	3.6	3.9
Administrativos con atención al público	3.5	—	3.0	—	—
Recepcionistas telefonistas	7.3	—	1.5	1.4	5.8
Servicios de restauración	6.6	3.9	10.8	—	3.9
Dependientes de comercio	15.7	15.8	5.2	1.9	15.3
Mecánicos de maquinaria	1.7	—	1.5	2.1	2.6
Mecánicos de precisión, artesanos	0.8	8.4	—	2.9	—
Trabajadores industria alimentación	2.0	—	—	4.3	1.3
Trabajadores de la madera y el textil	3.1	5.9	—	8.7	4.6
Operadores de maquinaria fija	1.4	2.0	5.9	2.1	1.3
No cualificados del comercio	4.8	—	1.5	3.6	6.5
Limpieza	7.0	13.8	3.0	15.7	9.3
Conserjes y vigilantes	2.3	3.9	4.5	1.4	6.5
No cualificados en otros servicios	4.6	11.8	10.8	4.3	3.4
Peones de la construcción	1.7	6.4	7.4	5.7	1.1
Peones de transporte	0.6	12.3	7.8	2.9	1.3

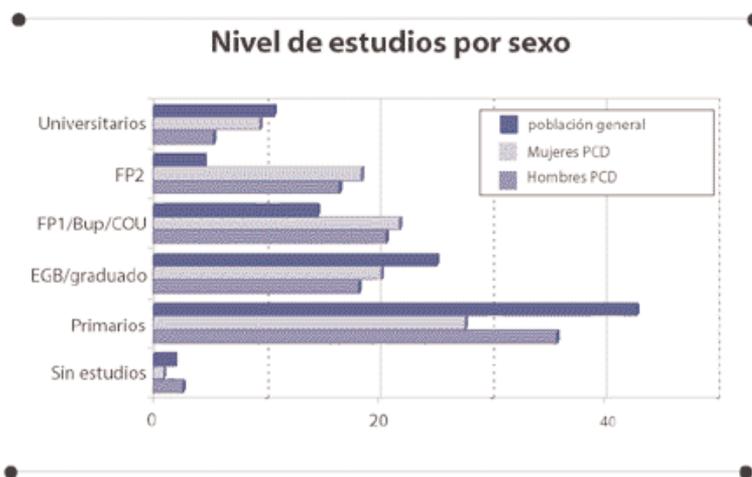
- Las principales vías por las que se busca la contratación están relacionadas con las organizaciones y asociaciones específicamente dedicadas a atender la problemática de las personas con discapacidad.
  - Mediante las asociaciones para personas con discapacidad
  - A través de la inscripción en bolsas de empleo para personas con discapacidad.
  - Y, como único medio general importante, a través del Servicio Galego de Empleo.
- Dos son las dificultades más importantes según la percepción de las personas con discapacidad con las que se enfrentan en su búsqueda de la inserción laboral:
  - El estado general del mercado de trabajo.
  - Y las ideas preconcebidas por los empleadores ante las personas con discapacidad.
  - Y entre las mujeres el prejuicio por el sexo o la edad.

- Los otros medios, más estándar entre la población general, fueron valorados como generadores de un esfuerzo que si bien ocasionalmente puede rendir sus frutos, ofrece menos garantías de empleabilidad que las organizaciones para personas con discapacidad.
- Para las personas con discapacidad, el problema fundamental del mercado de trabajo es que mientras haya excedentes de mano de obra plenamente capacitada un empleador difícilmente optará por contratar a una persona con discapacidad, a no ser que se vea impedido a ello.
- Si a la dificultad de la propia discapacidad unimos otros factores como pueda ser la edad o el sexo, las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad se dificultan considerablemente.

- El 76,8% de las personas entrevistadas que están buscando empleo en la actualidad y con más de 46 años cree que la edad es uno de los motivos más importantes por el que no logra obtener un trabajo.

### NIVEL DE ESTUDIOS

- Las dificultades que puede plantear la realización de estudios reglados para la persona con discapacidad son juzgados como superables. Dependen en buena parte de la propia dedicación, fuerza de voluntad y afán. No sucede lo mismo con el mercado laboral, donde para la mejora de oportunidades es estrictamente necesaria la iteración con un entorno prejuicioso.
- Las características que definen la formación profesional puede hacerla preferible entre las personas con discapacidad:
  - Se trata de un itinerario formativo más corto que , por ejemplo, el universitario. Por tanto implica una menor inversión en esfuerzo personal y es, por consiguiente, un tipo de formación más asequible.
  - Pero al mismo tiempo, al contrario que con la formación preuniversitaria, al finalizar el itinerario formativo, se está en condiciones de ejercer con ciertas garantías un puesto de trabajo.



- El nivel de estudios de personas con discapacidad no es estrictamente inferior al de la población general, sino que únicamente sigue patrones e itinerarios diferentes, a favor de estudios menos exigentes y que proporcionan más posibilidades de lograr empleo (FP I y II).

- El bajo nivel de estudios general de las personas con discapacidad parece ser una generalización que no responde a las distintas circunstancias personales y sociales de los distintos colectivos.
- Si exceptuamos a los discapacitados intelectuales, que por sus propias características encuentran grandes dificultades en su itinerario curricular, los niveles de estudios de personas con discapacidad y de población general muestran un perfil en cierto modo análogo, con la salvedad de la mayor incidencia de estudios de Formación Profesional entre las personas con discapacidad.

- Cuanto mayor es el nivel de estudios mayores posibilidades existen de estar empleado. De hecho, casi la mitad de las personas con discapacidad universitarias tienen empleo en la actualidad.
- Por el contrario, más del 80% de las personas con discapacidad con estudio primarios no tienen empleo en la actualidad.
- La mejora de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad pasa ineludiblemente por aumentar la cualificación de las mismas y posibilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.

### FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- La mayoría de las personas con discapacidad si han realizado acciones de capacitación profesional de formación ocupacional.
- Este interés por seguir cursos de formación ocupacional es mayor entre las mujeres y los discapacitados más jóvenes (hasta un 70% entre los que tienen edades comprendidas entre los 25 y 30 años).
- Solamente entre las personas con discapacidad con más de 45 años son mayoritarios aquellos que no han realizado ningún tipo de curso de formación para el empleo.
- Los auditivos son los menos interesados en estos. Las dificultades de los discapacitados auditivos impiden el completo acceso de estos a los recursos de la red formativa Gallega, de tal forma que encuentran especiales dificultades en complementar su formación con cursos para el empleo.
- La formación ocupacional es vista como un requisito que puede ser necesario, pero que en prácticamente ningún caso es suficiente para lograr el empleo. Dado el nivel de competencia existente en el mercado laboral, la persona con discapacidad debe acceder a dicho mercado en las condiciones más normales posible y eso incluye la adquisición, casi indefectible de determinados conocimientos, como el de ofimática en el caso de los empleos administrativos y de gestión.
- Con los cursos de formación ocupacional existe una clara división de opiniones sin duda vinculada a las distintas expectativas puestas en su realización.
- Cuando las expectativas puestas en la formación ocupacional es elevada, su realización genera cierto grado de desconcierto cuando no de decepción. Es en estos casos cuando el usuario más echa en falta la orientación y el asesoramiento.
- Los cursos ocupacionales son bien vistos por la mayoría de personas con discapacidad ya que al menos proporciona un anclaje sólido por el que poder empezar la búsqueda activa de empleo con ciertas garantías

## ACTITUDES DE LOS EMPLEADORES

- En general, las empresas que han contratado personas con discapacidad están plenamente satisfechas con su rendimiento y no tienen ningún motivo de rechazo, ni en el plano del rendimiento laboral, ni en el plano de la inserción social de la personas con discapacidad con el colectivo de trabajadores en la empresa.
- Esta plena satisfacción pasa, de una forma más o menos formal u organizada, por la realización paulatina de los siguientes pasos:
  - Inserción paulatina . En la mayoría de las empresas entrevistadas se “emprende la aventura” de contratar a personas con discapacidad de una forma paulatina y dando entrada cada vez a un número limitado de estos.
  - Estudio de capacidades y necesidades . Bien de manera formal o de forma menos estructurada, entre las empresas que contratan conscientemente a personas con discapacidad, resulta básico asegurar la correspondencia entre las necesidades del puesto a cubrir, y las características del posible empleado
- Sin embargo, en empresas ya habituadas a contar con personas con discapacidad entre los miembros de su plantilla, la decisión de incorporar a alguna otra depende exclusivamente del puesto a cubrir y de las capacidades de la persona en concreto.
- La razón fundamental por la que se contrata a discapacitados de forma consciente tiene que ver con las medidas de fomento del empleo basadas en las bonificaciones a la seguridad social y las formas de contratación específicas para personas con discapacidad. Dentro de las posibles razones, la menos importante es la obligatoriedad de que el 2% de la plantilla sea discapacitada.
- De no existir dichas facilidades, la contratación de personas con discapacidad sería francamente difícil, puesto que no ofrecerían ninguna contrapartida frente a la posible desconfianza que puedan despertar las personas con discapacidad.
- Con todo, aunque se pueda aceptar un rendimiento incidentalmente menor y disponer de los mecanismos para que este no afecte a la actividad de la empresa, las bonificaciones a empresas no son suficientes para producir la contratación. Las bonificaciones pueden hacer aventurarse a contratar discapacitados venciendo la sospecha de que pueda resultar una carga o un estorbo.
- Las formas principales de acceso de las personas con discapacidad a las empresas son prácticamente las mismas que las de las personas sin discapacidad, y depende de los mecanismos particulares que establece la empresa para recibir demandas de empleo:
  - Por el envío de currículos que pasan a formar parte de la base de datos de la empresa, quien los valora cuando surge una vacante.

- Por las propias fichas que rellenan las personas interesadas en trabajar en la empresa. Estas fichas pueden registrar si el demandante de empleo es discapacitado, y en que grado, o no.
- Recomendaciones y/o relaciones personales.
- Entre aquellas empresas que contrataron a personas con discapacidad por la labor de intermediación de organizaciones o asociaciones de personas con discapacidad, el resultado es valorado positivamente, no solo por las posibilidades y facilidades que ofrecen para contratar a personas con discapacidad sino también por los servicios de asesoramiento y seguimiento que estas organizaciones realizan normalmente.
- Inicialmente los empresarios parten de un desconocimiento del mundo de la discapacidad, sus tipos y características centrandose sus opiniones en los tipos más conocidos. Este desconocimiento puede hacer que se descarte la contratación de personas con discapacidad basándose únicamente en la supuesta inadecuación al trabajo concreto de los tipos conocidos de discapacidad.
- Los empleadores tienen claro que existen discapacidades que son simplemente inhabilitantes para el empleo, y que si la adaptación al empleo es buena no tiene por qué haber un rendimiento menor, es más, un rendimiento sensiblemente menor imposibilita la contratación. Esto es, el no tener un rendimiento análogo al de una persona sin discapacidad es ya de por sí factor inhabilitante para el puesto de trabajo.
- Las razones por la que los discapacitados piensan que el empresario desconfía de sus posibilidades son:
  - Menor flexibilidad y capacidad de adaptación.
  - Mayores requerimientos y adaptaciones en los horarios; bajas laborales, etc.
  - Menor capacidad productiva, y por tanto necesidad de mayor cantidad de tiempo para cumplir con las tareas asignadas.
- Para algunos empleadores el rendimiento de una persona con discapacidad puede ser incluso mayor ya que sus dificultades de empleabilidad le lleva a defender con más ahínco su puesto de trabajo.
- Los empleadores no perciben que exista diferencia alguna entre el nivel de formación de una persona con discapacidad con respecto a la población general. Al contrario, bastantes empresarios piensan que el nivel de formación reglada de las personas con discapacidad es incluso mayor puesto que es un modo de superar las dificultades que la discapacidad les genera en su empleabilidad.
- Donde si se perciben diferencias importantes es en la experiencia previa. Esta diferencia es fundamental ya que en algunos puestos de

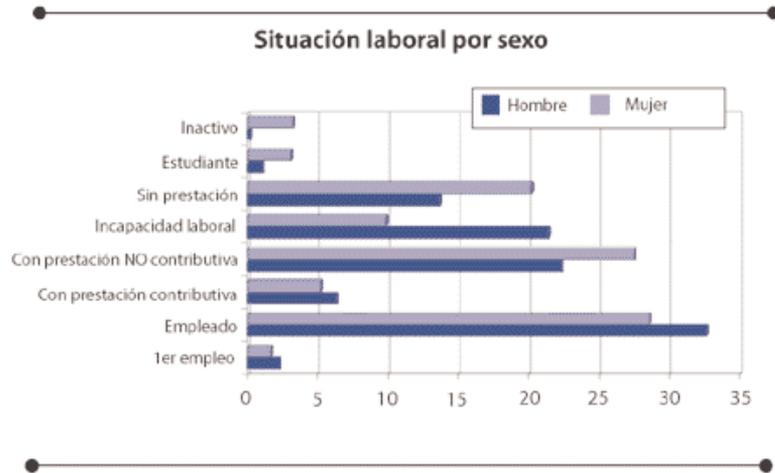
trabajo demandados por los empresarios la experiencia laboral es el mecanismo habitual de formación.

- Algunos discapacitados tienen la sensación de que las ayudas a la contratación de personas con discapacidad, más que ayudar a mejorar las posibilidades de empleabilidad de personas con discapacidad, favorecen al empresario y a su cuenta comercial.
- Entre las personas con discapacidad gallegas se perciben las modalidades de contratación específicas no sólo como un elemento destinado a facilitar su introducción en un mercado laboral adverso, sino que debieran redundar también en contemplar las especiales circunstancias en que concurre la persona con discapacidad.
- La presencia activa de asociaciones y organizaciones de personas con discapacidad paradójicamente pueden suponer un freno para la contratación de personas con discapacidad por cuanto pueden originar en el empresariado la impresión de que el problema de los discapacitados es de solución exclusiva de dichas organizaciones.
- Fundamentalmente el entorno ONCE, al tratarse de la institución más conocida que no solo gestiona sino que también contrata a personas con discapacidad, puede ser vista como el garante único de la contratación de aquellas personas con discapacidades más graves, descargando de este modo la responsabilidad social de las empresas.

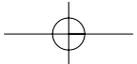
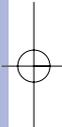
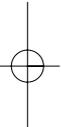
## MUJER Y DISCAPACIDAD

- Las dificultades de inserción que genera la discapacidad superan las que originan la posible discriminación sexual. Sólo cuando las distintas circunstancias de discriminación se acumulan no solo se hacen plenamente visibles sino que conforman una barrera de aspecto casi infranqueable para aquellos individuos que las sufren.
- Es a partir de los 36 años cuando la convergencia de distintos factores, fundamentalmente la edad y el sexo, hace que se noten en toda su intensidad las distintas causas de discriminación.
- Distintos elementos pueden estar incidiendo de alguna manera para que los más jóvenes perciban en menor número estar sufriendo otros factores de discriminación además de la causada por la discapacidad:
  - La tendencia general de la economía hacia empleos del sector servicios, donde tradicionalmente la mujer ha contado con mayores posibilidades de lograr la inserción laboral (ocupaciones de atención al público, etc.).
  - Paulatina concienciación de los empleadores hacia la no discriminación por razones de sexo, de la que se beneficiarían especialmente las mujeres más jóvenes.

- EL mayor nivel formativo de las mujeres discapacitadas más jóvenes, que por tanto están más cualificadas para el empleo.
- Pero también por las mayores dificultades de los afectados para percibir los efectos menos visibles de la discriminación, como son el tener salarios menores u ocupar empleos de menor nivel. En este sentido, la discriminación se hace totalmente perceptible en sus manifestaciones más trascendentales.
- Con todo, son sensiblemente menos las mujeres que están trabajando actualmente, y a su vez son también menos las que están desempleadas pero cobrando pensión por incapacidad laboral (que implica, obviamente haber trabajado antes de que sucediera la incapacidad).
- Las mujeres con discapacidad física o mental con un grado de deficiencia de más del 65% es uno de los colectivos con más difíciles posibilidades de lograr empleo.

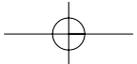
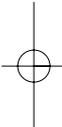
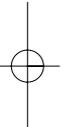


- Los hombres con discapacidad se emplean en mayor número relativo en ocupaciones como peones de la construcción, conserjes y vigilantes, operadores de maquinaria fija, o mecánicos de precisión y artesanos.
- Por el contrario, las mujeres tienen más fácil encontrar trabajos que impliquen interacción con el público; dependientes de comercio, receptionistas y telefonistas, o administrativas con atención al público.
- Pero esto es así cuando el nivel de cualificación profesional obtenido les permite ejercer dichos empleos con solvencia. Entre las profesiones donde no es preciso una cualificación elevada, las mujeres mayoritariamente ejercen labores de limpieza, bien para empresas, bien para hogares que emplean personal doméstico.



# 8 RECOMENDACIONES

**Estudio sobre la realidad  
socio laboral de las personas  
con discapacidad  
GALICIA**



- Además del contacto directo con las empresas, se deben establecer antenas de forma que detecten las necesidades de los empleadores en el momento de producirse y articulen una respuesta adecuada a sus demandas. Por ejemplo:
  - Vigilar y responder a anuncios en prensa. De esta forma se cumple un doble objetivo;
    - ✓ Se informa de los beneficios que produce la contratación de personas con discapacidad,
    - ✓ Se acerca el mundo de la discapacidad al empleador lejos de los tópicos que habitualmente la envuelven
    - ✓ Y se pone a las personas con la discapacidad adecuada en la órbita del empleo.
  - Favorecer la inscripción en las bases de datos de aquellas empresas que dispongan de un registro de demandantes de empleo en la misma, o informar a las personas con discapacidad capacitadas de las empresas que disponen de dichos registros.
  - Estas antenas efectuarían la labor de intermediación comunicando a las personas con discapacidad que cumplan los requisitos de las ofertas de empleo que pudieran adecuarse a su perfil, e incluso dando respuesta directamente a dichas ofertas.
- Informar cumplidamente a las personas con discapacidad no solo de aquellos cursos auspiciados por FSC sino también de todos aquellos recursos a los que pudieran acceder en caso de interés (manipulador de alimentos, etc.).
- Establecer políticas diferenciadas para cada colectivo de personas con discapacidad, fundamentalmente para los discapacitados sensoriales de grado leve –con mayores posibilidades de empleo y por tanto más insertables en el mercado de trabajo ordinario-, y los discapacitados psíquicos –con mayores dificultades y para los que es preciso políticas específicas.
- Intensificar la labor de captación tanto de empresas afines como de personas con discapacidad en las dos provincias orientales de Galicia .
- Dirigir el itinerario laboral de las personas con discapacidad hacia los empleos y sectores productivos identificados en este informe; comercial, técnicos cualificados de la construcción (electricistas, montadores), administrativos sin trato con el público.
- Establecer líneas de comunicación basadas en la asunción de la responsabilidad social por parte de la empresa, y evitar que dicha res-

ponsabilidad se descargue en manos de las asociaciones y entidades de discapacitados que emplean a personas con discapacidad.

- Igualmente, señalar que dicha asunción de responsabilidad social en ningún caso se realizará en demérito de la cuenta de resultados de la empresa. Antes al contrario, actuando de forma responsable se pueden obtener beneficios añadidos.
- Hacia las personas con discapacidad, las líneas de comunicación deben establecer que las ayudas a la contratación no proporcionan derechos especiales añadidos.
- Fomentar la formación ocupacional en aquellos empleos donde la formación pueda suplir en parte la falta de experiencia. Este es el caso de las ocupaciones de tipo administrativo, de gestión, comerciales, etc.
- Por el contrario, en aquellas ocupaciones de tipo técnico, donde la experiencia es tan importante como la formación a la hora de obtener la cualificación profesional, se debe promover el establecimiento de programas que complementen ambos aspectos (un ejemplo pueden ser las casas taller). Ocupaciones de este tipo pueden ser las de la construcción, de las que electricista es una de las que proporciona más posibilidades, u de operario de maquinaria cualificado en la industria manufacturera o artesanal.
- Analizar y estudiar la posibilidad de promover el establecimiento de políticas públicas graduadas en función de la tipología y/o de la gravedad de la discapacidad de la personas con discapacidad ya que las posibilidades existentes en la actualidad, si bien constituyen un acicate para la contratación de personas con discapacidad, son casi un freno para la contratación de aquellas personas con grados de discapacidad mayores.

