



INFORME

Para establecer un Marco Europeo de Calidad del empleo protegido

NUEVO PARADIGMA DE EMPLEO PROTEGIDO DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Española de programas (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Nuevo paradigma de empleo protegido desde la Economía Social

INDICE



1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO TEÓRICO

3. EL EMPLEO PROTEGIDO EN EUROPA. DATOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA DENTRO DE ESTE PROYECTO.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN REALIZADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN EMPLEO PROTEGIDO.

5. PROPUESTA DEL NUEVO MODELO DE EMPLEO PROTEGIDO. NUEVO PARADIGMA DE EMPLEO PROTEGIDO DESDE LA ECONOMIA SOCIAL

6. REFERENCIAS BIOGRÁFICAS

ANEXOS:

1. CUADRO COMPARATIVO

2. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

1. INTRODUCCIÓN



El proyecto Erasmus+ KA210-ADU, denominado DISJOB, surge con el objetivo de abordar y mejorar la situación del empleo protegido en Europa. Con España como país coordinador y Rumania y Croacia como socios, este proyecto busca analizar y proponer un modelo unificado que pueda ser aplicable en todos los países europeos. El empleo protegido, que se enfoca en proporcionar trabajo remunerado y apoyo a personas con discapacidades y en situación de vulnerabilidad, es una pieza clave para la inclusión social y laboral en nuestras sociedades.

El objetivo inicial del proyecto DISJOB era realizar un análisis exhaustivo de la situación actual del empleo protegido en Europa. Sin embargo, durante la investigación, nos encontramos con varios desafíos, como la falta de datos coherentes y actualizados y las significativas diferencias en las políticas de empleo de cada país participante. Estas dificultades han subrayado la complejidad de crear un modelo uniforme para el empleo protegido que sea eficaz y aplicable en todos los contextos nacionales.

Ante estos retos, y tras una profunda reflexión, hemos identificado que las empresas de economía social y de inclusión social podrían ofrecer una solución viable y sostenible a las necesidades actuales del empleo protegido. Las empresas de economía social, que incluyen cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones, operan con el objetivo principal de generar un impacto social positivo y fomentar la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad. De igual forma, las empresas de inclusión social, diseñadas específicamente para integrar en el mercado laboral a personas con dificultades de inserción, juegan un papel crucial en la promoción de un mercado laboral inclusivo y equitativo.

A través del proyecto DISJOB, buscamos no solo entender mejor las realidades y desafíos del empleo protegido en Europa, sino también proponer un modelo de intervención basado en las empresas de economía social y de inclusión social. Creemos firmemente que este enfoque tiene el potencial de ofrecer una respuesta eficaz y adaptada a las necesidades específicas de cada país, promoviendo así una mayor cohesión social y un desarrollo económico más justo y equitativo en toda Europa.



Ahora que ya os hemos presentado el proyecto, consideramos adecuado proporcionar algunos datos importantes para contextualizar el contenido de este informe. En primer lugar, en todos los países de la UE existe una importante brecha en el empleo de las personas con discapacidad (a partir de ahora PCD). La probabilidad de tener un empleo disminuye drásticamente para una PCD en comparación con las personas sin discapacidad. Entrepaíses, la brecha de empleo por discapacidad varía entre 10 y 42 puntos porcentuales. En el conjunto de la UE, el 50,6% de las personas con discapacidad están empleadas, frente al 74,8% de las personas sin discapacidad. En el caso de las discapacidades individuales la situación puede ser peor. De los 30 millones de ciegos y deficientes visuales, la tasa de desempleo es del 75%. Entre los autistas, sólo el 10% tiene empleo.

En segundo lugar, aunque una PCD tenga trabajo, las condiciones laborales son peores que las de las personas que no tienen discapacidad. El 11% de las PCD con empleo se enfrentan a la pobreza laboral, frente al 9,1% de las personas sin discapacidad. Las PCD tienen más probabilidades de recibir contratos temporales y salarios más bajos y de perder su empleo en las recesiones económicas.

En tercer lugar, el riesgo de pobreza y privación material es mayor para las PCD. El 29,5% de las mujeres y el 27,5% de los hombres con discapacidad corren riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 22,4% de toda la población. Un número desproporcionado de personas con discapacidad carecen de hogar y el riesgo de quedarse sin hogar es mayor.

Para aumentar la participación en el empleo de las personas con discapacidad, los gobiernos europeos aplican tradicionalmente políticas activas del mercado laboral (PAMT). Un componente clave de estas políticas es la creación y el mantenimiento de talleres protegidos, también denominados empleo con apoyo.

En la actualidad se desconoce con exactitud cuántas personas con discapacidad de toda Europa trabajan en empleos protegidos. No obstante, la Estrategia Europea para las Personas con Discapacidad 2021-2030 admite que "un gran número de personas con discapacidades graves no trabajan en el mercado laboral abierto, sino en instalaciones que ofrecen el denominado empleo protegido".

2. MARCO TEÓRICO

El empleo protegido se está extendiendo en muchos países, con diversos tipos de instituciones que ofrecen un número cada vez mayor de puestos a personas con discapacidad que desean trabajar. Las estructuras implicadas también muestran un creciente deseo de ser reconocidas como participantes de pleno derecho en la economía y como empleadoras de un mayor nivel profesional. De hecho, muchos proveedores de empleo protegido utilizan ahora métodos de gestión tomados directamente del mundo comercial.

Sin embargo, estas estructuras institucionales han evolucionado en contextos jurídicos muy diversos, que van desde el derecho mercantil general hasta las disposiciones especiales que rigen los establecimientos con una función terapéutica. Dada esta diversidad contextual, es posible que se pasen por alto, a veces de forma cruda, cuestiones relacionadas con el estatuto laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores implicados. Este estudio intenta ofrecer una visión general de este aspecto particular del empleo protegido.

Dos problemas son especialmente importantes en este sector. El primero se deriva de los distintos conceptos de empleo protegido. ¿Proporciona a los trabajadores una ocupación a largo plazo o puede constituir un empleo de transición en el camino hacia la entrada o la reincorporación a un empleo no protegido? La segunda pregunta es una extensión de la primera en lo que respecta a los objetivos del empleo protegido. ¿Debe primar la producción de bienes y servicios sobre las preocupaciones terapéuticas, médicas y sociales?

El empleo protegido en Europa se refiere a políticas y medidas diseñadas para garantizar la inclusión laboral de grupos vulnerables o con necesidades especiales, como personas con discapacidad, jóvenes, personas mayores o desempleados de larga duración. Este concepto se fundamenta en varios principios y marcos teóricos que abogan por la igualdad de oportunidades y la justicia social en el ámbito laboral. Aquí tienes un esbozo del marco teórico del empleo protegido en Europa:

01

Derechos Humanos y Derechos Laborales:

El empleo protegido se basa en los principios de derechos humanos y derechos laborales reconocidos internacionalmente. Esto incluye el derecho al trabajo (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos) y la igualdad de oportunidades en el empleo (Convenio 111 de la OIT).

**02**

Inclusión social

El empleo protegido se enmarca dentro de políticas de inclusión social, que buscan garantizar la participación plena y efectiva en la sociedad de todos los ciudadanos, independientemente de sus circunstancias personales.

03

Principio de No Discriminación

El empleo protegido se fundamenta en el principio de no discriminación, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional.

04

Economía Social y Solidaria

En Europa, el empleo protegido está vinculado al desarrollo de la economía social y solidaria, que incluye empresas sociales, cooperativas, fundaciones y otras formas de organizaciones que priorizan el bienestar social sobre el lucro económico.

05

Políticas de Empleo

Los sistemas de empleo protegido se apoyan en políticas activas de empleo, que incluyen medidas como incentivos para la contratación de grupos vulnerables, programas de formación y capacitación específicos, y apoyo para la creación de empleo inclusivo.

06

Acceso a la Educación y Formación

Se reconoce la importancia de garantizar el acceso a una educación de calidad y a programas de formación profesional para mejorar las oportunidades de empleo de grupos vulnerables.

07

Enfoque de Derechos y Capacidades

El empleo protegido adopta un enfoque centrado en los derechos y capacidades de las personas, reconociendo y fortaleciendo sus habilidades y potenciales para contribuir de manera significativa al mercado laboral y a la sociedad en su conjunto.

08

Colaboración entre Actores Sociales

La implementación efectiva del empleo protegido requiere la colaboración entre gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes para desarrollar políticas integrales y sostenibles.

2.1 Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030

En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030. Con esta Estrategia decenal, la Comisión Europea quiere mejorar la vida de las personas con discapacidad en Europa y en todo el mundo.

La Estrategia se basa en los resultados de la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que allanó el camino para una Europa sin barreras en la que las personas con discapacidad puedan ejercer todos sus derechos y participar plenamente en la sociedad y la economía. A pesar de los avances realizados en la última década, las personas con discapacidad aún se encuentran con obstáculos considerables y corren mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

El objetivo de esta Estrategia es avanzar hacia una situación en la que, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual, todas las personas con discapacidad en Europa:

- puedan hacer valer sus derechos humanos
- disfruten de igualdad de oportunidades y de participación en la sociedad y la economía
- puedan decidir dónde, cómo y con quién viven
- puedan circular libremente en la Unión, independientemente de sus necesidades de ayuda
- y no sufran discriminación

Esta nueva Estrategia reforzada tiene en cuenta la diversidad de las discapacidades, entre las que cabe mencionar las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (de acuerdo con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), que a menudo resultan invisibles.

Ante los riesgos de desventajas múltiples a los que se enfrentan las mujeres, los niños, las personas mayores, los refugiados con discapacidad y las personas con dificultades socioeconómicas, esta Estrategia promueve una perspectiva interseccional en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

A tal fin, en la nueva Estrategia se establece un ambicioso conjunto de acciones e iniciativas emblemáticas en diversos ámbitos y se fijan numerosas prioridades, tales como:

- La accesibilidad: circular y residir libremente, pero también participar en el proceso democrático.
- La posibilidad de tener una calidad de vida digna y de vivir de forma independiente, puesto que la Estrategia se centra especialmente en el proceso de desinstitucionalización, la protección social y la no discriminación en el trabajo.
- La igualdad de participación, dado que el objetivo de la Estrategia es proteger eficazmente a las personas con discapacidad contra cualquier forma de discriminación y violencia y garantizar la igualdad de oportunidades en la justicia, la educación, la cultura, el deporte y el turismo y el acceso a ellos, así como la igualdad de acceso a todos los servicios sanitarios
- El papel de la UE a la hora de dar ejemplo
- El propósito de la UE de alcanzar los objetivos de esta Estrategia
- La promoción de los derechos de las personas con discapacidad a escala mundial

Iniciativas emblemáticas

01 Accesibilidad UE

Una base de conocimientos que proporcione información y buenas prácticas sobre accesibilidad en todos los sectores (para finales de 2022)

02 Tarjeta Europea de Discapacidad

La Comisión Europea propondrá una Tarjeta Europea de Discapacidad que se aplicará a todos los países de la UE. La tarjeta facilitará que las personas con discapacidad reciban el apoyo adecuado cuando viajen o se trasladen a otro país de la Unión Europea. (para finales de 2023)

03 Directrices que recomiendan mejoras para la vida independiente y la inclusión en la comunidad

Esto contribuirá a que las personas con discapacidad puedan vivir en viviendas accesibles y asistidas en la comunidad o seguir viviendo en casa (2023).

04 Un marco de servicios sociales de excedencia

Para las personas con discapacidad (2024)

05 Un paquete para mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad

(Que se pondrá en marcha en el segundo semestre de 2022)

06 Plataforma sobre Discapacidad

La Plataforma sobre Discapacidad reúne a las autoridades nacionales responsables de la aplicación de la Convención, a las organizaciones de personas con discapacidad y a la Comisión. Apoya la aplicación de la estrategia y refuerza la cooperación y el intercambio en la aplicación de la Convención.

07 Estrategia renovada en materia de recursos humanos

de la Comisión Europea, incluidas acciones para promover la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidad.

Aplicar la Estrategia: colaboración estrecha con los países de la UE

La Comisión apoyará a los Estados miembros en la elaboración de sus estrategias y planes de acción nacionales para avanzar en la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación de la Unión en este ámbito.

La Comisión Europea pide a los Estados miembros que contribuyan a esta nueva Estrategia reforzada como marco para las acciones de la Unión y para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.2 La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

En su **artículo 27**, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y establece el marco jurídico de las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán la realización del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas apropiadas, incluida la promulgación de legislación, entre otras:

(a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a todas las formas de empleo, incluidas las condiciones de reclutamiento, contratación y empleo, continuidad en el empleo, promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables;

(b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, incluida la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación de agravios;

c) Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás;

(d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas integrales de orientación técnica y profesional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Fomentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas en la búsqueda, obtención, mantenimiento y reincorporación al empleo;

f) Promover las oportunidades empresariales, el autoempleo, la creación de cooperativas y la puesta en marcha de negocios propios;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Garantizar la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición de experiencia por parte de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, empleo de mantenimiento y reinserción laboral de las personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no estén sometidos a esclavitud ni servidumbre y estén protegidos, de acuerdo con la ley, en igualdad de condiciones con los demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

2.3 Paquete de empleo para personas con discapacidad

El 21 de septiembre de 2022, bajo el mandato de la Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea, se lanzó el Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad.

El paquete de Empleo, que forma parte de la Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, ayudará a desarrollar políticas nacionales que involucren a las personas con discapacidad en la transición verde y digital justa.

Las medidas integradas en el paquete se dividen en seis áreas de acción principales en forma de orientación, directrices, manuales y presentaciones de buenas prácticas:

- Reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración.
- Promover las perspectivas de contratación mediante medidas de discriminación positiva y lucha contra los estereotipos.
- Garantizar la adecuación de los puestos de trabajo.
- Fomentar la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo y prevenir las discapacidades asociadas a enfermedades crónicas.
- Garantizar planes de rehabilitación profesional en caso de enfermedad o accidente.
- Estudio de puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido y vías de acceso al mercado laboral abierto.

Esta iniciativa tiene como fin garantizar que las personas con discapacidad disfruten de la inclusión social y la autonomía económica a través del empleo. Se prevé que el paquete será aprobado mediante las conclusiones del Consejo de la Unión Europea.

Propone una serie de acciones para el período 2021-2030. Se basa en la Iniciativa en favor del emprendimiento social y la Iniciativa sobre las empresas emergentes y en expansión. Se ha elaborado a través de un proceso abierto e inclusivo durante un período de dos años.

Las empresas sociales de integración laboral son un tipo de empresa social común en toda Europa. Se especializan en ofrecer oportunidades de trabajo a las personas desfavorecidas.



El paquete -una de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia de la UE en materia de derechos de las personas con discapacidad 2021-2030- está en consonancia con la CPRD de las Naciones Unidas y apoya la realización de los principios del pilar de derechos sociales de la UE. Su objetivo es mejorar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y reducir las diferencias de empleo entre las personas con y sin discapacidad. Como hemos visto antes, según el artículo 27 de la CDPD, las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de la inclusión social y la autonomía económica a través del empleo en igualdad de condiciones con las demás. Sin embargo, los últimos datos disponibles a nivel de la UE, de 2019, muestran que solo 50,8% de personas con discapacidad están empleadas, en comparación con 75% de personas sin discapacidad. La situación es aún peor en el caso de las mujeres con discapacidad: por término medio, solo el 48,3% de las mujeres con discapacidad están empleadas.

Como hemos podido ver al inicio de este apartado, el paquete se centra en seis áreas de acción, cuyos resultados servirán como herramientas prácticas y directrices para aplicar la legislación preexistente en materia de empleo y se publicarán durante los próximos dos años. Entre ellas se encuentran:

01 Reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración

Mediante la publicación de una guía para que los Estados miembros mejoren la accesibilidad y el carácter inclusivo de los servicios de empleo, que se publicó el 25 de septiembre de 2022.

02 Fomentar las perspectivas de contratación mediante la discriminación positiva y la lucha contra los estereotipos

Mediante un catálogo de acciones positivas para facilitar la contratación de personas con discapacidad en el que participen los empresarios (previsto para el primer trimestre de 2023).

03 Garantizar los ajustes razonables en el trabajo

Mediante la elaboración de directrices para los empleadores, - de las cuales una de ellas es la elaboración de directrices sobre ajustes razonables en el trabajo dirigidas a los empleadores (prevista para el tercer trimestre de 2023).

04 Prevención de las discapacidades asociadas a las enfermedades crónicas

Mediante la publicación de un manual para la gestión de las enfermedades crónicas y la prevención del riesgo de adquirir discapacidades mediante la publicación de un manual publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (previsto para el cuarto trimestre de 2023).



05 Asegurar los planes de rehabilitación profesional en caso de enfermedad o accidente

Mediante la publicación de directrices para planes eficaces de rehabilitación profesional que cubran enfermedades y tipos de accidentes frecuentes (previsto para el primer trimestre de 2024).

06 Exploración de puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido y vías de acceso al mercado laboral abierto

Mediante la puesta en marcha de un estudio sobre la mejora del empleo de las personas con discapacidad a través de modelos de empleo alternativos, que incluya recomendaciones para unas condiciones de trabajo justas y el desarrollo de la carrera profesional en formas alternativas de empleo y vías de acceso al mercado laboral abierto que cumplan con la CNUDPD (previsto para el primer trimestre de 2024).

Aunque la DUE acoge con satisfacción esta iniciativa de la Comisión de la UE, aún queda trabajo por hacer para garantizar que no sólo se identifiquen las medidas adecuadas, adaptadas a los diferentes tipos de requisitos de accesibilidad, sino también implementado a nivel nacional, así como para influir en todas las acciones futuras para garantizar que se refleje la perspectiva de los sordos. Por ejemplo, las medidas sobre ajustes razonables para las personas sordas en el empleo. De hecho, el documento conjunto sobre el paquete de empleo para personas con discapacidad menciona que el paquete tendrá en cuenta la diversidad de la discapacidad, en línea con la CNUDPD.

Para cumplir los objetivos de este Paquete, se requerirá un gran esfuerzo por parte de la sociedad civil. En consecuencia, la DUE trabajará con las instituciones de la UE y apoyará a las asociaciones nacionales miembros de la DUE para abogar por la inclusión de la perspectiva de las personas sordas en el desarrollo de los resultados. La DUE también apoyará a sus asociaciones nacionales miembros en la aplicación de estos productos a nivel de los Estados miembros. Por ejemplo, mediante la difusión de herramientas; de hecho, a finales de 2022, la DUE publicará un conjunto de herramientas sobre la Estrategia de la UE en materia de derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, que abarcará todas las acciones emblemáticas y de otro tipo pertinentes, entre las que se incluye el tema del empleo.

3. EMPLEO PROTEGIDO EN EUROPA.

DATOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA DENTRO DE ESTE PROYECTO

1 PANORAMA DEL EMPLEO PROTEGIDO

1.1 Tipo y personalidad jurídica de las estructuras empleo protegido

ESPAÑA

- Establecimientos públicos/ privados
- Mercantiles (sociedades anónimas y limitadas)
- Sociedades laborales y cooperativas
- Asociaciones y fundaciones

CROACIA

- Otros:

El empleo de personas con discapacidad en Croacia puede encontrarse en diversos sectores, incluidos los establecimientos privados, los establecimientos públicos, las asociaciones de voluntarios y las empresas comerciales. Lamentablemente, muchas organizaciones, ya sean públicas o privadas, no tienen políticas definidas para incluir a personas con discapacidad en su plantilla. Actualmente, en Croacia, no existe un modelo de empleo con apoyo legalmente reconocido y especialmente regulado, en el sentido de que las empresas se establezcan principalmente centrándose en este tipo de modelos de empleo. Las organizaciones existentes crean asociaciones o empresas sociales en las que se emplea a personas con discapacidad de acuerdo con la normativa legal vigente, que también se aplica a los empleados sin discapacidad. Con la ayuda de las instituciones públicas, los empresarios tienen acceso a determinados incentivos para cofinanciar los salarios de las personas con discapacidad, las adaptaciones del lugar de trabajo, la rehabilitación y, en condiciones especiales, pueden solicitar proyectos de empleo con apoyo para personas con discapacidad dentro de talleres integradores y protegidos

RUMANÍA

- Establecimientos privados

UNIÓN EUROPEA

El marco jurídico de la oferta de empleo protegido varía. En la mayoría de los casos se trata de establecimientos privados, generalmente gestionados por asociaciones de voluntarios o como cooperativas o, más raramente, como auténticas empresas comerciales. (En Irlanda y Portugal todas las estructuras son privadas).

La composición del sector en su conjunto varía desde situaciones en las que los talleres protegidos son gestionados por muchas asociaciones pequeñas y voluntarias, algunas de las cuales sólo gestionan un establecimiento, a una situación en la que predomina una sola entidad (como en el caso de Remploy en el Reino Unido) o incluso constituye la totalidad del sector (como Samhall, una fundación que se convirtió en sociedad anónima en 1992, en Suecia). Los talleres protegidos individuales emplean por término medio entre 30 y 90 PCD

En general, el sector del empleo protegido ha crecido de forma significativa, aunque obviamente el ritmo de crecimiento varía según los países.

1.2 Objetivos y actividades de los centros de trabajo protegidos

Los principales objetivos del empleo protegido son:

ESPAÑA

- Integración social
- Integración profesional
- Oferta de empleo
- Otros

Cumplimiento de las cuotas de empleo:

El cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en España está regulado por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, así como por el Real Decreto 364/2005. Estas normativas establecen que las empresas con más de 50 empleados están obligadas a reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.



En concreto, la cuota de empleo para personas con discapacidad en España es del 2% de la plantilla total de la empresa.

Las empresas que no cumplen con esta cuota pueden enfrentar sanciones económicas proporcionales al número de empleados que deberían haber contratado según la cuota establecida.

El cumplimiento de estas cuotas ha sido un tema debatido en España, ya que algunas empresas no cumplen con estas obligaciones y se ha cuestionado la efectividad de las medidas de control y las sanciones impuestas. Además, se ha debatido sobre la necesidad de promover políticas que no solo se centren en el cumplimiento de la cuota, sino que también fomenten la inclusión real y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mercado laboral.

CROACIA

- Integración social
- Integración profesional
- Rehabilitación
- Provisión de puestos de trabajo
- Otros

Cumplimiento de las cotizaciones laborales:

En Croacia, el marco jurídico relativo al empleo de las personas con discapacidad se rige principalmente por la Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad. El objetivo de la legislación es promover la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Se anima a los empresarios a ofrecer igualdad de oportunidades para el empleo de personas con discapacidad y a crear un entorno de trabajo propicio.

La ley croata obliga a determinadas empresas, sobre todo las que tienen 20 empleados o más, a destinar un porcentaje determinado de su plantilla a personas con discapacidad. El incumplimiento da lugar a multas, y estas multas contribuyen a un fondo gubernamental de apoyo al empleo de personas con discapacidad.

RUMANÍA

- Integración social
 - Integración profesional
 - Oferta de empleo
 - Otros
- 

Cumplimiento de las cuotas de empleo:

Rumanía tiene la tasa de empleo más baja en comparación con otros países de la Unión Europea para personas con limitaciones graves (con una diferencia de más del triple entre Rumanía y los países mejor situados).

Las causas determinantes pueden ser: las restricciones al ejercicio del derecho al trabajo de la Ley nº 53/2003, modificada y complementada (por ejemplo, prohibiendo el empleo de personas tuteladas), el instrumento para animar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad mediante el sistema de cuotas no funciona eficazmente, el presupuesto recaudado por el pago del impuesto no laboral no se utiliza adecuadamente para aumentar el empleo de personas con discapacidad y el sistema de subvenciones para los empresarios no es lo suficientemente atractivo.

Según la Ley nº 448/2006 de protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, reeditada, modificada y complementada, cualquier empleador público o privado con al menos 50 empleados tiene la obligación de emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje de al menos 4. Sin embargo, las estadísticas muestran que los empleadores suelen preferir las otras opciones de la ley, de modo que, aunque se inició como medida activa, el sistema de cuotas no ha dado lugar a un aumento de la tasa de empleo, lo que significa que uno de los retos futuros está relacionado con el aumento y la diversificación de los servicios relacionados con el empleo utilizando el sistema de cuotas de forma activa.

La prestación de servicios de apoyo al empleo adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad es uno de los medios más eficaces para el empleo. En cuanto al empleo asistido, aunque existen experiencias positivas de algunas direcciones generales de asistencia social y protección de la infancia y de organizaciones no gubernamentales en la prestación de estos servicios, no existe ningún programa a nivel nacional.

UNIÓN EUROPEA

Los objetivos principales del empleo protegido se citaron con mayor frecuencia como la integración social y profesional, y la rehabilitación. En muchos países (Dinamarca, Suecia), la creación de puestos de trabajo de una u otra estructura se consideró el objetivo principal (Bélgica incluso se refirió a la "creación de puestos de trabajo"). Otros citaron la producción de bienes y servicios (Noruega, Portugal), mientras que la empresa sueca Samhall también mencionó los resultados financieros, aunque sólo en cuarto lugar en la lista de prioridades. En Luxemburgo, sin embargo, "La producción no se ve en términos de rendimiento. Es la consecuencia de la autorrealización de un trabajador discapacitado más que un objetivo inmediato".

En el extremo opuesto de la escala de objetivos formulados claramente en términos de producción, o incluso de productividad, se encuentran los relacionados con la mejora del bienestar de los trabajadores con discapacidad, por ejemplo, con el restablecimiento de su dignidad. El tratamiento terapéutico como tal sólo fue mencionado por Grecia, y una función puramente ocupacional sólo en relación con los centros españoles de asistencia en el trabajo.

También se mencionaron a menudo algunos objetivos intermedios, por ejemplo, complementar los ingresos de los trabajadores con discapacidad (España); la formación profesional (Noruega, Escocia); y la transición al empleo "ordinario" (Bélgica, Suecia).

1.3 ¿Cuáles son los tipos de actividad que se llevan a cabo en las estructuras de empleo protegido?

ESPAÑA

- Subcontratación de un servicio de carácter industrial (embalaje, montaje, fabricación)
- Fabricación
- Sector servicios
- Agricultura
- Actividades comerciales
- Otros:
 - Artes gráficas y encuadernación
 - Servicios logísticos
 - Textil y confección
 - Call Center
 - Atención al cliente
 - Servicios Administrativos
 - Hostelería y Restauración
 - Reciclaje y Gestión de Residuos

CROACIA

- Subcontratación de un servicio de carácter industrial (embalaje, montaje, fabricación)
- Fabricación
- Sector servicios
- Agricultura
- Actividades comerciales
- Otros:
 - Artes gráficas y encuadernación
 - Servicios logísticos
 - Textil y confección

- Alojamiento y servicio de comidas
- Reciclaje y gestión de residuos
- Cuidados físicos
- Mantenimiento de jardinería
- Servicios de limpieza
- Administración pública

RUMANÍA

- Subcontratación de un servicio de carácter industrial (embalaje, montaje, fabricación)
- Fabricación
- Sector servicios
- Agricultura
- Actividades comerciales
- Otros:
 - Centro de llamadas y atención al cliente
 - Servicios administrativos

UNIÓN EUROPEA

Aunque no existen datos precisos sobre los tipos de actividad ejercidos en las estructuras de empleo protegido, los más mencionados por los países de la UE, por orden decreciente: subcontratación de carácter industrial (envasado, montaje o fabricación), fabricación propiamente dicha, servicios, agricultura y actividades comerciales.

2 LEGISLACIÓN Y SUPERVISIÓN

2.1 ¿Existe en su país legislación específica sobre la organización o el funcionamiento de los centros de trabajo protegidos?

ESPAÑA



CROACIA



RUMANÍA



UNIÓN EUROPEA

El sector protegido se rige por diversos tipos de legislación. Mientras que algunos países (por ejemplo, Grecia, Irlanda, Croacia, Rumanía o Suecia) carecen de legislación específica sobre la organización o el funcionamiento de los lugares de trabajo protegidos, la mayoría de los demás países cuentan con legislación o reglamentos específicos que regulan aspectos del empleo protegido, tanto para proteger a los empleados como para especificar excepciones a la aplicación de la legislación laboral (sobre todo en lo que respecta a un salario mínimo fijo).

Sin embargo, en algunos países el empleo protegido está explícitamente excluido de la legislación laboral estándar (por ejemplo, en Austria, a menos que exista un acuerdo de empresa o una "adjudicación" en la rama de actividad en cuestión); en otros países, se aplica la legislación laboral existente en ausencia de cualquier referencia específica al empleo protegido en la legislación.

Estos talleres pueden ser supervisados directamente por el Ministerio de Trabajo a nivel central (por ejemplo, Noruega, para las "empresas del mercado laboral" (AMB), y Portugal) o a nivel regional o local (España), o por el Ministerio de Asuntos Sociales, o incluso conjuntamente.

Cuando hay dos o más tipos de talleres, se suele distinguir entre los que se dedican principalmente a la producción y los que se centran en el tratamiento. Están supervisados por el ministerio competente (trabajo o sanidad, respectivamente) y están sujetos a normativas diferentes, sobre todo en lo que respecta a la legislación laboral. Los trabajadores con discapacidades menos graves se encuentran mayoritariamente en talleres que hacen hincapié en la producción, mientras que los talleres orientados al tratamiento emplean a una gran proporción de personas con una deficiencia mental.

3 FINANCIACIÓN Y SUBVENCIONES

3.1 Los lugares de trabajo protegidos en:

ESPAÑA

Combinan financiación de varios niveles

CROACIA

Combinan financiación de varios niveles

RUMANÍA

Combinan financiación de varios niveles

UNIÓN EUROPEA

Los países se dividen en dos grandes categorías: aquéllos en los que estos centros reciben financiación del gobierno central, ya sea a través de un departamento ministerial o de una agencia nacional (por ejemplo, Francia, Irlanda o Suecia); y aquéllos en los que la financiación se proporciona a través de los gobiernos nacionales, a nivel regional o local (por ejemplo, Bélgica, Portugal y España), aunque unos pocos combinan financiación de varios niveles (por ejemplo, Dinamarca y Escocia (Reino Unido)).

3.2 ¿La financiación pública está vinculada a un determinado nivel de ingresos?

ESPAÑA



No está directamente relacionado con el nivel de ingresos, sino con otros aspectos como:

- Número de trabajadores con discapacidad contratados.
- Nivel de discapacidad de los empleados
- Cumplimiento de las cuotas establecidas
- Desarrollo de programas de formación y educación
- Resultados y consecución de objetivos
- Participación en programas específicos

CROACIA



No está directamente relacionado con el nivel de ingresos, sino con otros aspectos como:

- Número de trabajadores con discapacidad contratados
- Cumplimiento de las cuotas establecidas
- Desarrollo de programas de formación y educación
- Participación en programas específicos (financiados por la UE o a nivel nacional)
- Donaciones de ciudadanos y empresas

RUMANÍA



No. Existe un sistema de cuotas para incentivar a los empresarios a contratar a personas con discapacidad ofreciéndoles subvenciones, pero no resulta suficientemente atractivo.



Aunque, según la legislación, en el sector público existe la obligación de contratar a personas con discapacidad, incluso de organizar concursos de empleo dedicados a contratarlas, el nivel de empleo es bajo.

El beneficio más importante para los empresarios con más de 50 empleados que contratan a personas con discapacidad, es que ya no pagan el fondo de discapacidad al Estado, y con el dinero respectivo pueden pagar el salario de un discapacitado que además realiza alguna actividad.

Los empresarios que contraten a titulados con discapacidad por tiempo indefinido, percibirán una cantidad mensual del salario mínimo bruto por economía en vigor durante los 18 meses siguientes.

Algunas de las medidas más eficaces para aumentar el empleo de las personas con discapacidad son los servicios de empleo con apoyo adaptados a sus necesidades.

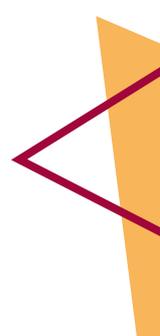
Sin embargo, el número de desempleados titulares de un certificado de discapacidad inscritos en las agencias públicas de empleo locales es muy bajo.

El número de personas con discapacidad que se benefician de las medidas de activación del mercado laboral para la población general es muy bajo, y el objetivo de empleo para las personas con discapacidad también es bajo y está disminuyendo.

Las agencias de empleo de los condados no garantizan una accesibilidad física adecuada, ni la accesibilidad de la información y las comunicaciones.

Es necesario mejorar la calidad de los servicios públicos de empleo, así como aumentar y diversificar los proveedores privados de este tipo de servicios.

Los servicios de empleo prestados son deficientes en cuanto a su contenido, y su integración con otros servicios sociales públicos es limitada.



4 LAS PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

ESPAÑA

En el año 2022 había 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,3% de la población total en edad laboral, y un aumento del 0,6% (12.500 personas) respecto a 2021. De la citada población, 685.300 eran activos, un 2,6% más que en 2021. Los activos sin discapacidad aumentaron un 0,7%. Dentro de la población activa con discapacidad se observó mayor porcentaje de hombres, más peso del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en los activos sin discapacidad.

Las tasas de empleo protegido en España se reparten entre el 60,7% de los hombres y el 39,3% de las mujeres.

Por edad, la mayoría de las personas con discapacidad que trabajan en un centro especial de empleo tienen más de 45 años (56,8%).

CROACIA

Según el Registro de Personas con Discapacidad Empleadas (4 de septiembre de 2023, Instituto Croata de Salud Pública), en la República de Croacia hay inscritas 21.616 personas. Entre ellos, 16.944 personas con discapacidad (52,5% hombres y 47,5% mujeres) cumplen los criterios establecidos en el Reglamento sobre el contenido y el método de mantenimiento del Registro de Personas con Discapacidad Empleadas (NN 75/18). Empleadores pueden contabilizar a estas personas para cumplir su cuota de empleo o utilizar los beneficios por emplear a personas con discapacidad.

El porcentaje de personas con discapacidad empleadas se calcula anualmente, pero no representa la información estadística completa. Por ejemplo, en 2022, un total de 131.938 personas estaban empleadas según los registros del Servicio Croata de Empleo, incluidas 3.065 personas con discapacidad. En comparación con el año anterior, en el que estaban empleadas 2.740 personas con discapacidad, esto representa un aumento del 11,9%. Del total de personas con discapacidad empleadas, 1.587 son hombres (51,8%) y 1.478 son mujeres con discapacidad. En cuanto a la industria de empleo, el mayor número de personas con discapacidad en 2022 estaban empleadas en la industria manufacturera (15,2%), seguida de Hostelería (12,4%) y Administración Pública (12%).

Lamentablemente, carecemos de información específica sobre las personas jurídicas de Croacia que emplean a personas con discapacidad.

RUMANÍA

A 31 de diciembre de 2022, el número total de personas con discapacidad comunicadas por las Direcciones Generales de Asistencia Social y Protección de la Infancia de los Condados (GDSACP), y respectivamente las locales de los distritos de Bucarest, era de 857.638 personas. De ellas, el 98,03% (840.727 personas) están al cuidado de familias y/o viven de forma independiente y el 1,97% (16.911 personas) se encuentran en instituciones públicas residenciales de asistencia social para adultos con discapacidad coordinadas por la Autoridad Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Infancia y las Adopciones.

A 31 de diciembre de 2022, la tasa de personas con discapacidad en la población rumana era del 3,87%, diferenciada por regiones, siendo las regiones de Oltenia Suroeste, Muntenia Sur y Noroeste las que registran las tasas más elevadas.

En condados/municipios, el mayor número de personas con discapacidad se registra en el municipio de Bucarest (73.313 personas), seguido del condado de Prahova (37.732 personas), y el menor número se registra en el condado de Covasna (6.363 personas).

Las mujeres representan el 53,25% del total de personas con discapacidad. El número de personas mayores de 50 años representa el 72,72 por ciento del total de adultos con discapacidad. De la centralización de los datos por grupos de edad, resulta que el 53,04 por ciento son personas de 18 a 64 años (415.995 personas) y el 46,96 por ciento son mayores de 65 años (368.369 personas), en el total de adultos con discapacidad.

En cuanto al grupo de edad de 18 a 64 años, la proporción de personas con discapacidad es la siguiente: 5 entre 18 y 19 años, el 0,98%; entre 20 y 24 años, el 2,11%; entre 25 y 29 años 2,44%; 30-34 años 4,24%; 35-39 años 4,14%; 40-44 años 5,35 por ciento; 45-49 años 5,80 por ciento; 50-54 años 7,25 por ciento; 55-59 años 6,29%; 60-64 años 10,01%.

El número de personas con discapacidades graves representa el 40,09% del total, las personas con discapacidades acentuadas el 48,21% y las personas con discapacidades medias y leves el 11,70%.

A 31 de diciembre de 2022, el número de instituciones públicas de asistencia social para adultos con discapacidad era de 508, de las cuales 453 eran residenciales y 55 no residenciales. De las 453 instituciones públicas residenciales de asistencia social para adultos con discapacidad, 85 son centros con más de 50 beneficiarios.

UNIÓN EUROPEA

La mayor diferencia entre los países de la UE radicaba en el número real de personas con discapacidad empleadas en el sector protegido y en su tamaño relativo (27 000 en Suecia de una población económicamente activa de unos 4 millones).

La mayoría de los trabajadores del sector protegido son personas con discapacidad; el porcentaje de trabajadores sin discapacidad (en su mayoría empleados en alguna función de supervisión) suele oscilar entre el 5% y el 25%. Sin embargo, en Polonia la situación es inusual, con sólo 122 000 trabajadores con discapacidad en una plantilla total protegida de unos 200 000; esta situación anómala se debe a que cualquier empresa con una plantilla de al menos el 40% de PCD (o incluso el 30% si son PCD visual) puede optar al estatuto de empleo protegido.

La proporción de hombres en empleos protegidos es sistemáticamente superior a la de mujeres, constituyendo una media del 60% al 70% del total (incluso el 80% en Suiza). Existen pocas estadísticas sobre la distribución por edades de los trabajadores con discapacidad.

La población de los talleres protegidos tiende a ser mayor en los países con más experiencia y en mayor número.

5 NATURALEZA DE LAS DISCAPACIDADES

Rara vez se estudia la naturaleza de la discapacidad de los trabajadores en empleos protegidos. Las pocas cifras disponibles revelan marcadas diferencias. En Suecia, por ejemplo, sólo el 33% son PCD mental o psíquica, y el 26% en Noruega; sólo el 16% son PCD mental en el Reino Unido. El porcentaje de personas con una deficiencia física ronda el 50% en Suecia, pero sólo el 7% en los centros de Francia.

ESPAÑA

- Física y orgánica, sensorial y psíquica (intelectual y mental)
- En un 50% los trabajadores de los centros especiales de empleo son personas con discapacidad intelectual y/o mental por sus dificultades de acceder al mercado laboral ordinario

CROACIA

- Discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración

RUMANÍA

- Físico, visual, auditivo, sordoceguera, somático, mental, psíquico
- Discapacidades graves 40,09 %, discapacidades acentuadas 48,21% discapacidades medias y leves 11,7%.

6 TIPOS DE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UN ENTORNO PROTEGIDO

ESPAÑA

Centros Especiales de Empleo Los CEE y los Enclaves Laborales son dos modelos diferentes de integración laboral para personas con discapacidad en España. A continuación, se describen brevemente ambos conceptos:

Centros especiales de empleo:

Definición: Los CEE son empresas cuyo fin principal es la integración laboral de personas con discapacidad. Están regulados por la Ley General de Discapacidad y la normativa específica de cada comunidad autónoma en España.

Proporción de trabajadores con discapacidad: Según la legislación española, al menos el 70% de la plantilla de un CEE debe estar compuesta por personas con discapacidad.

Actividades y sectores: Los CEE pueden operar en diversos sectores, como los servicios, la industria y la agricultura, entre otros. Ofrecen empleo adaptado a las capacidades de las personas con discapacidad.

Adaptación del puesto de trabajo: Los puestos de trabajo de los CEE se adaptan en función de las capacidades individuales de los trabajadores con discapacidad.

Enclaves laborales:

Definición: Los Enclaves Laborales son una modalidad de integración laboral que consiste en la colaboración entre un Centro Especial de Empleo y una empresa ordinaria. En este modelo, los trabajadores con discapacidad contratados por el CEE realizan su trabajo en las instalaciones de la empresa colaboradora.

Participación de las Empresas Ordinarias: En los Enclaves Laborales, la empresa ordinaria participa en la integración laboral facilitando un entorno de trabajo inclusivo para los trabajadores con discapacidad del CEE.

Adaptación del puesto de trabajo: Al igual que en los CEE, en los Enclaves Laborales los puestos de trabajo se adaptan en función de las necesidades y capacidades individuales de los trabajadores con discapacidad.



Ambos modelos pretenden facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, proporcionándoles un empleo adaptado a sus características. La elección entre un CEE y un Enclave Laboral puede depender de varios factores, como las necesidades específicas de la persona con discapacidad, las características del puesto de trabajo y la colaboración con empresas ordinarias. Estos modelos forman parte de las políticas de integración laboral en España y buscan promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

CROACIA

En Croacia, la situación laboral de las personas con discapacidad en un entorno protegido puede ser de varias categorías. Las oportunidades nacionales para el empleo de las personas con discapacidad incluyen disposiciones para el empleo protegido. Sin embargo, nos gustaría señalar que en Croacia no existe un marco jurídico específico para el empleo protegido. Las oportunidades mencionadas pueden caracterizarse como empleo protegido, financiado por instituciones públicas.

Estos son los tipos de situación laboral de los trabajadores con discapacidad en Croacia:

1. Talleres protegidos e integradores (Zaštitne i integrativne radionice): son lugares de trabajo designados que ofrecen empleo a personas con discapacidad. El entorno de trabajo se adapta a las necesidades y capacidades de los empleados, ofreciendo un entorno de apoyo. También existe una forma de unidad de trabajo para emplear a personas con discapacidad que el empresario establece mediante un acto especial como unidad contable independiente. La unidad de trabajo se convertirá en taller protegido e integrador si cumple las condiciones para ello. Un taller protegido es una institución o una empresa que ofrece puestos de trabajo protegidos a personas con discapacidad para las que el centro de Rehabilitación Profesional ha determinado, mediante una evaluación y un dictamen (en lo sucesivo, evaluación y dictamen del centro), que sólo son empleables en puestos de trabajo protegidos. Debido a su discapacidad, pueden alcanzar entre el 30% y el 70% del rendimiento laboral previsto. Un taller de protección debe tener al menos 5 empleados, y del número total de empleados, al menos el 51% deben ser personas con discapacidad empleadas en lugares de trabajo protegidos.

Sobre la base de una derivación del centro de readaptación profesional, un taller protegido puede aceptar rehabilitados para formación práctica. El número de empleados del taller protegido que no sean personas con discapacidad empleadas en lugares de trabajo protegidos, junto con el número de rehabilitados en formación práctica, no debe superar el número de personas con discapacidad empleadas en lugares de trabajo protegidos.



2. **Empleo con apoyo** (Mjere aktivne politike zapošljavanja): este modelo consiste en prestar asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para que encuentren y mantengan un empleo en el mercado laboral ordinario. El apoyo se adapta a las necesidades de la persona y puede incluir orientación laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo y otras ayudas.

3. **Empleo en empresas sociales** (Zapošljavanje u socijalnim poduzećima): algunas empresas sociales de Croacia se centran en la contratación de personas con discapacidad. Estas empresas pueden operar en diversos sectores y su objetivo principal es ofrecer oportunidades de empleo y promover la inclusión social.

4. **Mercado laboral abierto** (Otvoreno tržište rada): algunas personas con discapacidad pueden ser contratadas en el mercado laboral ordinario con adaptaciones y apoyo, con el objetivo de lograr la plena inclusión. Los empleadores del sector público están obligados a dar preferencia durante el empleo si una persona obtiene unos resultados igual de buenos que el candidato con la puntuación más alta.

El tipo concreto de situación laboral dependerá de las capacidades de la persona, sus preferencias y las oportunidades disponibles. El marco jurídico croata, incluida la Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad, proporciona directrices y reglamentos para garantizar la igualdad de oportunidades y un trato justo a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

RUMANÍA

Desde 2010, Rumanía desarrolla políticas para aumentar la accesibilidad, la igualdad de participación, la educación y la formación profesional, la protección social, la salud y la tasa de empleo de las personas con discapacidad, con el fin de construir una "Europa sin barreras para todos". Según la Constitución rumana, el derecho al trabajo no puede restringirse, y "las personas con discapacidad gozan de una protección especial".

La autoridad estatal responsable del asesoramiento profesional, la orientación, la integración y el empleo está representada por la Agencia Nacional de Empleo y la Autoridad Nacional para las Personas con Discapacidad (NAPD).

Hasta 2002, nunca se analizó la tasa de empleo de las PCD. Además, el empleo nunca fue, en el pasado, objetivo de una política activa y coherente destinada a abordar las necesidades sociales especiales de dichas personas.



El registro electrónico rumano sobre discapacidad, fundado en 2011 y administrado por MLFSPEP, tiene como objetivo una estimación precisa del grado de integración profesional en este ámbito. Los datos relativos a la educación inclusiva se recopilan más fácilmente, principalmente de las escuelas integradoras. Faltan algunos elementos que impiden una estimación precisa del grado de integración profesional de las personas con discapacidad en Rumanía. El seguimiento del empleo no dura lo suficiente como para eliminar todos los riesgos de abandono por parte de las PCD

El porcentaje de empleo de las personas discapacitadas con discapacidad en Rumanía sigue siendo relativamente bajo: 12,26% (en 2019) hasta 14% (en 2020), en comparación con la inclusión en el mercado laboral en los países europeos desarrollados Noruega 61,7%; Suiza 62,0%; Austria 41,9%; Alemania 46,1%; Reino Unido 38,9%), o Norte estado unidenses (Canadá 56,3%; EE.UU. 38,1%).

La normativa legal y las políticas administrativas tienen una enorme repercusión en la vida de las personas con discapacidad. Según las políticas vigentes en materia de empleo de las PCD, toda persona que desee integrarse o reintegrarse en el mercado laboral tiene acceso gratuito a evaluación y asesoramiento profesionales, independientemente de su edad y del tipo o grado de su discapacidad.

Además, pueden recibir asesoramiento profesional si están formados y tienen la edad correspondiente, si están desempleados y sin experiencia profesional, o incluso si están empleados, pero desean una reconversión profesional.

La formación profesional de las PCD se organiza mediante programas de iniciación, cualificación, recualificación, perfeccionamiento y especialización.

El empleo de las PCD se realiza en el mercado laboral abierto, a domicilio, o en unidades protegidas autorizadas (empleo protegido), que emplean a personas con discapacidades (más graves), o como etapa intermedia en el mercado laboral abierto.

Se trata de entidades organizadas como/representadas por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas; también pueden ser secciones, talleres u otras estructuras dentro de operadores económicos o instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, o pueden estar organizadas por una persona discapacitada individual autorizada, que puede dirigir una empresa independiente, tal y como estipula la legislación. La tasa de personal discapacitado debe ser de al menos el 30% de la plantilla. El número de unidades protegidas autorizadas en Rumanía aumentó de 400 (en 2010) a 722 unidades registradas en 2019. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y los informes europeos, más de 3.000 organizaciones no gubernamentales las organizaciones realizan actividades económicas constantes, bajo diversas formas (talleres protegidos, unidades protegidas autorizadas, empresas sociales, etc.)



UNIÓN EUROPEA

A escala europea existen tres grandes tipos de estatuto laboral para los trabajadores con discapacidad en un entorno protegido.

- El primero es el tipo en el que todos los trabajadores del sector se consideran clientes o becarios, es decir, no tienen una relación laboral real con su empleador. Alemania, Grecia e Irlanda son ejemplos de esta categoría. En este caso, los trabajadores con discapacidad nunca son considerados empleados, aunque reciban una remuneración económica por el trabajo que realizan.
- La segunda categoría, que se aplica en la mayoría de los países europeos, contiene varios tipos de estatuto laboral. Varían según la naturaleza de la estructura del empleo protegido, el grado de discapacidad y si el empresario es parte de un convenio colectivo. El resultado es que algunos trabajadores son considerados estudiantes, becarios o clientes, mientras que otros disfrutan de la condición de empleados y de todos los derechos asociados.
- Por último, en la tercera categoría, los trabajadores del sector del empleo protegido se consideran básicamente asalariados. Entre los países de esta categoría destacan Bélgica, Suecia y el Reino Unido. En estos casos, los empleados firman un contrato idéntico a los utilizados fuera del entorno del empleo protegido.

7. EN CUANTO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, ¿PUEDEN LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES PROTEGIDOS AFILIARSE A SINDICATOS?

ESPAÑA

Sí, los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo en España tienen derecho a afiliarse a sindicatos. La afiliación sindical es un derecho fundamental reconocido por la legislación laboral española, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los empleados en los CEE.

Los sindicatos desempeñan un papel importante en la representación de los trabajadores, la negociación colectiva y la defensa de sus derechos e intereses laborales. Los trabajadores de los CEE tienen derecho a participar en actividades sindicales, como la afiliación, la participación en asambleas sindicales y la elección de representantes sindicales.

Es importante señalar que la afiliación a un sindicato es voluntaria y que los trabajadores son libres de elegir si se afilian o no a un sindicato. Los sindicatos pueden ofrecer apoyo y asesoramiento a los trabajadores en diversas cuestiones laborales, como las condiciones de trabajo, los salarios y la negociación colectiva.

En resumen, los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo en España tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en actividades sindicales para proteger y promover sus derechos laborales.

CROACIA

No, en Croacia no hay sindicatos de personas con discapacidad ni de empleados de los talleres de empleo protegido.

RUMANÍA

Sí, los trabajadores tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en actividades sindicales para proteger y promover sus derechos laborales.

UNIÓN EUROPEA

En lo que respecta a la libertad de asociación, en algunos países –especialmente en aquellos en los que los trabajadores con discapacidad no tienen estatus de empleados – la sindicación del lugar de trabajo protegido está descartada. Cuando coexisten dos tipos de empleo protegido, como en Francia, los trabajadores de los talleres protegidos pueden afiliarse a sindicatos, pero no se les concede ese derecho en los centros de asistencia en el trabajo. En la gran mayoría de los países, la libertad de asociación en estos establecimientos existe en principio, pero no adopta ninguna forma tangible. Así pues, existe un desfase entre el derecho teórico de sindicación y un índice de afiliación (a menudo muy) bajo, que puede explicarse por un cierto desinterés mostrado por las grandes federaciones sindicales hacia el personal protegido en general, por una parte, y las dificultades de operar junto a las asociaciones voluntarias, por otra. Por último, en los pocos casos en los que el estatuto de asalariado está ampliamente reconocido para los trabajadores con discapacidad en un entorno protegido, se puede observar que los sindicatos desempeñan un papel central: esto se puede observar en Valonia (Bélgica francófona) con tasas de afiliación del 30 al 40% y donde el 62% de los talleres de producción protegidos (entreprises de travail adapté) tienen un representante sindical; y en Suecia, donde casi el 100% están afiliados a sindicatos.

En casi la mitad de los países no se aplica ningún convenio colectivo al empleo. Sin embargo, en el Reino Unido, por el contrario, Remploi tiene su propio convenio colectivo nacional, y en Bélgica casi todos los convenios colectivos reconocidos por el Consejo Nacional del Trabajo se aplican ahora a los talleres protegidos.

Del mismo modo, en lo que respecta a la representación electiva y la participación de los trabajadores con discapacidad en la toma de decisiones dentro de las estructuras de empleo protegido, las situaciones varían mucho, desde el caso "ordinario" cercano al empleo no protegido (por ejemplo, Bélgica, Noruega, Suecia y el Reino Unido, donde hay elecciones de delegados sindicales), hasta una ausencia total de representación o participación en la toma de decisiones (por ejemplo, Luxemburgo y Suiza).

8 NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

ESPAÑA

Dependerá de la categoría profesional para la que se contrate al trabajador.

Salario base:

Grupoll. Personal cualificado entre 1.800 y 1.400 euros

Grupolll. Personal técnico entre 1.270 y 964 euros

Grupo IV. Operarios 830 euros

CROACIA

Carecemos de información específica sobre los ingresos exactos de los trabajadores con discapacidad en Croacia. Los ingresos de los trabajadores con discapacidad en talleres protegidos o en cualquier otro tipo de empleo pueden variar en función de varios factores, como el tipo de trabajo, el empleador y la normativa aplicable.

En Croacia, la Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad aborda cuestiones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, incluida la normativa salarial. Además, Croacia es uno de los países con un salario mínimo obligatorio al que deben atenerse las empresas. Los salarios mínimos se ajustan una vez al año mediante reglamentos gubernamentales, y estos ajustes suelen anunciarse antes de que entren en vigor.

El salario mínimo para el año 2023 ascendía a 700,00 euros brutos, mientras que, en 2024, por decisión del Gobierno de la República de Croacia, el salario mínimo se incrementará hasta un importe bruto de 840,00 euros. El salario bruto medio en noviembre de 2023 a nivel nacional en Croacia era de 1.680 euros.

RUMANÍA

Subsidio para personas con discapacidad (indemnizație pentru persoanele cu handicap)
Independientemente de sus ingresos, las personas con discapacidad reciben una asignación mensual y un presupuesto personal complementario mensual.

La asignación mensual es:

RON419 para un adulto con una discapacidad grave;

RON317 para un adulto con discapacidad profunda.

El presupuesto personal complementario mensual es de:
179 RON para un adulto con una discapacidad grave;
132RON para un adulto con una discapacidad profunda;
72 RON para un adulto con una discapacidad media.

La familia o el representante legal de un niño con una discapacidad grave, profunda o media también recibe un presupuesto personal complementario durante todo el tiempo que cuide, atienda y mantenga al niño, igual a:

359 RON por un niño con una discapacidad grave;
210 RON por un niño con una discapacidad profunda;
72RON por un niño con una discapacidad media.

UNIÓN EUROPEA

En más de dos tercios de los países estudiados existía un salario o ingreso mínimo para los trabajadores con discapacidad en empleos protegidos; las excepciones eran Grecia, India e Irlanda.

Sin embargo, la existencia de un mínimo de ingresos no influye ni en el nivel medio ni en la composición del salario mínimo de estos trabajadores. En algunos casos, la paga es la única fuente de ingresos, en otros complementa una pensión de invalidez. Es preciso examinar más detenidamente las distintas formas de ingresos de las personas con un empleo protegido.

En un grupo de países, los ingresos del trabajo se consideran por separado de otras formas de ingresos y se fijan a grandes rasgos en función de criterios estándar: experiencia, cualificaciones, productividad, convenios colectivos o premios. En algunos casos, estos pagos constituyen los únicos ingresos del trabajador discapacitado.

Entre los países de esta categoría se encuentran Bélgica, Noruega, Polonia, Suecia, el Reino Unido, por las estructuras que ofrecen una transición hacia el empleo abierto; y España, a pesar de sus marcadas disparidades en los niveles salariales.

En Francia, el salario base en un taller protegido es al menos el 35% del salario mínimo interprofesional (SMIC), y un complemento pagado por el Gobierno eleva el total al 90% del SMIC como mínimo. Cualquiera que sea el salario pagado por la empresa, las retribuciones totales de un trabajador no pueden superar el 130% del SMIC, lo que limita las posibilidades de promoción, al menos en términos de ingresos. Los ingresos de una persona que trabaja en un centro de asistencia en el trabajo se componen de una parte vinculada a la productividad (al menos el 15 % del SMIC) y de un complemento de ingresos abonado por el Gobierno (al menos el 55 % del SMIC). Los adultos con discapacidad pueden beneficiarse de una prestación complementaria no vinculada a su empleo; la renta total resultante oscila entonces entre el 70% y el 110% del SMIC.



Del mismo modo, en Alemania, al salario base establecido por la oficina de trabajo se le añade un componente evaluado en función del volumen y la calidad del trabajo del individuo. En la República Checa, los trabajadores cuyo trabajo no justifica el pago del salario mínimo perciben un complemento calculado en función del nivel de derecho a pensión (que puede ascender al 75 % del salario mínimo cuando la pensión se abona íntegramente, o al 50 % cuando se abona parcialmente). En Dinamarca, el salario se fija en función de la pensión de invalidez que percibe cada trabajador.

En Irlanda, los trabajadores de los talleres protegidos perciben una pensión y un complemento a cargo del empresario que no puede superar el 50% de la pensión.

En Suiza, se espera que el salario (normalmente complementado con una pensión de invalidez) refleje las capacidades "residuales" que pueda tener la persona discapacitada (es decir, cuanto mayor sea la discapacidad, menor será el salario). Del mismo modo, en Grecia, aunque puede tenerse en cuenta la 356 Revista Internacional del Trabajo productividad, los ingresos se evalúan en gran medida en función del grado de discapacidad.

Luxemburgo es una excepción a este respecto, ya que los ingresos se conceden independientemente del trabajo realizado; las personas oficialmente registradas como PCD perciben unos ingresos mínimos garantizados independientemente de que trabajen o no. En todos los casos considerados, los salarios se abonan en efectivo o en las cuentas bancarias de los trabajadores.

Con frecuencia, los trabajadores se benefician de una serie de subsidios además de su salario. Entre ellas se incluye el transporte subvencionado en casi el 75% de los casos, aunque en diversas formas: reembolso parcial o total, transporte gratuito para PCD, recogida servicios. Del mismo modo, casi la mitad recibe un subsidio para comidas. En algunos casos se proporciona ropa de trabajo (por ejemplo, en Francia e Irlanda), aunque a menudo esta norma se aplica a todos los trabajadores (por ejemplo, en Bélgica y el Reino Unido). En algunos casos, los trabajadores se alojan en los propios locales (en Francia, esto ocurre raramente en los talleres protegidos, pero es más frecuente en los centros de asistencia en el trabajo, a pesar de que el alojamiento siempre se financia con una fuente independiente; en Bélgica, a veces se proporciona alojamiento junto a los establecimientos de empleo protegido. En algunos casos se organizan actividades de ocio, como en Grecia o en los centros de asistencia en el trabajo franceses.



9 CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPLEOS PROTEGIDOS (HORAS DE TRABAJO/SEMANA, VACACIONES PAGADAS, VACACIONES PAGADAS CONCEDIDAS).

ESPAÑA

En materia de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, permisos y licencias, es de aplicación el **Estatuto de los Trabajadores** (sección quinta del capítulo segundo del Título I), con las siguientes peculiaridades

1. Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar accidentes y otros daños extraordinarios.
2. El trabajador discapacitado podrá ausentarse del trabajo, siempre que lo comunique previamente y lo justifique, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcional médico-funcional y para participar en actividades de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que dichas ausencias no remuneración, siempre que dichas ausencias no excedan de diez días en un período de seis meses. semestral.

CROACIA

Las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad en Croacia pueden variar en función del empleador concreto, el tipo de taller protegido y la normativa aplicable. Se anima a los empresarios a ofrecer igualdad de oportunidades para el empleo de personas con discapacidad y a crear un entorno de trabajo propicio. A continuación, se ofrece una visión general de las condiciones de empleo típicas de los trabajadores con discapacidad, teniendo en cuenta que estos detalles pueden estar sujetos a cambios y pueden diferir de una organización a otra:

Horas de trabajo/semana: las horas de trabajo semanales estándar para los empleados en Croacia suelen ser 40 horas, repartidas en cinco días laborables. Sin embargo, las horas de trabajo específicas para los trabajadores con discapacidad pueden ajustarse en función de la naturaleza del trabajo y de las necesidades de los trabajadores. Algunos empresarios pueden ofrecer oportunidades a tiempo parcial u horarios de trabajo flexibles.



Permisos retribuidos: La legislación nacional de Croacia prevé permisos por enfermedad y vacaciones anuales para todos los empleados, incluidos los trabajadores con discapacidad. Las políticas específicas en materia de permisos retribuidos pueden depender de la empresa y de los contratos de trabajo o convenios colectivos pertinentes. Según la ley, el número mínimo de días de vacaciones es de 20 días laborables. Sin embargo, los trabajadores con discapacidad tienen derecho a un mínimo de 25 días laborables si trabajan 5 días a la semana o de 30 días si trabajan 6 días a la semana como parte de sus vacaciones anuales.

Vacaciones pagadas concedidas: todos los empleados tienen derecho a días festivos y fines de semana pagados en Croacia cada año.

RUMANÍA

Según la cualificación y el grado de discapacidad, cualquier persona tiene derecho a trabajar. Para aumentar el número de personas con discapacidad empleadas, sus derechos están regulados por la Ley 448 de 2006.

A) Condiciones de empleo de las personas con discapacidad

Si sufren una discapacidad, el empresario debe proporcionarles todas las condiciones necesarias para que puedan desempeñar su trabajo. Además, como cualquier otro compañero de trabajo, tienen derecho a ser promocionados.

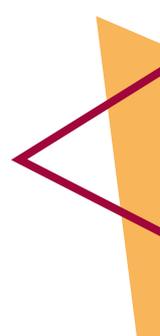
Para ser colocados en un puesto de trabajo de acuerdo con su formación profesional y su capacidad laboral, deben presentar el certificado de colocación en el grado de discapacidad. Este acto lo expiden las comisiones de evaluación a nivel de condado o a nivel del municipio de Bucarest.

Según la Ordenanza de Emergencia 60/2017, cualquier empresario con más de 50 empleados debe contratar a personas con discapacidad en un porcentaje del 4% del total de empleados.

Además, si se trata de una persona discapacitada se beneficia de un periodo de prueba remunerado de al menos 45 días. El empresario debe proporcionarle formación durante este periodo de prueba y ofrecerle las mismas prestaciones que tenía en el contrato individual de trabajo.

B) Derecho a la formación profesional

Antes de buscar trabajo, deben saber que tienen acceso gratuito a asesoramiento y orientación profesional. Así, podrán integrarse más fácilmente en un nuevo empleo o incluso realizar una reconversión profesional si desean cambiar de campo de actividad.





Pueden beneficiarse de programas de formación profesional si tienen la edad adecuada para la inserción laboral (más de 16 años). Incluso cuando tienen trabajo, pero quieren hacer una reconversión profesional, pueden beneficiarse de formación profesional gratuita.

C) Salario, prestaciones y período de vacaciones

Si sufre una discapacidad, se beneficiará de al menos 3 días de permiso retribuido que le proporcionará su empresa. Así, aparte de los 21 días mínimos de permiso retribuido que debe recibir por ley, recibirá al menos 3 días más. Los jóvenes y las personas que trabajan en condiciones duras o nocivas también se beneficiarán de estos días adicionales.

En cuanto al salario, el empresario está obligado a ofrecer el mismo salario que daría a cualquier otro empleado en puesto similar. Además, seguirá percibiendo el subsidio mensual de invalidez después de firmar el contrato de trabajo. El subsidio de asistencia tampoco se revoca al aceptar el empleo.

Si padece una discapacidad grave, puede beneficiarse de un horario de trabajo reducido de 8 horas. Para tener ese horario de trabajo debes presentar un documento que acredite que un comité de evaluación te ha recomendado un horario de trabajo más corto.

UNIÓN EUROPEA

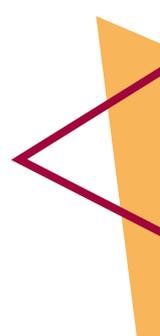
La menor diferencia entre países se refiere a la jornada laboral. En general, la jornada laboral oscila entre 35 y 40 horas semanales, salvo en Grecia (30 horas).

La gran mayoría de los países informaron de que no existen medidas específicas para las trabajadoras. No parece haber casos de trabajo infantil (menores de 15 años) en las estructuras de empleo protegido en los países examinados.

Surgen algunas disparidades en lo que respecta al trabajo nocturno. Es ilegal en casi la mitad de los países de la muestra. En Bélgica se considera excepcional o muy poco frecuente, mientras que en Francia es marginal y requiere un permiso especial de las autoridades de inspección laboral y de los comités de seguridad, salud y condiciones de trabajo. En España está prohibido, salvo dispensa especial, debido a la insuficiencia del transporte público. Está permitido en la República Checa y Polonia, sujeto a permiso médico, al igual que en la India, donde también se paga una prima.

El sistema de permisos retribuidos para las personas con empleo protegido no difiere del sistema habitual en la mayoría de los países estudiados.

En Luxemburgo, Polonia y en algunos establecimientos belgas se conceden días adicionales de baja a los trabajadores con discapacidad. En la República Checa, Suecia y el Reino Unido, el número de días concedidos de baja por enfermedad es superior al del empleo "ordinario".



10 ¿LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES EN EL EMPLEO PROTEGIDO SON DIFERENTES DE LAS DE LOS DEMÁS SECTORES?

ESPAÑA

En el caso de los Centros Especiales de Empleo en España, las cotizaciones a la Seguridad Social pueden tener algunas características específicas en comparación con otros sectores. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la normativa puede cambiar y que las particularidades pueden depender de diversos factores, como la normativa autonómica y las circunstancias concretas de cada caso.

Algunos aspectos que podrían ser relevantes en relación con las cotizaciones a la seguridad social en los CEE son:

Bonificaciones y reducciones: En algunos casos, los CEE pueden beneficiarse de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Estos incentivos fiscales pretenden fomentar la contratación de personas con discapacidad y la colaboración entre los CEE y las empresas ordinarias.

Flexibilidad en las cotizaciones: Pueden existir ciertas flexibilidades o adaptaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para reflejar las condiciones especiales de empleo en los CEE.

Colaboración con empresas ordinarias: Si un CEE establece un enclave laboral en colaboración con una empresa ordinaria, las cotizaciones a la Seguridad Social pueden gestionarse conjuntamente o adaptarse a las necesidades de esa colaboración específica.

Regulación autonómica: Algunas cuestiones relacionadas con las cotizaciones a la Seguridad Social pueden estar reguladas a nivel autonómico, ya que en España existen competencias descentralizadas en materia laboral. Por lo tanto, es importante tener en cuenta la normativa específica de la comunidad autónoma en la que opera el CEE.

CROACIA

Las prestaciones de la seguridad social para los trabajadores con discapacidad suelen estar sujetas a las mismas normas y principios que las de otros sectores.

RUMANÍA

A diferencia de un trabajador por cuenta ajena que no padezca ninguna discapacidad, estará exento de pagar el impuesto sobre la nómina. Las condiciones de jubilación son diferentes de las de las personas sin discapacidad. Así, si padecen una discapacidad grave y han completado un tercio de su periodo de cotización antes de ser contratados, se benefician de la reducción de la edad de jubilación en 15 años.

UNIÓN EUROPEA

En casi la mitad de los países europeos estudiados, las prestaciones de la seguridad social aplicables en el empleo protegido son idénticas a las del resto del mundo (República Checa, Francia (para los talleres protegidos), Alemania, Noruega, Polonia, Portugal, España (para los talleres protegidos), Suecia y Reino Unido).

En Grecia, aunque en el empleo protegido se aplican las mismas prestaciones de la seguridad social que en otras formas de empleo, los trabajadores con discapacidad tienen derecho a una pensión antes.

En varios países las prestaciones que se abonan en el empleo protegido son comparables a las que se abonan en el empleo "ordinario", a excepción de las prestaciones por desempleo. En el caso de los trabajadores con discapacidad, se calcula según normas específicas en Bélgica; no se concede en Dinamarca, en los centros de asistencia en el trabajo en Francia y en España, ni en Suiza.

En Irlanda y Luxemburgo, los trabajadores por cuenta ajena con un empleo protegido perciben una pensión de invalidez que les da derecho a otras prestaciones de la seguridad social, vinculadas por tanto a su discapacidad y no a su actividad profesional.

11 MODELO DE EMPLEO PROTEGIDO

ESPAÑA

En España el modelo que se ha desarrollado en la mayoría de los centros especiales de empleo es un modelo asalariado, muy similar al que se desarrolla en la empresa ordinaria, pero con unas condiciones laborales específicas establecidas en el convenio. Por parte de los empresarios, su visión está mucho más centrada en el rendimiento y el beneficio que en las necesidades del colectivo.

Probablemente los centros especiales de empleo destinados a la contratación de personas con discapacidad psíquica, si presentan un modelo más terapéutico y adaptado a las características de las personas con discapacidad.

CROACIA

Croacia emplea un modelo mixto (dual) para el empleo de trabajadores con discapacidad, que combina elementos tanto de protección como de empleo asalariado. En este modelo, las personas con discapacidad se benefician de un entorno de apoyo diseñado para adaptarse a sus necesidades específicas, al tiempo que reciben un salario por su trabajo. Este enfoque dual pretende lograr un equilibrio entre la protección y la inclusión social de los trabajadores con discapacidad.

El modelo mixto permite realizar ajustes a medida en el lugar de trabajo, garantizando que las condiciones y tareas laborales se adapten a las capacidades de las personas con discapacidad. Aunque se hace hincapié en proporcionar un entorno protector y de apoyo, los trabajadores con discapacidad son considerados empleados y reciben salarios de acuerdo con la legislación laboral.

Este planteamiento se ajusta a iniciativas más amplias que promueven la inclusión social y profesional de las personas con discapacidad. Reconoce el valor del trabajo como medio de empoderamiento e integración social, reconociendo los derechos de los trabajadores con discapacidad a una compensación justa por sus contribuciones. El modelo mixto refleja el compromiso de Croacia de fomentar lugares de trabajo inclusivos que permitan a las personas con discapacidad participar de forma significativa en el mercado laboral, al tiempo que disfrutan de la protección y el apoyo necesarios para sus necesidades específicas.

RUMANÍA

En Rumanía el modelo que se ha desarrollado en la mayoría de los centros especiales de empleo es un modelo asalariado, muy similar al que se desarrolla en la empresa ordinaria, pero con unas condiciones laborales específicas establecidas en el convenio. Por parte de los empresarios, su visión está mucho más centrada en las necesidades del grupo.

Se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Procesos de contratación y selección con arreglo a una serie de criterios de cualificación
- Apoyo a los trabajadores por cuenta ajena prestado por un equipo multidisciplinar de especialistas (trabajadores sociales, formadores/instructores, asesores de orientación profesional, recursos humanos, etc.) expertos en recursos y seguridad laboral) para facilitar la integración laboral y social de las personas con discapacidad.
- Proceso de evaluación socioprofesional de jóvenes con discapacidad (plan individualizado integrado).
- Participan en un programa de asesoramiento y orientación profesional para determinar sus necesidades y facilitarles un empleo efectivo en una unidad protegida. El empleo se basa en un contrato de trabajo legal conforme a la legislación rumana.
- El asesoramiento individual o en grupo y la orientación profesional se llevan a cabo en función de las habilidades de las personas, su capacidad laboral y las opciones disponibles.
- Se ofrecen cursos de formación profesional y apoyo regular a los participantes en forma de talleres, por ejemplo, de sastrería, encuadernación a mano, informática o artesanía, pintura, producción de velas decorativas y archivo de documentos.
- Prestación de apoyo profesional, social y psicológico en función de las necesidades.
- Se ofrece asesoramiento sobre el mercado laboral libre previa solicitud.

UNIÓN EUROPEA

Ha parecido útil agrupar los "tipos de situación de empleo protegido", para comprender mejor tanto los distintos modelos en cuestión como las diferencias entre ellos en términos de relaciones laborales y condiciones de trabajo.

El modelo terapéutico (protección frente a estatus de empleado)

El modelo terapéutico es generalmente el que se aplica en las instituciones que emplean a personas con una deficiencia mental. Excepto en Irlanda, donde los centros están gestionados por organizaciones benéficas.

Las asociaciones de personas con deficiencia mental o de sus padres suelen ser muy activas en estas instituciones.

En Luxemburgo, las asociaciones de padres están representadas en los consejos de administración de la mayoría de las instituciones privadas del sector.

En Irlanda y Grecia, ninguna autoridad pública tiene una responsabilidad particular sobre el empleo protegido y no se aplica ninguna legislación específica al sector.

La situación en Luxemburgo difiere un poco, ya que los ministerios de Trabajo y Educación son corresponsables del sector.

En este modelo terapéutico, los trabajadores suelen ser considerados beneficiarios, aprendices o clientes, y no empleados (salvo en una minoría de casos en Luxemburgo). Por lo tanto, no tienen un contrato con sus empleadores y no están cubiertos por la mayoría de las disposiciones de los códigos laborales pertinentes (con la notable excepción de todas las relativas a la salud y la seguridad que se aplican igualmente al empleo protegido. Del mismo modo, los derechos de seguridad social de los trabajadores no siguen el modelo de los trabajadores por cuenta ajena, sino que están vinculados a su situación de discapacidad y no al trabajo que realizan en un entorno protegido.

Excepto en Luxemburgo, la seguridad social que se aplica en el empleo protegido tiene poco que ver con la que se ofrece a los trabajadores del empleo "ordinario".

Así pues, en este modelo los trabajadores con discapacidad no firman contratos de trabajo ni se afilian a sindicatos. En la mayoría de las respuestas se afirma que la afiliación a un sindicato es posible, aunque no está generalizada, debido en gran parte a la falta de interés sindical en este sector. Grecia mencionó la elección de representantes para debatir cuestiones de política social con la dirección; también se hizo referencia a elecciones en varias instituciones de este tipo en Irlanda, pero sólo en relación con cuestiones de seguridad. Por lo tanto, la negociación colectiva es muy limitada y los convenios colectivos inexistentes en el entorno del empleo protegido del modelo terapéutico.

Así pues, los ingresos de los trabajadores con discapacidad proceden en gran medida de prestaciones, subsidios o pensiones, y no de salarios, por lo que no están vinculados al salario mínimo. En Luxemburgo perciben el salario mínimo garantizado, mientras que en Irlanda sus ingresos se componen de una pensión fija a la que se añade un complemento.



En este modelo, las horas de trabajo son más cortas que las que prevalecen en otras situaciones: con la excepción de Luxemburgo, donde pueden sumar 40 horas, son 35 horas en Irlanda y 30 horas en Grecia.

El modelo intermedio (el trabajador discapacitado como cuasi-empleado)

En este modelo, aunque las condiciones de trabajo no pueden considerarse únicamente relativas al empleo asalariado, tampoco reflejan una función puramente terapéutica.

Aunque generalmente se consideran empleados, los trabajadores pueden no estar cubiertos por todas las disposiciones que rigen el empleo asalariado habitual. Se considera aconsejable un contrato de trabajo, pero no siempre existe en la práctica (sobre todo en Dinamarca y Alemania). En este modelo, la afiliación a un sindicato se considera siempre permitida, pero en la práctica los niveles de afiliación son extremadamente bajos o incluso inexistentes. Del mismo modo, la negociación colectiva es muy escasa (de hecho, en Alemania aún no se ha determinado su estatuto jurídico), y sólo en contadas ocasiones los trabajadores con discapacidad participan en los procesos de toma de decisiones y eligen a sus representantes. En todos los casos no existen convenios colectivos que puedan cubrir el sector.

Sin embargo, los salarios deben ser superiores a un mínimo estipulado. Pueden variar en función de la pensión de invalidez existente y de su cuantía (en Dinamarca, la cuantía a pagar debe ser al menos el 5% del salario mínimo), o pueden estar compuestos por un salario base pagadero a todos más un complemento individualizado (Alemania).

Sin embargo, estos pagos no constituyen salarios en el sentido normal del término. En Portugal, equivalen al salario mínimo.

A diferencia del modelo anterior, la seguridad social en este modelo intermedio se basa en la aplicable a los trabajadores en general, pero con ciertas restricciones: en Suiza y Dinamarca no se abona el subsidio de desempleo y, en este último caso, las pensiones de vejez sólo se abonan cuando el beneficiario cumple 67 años.

La jornada laboral –entre 35 y 42 horas, con algunas excepciones– no difiere mucho de la observada en el empleo "ordinario".

El modelo intermedio tiende más hacia el modelo de empleo asalariado que hacia el modelo terapéutico. Sin embargo, los sindicatos están prácticamente o totalmente ausentes, al igual que los convenios colectivos y la participación o representación de los trabajadores con discapacidad.

Las condiciones de trabajo en este sector en Portugal, donde el empleo protegido se ha establecido mucho más recientemente que en otros países de este grupo (las primeras disposiciones legales datan de 1983 y el primer establecimiento se abrió en 1988), tienden a reflejar el modelo de empleo asalariado.



El modelo mixto (dual)

En este modelo suelen coexistir dos, y a veces más, tipos de estructuras de empleo protegido. Sin embargo, esto no significa que las situaciones en los países con sistemas duales sean todas iguales. La distinción entre los distintos tipos de estructuras es prácticamente idéntica en España y en Francia (centros de asistencia en el trabajo y talleres protegidos), ya que el primer tipo de estructura corresponde a la categoría terapéutica y el segundo sigue el enfoque del empleo asalariado. En Noruega, el principio es prácticamente idéntico, pero la práctica es fundamentalmente diferente en el sentido de que las empresas del mercado laboral están obligadas a destinar la mitad de sus puestos a formación y actividades de rehabilitación durante un período limitado de dos años y medio, y la otra mitad a la forma tradicional de empleo protegido; las cooperativas de empleo (ASB y ASVO para el sector público) y los talleres de producción (PV) ofrecen una protección más amplia, y representan la otra faceta de la política noruega de empleo protegido.

En Noruega, la naturaleza de duración determinada de los contratos en las empresas del mercado laboral se cita como una de las razones del bajo nivel de afiliación sindical. En las estructuras de nivel inferior, que por lo general emplean a una mayor proporción de trabajadores con una deficiencia mental (el 26% en las cooperativas, el 57% en el AMB en Noruega y con una distribución comparable en Francia y en España), los trabajadores con discapacidad no son considerados empleados (aunque en Noruega sí firman un contrato real) y los sindicatos están prácticamente ausentes. Por lo que respecta a la legislación, en las estructuras de nivel superior el grado de participación de los trabajadores con discapacidad en su propia representación y en la toma de decisiones dentro de los establecimientos en los que trabajan es, en líneas generales, el mismo que el establecido para el empleo "ordinario". Sin embargo, en la práctica, la situación no siempre es tan sencilla. Aunque los convenios colectivos pertinentes suelen ser los aplicables al sector de actividad de la estructura, surgen dificultades en su aplicación, especialmente debido a la ausencia de una representación sindical efectiva y de información sobre los derechos.

En las empresas noruegas del mercado laboral (que permiten la transición al empleo "ordinario"), y en España en los talleres protegidos, los salarios pagados se calculan sobre la misma base que en el empleo "ordinario", mientras que en Francia constan de una parte pagada por el empresario (al menos el 35% del SMIC) y un complemento pagado por el Estado. En todos los casos, el salario mínimo sirve de referencia.

En cambio, en los centros de asistencia laboral españoles y en las cooperativas noruegas, los ingresos se componen de una pensión básica más una prima individual que puede variar.

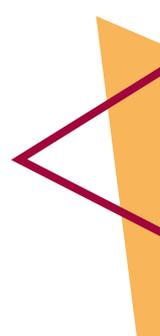


En Francia, los ingresos de las personas que trabajan en un centro de asistencia laboral se componen de la prestación parcial pagadera a un adulto discapacitado más un salario abonado directamente por los propios centros (al menos el 5 % del SMIC) y un complemento de ingresos (50 % del SMIC) abonado por la oficina de trabajo de la autoridad provincial (département) correspondiente. El nivel de protección social también viene determinado por la naturaleza de la estructura (excepto en Noruega, donde es equivalente al aplicable en el empleo en general), ya que está vinculado a la condición de asalariado en las estructuras de nivel superior y depende de la pensión en otras estructuras (la cuestión de la protección social de las personas con discapacidad que trabajan en los centros españoles de asistencia en el trabajo parece problemática a este respecto).

La ventaja de este sistema dual es que permite una transición entre los diferentes tipos de estructuras; sin embargo, también puede "atar" a los individuos al tipo de establecimiento más alejado del empleo "ordinario" (en Francia, por ejemplo, menos del 15 por ciento de los trabajadores están en talleres protegidos, frente a más del 85 por ciento en centros de asistencia laboral).

El modelo de empleo asalariado (protección y legislación laboral)

Este modelo abarca una gran variedad de situaciones dependiendo, en primer lugar, de la composición del sector (en Suecia, un único grupo; en el Reino Unido, una empresa dominante que emplea a más de la mitad de los trabajadores del sector, junto con estructuras más limitadas, privadas o públicas, a nivel local; en Bélgica, un gran número de establecimientos de tamaño limitado, la mayoría de ellos administrados por asociaciones sin ánimo de lucro; en Polonia, una gama igualmente amplia de estructuras, con grandes variaciones de tamaño, desde 20 a 3 000 personas); y en la proporción de empleados con discapacidad con respecto a los no tienen discapacidad (en Suecia, el 90% de los trabajadores empleados por Samhall son PCD; en Polonia, las empresas con plantillas con un 40% de empleados con discapacidad –e incluso un 30% si son PCD visual– se califican como empresas protegidas y se benefician de las ventajas fiscales correspondientes; en Bélgica, los talleres también atienden a "trabajadores que se reincorporan gradualmente al empleo después de una enfermedad" y a "desempleados de difícil colocación"). Aunque este modelo incluye sistemas que han evolucionado de forma muy diferente a lo largo del tiempo (en Polonia, en particular, donde el crecimiento fue muy marcado y el número de estructuras de empleo protegido se triplicó con creces entre 1991 y 1996), su unidad y su fuerza derivan de su plena integración en el mundo laboral.



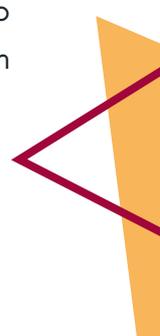


Sin embargo, no hay diferencias significativas entre este modelo de empleo asalariado y los modelos anteriores en lo que respecta al tipo de trabajo realizado por las personas con discapacidad ni al sector de actividad. Pero se diferencia en que se considera que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar y también (en la medida de lo posible) a disfrutar de los mismos derechos y cumplir las mismas obligaciones que cualquier trabajador sin discapacidad. La responsabilidad de los talleres bajo este modelo de empleo asalariado recae generalmente en el ministerio de trabajo, y las personas con discapacidad que trabajan en ellos tienen la condición de empleados. Por lo tanto, en lo que respecta a la mayoría de los temas aquí considerados, estos talleres funcionan de forma muy parecida a las estructuras de empleo "ordinarias": los empleados firman un contrato idéntico al de cualquier otro empleado; los niveles de afiliación sindical, aunque no son elevados, siguen siendo significativos; los empleados eligen a sus representantes y existe cierta negociación colectiva. El sector está cubierto por convenios colectivos y se aparta muy poco de las disposiciones de los códigos laborales.

Las principales reservas sobre este modelo se refieren a las personas empleadas (en particular, un porcentaje inferior de personas con una deficiencia mental que en otras situaciones; y, más concretamente, si puede seguir siendo dinámico a lo largo del tiempo. A este respecto, existe una diferencia sustancial entre los casos belga y sueco. Bélgica parece reflejar una tendencia (mencionada por varios encuestados) a conservar a los trabajadores con mayor capacidad de producción, mientras que los trabajadores con discapacidades más graves son aceptados con menor frecuencia, estimándose la tasa de reincorporación al empleo en menos del 1%. En cambio, con una tasa de integración de entre el 3 y el 6 por ciento anual y una política decidida para garantizar un amplio abanico de perspectivas a sus empleados, la empresa sueca Samhall ejemplifica una faceta diferente de este enfoque del empleo asalariado. Su planteamiento demuestra que considerar a los trabajadores con discapacidad del entorno protegido como empleados de pleno derecho no conduce necesariamente a un sistema rígido con escasas perspectivas de promoción para las personas afectadas.

Se podría incluir a la India en este modelo, ya que su forma de empleo protegido difiere poco del empleo normal, aunque existen grandes diferencias entre las pequeñas empresas no registradas y los grandes establecimientos de su sector de empleo protegido.

Por último, se puede considerar que en este caso se aplica un "modelo de empleo de salario menor", dado que, a pesar de la práctica ausencia de protección del empleo, las personas con discapacidad empleadas en este sector parecen disfrutar de unas condiciones laborales muy similares a las del empleo "ordinario". Además, parece probable que el mismo vínculo entre condiciones de trabajo no especificadas para los trabajadores con discapacidad y un bajo nivel de protección social pueda darse en otros países.



12 RETOS DE ACCESO AL MERCADO ORDINARIO

ESPAÑA

La contratación de personas con discapacidad en empresas convencionales puede plantear retos específicos. A continuación, se destacan algunas de las principales dificultades a las que se enfrentan las empresas en este contexto:

Falta de conocimiento y concienciación:

Las empresas se enfrentan a menudo al desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad y de los ajustes razonables que pueden ser necesarios en el entorno laboral. La sensibilización y la educación son fundamentales para superar este obstáculo.

Prejuicios y estigmatización:

Existen estereotipos y prejuicios que pueden afectar a la percepción de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Las empresas pueden encontrar resistencia debido al estigma asociado a la discapacidad.

Falta de accesibilidad física y tecnológica:

La infraestructura física y tecnológica de algunas empresas puede no ser accesible para las personas con discapacidad. La falta de accesibilidad puede ser un obstáculo importante para la plena participación en el entorno laboral.

Desconocimiento de los beneficios económicos:

Algunas empresas pueden no ser conscientes de los beneficios económicos y fiscales asociados a la contratación de personas con discapacidad, como las bonificaciones a la Seguridad Social y las deducciones fiscales.

Desconocimiento de posibles adaptaciones:

El desconocimiento de las adaptaciones laborales y tecnológicas disponibles para apoyar a los empleados con discapacidad puede ser un obstáculo. Las empresas pueden desconocer soluciones sencillas y eficaces que pueden aplicarse.

Costes percibidos:

Algunas empresas pueden temer que la adaptación del lugar de trabajo a las personas con discapacidad suponga costes significativos. Sin embargo, en muchos casos, las adaptaciones pueden ser asequibles y reportar beneficios a largo plazo.

Procesos de selección no inclusivos:

Los procesos de selección de personal pueden no ser inclusivos, lo que dificulta el acceso de las personas con discapacidad a las oportunidades de empleo. Puede ser necesario revisar y ajustar los procesos de contratación.

Desconocimiento de los programas de apoyo:

Es posible que las empresas no estén informadas sobre los programas y servicios de apoyo ofrecidos por organismos gubernamentales u organizaciones no gubernamentales que facilitan la integración laboral de las personas con discapacidad.

Superar estas dificultades requiere un planteamiento global que incluya programas de sensibilización, políticas de diversidad e inclusión, ajustes razonables en el lugar de trabajo y colaboración con organismos especializados. La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo no sólo beneficia a los individuos, sino que también contribuye a la creación de equipos más diversos y productivos.

CROACIA

La contratación de personas con discapacidad en empresas convencionales plantea dificultades derivadas de la falta de conocimiento y concienciación sobre sus capacidades y las adaptaciones necesarias. Los prejuicios y la estigmatización, junto con los problemas de accesibilidad física y tecnológica, dificultan aún más la inclusión. Algunas empresas desconocen los beneficios económicos, las ventajas fiscales y las sencillas adaptaciones disponibles. La preocupación por los costes percibidos, los procesos de selección no inclusivos y el desconocimiento de los programas de apoyo son barreras adicionales. Abordar estos retos requiere un enfoque global, que incluya programas de sensibilización, políticas de diversidad, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y colaboración con instituciones especializadas. La inclusión de personas con discapacidad no sólo beneficia a los individuos, sino que también contribuye a la creación de equipos más diversos y productivos.

RUMANÍA

La contratación de personas con discapacidad en empresas convencionales puede plantear retos específicos. A continuación se destacan algunas de las principales dificultades a las que se enfrentan las empresas en este contexto:

Falta de conocimiento y concienciación:

Las empresas se enfrentan a menudo al desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad y de los ajustes razonables que pueden ser necesarios en el entorno laboral. La sensibilización y la educación son fundamentales para superar este obstáculo.

Prejuicios y estigmatización:

Existen estereotipos y prejuicios que pueden afectar a la percepción de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Las empresas pueden encontrar resistencia debido al estigma asociado a la discapacidad.

12.1 Obstáculo que pueda impedir a las personas o empresas participar en iniciativas de empleo protegido?

ESPAÑA

Existen una serie de obstáculos que pueden dificultar la participación de particulares y empresas en iniciativas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo. Algunos de estos obstáculos son:

Falta de conocimiento y concienciación:

La falta de conocimiento de las iniciativas de empleo protegido y la escasa conciencia de los beneficios que aportan tanto a las personas con discapacidad como a las empresas pueden ser un impedimento.

Estigmatización y prejuicios:

La estigmatización y los prejuicios persistentes hacia las personas con discapacidad pueden ser un obstáculo para la participación en programas de empleo protegido.

Desconocimiento de los beneficios económicos:

Es posible que los particulares y las empresas no estén informados de las ventajas económicas y fiscales asociadas a la participación en iniciativas de empleo protegido, como las bonificaciones a la Seguridad Social.

Falta de accesibilidad:

La falta de accesibilidad física y tecnológica en el entorno laboral puede dificultar la participación de las personas con discapacidad.

Costes percibidos:

Las empresas pueden percibir que la realización de adaptaciones razonables y la participación en programas de empleo protegido conllevan costes elevados, lo que puede suponer un obstáculo.

Incertidumbre sobre las adaptaciones necesarias:

La incertidumbre sobre las adaptaciones necesarias para apoyar a los empleados con discapacidad pueden provocar reticencias por parte de las empresas.

Falta de formación y apoyo psicológico:

La falta de programas de formación y asesoramiento para las empresas sobre cómo integrar a las personas con discapacidad puede ser un obstáculo.

Procesos de contratación no inclusivos:

Los procesos de contratación que no son inclusivos y no tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad pueden limitar la participación.

Desconocimiento de los recursos existentes:

El desconocimiento de los recursos disponibles, como las agencias de empleo, los programas de apoyo y los servicios de formación, puede dificultar la participación.

Resistencia al cambio organizativo:

La resistencia al cambio dentro de las empresas y la falta de voluntad para modificar las prácticas laborales pueden ser obstáculos importantes.



Superar estos obstáculos requiere un enfoque holístico que incluya la sensibilización, la formación, el fomento de la inclusión y el acceso a recursos y servicios de apoyo. La colaboración entre empresas, organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil puede desempeñar un papel clave en la eliminación de estas barreras.

CROACIA

Al igual que los retos antes mencionados, la participación en modelos de empleo protegido se enfrenta a diversas barreras. Entre ellas, la falta de concienciación y sensibilización sobre estos programas, la estigmatización persistente y los prejuicios hacia las personas con discapacidad. Además, la falta de conocimiento sobre los beneficios económicos, los problemas de accesibilidad, los costes percibidos, la incertidumbre sobre las adaptaciones necesarias y los procesos de contratación no inclusivos actúan como obstáculos. La ausencia de formación y asesoramiento para las empresas, el desconocimiento de los recursos existentes y la resistencia al cambio organizativo contribuyen también a los retos.

Según una encuesta realizada en diciembre de 2023 por el mayor portal de empleo de Croacia, Moj posao, la mayoría de las empresas encuestadas (69%) no emplean a personas con discapacidad. Entre las empresas que sí contratan a personas con discapacidad, el 46% afirma que la discapacidad es visible, el 23% tiene empleados con discapacidades visibles e invisibles, mientras que el 31% de las empresas encuestadas emplea a personas con discapacidades que no son visibles.

Es preocupante que las empresas no tengan procesos establecidos para la contratación de personas con discapacidad. Casi la mitad de las empresas (42%) no tienen medidas relacionadas con la aplicación de políticas de diversidad en el lugar de trabajo.

Sólo el 16% de las empresas ha desarrollado un sistema en el que las personas con discapacidad tienen cabida como empleados, consumidores de los bienes y servicios de la empresa y socios comerciales.

Este estudio pone de manifiesto una importante discrepancia entre los marcos legislativos y las prácticas de aplicación en Croacia. Por un lado, existe un cierto marco normativo que garantiza la inclusión e integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, por otro lado, sigue existiendo una notable resistencia y desinterés entre los empresarios a la hora de abordar esta cuestión.

Por lo tanto, para superar estas barreras, es esencial un enfoque global que incluya la sensibilización, la formación, el fomento de la inclusión y la colaboración entre empresas, organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.



RUMANÍA

Existen una serie de obstáculos que pueden dificultar la participación de particulares y empresas en iniciativas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo. Algunos de estos obstáculos son:

Estigmatización y prejuicios:

La estigmatización y los prejuicios persistentes hacia las personas con discapacidad pueden ser un obstáculo para la participación en programas de empleo protegido.

Desconocimiento de los beneficios económicos:

Es posible que los particulares y las empresas no estén informados de las ventajas económicas y fiscales asociadas a la participación en iniciativas de empleo protegido, como las bonificaciones a la Seguridad Social.

Falta de accesibilidad:

La falta de accesibilidad física y tecnológica en el entorno laboral puede dificultar la participación de las personas con discapacidad.

UNIÓN EUROPEA

Está claro que existe una diferencia en los resultados que cabe esperar para las personas con discapacidad de los distintos modelos de empleo. A gran escala, se ha producido un cambio en la inversión hacia el mercado laboral inclusivo y un alejamiento de las opciones más protegidas. Sin embargo, la transición sigue siendo modesta y, en muchos países, los talleres protegidos siguen siendo la vía predominante para que las personas con discapacidad accedan a un empleo remunerado. Para algunas personas con discapacidad, en particular las que padecen un TEA, una discapacidad intelectual o una enfermedad mental, el cambio hacia trabajos seleccionados individualmente, con el apoyo de preparadores laborales cualificados, ha aumentado sus opciones de empleo remunerado y sus resultados laborales.

Por lo general, las empresas inclusivas han creado puestos de trabajo que ofrecen productos y servicios valorados en el mercado, con contratos a más largo plazo y salarios dentro de los límites legales habituales, con formación y desarrollo. Sin embargo, muchas personas siguen recibiendo servicios en centros protegidos, centros ocupacionales y otros modelos de empleo colectivo con salarios bajos o nulos y escasas perspectivas de transición a otras formas de empleo. La transición entre los modelos de grupo y los modelos individuales de inserción laboral también es escasa. Las personas con discapacidades menos importantes son atendidas dentro del modelo generalizado de rehabilitación y formación profesional, en el que los resultados siguen siendo relativamente malos.



La rehabilitación profesional debe formar parte de la respuesta a las personas que enferman de larga duración o sufren una discapacidad y necesitan ayuda para reincorporarse a su puesto de trabajo o cambiar de profesión. Sin embargo, la transición efectiva al empleo abierto para toda la gama de personas con una discapacidad requerirá la inversión en métodos de empleo con apoyo de preparadores laborales y de IPS. El apoyo adecuado de los empleadores del mercado laboral abierto también se beneficiará de los servicios de empleo directo, como el Empleo con Apoyo y el IPS. Esta transición también requerirá cambios en la legislación, las definiciones de discapacidad y capacidad, y las normas sobre prestaciones sociales en algunos Estados para dar cabida a un cambio hacia empleos en el mercado abierto. Es posible que haya que mejorar los resultados del trabajo protegido centrado en el empleo existente, al mismo tiempo que se establecen vías hacia el empleo abierto, cuando las perspectivas de transición inmediata al empleo abierto son escasas. Los marcos basados en los derechos están ya muy avanzados en toda la UE, lo que brinda la oportunidad de adoptar políticas que favorezcan la adaptación de los empleadores a las necesidades de las personas con discapacidad, con el apoyo financiero del Estado, en lugar de conceder subvenciones salariales que refuerzan la idea de que las personas con discapacidad tienen una baja productividad laboral. Cualquier uso de subsidios adicionales basados en el empleador tendrá que ser creativo y puede estar mejor orientado a la contratación de personas con discapacidades muy significativas que deseen acceder al empleo e incluir subsidios para tutoría adicional, supervisión y participación parcial.



13 BENEFICIOS QUE APORTA A LAS COMUNIDADES LOCALES EL APOYO AL MODELO DE EMPLEO PROTEGIDO, TANTO A NIVEL SOCIAL COMO ECONÓMICO

ESPAÑA

El apoyo al empleo protegido, como el que ofrecen los Centros Especiales de Empleo, puede generar una serie de beneficios tanto sociales como económicos en las comunidades locales. A continuación, se detallan algunos de los más destacados:

Prestaciones sociales:

Inclusión social:

La creación de empleo protegido fomenta la inclusión social al ofrecer oportunidades laborales a las personas con discapacidad, integrándolas en la vida laboral y comunitaria.

Reducción de la estigmatización:

Al fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en el mercado laboral, contribuye a reducir la estigmatización y a cambiar las percepciones negativas hacia este grupo de población.

Reforzar la cohesión social:

La diversidad en el entorno laboral, que incluye a las personas con discapacidad, contribuye a reforzar la cohesión social y al desarrollo de comunidades más integradoras.

Desarrollo de habilidades sociales:

Los empleados de los Centros Especiales de Empleo tienen la oportunidad de desarrollar habilidades sociales, reforzando sus relaciones interpersonales y su participación en la comunidad.

Beneficios económicos:

Creación de empleo local:

El empleo protegido genera puestos de trabajo a nivel local, contribuyendo al desarrollo económico de la comunidad al proporcionar fuentes de ingresos a los residentes locales.

Estímulo económico local:

Los ingresos adicionales generados por el empleo protegido se traducen en un aumento del poder adquisitivo de los trabajadores, lo que estimula la economía local a través del consumo de bienes y servicios.

Reducción de la dependencia de las prestaciones sociales:

Al proporcionar empleo protegido, se reduce la dependencia de las personas con discapacidad de las prestaciones sociales, lo que puede traducirse en una disminución de la carga financiera del sistema de seguridad social.

Contribución a la productividad:

Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo contribuyen a la productividad económica desempeñando funciones en diversos sectores y ramas de la industria.

Incentivos y ventajas fiscales para las empresas:

Las empresas que participan en programas de empleo protegido pueden beneficiarse de incentivos fiscales y subvenciones, que pueden incentivar su participación y colaboración con los CEE.

Desarrollo de competencias laborales:

La participación en el empleo protegido brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar y mejorar sus competencias laborales, lo que puede traducirse en una mano de obra más cualificada a nivel local.

En resumen, apoyar el empleo protegido no sólo beneficia a las personas con discapacidad y a las empresas, sino que también repercute positivamente en el tejido social y económico de las comunidades locales, contribuyendo a construir sociedades más integradoras y sostenibles.

CROACIA

El apoyo al empleo protegido de los trabajadores con discapacidad aporta importantes beneficios sociales y económicos a las comunidades locales. Desde el punto de vista social, promueve la inclusión ofreciendo oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, reduciendo la estigmatización, mejorando la cohesión social y fomentando el desarrollo de habilidades sociales. Económicamente, crea puestos de trabajo locales, estimula la economía mediante el aumento del poder adquisitivo, reduce la dependencia de las prestaciones sociales, contribuye a la productividad y ofrece incentivos fiscales a las empresas participantes. Además, la participación en programas de empleo protegido facilita el desarrollo de competencias laborales, lo que se traduce en una mano de obra local más cualificada. En esencia, el apoyo al empleo protegido no sólo repercute positivamente en las personas con discapacidad y las empresas, sino que también mejora el tejido social y económico general de las comunidades, fomentando la inclusión y la sostenibilidad.



RUMANÍA

Los centros de empleo protegido sí crean y mejoran la sostenibilidad social y económica porque contribuyen económicamente al gobierno más de lo que reciben. No son muy rentables, pero sobreviven en el mercado, contratando a trabajadores con diversidad y dándoles un papel económico y social. En respuesta a la segunda pregunta de la investigación, podemos afirmar que los centros de empleo protegido sí crean valor social a través de su funcionamiento y actividad.

Creando trabajo para personas desfavorecidas, en lugar de estar en casa y no tener un papel en la sociedad, los trabajadores con una discapacidad pueden estar en el lugar de trabajo, sintiéndose valiosos. Además, el hecho de que estas personas estén activas podría reducir a su vez el coste del servicio sanitario, ya que están emocionalmente más comprometidas e incluso podrían ser un ejemplo de esfuerzo y valentía para todos los trabajadores. Sus familias también podrían sentir que son menos dependientes.



14 ¿CÓMO SE INTEGRAN LOS MODELOS DE EMPLEO PROTEGIDO CON LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO ORDINARIO?

ESPAÑA

Integrar los modelos de empleo protegido con las oportunidades de empleo ordinario es fundamental para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y ofrecer a las personas con discapacidad diversas opciones de empleo. He aquí algunas estrategias y enfoques para facilitar esta integración:

Enclaves laborales:

Los enclaves laborales son una forma de integración que implica la colaboración entre Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias. Los trabajadores con discapacidad del CEE desempeñan sus tareas en las instalaciones de la empresa colaboradora, trabajando codo con codo con los empleados ordinarios.

Programas de transición:

Pueden aplicarse programas de transición que preparen a los trabajadores con discapacidad que han estado empleados en un CEE para su integración en el empleo ordinario. Esto puede incluir formación específica y apoyo para adaptarse a las exigencias del empleo ordinario.

Colaboración con agencias de empleo:

La colaboración con agencias de empleo especializadas en la inclusión de personas con discapacidad puede facilitar la transición al empleo ordinario. Estas agencias pueden ayudar a identificar oportunidades de empleo y proporcionar apoyo continuo.

Programas de formación y desarrollo:

Puede ser crucial ofrecer programas de formación y desarrollo que doten a los trabajadores con discapacidad de las capacidades necesarias para los empleos ordinarios. Esto puede incluir formación técnica, competencias interpersonales y competencias específicas del puesto de trabajo.

Adaptación laboral:

Es esencial fomentar la adaptación de los puestos de trabajo en las empresas normales para acomodar a los trabajadores con discapacidad. Esto puede incluir ajustes en el entorno de trabajo, las herramientas de trabajo y los procedimientos operativos.

Incentivos para las empresas:

Ofrecer incentivos fiscales y subvenciones a las empresas que contraten a personas con discapacidad, ya sea directamente o a través de programas de empleo protegido, puede estimular la participación de las empresas normales.

Fomento de la diversidad y la inclusión:

Fomentar una cultura organizativa que valore y promueva la diversidad y la inclusión puede facilitar la integración de los trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias. Para ello es necesario sensibilizar y formar adecuadamente a los empleados.

Políticas de responsabilidad social de las empresas (RSE):

Las empresas pueden incorporar políticas de Responsabilidad Social Corporativa que contemplen la inclusión de personas con discapacidad en sus prácticas laborales.

Desarrollo de redes de apoyo:

Facilitar el desarrollo de redes de apoyo, tanto dentro de la empresa como a través de asociaciones y organizaciones, puede ser valioso para el éxito de la transición al empleo ordinario.

La integración efectiva de los modelos de empleo protegido con las oportunidades de empleo ordinarias requiere un enfoque colaborativo y la participación activa de empresas, trabajadores, Centros Especiales de Empleo, agencias de empleo y otros agentes relevantes del mercado laboral. Promover entornos laborales inclusivos beneficia tanto a las empresas como a la sociedad en general.

CROACIA

Integrar los modelos de empleo protegido con las oportunidades de empleo ordinario es crucial para crear un mercado laboral inclusivo para las personas con discapacidad. Las estrategias para la integración incluyen: programas de transición que preparen a los trabajadores para el empleo ordinario, colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro centradas en la discapacidad, programas de formación, adaptación del puesto de trabajo en la empresa ordinaria, incentivos para la contratación de personas con discapacidad, fomento de la diversidad y la inclusión en la cultura organizativa, aplicación de la Ley de Rehabilitación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad, y desarrollo de redes de apoyo. El éxito de la integración requiere la colaboración entre las empresas, los trabajadores, el Servicio Croata de Empleo y otras entidades.

Las partes interesadas contribuyen a crear entornos de trabajo inclusivos que benefician a las empresas y a la sociedad en general.

RUMANÍA

Integrar los modelos de empleo protegido con las oportunidades de empleo ordinario es fundamental para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y ofrecer a las personas con discapacidad diversas opciones de empleo. He aquí algunas estrategias y enfoques para facilitar esta integración:

Colaboración con agencias de empleo:

La colaboración con agencias de empleo especializadas en la inclusión de personas con discapacidad puede facilitar la transición al empleo ordinario. Estas agencias pueden ayudar a identificar oportunidades de empleo y proporcionar apoyo continuo.

Programas de formación y desarrollo:

Puede ser crucial ofrecer programas de formación y desarrollo que doten a los trabajadores con discapacidad de las capacidades necesarias para los empleos ordinarios. Esto puede incluir formación técnica, competencias interpersonales y competencias específicas del puesto de trabajo.

15 ¿CÓMO PUEDEN LOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA UE FOMENTAR EL DESARROLLO DEL EMPLEO PROTEGIDO EN PAÍSES SIN ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE ESE MODELO CONCRETO?

ESPAÑA

Los ejemplos de buenas prácticas de la Unión Europea (UE) pueden desempeñar un papel importante a la hora de fomentar el desarrollo del empleo protegido en países sin antecedentes legislativos en ese modelo. He aquí algunas formas en que las buenas prácticas de la UE pueden influir positivamente:

Intercambio de conocimientos y experiencias:

Facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre los países de la UE y los que carecen de antecedentes legislativos en materia de empleo protegido puede ser valioso. Los países pueden aprender de las prácticas que han tenido éxito y evitar obstáculos conocidos.

Redes y asociaciones:

Fomentar la creación de redes y asociaciones entre organizaciones, gobiernos y empresas puede facilitar la difusión de buenas prácticas y la colaboración en la aplicación de modelos de empleo protegido.

Asistencia técnica y formación:

Proporcionar asistencia técnica y formación a los responsables políticos, empresarios y otras partes interesadas en países sin antecedentes legislativos puede ayudar a desarrollar una sólida comprensión de los beneficios y la aplicación del empleo protegido.

Adaptación a los contextos locales:

Las buenas prácticas de la UE pueden servir de modelo inspirador, pero es fundamental adaptarlas a los contextos locales y a las realidades específicas de cada país. Esto implica tener en cuenta factores culturales, económicos y legislativos.

Incentivos financieros y subvenciones:

Los ejemplos de buenas prácticas pueden incluir estrategias para aplicar incentivos financieros y subvenciones que fomenten la participación de las empresas en modelos de empleo protegido.

Desarrollo de políticas públicas:

Las experiencias exitosas de la UE pueden servir de ejemplo para el desarrollo de políticas públicas que apoyen el empleo protegido. Esto incluye el desarrollo de leyes y reglamentos que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Campañas de sensibilización:

Las buenas prácticas pueden incluir estrategias eficaces de campañas de sensibilización que ayuden a cambiar la percepción pública de la discapacidad y fomenten la aceptación de los modelos de empleo protegido.

Evaluación de resultados y mejora continua:

Compartir ejemplos de evaluación de resultados y procesos de mejora continua en modelos de empleo protegido puede orientar sobre cómo medir el impacto y adaptar las prácticas para obtener mejores resultados.

Participación activa de la sociedad civil:

La participación activa de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de personas con discapacidad, puede reforzar la aplicación del empleo protegido y garantizar que se atiendan adecuadamente las necesidades y aspiraciones de este colectivo.

Diplomacia y cooperación internacional:

Las agencias internacionales, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales pueden fomentar la diplomacia y la cooperación internacional para compartir buenas prácticas en el ámbito del empleo protegido.

Al compartir las lecciones aprendidas y las estrategias de éxito, la UE y otros países pueden colaborar para avanzar en el desarrollo del empleo protegido y promover la inclusión laboral en todo el mundo. La cooperación y el aprendizaje mutuo son esenciales para superar los retos y avanzar hacia sociedades más inclusivas.

CROACIA

Los ejemplos de buenas prácticas de la UE desempeñan un papel vital en la promoción del desarrollo del empleo protegido en países como Croacia, sin antecedentes legislativos en este modelo. Las principales formas en que las prácticas de la UE influyen positivamente son: facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias, fomentar la creación de redes y asociaciones, proporcionar asistencia técnica y formación, adaptar las prácticas a los contextos locales, mostrar incentivos financieros y subvenciones, ofrecer ejemplos para el desarrollo de políticas públicas, poner en marcha campañas de sensibilización eficaces, compartir procesos de evaluación de resultados, implicar activamente a la sociedad civil y fomentar la cooperación internacional. Los esfuerzos de colaboración tienen como objetivo avanzar en el empleo protegido, promover la inclusión laboral a nivel mundial y contribuir a sociedades más inclusivas a través de experiencias compartidas y el aprendizaje mutuo.

RUMANÍA

Los ejemplos de buenas prácticas de la Unión Europea (UE) pueden desempeñar un papel importante a la hora de fomentar el desarrollo del empleo protegido en países sin antecedentes legislativos en ese modelo.

Por ej. Empleo protegido en las unidades protegidas autorizadas "Util Deco"

El fundamento de esta práctica es que el empleo protegido en una unidad autorizada puede servir de período de transición hacia el mercado laboral libre para los jóvenes con discapacidad. Los participantes trabajan en las unidades protegidas "Util Deco" de la Fundación Alaturi de Voi de Iasi, una empresa social de integración laboral. Reciben formación periódica y apoyo para mejorar sus capacidades y conservar sus puestos de trabajo, así como para producir productos y servicios competitivos y de calidad que se venden en el mercado libre.

El objetivo de la práctica es ofrecer empleo protegido a jóvenes con discapacidad.

Util Deco" destina los ingresos obtenidos por la prestación de servicios y la venta de los bienes producidos a fines sociales y al desarrollo de los talleres. La Fundación presta gratuitamente a las PCD servicios de asesoramiento, orientación profesional, cualificación y mediación.

Util Deco" ha elaborado varios manuales. En ellos se recogen las normas de funcionamiento, incluidos los derechos y obligaciones de los empleados con arreglo a la legislación y a la normativa vigente.

También existe un manual específico sobre la prestación de apoyo psicológico y otro sobre asistencia social.

Varias páginas web contienen información relacionada con la consulta y se han actualizado dentro de la misma:

- La web www.utildeco.ro describe los servicios y bienes producidos por PCD (en rumano).
- La página web www.jobdirect.eu se creó en mayo de 2016 como Agencia de Colocación y Asistencia en el Lugar de Trabajo, ofreciendo servicios de evaluación, pruebas, asesoramiento, desarrollo de capacidades profesionales, mediación y colocación en el mercado laboral, así como coaching laboral para personas con discapacidad o para colectivos en situación de riesgo.
- La página web www.wise.travel. Wise.travel se creó en agosto de 2016, inicialmente con el nombre de UtilDeco Travel. En junio de 2018, la agencia fue reautorizada como operador turístico bajo la marca WISE. travel, ofreciendo servicios de viajes y organización de eventos, mientras que el 50 % de sus beneficios se dona a ONG y empresas sociales.
- Puede verse un vídeo sobre la consulta en https://www.youtube.com/watch?v=bsLQC55V_JE.

16 ¿CÓMO SE PUEDE AUMENTAR LA CONCIENCIACIÓN SOCIAL SOBRE EL EMPLEO PROTEGIDO?

ESPAÑA

La concienciación social sobre el empleo protegido implica educar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. He aquí algunas estrategias que pueden ayudar a lograr este objetivo:

Campañas de sensibilización:

Organizar campañas de sensibilización a escala local, regional y nacional para destacar las ventajas del empleo protegido. Estas campañas pueden incluir anuncios en los medios de comunicación, actos comunitarios y presencia en las redes sociales.

Casos de éxito:

Compartir historias de éxito de personas con discapacidad que han prosperado en entornos de empleo protegido puede tener un impacto positivo. Estas historias pueden humanizar la experiencia y mostrar el potencial y las capacidades de los trabajadores con discapacidad.

Eventos inclusivos y ferias de empleo:

Organizar actos inclusivos y ferias de empleo en los que las empresas que practican el empleo protegido puedan presentar sus iniciativas y oportunidades de empleo. Estos actos pueden atraer a empresarios, empleados y público en general.

Colaboración con los medios de comunicación:

Colaborar con los medios de comunicación para obtener cobertura mediática que destaque el empleo protegido y sus beneficios. Esto puede incluir entrevistas, reportajes y programas especiales.

Formación y talleres:

Impartir formación y talleres a empresarios, trabajadores y público en general sobre la importancia de la inclusión laboral y las características del empleo protegido.

Participación de las personas con discapacidad:

Implicar activamente a las personas con discapacidad en las iniciativas de sensibilización. Sus experiencias y sus voces auténticas pueden ser poderosos motores de cambio.

Asociaciones con organizaciones y activistas:

Colaborar con organizaciones y activistas que defienden los derechos de las personas con discapacidad para reforzar las iniciativas de sensibilización y llegar a un público más amplio.

Programas educativos en las escuelas:

Introducir programas educativos en las escuelas que enseñen a los alumnos sobre la inclusión y el empleo protegido. Fomentar la comprensión desde una edad temprana puede ayudar a cambiar actitudes con el tiempo.

Presencia en redes sociales:

Utilice las redes sociales para compartir información, historias y recursos relacionados con el empleo protegido. Las plataformas digitales son herramientas poderosas para llegar a públicos diversos.

Incentivos y reconocimiento:

Establecer programas de incentivos y reconocimiento para las empresas que adopten y promuevan activamente el empleo protegido. Esto puede motivar a más empresas a participar y ser reconocidas por sus esfuerzos.

Atraer a los líderes de opinión:

Involucre a líderes de opinión, celebridades y figuras públicas que puedan amplificar el mensaje y ayudar a aumentar la concienciación social.

Jornadas de puertas abiertas:

Organizar jornadas de puertas abiertas en los Centros Especiales de Empleo para que la comunidad pueda conocer de primera mano el trabajo y las aportaciones de los empleados con discapacidad.

Aplicando estas estrategias de forma integral, se puede conseguir un aumento significativo de la concienciación social sobre el empleo protegido, fomentando así una mayor aceptación y participación en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CROACIA

Concienciar a la sociedad sobre el empleo protegido implica aplicar diversas estrategias para educar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. Las estrategias clave incluyen: organizar campañas de concienciación, compartir historias de éxito, organizar eventos inclusivos y ferias de empleo, colaborar con los medios de comunicación, ofrecer formación y talleres, implicar activamente a las personas con discapacidad, asociarse con organizaciones y activistas, introducir programas educativos en las escuelas, utilizar plataformas de redes sociales, establecer incentivos y programas de reconocimiento para las empresas e implicar a los líderes de opinión. La aplicación integral de estas estrategias pretende aumentar significativamente la concienciación, fomentando una mayor aceptación y participación en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

RUMANÍA

La concienciación social sobre el empleo protegido implica educar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

Casos de éxito:

Compartir historias de éxito de personas con discapacidad que han prosperado en entornos de empleo protegido puede tener un impacto positivo. Estas historias pueden humanizar la experiencia y mostrar el potencial y las capacidades de los trabajadores con discapacidad.

Por ej. Empleo protegido en las unidades protegidas autorizadas "Util Deco"

El fundamento de esta práctica es que el empleo protegido en una unidad autorizada puede servir de período de transición hacia el mercado laboral libre para los jóvenes con discapacidad. Los participantes trabajan en las unidades protegidas "Util Deco" de la Fundación Alaturi de Voi de Iasi, una empresa social de integración laboral. Reciben formación periódica y apoyo para mejorar sus capacidades y conservar sus puestos de trabajo, así como para producir productos y servicios competitivos y de calidad que se venden en el mercado libre.

El objetivo de la práctica es ofrecer empleo protegido a jóvenes con discapacidad.

Util Deco" destina los ingresos obtenidos por la prestación de servicios y la venta de bienes producidos a fines sociales y al desarrollo de los talleres.

La Fundación ofrece gratuitamente a las PCD servicios de asesoramiento, orientación profesional, cualificación y mediación.

Util Deco" ha elaborado varios manuales. En ellos se recogen las normas de funcionamiento, incluidos los derechos y obligaciones de los trabajadores con arreglo a la legislación y la política de la organización. También hay un manual específico sobre la prestación de apoyo psicológico y otro sobre asistencia social.

17 CONCLUSIÓN

Esta encuesta reveló repetidamente una sorprendente diversidad de situaciones. Según el enfoque adoptado, existían todas las variaciones imaginables entre dos extremos: por una parte, la concepción del trabajador discapacitado como una persona principalmente "enferma" que necesita apoyo y que, en el contexto de este apoyo, participa en alguna actividad profesional, y por otra, la definición del entorno protegido como un entorno que no difiere del entorno laboral "ordinario" en lo que respecta a los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El nivel de desarrollo de un país apenas influye en la forma en que se determinan las condiciones de trabajo en el entorno protegido. Aunque es previsible que los países más prósperos subvencionen en mayor medida el empleo protegido, el modo de financiación no es en absoluto el único criterio para juzgar las perspectivas y posibilidades que se ofrecen a los trabajadores con discapacidad en el entorno protegido.

En definitiva, se trata de determinar si la "protección y el apoyo", que son características tan importantes de este sector, afectan a las relaciones laborales y a las condiciones de trabajo, y de qué manera. Por tanto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, podría decirse que el apoyo que requiere la situación particular en la que se encuentra una persona, sea cual sea su discapacidad, no debe limitar las posibilidades que tiene de participar plenamente en la vida profesional.

Hay que reconocer que, en muchos países, encontrar empleo en una estructura protegida no es fácil y puede implicar largos procedimientos. En épocas de crisis laboral, con un elevado desempleo, algunas personas con discapacidad que de otro modo podrían haber obtenido un empleo en el mercado abierto recurren al empleo protegido. El grado en que se aplican las relaciones laborales y las condiciones de trabajo "ordinarias" parece aún más importante en estos casos, y es especialmente relevante para permitir la transición del empleo "ordinario" al sector protegido o viceversa.

También es evidente que la naturaleza y la calidad de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en las estructuras de empleo protegido no guardan relación directa con las actividades que se desarrollan en estos establecimientos. De hecho, en países en los que los tipos de actividad son idénticos o muy similares, la situación de los derechos de los trabajadores es muy divergente. Incluso dentro de un mismo país, pueden llevarse a cabo tipos de actividad manufacturera muy similares tanto en las estructuras "terapéuticas" como en las del modelo de empleo asalariado, con la consecuencia de que las relaciones laborales y las condiciones de trabajo son muy diferentes.



Además, aunque a menudo se hace una distinción por la naturaleza de la discapacidad en países en los que coexisten varios tipos diferentes de estructura de empleo protegido, también es posible que personas con discapacidades comparables sean canalizadas hacia estructuras que funcionan con sistemas muy diferentes, cada una con su propio estilo de relaciones laborales y condiciones de trabajo (aunque sólo estén a unos pocos kilómetros de distancia geográfica). Si bien no es realista considerar que todas las personas con discapacidad deben poder aprovechar todas las posibilidades que ofrece un sistema de derecho y relaciones laborales avanzado, ello es cierto para el conjunto de la población y, por tanto, no puede servir para justificar restricción alguna a este respecto.

Las restricciones a la plena aplicación de la legislación laboral en el empleo protegido tienen su origen en las dos definiciones básicas del sector. Por una parte, desde un punto de vista estrictamente económico, el sector del empleo protegido, que a menudo ha surgido como resultado de iniciativas tomadas por asociaciones voluntarias, da la impresión en algunos países de no poder cumplir los requisitos de la legislación laboral, lo que pone en peligro la propia supervivencia de dichos establecimientos.

Por otra parte, el objetivo terapéutico del empleo protegido se opone al cumplimiento de los requisitos legales y sociales en materia de organización del trabajo.

Aunque la ausencia o el bajo nivel de financiación pública en algunos países hace que el empleo protegido se encuentre en una posición muy precaria, la función de apoyo tiende a predominar en estos establecimientos, lo que suele significar asistencia y cuidados terapéuticos.

Existe una clara correlación entre la definición de las estructuras de empleo protegido como lugares de tratamiento y un menor respeto de la legislación laboral, en particular en lo que respecta a las cuestiones relativas a la participación. Hasta cierto punto, en estos casos la discapacidad se considera una forma de incapacidad que, lejos de ser remediada por un entorno supuestamente destinado a ello, fomenta de hecho la propia estructura.

En consecuencia, puede decirse que, incluso hoy en día, la función terapéutica sigue percibiéndose ampliamente como un obstáculo para el desarrollo de relaciones laborales basadas en derechos y obligaciones.

A pesar de que esto sólo es factible para una minoría de las personas empleadas en el entorno protegido, parece que se está avanzando más hacia la consecución de esta movilidad a través de un enfoque más abierto (menos discriminatorio) en relación con los propios puestos de trabajo (a nivel técnico) que en relación con los derechos laborales. Así pues, el entorno protegido parece estar en mejores condiciones de asumir su función de integración en el "entorno laboral ordinario" cuando las condiciones de trabajo que ofrece (en materia de estatuto, contrato, negociación colectiva, representación de los trabajadores, etc.), se aproximan o son idénticas a las que prevalecen en ese entorno laboral "ordinario".





El resultado es que, a medida que se producen más casos de transición con éxito al empleo, también se normalizan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el empleo protegido.

Aunque es evidente que algunos trabajadores con discapacidad nunca podrán trabajar en un entorno "ordinario", el mero hecho de considerar el empleo protegido como abierto al mundo exterior (y, por tanto, como un lugar de empleo provisional para algunos) crea condiciones más favorables para la comunidad de trabajadores con discapacidad en su conjunto.

Hoy en día, aunque se han obtenido resultados alentadores que parecen confirmar que, en la mayoría de los casos, una discapacidad no es un obstáculo insuperable para la integración en un empleo regular (tanto en lo que se refiere al desempeño de un puesto de trabajo como a la realización personal y colectiva), sigue siendo esencial proteger a los trabajadores y sus derechos para lograr la autonomía. Aunque las PCD, y en particular las que tienen un empleo protegido, tienen ciertas características inherentes, su situación debe considerarse como parte de una cuestión más amplia, a saber, si el trabajo se vive como una imposición y una fuente de alienación, o puede ser un medio de liberación y realización personal.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN REALIZADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN EMPLEO PROTEGIDO.

En este apartado, presentamos los testimonios de personas con discapacidad que actualmente trabajan en empleo protegido en los tres países participantes de nuestro proyecto: España, Rumania y Croacia. A través de estos relatos, buscamos ofrecer una visión auténtica y humana sobre las experiencias, desafíos y logros que estas personas enfrentan en sus entornos laborales.

Para ello realizamos una encuesta de satisfacción mediante Google Forms dirigida a los empleados de las entidades de empleo protegido en los tres países socios. Los resultados de esta encuesta proporcionan datos valiosos sobre la percepción y satisfacción de los trabajadores con respecto a su empleo, las condiciones laborales, el apoyo recibido y su integración en el entorno laboral.

Es importante señalar que las encuestas pueden presentar ciertos sesgos debido a la dificultad de obtener un número representativo de respuestas y a la naturaleza específica del colectivo con el que trabaja cada socio. Las diferencias en los tipos de discapacidad y en las características de las instituciones de empleo protegido en cada país también pueden influir en los resultados. No obstante, los gráficos y datos obtenidos serán anexados al final de este informe para ofrecer una visión más completa y detallada de la situación actual del empleo protegido en Europa.

A través de la combinación de testimonios personales y datos de la encuesta, este apartado busca resaltar tanto los aspectos positivos como los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo protegido, proporcionando una base sólida para el análisis y la propuesta de mejoras en este sector clave para la inclusión social y laboral.

Algunos ejemplos de estos testimonios son:

Entre los aspectos positivos de trabajar en un centro especial de empleo, las respuestas más comunes incluyen

"Todas, pero principalmente el trato recibido y la implicación con los trabajadores"

"Integración de las personas discapacitadas en el mundo laboral"

"Hombre, te dan un trabajo... que, por ejemplo, a mí me costó mucho encontrar en otra empresa normal y te sientes realizado e insertado"

"Cursos de cualificación/reformación para facilitar la integración en el mercado laboral"

Entre los aspectos que deberían cambiar en relación con el trabajo en un centro especial de empleo, los puntos más comunes comprenden:

"Mayor inversión en formación y desarrollo del personal"

Adaptar realmente el puesto de trabajo en función de la enfermedad para poder realizar el trabajo"

"Acceso a empleos más cualificados"

"Menos temporalidad en la adaptación de estas personas al puesto para que puedan desempeñarlo con eficacia y al mismo tiempo teniendo en cuenta el bienestar del trabajador"

Las respuestas más habituales a la pregunta "Si usted fuera responsable de un centro especial de empleo, ¿qué tendría en cuenta a la hora de contratar y trabajar con personas con discapacidad?" fueron las siguientes:

"Su formación, su experiencia y su discapacidad, para saber si puede realizar el trabajo de forma que no le perjudique"

"Que la persona a contratar encaje bien con el resto del equipo y no cree conflictos entre los trabajadores"

"Que el puesto se adapte a las necesidades de cada persona"

"Me fijaría en las ganas de trabajar y la determinación para aprender, si tienen experiencia o no, me daría igual, ya que, si no les damos una oportunidad, nunca adquirirán la experiencia que se exige en muchos sitios"

Para terminar, algunos de los aspectos que destacaron los encuestados y que no se abordaron en la encuesta son los siguientes:

"Hay trabajadores que se aprovechan de su discapacidad para trabajar menos que sus compañeros. Por tanto, perjudica a la empresa y a los propios trabajadores"

"Destacaría la ayuda a la hora de ir a las revisiones médicas, adaptándose a nuestras necesidades, muchas gracias."

"Agradezco al centro especial de empleo al que pertenezco la confianza depositada en mí, porque creyeron en mis capacidades cuando ni yo misma era capaz de hacerlo. A día de hoy, después de más de tres años, siguen haciéndolo y he recuperado la confianza en mí misma. GRACIAS"

"Mi experiencia ha sido súper positiva. El trabajo que he realizado gracias a este centro especial ha sido muy motivador para mí"

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, es decir, "elaborar un informe que ponga de manifiesto las necesidades y propuestas para la creación de un marco europeo de calidad para el empleo protegido en Europa". Esta actividad nos proporcionó información directa de los principales protagonistas de este proyecto, que son las personas con discapacidad en edad laboral, empleadas en diferentes formas de instalaciones de empleo protegido. Mediante la realización de estas encuestas y la obtención de resultados, hemos conocido cómo se sienten las personas con discapacidad en empleo "protegido" en los países que forman el consorcio de este proyecto, revelando que la mayoría de los encuestados con discapacidad tienen actitudes positivas hacia los centros especiales de empleo, sienten gratitud y aprecio por la oportunidad de ser incluidos en el mercado laboral y en la sociedad, y se encuentran realizados como trabajadores. Los aspectos negativos de los centros sociales de empleo detectados por la mayoría comprenden menores ingresos, falta de adaptaciones necesarias, escaso acceso a empleos más cualificados, así como el escaso equilibrio entre las necesidades de un trabajador con discapacidad y las disposiciones laborales cumplidas y los ajustes razonables.

Las actitudes positivas hacia los modelos de empleo protegido se reflejan en la mayoría de las respuestas en tres países sobre la utilidad de una experiencia laboral de un centro especial de empleo y la posibilidad de cambiar o mejorar de puesto de trabajo. Además, cabe destacar la mayoría de respuestas que confirman la aplicación del apoyo, la igualdad de trato y los ajustes razonables en los centros especiales de empleo.

Intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países socios ayudará al consorcio asociado a desarrollar herramientas para medir la eficacia de los distintos modelos de empleo protegido, al mismo tiempo que sensibiliza y promueve la mejora de las condiciones de empleo de las personas con discapacidad.

El consorcio asociado espera establecer un marco de referencia a nivel europeo sobre la situación actual de las personas con discapacidad que desarrollan su actividad profesional dentro del modelo de empleo protegido y estos resultados de la encuesta de satisfacción representan un paso concreto en este proceso.

5. PROPUESTA DEL NUEVO MODELO DE EMPLEO PROTEGIDO. NUEVO PARADIGMA DE EMPLEO PROTEGIDO EN EUROPA

La promoción de modelos de empleo protegido a través de la economía social en Europa es una tendencia creciente que busca abordar los desafíos del desempleo y la precariedad laboral. La economía social engloba una variedad de empresas y organizaciones, como cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones, que operan con principios de solidaridad, participación democrática y reinversión de beneficios en la comunidad.

Este enfoque busca crear empleo de calidad, promover la inclusión social y contribuir al desarrollo económico sostenible. Algunas iniciativas clave incluyen programas de apoyo a cooperativas de trabajo, incentivos fiscales para empresas sociales y políticas de contratación pública que priorizan a organizaciones de economía social.

La Unión Europea ha estado apoyando activamente este enfoque a través de fondos estructurales y programas específicos, como el Fondo Social Europeo y el Programa para el Empleo e Innovación Social. Además, se están desarrollando estrategias a nivel nacional y regional para fomentar la economía social y crear un entorno propicio para su crecimiento.

Estos esfuerzos están destinados a generar empleo estable, promover la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral y fortalecer la resiliencia económica de las comunidades locales. En última instancia, el objetivo es construir una Europa más justa y equitativa, donde todos tengan acceso a oportunidades de empleo dignas y sostenibles.

La economía social contribuye, además de a mejorar la igualdad de género, a tender puentes para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y presta servicios esenciales que los ayudan a llevar una vida independiente. El emprendimiento social y la economía social pueden resultar especialmente sugestivos a las personas con discapacidad. La sensibilización sobre estos modelos de negocio alternativos podría aumentar el atractivo del emprendimiento en general y contribuir a la integración en el mercado laboral. En los últimos años, la educación para el emprendimiento se ha vuelto más frecuente en los sistemas educativos, pero los modelos de negocio de la economía social, incluidas las cooperativas, todavía distan mucho de ser un componente estándar de todos los planes de estudios sobre capacidad empresarial y los cursos de administración empresarial...

La economía social y las empresas de inclusión están emergiendo como actores clave en el desarrollo económico y social en Europa. Estas entidades juegan un papel vital en la promoción de la cohesión social, la inclusión laboral y la sostenibilidad económica. Este informe examina el concepto de economía social, el rol de las empresas de inclusión y su impacto como nuevo paradigma de empleo protegido en el continente europeo.

5.1 ECONOMÍA SOCIAL EN EUROPA

5.1.1 Definición y Concepto

La economía social se refiere a un conjunto de organizaciones privadas, como cooperativas, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que se caracterizan por su compromiso con objetivos sociales, económicos y ambientales. Estos principios incluyen la primacía de las personas sobre el capital, la gestión democrática y participativa, y la reinversión de la mayor parte de sus beneficios en la mejora de los servicios ofrecidos a sus miembros o en el interés colectivo.

5.1.2 Tipos de Organizaciones en la Economía Social

Las organizaciones de la economía social se dividen en varias categorías, cada una con sus propias características y objetivos:

- **Cooperativas:** Empresas propiedad de sus miembros que buscan satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes.
- **Asociaciones:** Entidades sin ánimo de lucro que operan en diversos campos, desde la cultura hasta la asistencia social.
- **Fundaciones:** Organizaciones que gestionan fondos dedicados a apoyar causas de interés general.
- **Empresas Sociales:** Negocios que combinan la actividad comercial con un propósito social explícito, como la integración laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

5.1.3 Impacto Económico y Social

La economía social representa una parte significativa del empleo y del PIB en Europa. En la Unión Europea, más de 13,6 millones de personas trabajan en entidades de la economía social, lo que equivale al 6,3% de la población activa europea. Además, estas organizaciones contribuyen a la innovación social y a la solución de problemas sociales y económicos que los modelos tradicionales no logran abordar eficazmente.

5.2 EMPRESAS DE INCLUSIÓN Y EMPLEO PROTEGIDO

5.2.1 Definición y Objetivos de las Empresas de Inclusión

Las empresas de inclusión son entidades de la economía social que tienen como principal objetivo la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social. Estas empresas ofrecen empleo, formación y apoyo a individuos con dificultades para acceder al mercado laboral convencional, tales como personas con discapacidades, desempleados de larga duración, jóvenes en situaciones de vulnerabilidad, y migrantes.

5.2.2 Características del Empleo Protegido

El empleo protegido en las empresas de inclusión se distingue por:

- Adaptación del Puesto de Trabajo: Creación de entornos laborales que se ajusten a las capacidades de los empleados.
- Apoyo Personalizado: Provisión de apoyo continuo y formación para desarrollar habilidades laborales y sociales.
- Transición al Empleo Ordinario: En algunos casos, estas empresas actúan como puente hacia el empleo en el mercado laboral convencional.

5.2.3 Modelos de Empresas de Inclusión en Europa

España: Empresas de Inserción y Centros especiales de empleo

Las Empresas de Inserción (EI) tienen como objetivo la integración social y laboral de personas en situación de exclusión social mediante el desarrollo de una actividad económica. Contratan a personas en situación de vulnerabilidad y les proporcionan formación y experiencia laboral durante un periodo de tiempo limitado para facilitar su transición al empleo ordinario.

Y los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad.

Ofrecen empleo remunerado, junto con servicios de ajuste personal y social, y formación para trabajadores con discapacidad.

Rumanía: Empresas sociales y cooperativas sociales

Las primeras son empresas que operan con el objetivo principal de generar un impacto social, más que distribuir beneficios entre los accionistas. Y que reinvierten la mayor parte de sus beneficios en la misión social de la empresa, que puede incluir la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

Y las Cooperativas Sociales que integran a personas desfavorecidas como socios y empleados, promoviendo la participación democrática y la mejora de sus condiciones de vida.

Funcionan bajo principios cooperativos, enfocándose en la inclusión laboral y la formación de sus miembros.

Croacia: Empresas sociales y cooperativas

En Croacia, el modelo de empresas de inclusión se basa en empresas sociales y cooperativas sociales similares a Rumania, con un enfoque adicional en proyectos de sostenibilidad

Son empresas que tienen como objetivo principal abordar problemas sociales y ambientales, reinvertiendo sus beneficios para lograr este propósito.

Ofrecen oportunidades de empleo a grupos vulnerables y trabajan en proyectos que promueven la sostenibilidad ambiental.

Y las cooperativas sociales que buscan la inclusión social y laboral de sus miembros, combinando objetivos económicos y sociales. Promueven la participación activa de sus miembros en la toma de decisiones y en la gestión de la cooperativa, con un enfoque en la mejora de las condiciones de vida de las personas desfavorecidas.

Francia: Empresas de inserción (EI)

Las Empresas de Inserción en Francia tienen la misión de integrar a personas en situación de exclusión social a través del empleo y la formación. Estas empresas se centran en la creación de oportunidades de trabajo para individuos que enfrentan barreras significativas para encontrar empleo.

Italia: Cooperativas Sociales

En Italia, las cooperativas sociales desempeñan un papel crucial en la inclusión laboral. Existen dos tipos principales: las de tipo A, que proporcionan servicios sociales, y las de tipo B, que crean empleos para personas desfavorecidas. Las cooperativas de tipo B emplean al menos al 30% de personas con desventajas en su plantilla

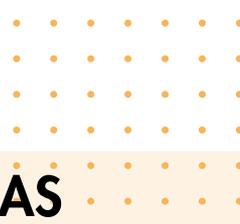
5.3 BENEFICIOS Y DESAFÍOS

5.3.1 Beneficios

- Integración Social y Laboral: Facilitan la inclusión de personas con barreras en el mercado laboral.
- Estabilidad Económica: Proporcionan ingresos estables a individuos que de otro modo podrían depender de la asistencia social.
- Desarrollo de Habilidades: Ofrecen formación y experiencias laborales que mejoran la empleabilidad futura.

5.3.2 Desafíos

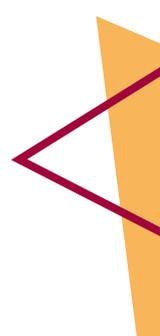
- Sostenibilidad Financiera: Necesidad de equilibrar objetivos sociales con la viabilidad económica.
- Regulación y Apoyo Público: Dependencia de políticas públicas favorables y financiamiento adecuado.
- Estigma y Percepción Pública: Enfrentarse a la percepción de que el empleo protegido es menos valioso o productivo.



5.4 POLÍTICAS Y APOYO EUROPEO A LAS EMPRESAS DE INCLUSIÓN

5.4.1 Marco legal y de políticas

La Unión Europea apoya a las empresas de inclusión y la economía social a través de diversas políticas y programas, como el Plan de Acción de la Economía Social y el Fondo Social Europeo (FSE). Estos instrumentos proporcionan financiamiento, orientación y un marco regulatorio para fomentar la creación y el desarrollo de estas entidades.



5.5 BUENAS PRÁCTICAS Y CASOS DE ÉXITO

5.5.1 Iniciativas Locales y Regionales

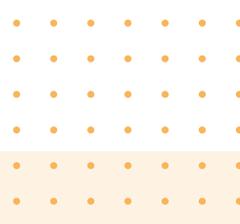
Varios países europeos han implementado iniciativas exitosas que sirven como modelos a seguir. Por ejemplo:

Iniciativa de Empresas Sociales en el Reino Unido: Programa que facilita el acceso al financiamiento y apoya el crecimiento de empresas sociales que buscan resolver problemas sociales.

Red de Cooperativas Sociales en Italia: Proyecto que promueve la creación de redes de cooperativas para compartir recursos y mejorar su impacto.

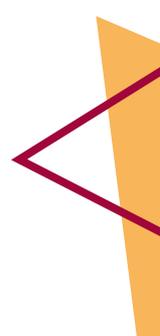
5.5.2 Colaboración Internacional

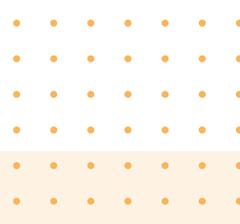
La colaboración entre países y organizaciones internacionales ha permitido la difusión de buenas prácticas y el fortalecimiento de la economía social a nivel europeo. Iniciativas como el "Interreg Europe" y las redes de aprendizaje transnacional facilitan el intercambio de conocimientos y experiencias entre regiones.



5.6 CONCLUSIÓN

Las empresas de inclusión y la economía social representan un paradigma emergente que combina la sostenibilidad económica con la justicia social. Estas entidades no solo ofrecen soluciones efectivas para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión, sino que también contribuyen a una economía más inclusiva y resiliente. La expansión y el apoyo continuo a estas iniciativas son cruciales para enfrentar los desafíos sociales y económicos contemporáneos en Europa.



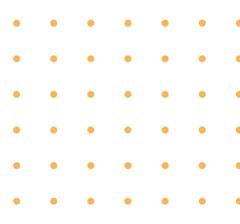


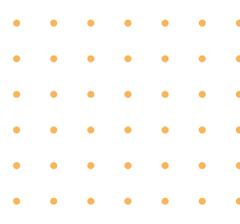
5.7 RECOMENDACIONES

- Fortalecimiento del Marco Legal y Político: Los gobiernos deben continuar desarrollando políticas y regulaciones que apoyen el crecimiento de la economía social y las empresas de inclusión.
 - Fomento de la Colaboración Público-Privada: Las alianzas entre el sector público y privado pueden proporcionar recursos adicionales y ampliar el impacto de estas organizaciones.
 - Promoción de la Conciencia Social: Es fundamental aumentar la visibilidad y la comprensión de la economía social para combatir el estigma y fomentar un mayor apoyo público y privado.
- 

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anglmayer, I. (2020). Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD European implementation assessment, PE 654.206, Parlamento Europeo. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>
- Austin, B. S., & Lee, C. L. (2014). Un modelo de ecuaciones estructurales de los servicios de rehabilitación profesional: Predictores de resultados de empleo para clientes con discapacidad intelectual y psiquiátrica concurrente. *Revista de Rehabilitación*, 80(3), 11-20.
- Atanasova, A., Leenknecht, A., & Vinck, J. (2023 en preparación). Advancing disability rights in the context of the 'Union of equality: Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030', estudio elaborado en el marco de un contrato de apoyo académico a la Presidencia belga del Consejo de la UE 2024.
- Beyer, S., Jordan de Urries, E. B., & Verdugo, M. A. (2010b). Un estudio comparativo de la situación del Empleo con Apoyo en Europa. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 130-136.
- Burns, T., Catty, J., White, S., et al. The impact of Supported Employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support. *Boletín de esquizofrenia*, 35, 949-958.
- Chorum. (2021). Les entreprises d'insertion en France. Recuperado de: Chorum.
- CIRIEC International. (2017). La economía social en la Unión Europea. Recuperado de: CIRIEC.
- Comisión Europea. (2010). Commission Staff Working Document, European disability strategy 2010-2020: a renewed commitment to a barrier-free Europe, initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020, List of Actions 2010-2015, SEC(2010) 1324 final, 15.11.2010.
- Comisión Europea. (2020). Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Evaluación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. SWD(2020) 289 final/2, 27.11.2020.

- 
- 
- Comisión Europea. (2020). La economía social en la UE. Recuperado de: Comisión Europea.
 - Comisión Europea. (2022). Servicios conjuntos de la Comisión - documento de la plataforma sobre discapacidad. Paquete para mejorar los resultados de las personas con discapacidad en el mercado laboral (paquete de empleo para personas con discapacidad - "paquete de empleo"), V.2 corregido el 21.11.2022.
 - Confcooperative. (2023). Cooperativas Sociales en Italia. Recuperado de: Confcooperative.
 - ENSIE. (2022). European Network of Social Integration Enterprises. Recuperado de: ENSIE.
 - European Economic and Social Committee. (2021). Economy and Social Committee. Recuperado de: EESC.
 - Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). (2022). Centros Especiales de Empleo. Recuperado de: FEACEM.
 - Ficha del Semestre Europeo 2020-2021 sobre igualdad de las personas con discapacidad.
 - Foro Europeo de la Discapacidad. (2022). The Disability Employment Package. Reinforcing the European Labor Market, 20.09.2022.
<https://www.edf-feph.org/the-disability-employment-package-reinforcing-the-european-labor-market/>
 - ONU. (2015). Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de la Unión Europea, CRPD/C/EU/CO/1, Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: 8-9.
 - OIT. (2017). Trade union action on disability and decent work for persons with disabilities -A global overview, OIT.
- 

- 
- 
- Parlamento Europeo. (2018). Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de noviembre de 2018, sobre la situación de las mujeres con discapacidad, P8_TA(2018)0484.
 - Popa, A., & Ciobanu, R. (2014). Los factores financieros que influyen en la rentabilidad de las PYME. *Int. J. Acad. Res. Econ. Manag. Sci.*, 3, 177-185.
 - Priestley, M. (2021). European Semester 2020-2021 synthesis report on disability equality, Comisión Europea.
 - Tribunal de Cuentas Europeo. (2023). Supporting persons with disabilities - Practical impact of EU action is limited. Informe especial nº 20/2023.
 - Unión Europea. (2022). European Social Fund Plus (ESF+). Recuperado de: Europa.
 - Vornholt, K., et al. (2018). Disability and employment-overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55.
- 



Anexo I

CUADRO COMPARATIVO



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Española de programas (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by
the European Union



HOJA DE REGISTRO

Panorama del empleo protegido

Punto	España	Croacia	Rumanía	Unión Europea
Tipo y personalidad jurídica de las estructuras de empleo protegido	<p>Establecimientos públicos/ privados</p> <p>Mercantiles (sociedades anónimas y limitadas)</p> <p>Sociedades laborales y cooperativas</p> <p>Asociaciones y fundaciones</p>	<p>Establecimientos privados</p> <p>Establecimientos públicos</p> <p>Asociaciones voluntarias</p> <p>Empresas comerciales</p>	<p>Establecimientos privados</p>	<p>Establecimientos privados</p> <p>Asociaciones voluntarias</p> <p>Cooperativas</p> <p>Empresas comerciales</p>
Principales objetivos del empleo protegido	<p>Integración social</p> <p>Integración profesional</p> <p>Provisión de puestos de trabajo</p> <p>Cumplimiento de las cuotas de empleo</p>	<p>Integración social</p> <p>Integración profesional</p> <p>Rehabilitación</p> <p>Provisión de puestos de trabajo</p> <p>Cumplimiento de las cuotas de empleo</p>	<p>Integración social</p> <p>Integración profesional</p> <p>Provisión de puestos de trabajo</p> <p>Cumplimiento de las cuotas de empleo</p>	<p>Rehabilitación para la integración social y laboral</p> <p>Provisión de puestos de trabajo (Dinamarca, Suecia, Bélgica)</p> <p>Producción de bienes y servicios (Noruega, Portugal)</p> <p>Tratamiento terapéutico (Grecia)</p> <p>Formación profesional (Noruega, Escocia)</p> <p>La transición al empleo "ordinario" (Bélgica, Suecia)</p>



Punto	España	Croacia	Rumanía	Unión Europea
¿Cuáles son los tipos de actividad que se llevan a cabo en las estructuras de empleo protegido?	<p>Subcontratación de carácter industrial (envasado, montaje o fabricación)</p> <p>Fabricación</p> <p>Servicios</p> <p>Agricultura</p> <p>Actividades comerciales</p> <p>Artes gráficas y encuadernación</p> <p>Servicios logísticos</p> <p>Textil y confección</p> <p>Centro de llamadas y atención al cliente</p> <p>Servicios administrativos</p> <p>Hostelería y restauración</p> <p>Reciclado y gestión de residuos</p>	<p>Subcontratación de carácter industrial (envasado, montaje o fabricación)</p> <p>Servicios</p> <p>Actividades comerciales</p> <p>Artes gráficas y encuadernación</p> <p>Textil y confección</p> <p>Alojamiento y restauración</p> <p>Reciclaje y gestión de residuos cuidados físicos</p> <p>Culinaria</p> <p>Jardinería</p> <p>Mantenimiento</p> <p>Servicios de limpieza</p> <p>Administración pública</p>	<p>Subcontratación de carácter industrial (envasado, montaje o fabricación)</p> <p>Fabricación</p> <p>Servicios</p> <p>Actividades comerciales</p> <p>Centro de llamadas y atención al cliente</p> <p>Servicios administrativos</p>	<p>Subcontratación de carácter industrial (envasado, montaje o fabricación)</p> <p>Fabricación propiamente dicha</p> <p>Servicios</p> <p>Agricultura</p> <p>Actividades comerciales</p>
¿Existe en su país una legislación específica sobre la organización o el funcionamiento de los centros de trabajo protegidos?	Si	No	No	<p>No (Grecia, Irlanda, Croacia, Rumanía o Suecia)</p> <p>Sí (Austria, España, Portugal, Francia, Alemania, Italia...)</p>



Co-funded by
the European Union



Punto	España	Croacia	Rumanía	Unión Europea
Financiación y subvenciones	Combinar financiación de varios niveles	Combinar financiación de varios niveles	Combinar financiación de varios niveles	Financiación del gobierno central (Francia, Irlanda, Suecia) La financiación se concede a escala regional o local (Bélgica, Portugal). Combinar financiación de varios niveles (Dinamarca, y Escocia Reino Unido)
La financiación pública está vinculada a un determinado nivel de ingresos	No	No	No	

Características demográficas

Género

País	Masculino	Femenino
España	60,7	39,3
Croacia	52,5	47,5
Rumanía	46,75	53,25



Naturaleza de las discapacidades

PAÍS	TIPOS DE DISCAPACIDAD
España	Física y orgánica, sensorial y psíquica (intelectual y mental) En un 50% los trabajadores de los centros especiales de empleo son personas con discapacidad intelectual y/o mental por sus dificultades de acceder al mercado laboral ordinario
Croacia	Discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración
Rumanía	Físico, visual, auditivo, sordoceguera, somático, mental, psíquico Discapacidades graves 40,09 %, discapacidades acentuadas 48,21% discapacidades medias y leves 11,7%.
UE	Suecia - deficiencia mental o psicológica (33%), deficiencia física (50%) Noruega- discapacitados mentales o psicológicos (26%)

Artículo

	España	Croacia	Rumanía
Tipos de situación laboral de los trabajadores discapacitados en un entorno protegido	CEE de los Centros Especiales de Empleo Enclaves laborales	Talleres protegidos e integradores Empleo con apoyo Empleo en empresas sociales Mercado laboral abierto	Mercado laboral abierto Unidades protegidas autorizadas (empleo protegido)
Libertad de asociación de los trabajadores de talleres protegidos	Si	No	Si



Artículo

Ingresos salariales de los trabajadores discapacitados en empleos protegidos

España

Salario base:

Grupo II. Personal cualificado entre 1.800 y 1.400 euros

Grupo III. Personal técnico entre 1270 y 964 euros

Grupo IV. Operadores 830 euros

Croacia

Falta información específica sobre los ingresos exactos de los trabajadores discapacitados.

El salario mínimo para el año 2023 asciende a 700,00 euros brutos.

El salario bruto medio en noviembre de 2023 a nivel nacional en Croacia era de 1.680 euros

Rumanía

Puede variar en función de varios factores, como el tipo de trabajo, el empresario y la normativa aplicable.

Independientemente de sus ingresos, las personas con discapacidad reciben una asignación mensual y un presupuesto personal complementario mensual.

La asignación mensual es: RON 419 para un adulto con una discapacidad grave; RON 317 para un adulto con discapacidad profunda.

El presupuesto personal complementario mensual es: RON 179 para un adulto con una discapacidad grave; RON 132 para un adulto con discapacidad profunda; RON 72 para un adulto con una discapacidad media.

Condiciones de trabajo de los trabajadores discapacitados en empleos protegidos

IGUAL QUE LOS DEMÁS TRABAJADORES

Las horas extraordinarias están prohibidas, salvo las necesarias para prevenir o reparar accidentes y otros daños extraordinarios

Las condiciones de trabajo de los trabajadores discapacitados en Croacia pueden variar en función del empleador concreto, el tipo de taller protegido y la normativa aplicable.

40 horas, repartidas en cinco días laborables

Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a un mínimo de 25 días laborables si trabajan 5 días a la semana o de 30 días si trabajan 6 días a la semana como parte de sus vacaciones anuales.

En caso de discapacidad grave, puede beneficiarse de un horario de trabajo reducido de 8 horas. Para tener ese horario de trabajo debes presentar un documento que acredite que un comité de evaluación te ha recomendado un horario de trabajo más corto.

El empresario está obligado a ofrecer el mismo salario que daría a cualquier otro empleado en puesto similar.

Las personas discapacitadas se benefician de un periodo de prueba remunerado de al menos 45 días.



Artículo

Prestaciones de seguridad social aplicables en el empleo protegido diferentes de las de los demás sectores

España

Bonificaciones y reducciones
Flexibilidad en las contribuciones
Colaboración con empresas ordinarias
Reglamento de las Comunidades Autónomas

Croacia

Las prestaciones de la seguridad social para los trabajadores con discapacidad suelen estar sujetas a las mismas normativas y principios que las de otros sectores.

Rumanía

Exento de pagar el impuesto sobre la nómina
Reducción de la edad de jubilación en 15 años

Punto

¿Cuál es el modelo de empleo protegido de su país?

España

Modelo asalariado

Croacia

Modelo mixto (dual) de empleo de trabajadores con discapacidad, que combina elementos de protección y de empleo asalariado

Rumanía

Modelo asalariado

Unión Europea

El modelo terapéutico (protección frente a estatuto de asalariado)
- Luxemburgo

El modelo intermedio (el trabajador discapacitado como cuasi-empleado) -
Dinamarca, Alemania

El modelo mixto (dual)
- Francia, Noruega

El modelo de empleo asalariado (protección y legislación laboral)

"modelo de empleo de menor salario"



ARTÍCULO

ASPECTOS COMUNES QUE AFECTAN A TODOS LOS PAÍSES DE EUROPA

Los retos a los que se enfrentan las empresas en el mercado abierto

- Falta de conocimiento y concienciación
- Prejuicios y estigmatización
- Falta de accesibilidad física y tecnológica
- Desconocimiento de los beneficios económicos
- Desconocimiento de posibles adaptaciones
- Procesos de selección no inclusivos
- Desconocimiento de los programas de apoyo

Barreras que pueden impedir la participación de particulares o empresas en iniciativas de empleo protegido

- Falta de concienciación y sensibilización
- Estigmatización y prejuicios
- Desconocimiento de los beneficios económicos
- Falta de accesibilidad
- Costes percibidos
- Incertidumbre sobre las adaptaciones necesarias
- Falta de formación y apoyo psicológico
- Procesos de contratación no inclusivos
- Desconocimiento de los recursos existentes
- Resistencia al cambio organizativo
- Falta de concienciación y sensibilización sobre estos programas, estigmatización persistente y prejuicios hacia las personas con discapacidad.

Los beneficios para las comunidades locales de apoyar el modelo de empleo protegido, tanto las contribuciones sociales como las económicas.

- Inclusión social
- Reducción de la estigmatización
- Reforzar la cohesión social
- Desarrollo de habilidades sociales
- Creación de empleo local
- Menor dependencia de las prestaciones sociales
- Contribución a la productividad
- Incentivos y ventajas fiscales para las empresas
- Desarrollo de competencias laborales



ARTÍCULO

ASPECTOS COMUNES QUE AFECTAN A TODOS LOS PAÍSES DE EUROPA

Cómo se integran los modelos de empleo protegido con las oportunidades de empleo ordinario

- Enclaves laborales
- Programas de transición
- Colaboración con agencias de empleo
- Programas de formación y desarrollo
- Adaptación del puesto de trabajo
- Fomento de la diversidad y la inclusión
- Políticas de responsabilidad social de las empresas (RSE)
- Políticas de responsabilidad social de las empresas (RSE)

¿Cómo pueden los ejemplos de buenas prácticas de la UE fomentar el desarrollo del empleo protegido?

- Intercambio de conocimientos y experiencias
- Redes y asociaciones
- Asistencia técnica y formación
- Adaptación al contexto local
- Incentivos financieros y subvenciones
- Desarrollo de políticas públicas
- Campañas de sensibilización
- Evaluación de resultados y mejora continua
- Participación activa de la sociedad civil
- Diplomacia y cooperación internacional

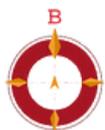
¿Cómo sensibilizar a la sociedad sobre el empleo protegido?

- Campañas de sensibilización
- Casos de éxito
- Eventos y ferias de empleo inclusivos
- Colaboración con los medios de comunicación
- Formación y talleres
- Participación de las personas con discapacidad
- Asociaciones con organizaciones y activistas
- Programas educativos en las escuelas
- Atraer a los líderes de opinión



Anexo II

RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SOBRE EMPLEO PROTEGIDO



LA
BRÚJULA
Formación Inclusiva



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Española de programas (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by
the European Union



Actividad II:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA TRABAJADORES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Introducción

El objetivo del proyecto Erasmus+ titulado Sheltered Employment in Europe - Disjob es conocer la situación del empleo protegido en los países que forman el consorcio del proyecto, es decir, España, Rumanía y Croacia, mediante, entre otras cosas, el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países socios, el desarrollo de herramientas para medir la eficacia de los diferentes modelos de empleo protegido y la sensibilización y promoción de la mejora de las condiciones de empleo de las personas con discapacidad.

El término "empleo protegido" hace referencia a aquellos puestos de trabajo creados para ser ocupados por personas con discapacidad, que tienen dificultades para acceder al mercado laboral ordinario. Se caracterizan por ser empleos remunerados y productivos con características especiales como:

- La adaptación del puesto de trabajo a las necesidades individuales
- Flexibilidad en la realización del trabajo diario
- Conocimiento de las características del grupo de personas con discapacidad con el que trabajan
- La dotación de los recursos necesarios para la integración social y laboral de sus trabajadores

Además de lo anterior, el empleo protegido tiene unas condiciones laborales muy inferiores a las del empleo ordinario, en cuanto a salario, tipo de contrato y sobre todo en los puestos de trabajo ofertados, ya que suelen ser de baja cualificación empleos, principalmente relacionados con el sector servicios y a los que no todas las personas con discapacidad pueden acceder por falta de adaptaciones en los puestos de trabajo.



Co-funded by
the European Union



Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de esta actividad es crear una herramienta de evaluación sobre la calidad del empleo protegido actualmente presente en los países socios de este proyecto, que ha sido cumplimentada por las personas con discapacidad que actualmente trabajan en centros especiales de empleo. Esta herramienta tiene forma de encuesta en la que se han tenido en cuenta todos los aspectos que intervienen en la integración de las personas con discapacidad fuera del empleo ordinario tales como: salario, jornada laboral, tipo de contrato, adaptación al puesto de trabajo, gestión de los recursos humanos de las empresas específicas de empleo protegido, grado de satisfacción de los trabajadores, etc.

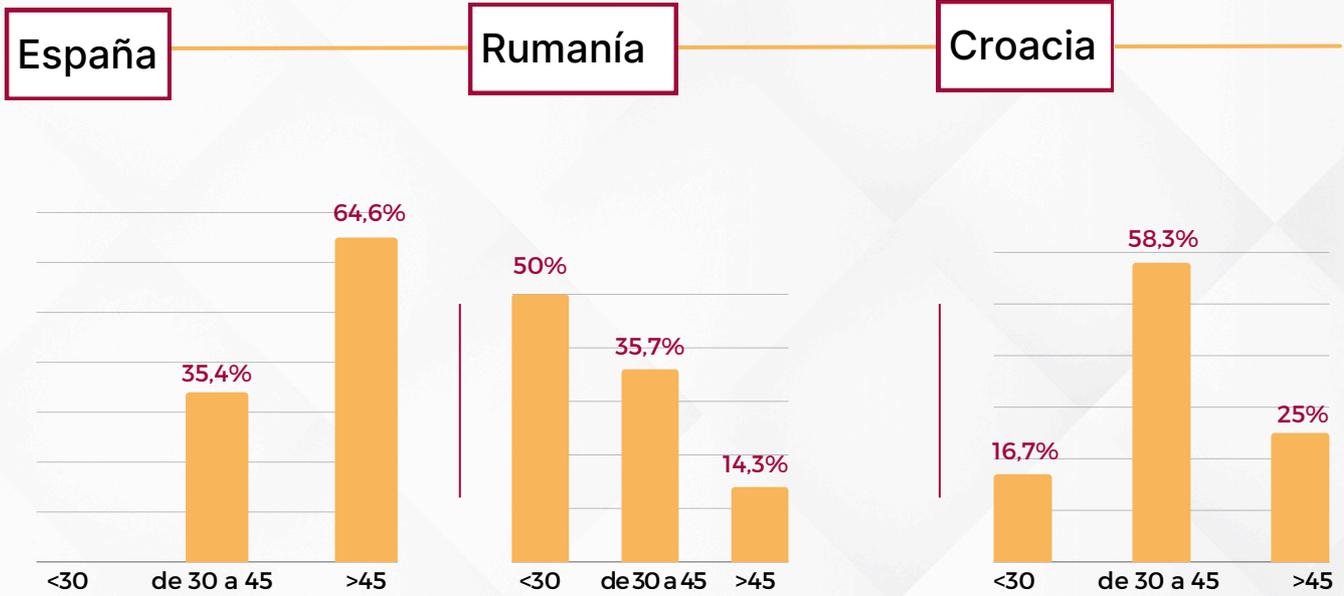
Con esta actividad se pretende obtener información de los verdaderos protagonistas de este proyecto, es decir, las personas con discapacidad que actualmente desarrollan su actividad profesional dentro de las empresas que llevan a cabo el modelo de empleo protegido.

Cada miembro del consorcio del proyecto, es decir, La Brújula, Inclusive Training, AJOFM y CABPS, tradujo la encuesta del inglés a su idioma nacional y llevó a cabo la encuesta como Google Form a nivel nacional. Hubo 97 respuestas en total, de las cuales 49 fueron en español, 24 en croata y 14 en rumano. No todos los encuestados respondieron a todas las preguntas.

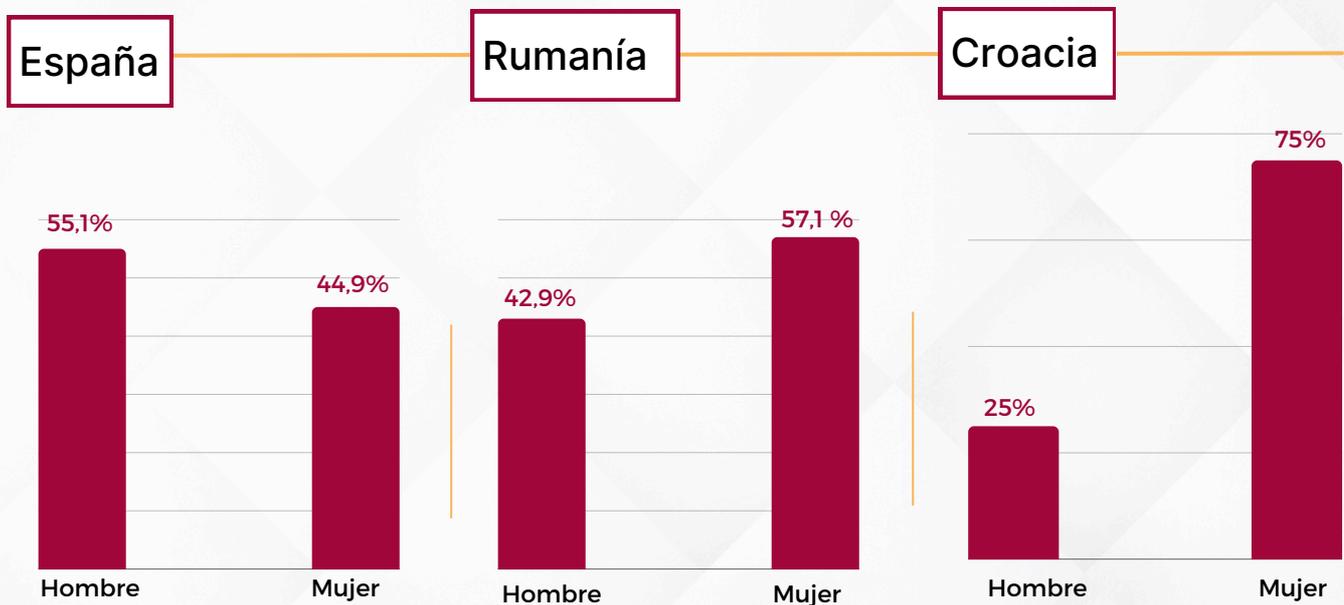
Resultados



Datos relativos a la edad



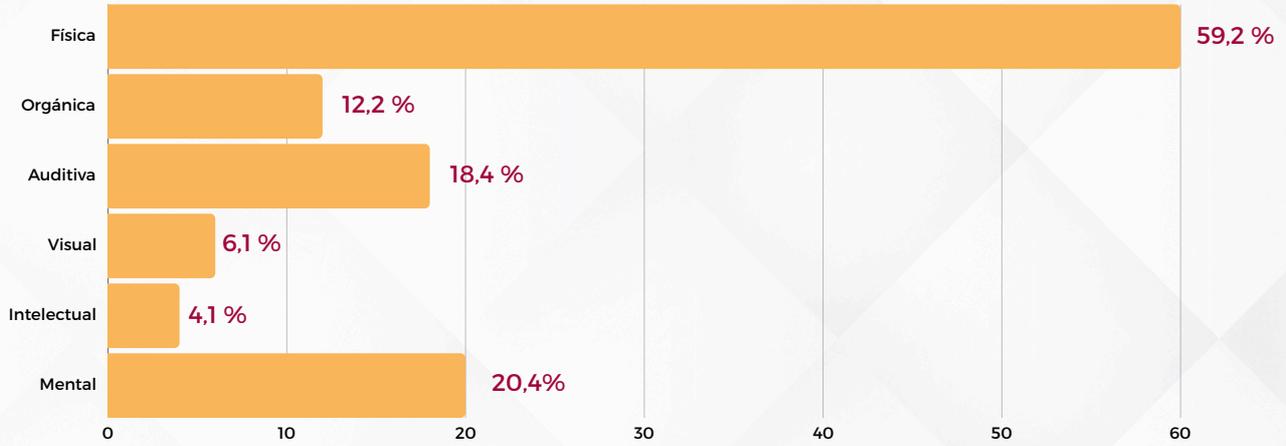
Datos relativos al Sexo



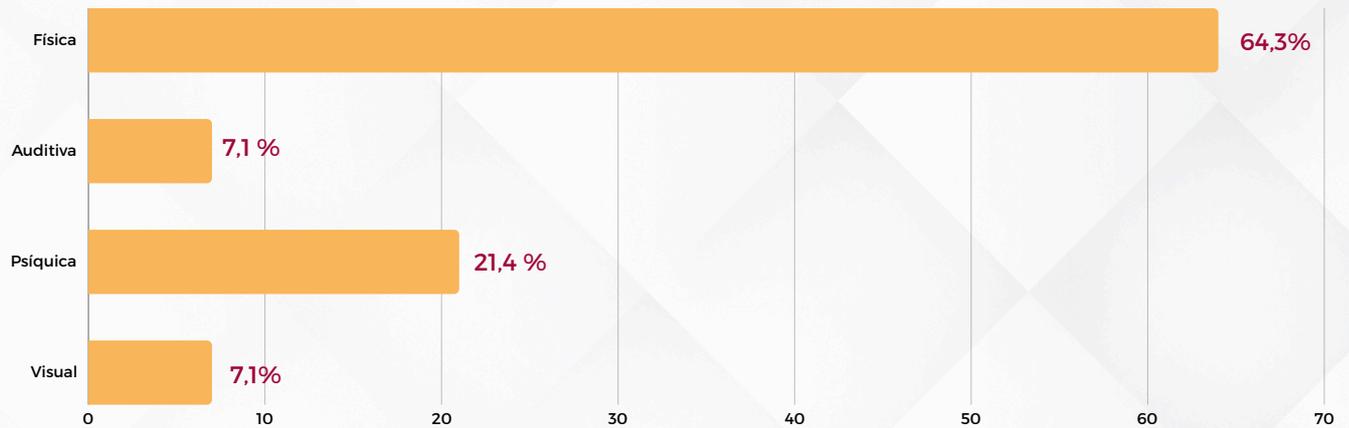


Datos relativos al tipo de discapacidad

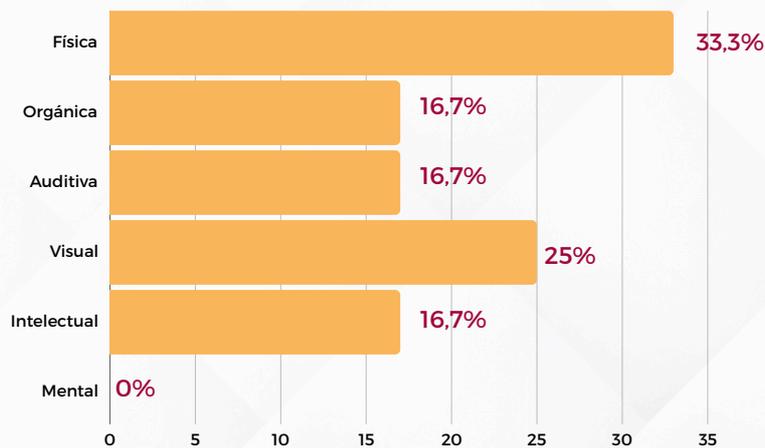
España



Rumanía



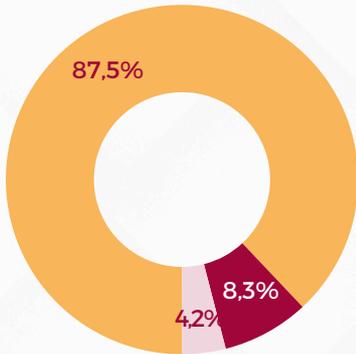
Croacia



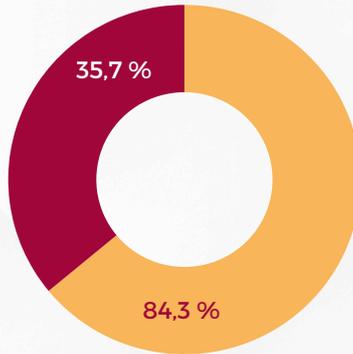


Datos relativos al porcentaje de discapacidad

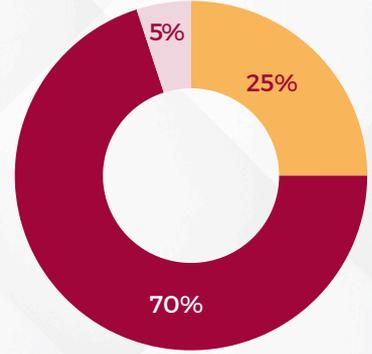
España



Rumanía



Croacia



Entre 33% y 64%

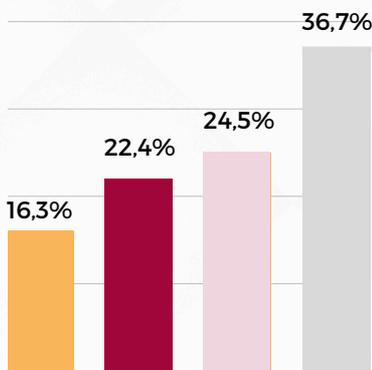
>65%

Equiparación por incapacidad para la profesión habitual

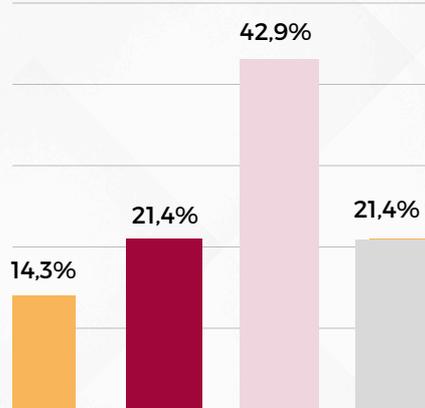


Datos relativos al tiempo trabajando en empleo protegido

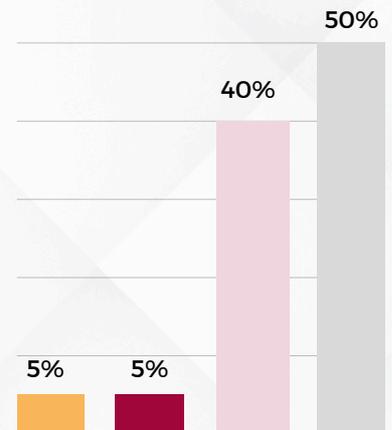
España



Rumanía



Croacia



Menos de 6 meses

De 6 meses a 1 año

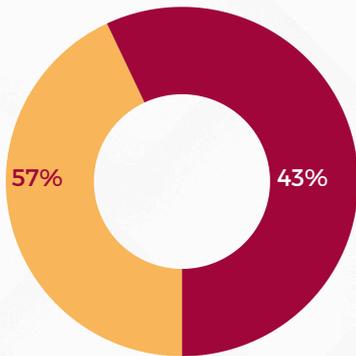
De 1 a 3 años

Más de 3 años

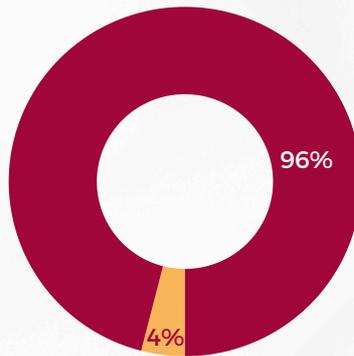


¿Has trabajado en empleo protegido anteriormente?

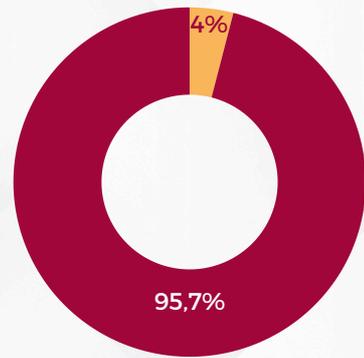
España



Rumanía



Croacia

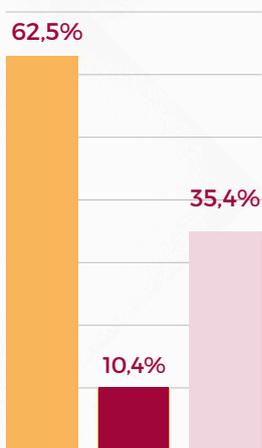


Si No

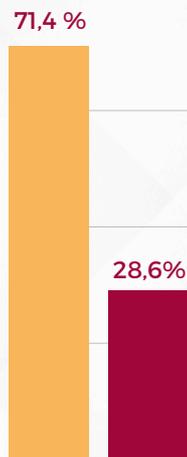


¿Has trabajado en empresa ordinaria?

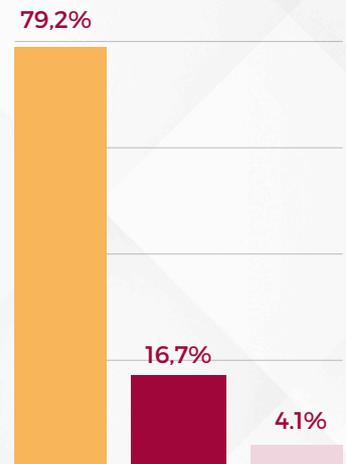
España



Rumanía



Croacia

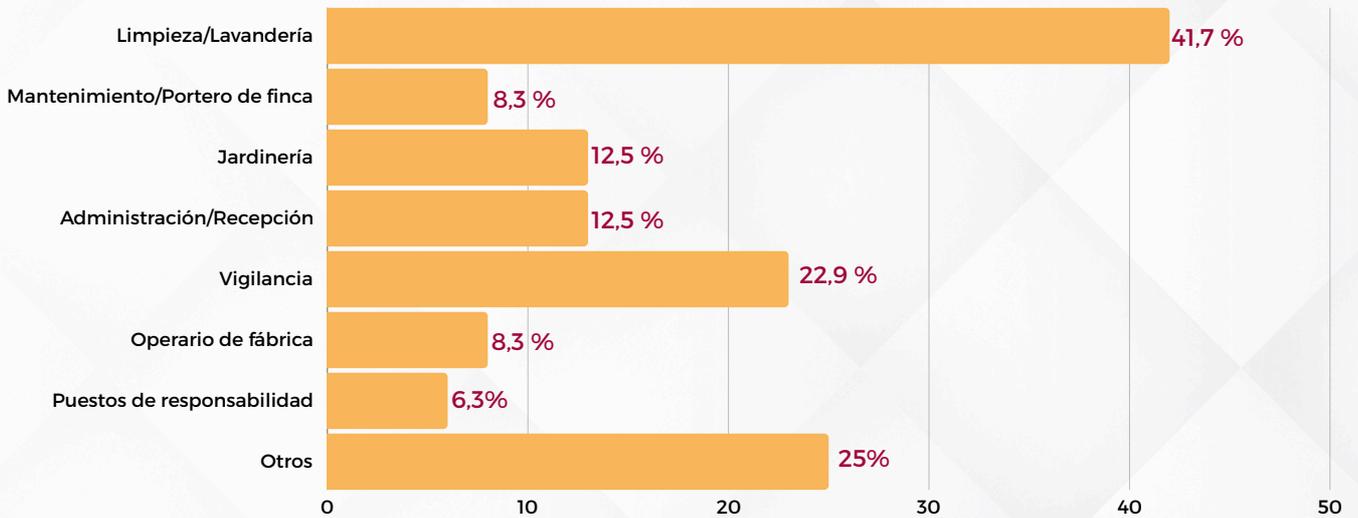


Si No Si, antes de tener la discapacidad reconocida

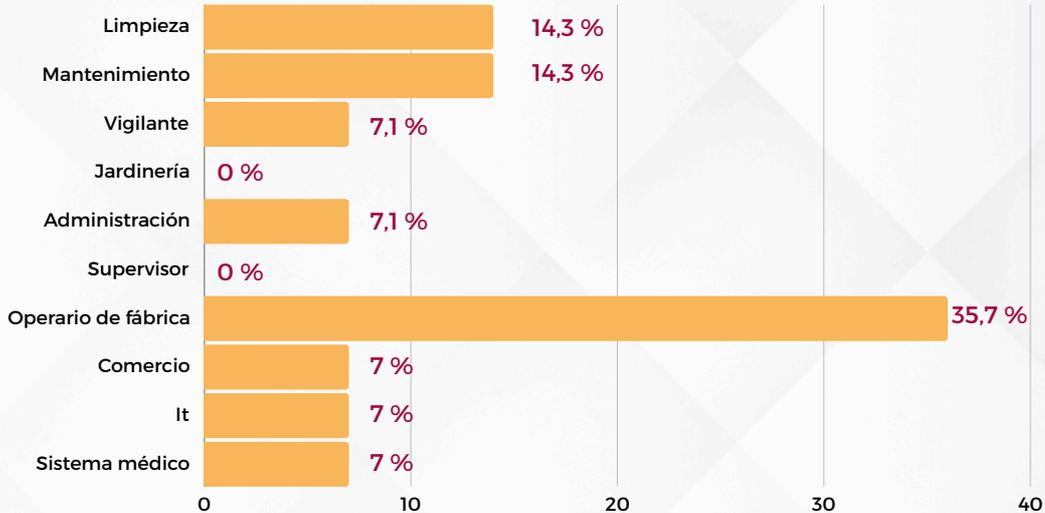


Sector de empleo en el que estas trabajando actualmente

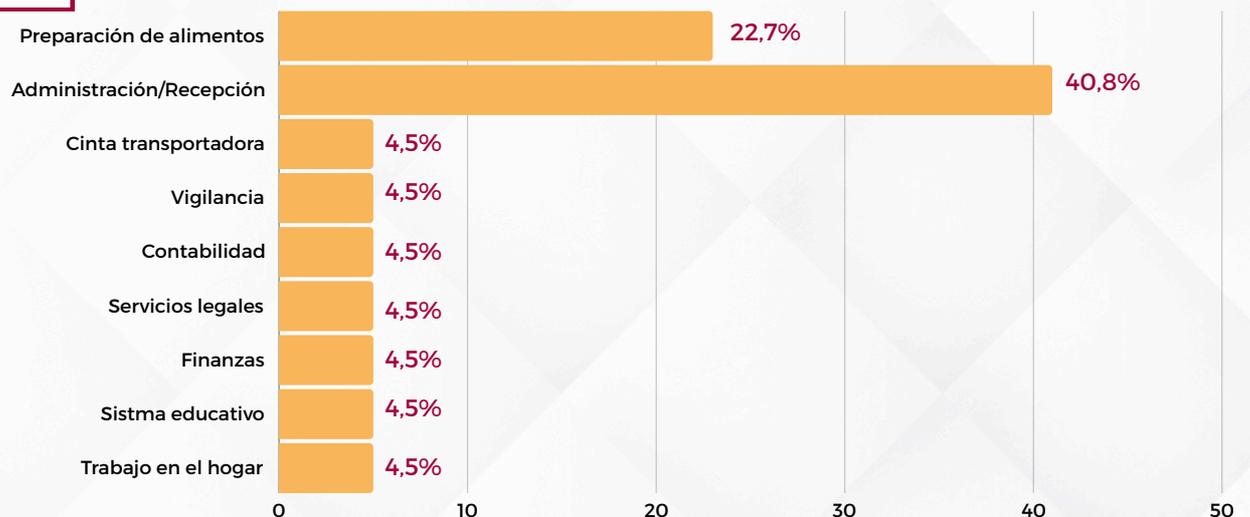
España



Rumanía

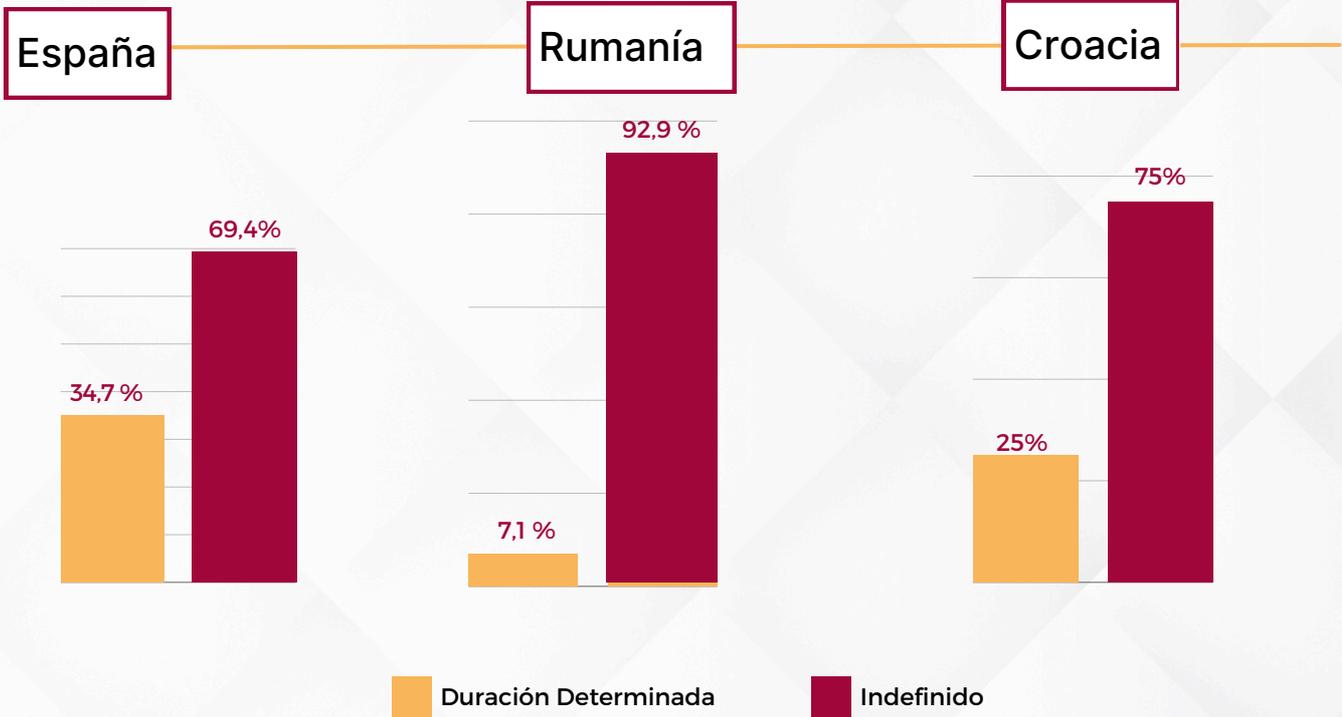


Croacia

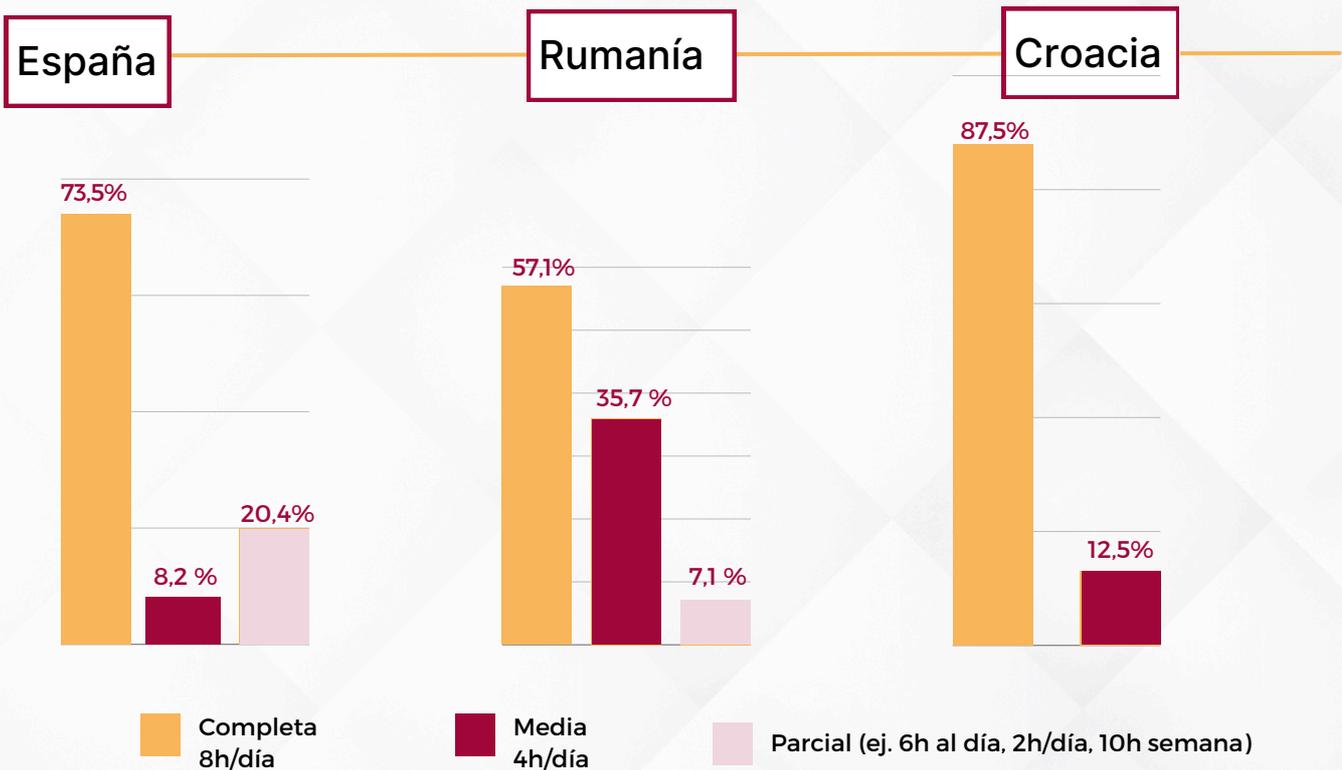




Datos relativos al tipo de contrato



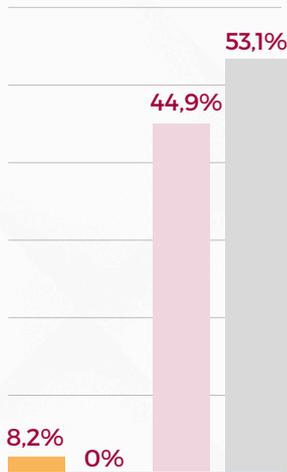
Datos relativos al tipo de jornada laboral



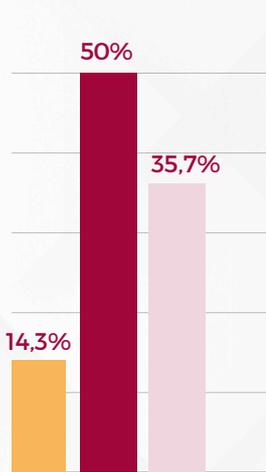


Datos relativos al salario

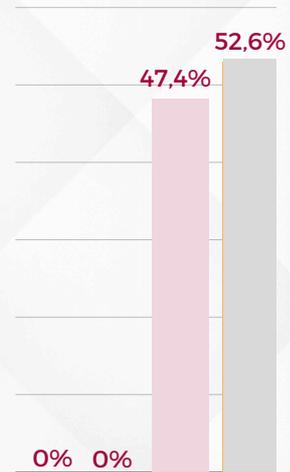
España



Rumanía



Croacia

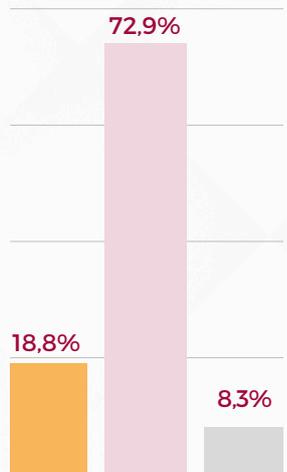


< 300€/mes **Entre 300 - 1000€/mes** **entre 500 - 1000€ / mes** **> 1000€/mes**

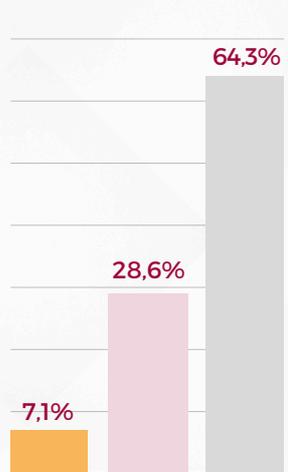


Adaptaciones en el puesto de trabajo

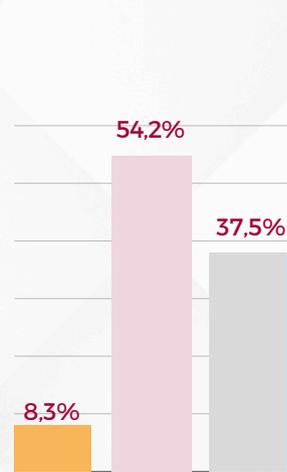
España



Rumanía



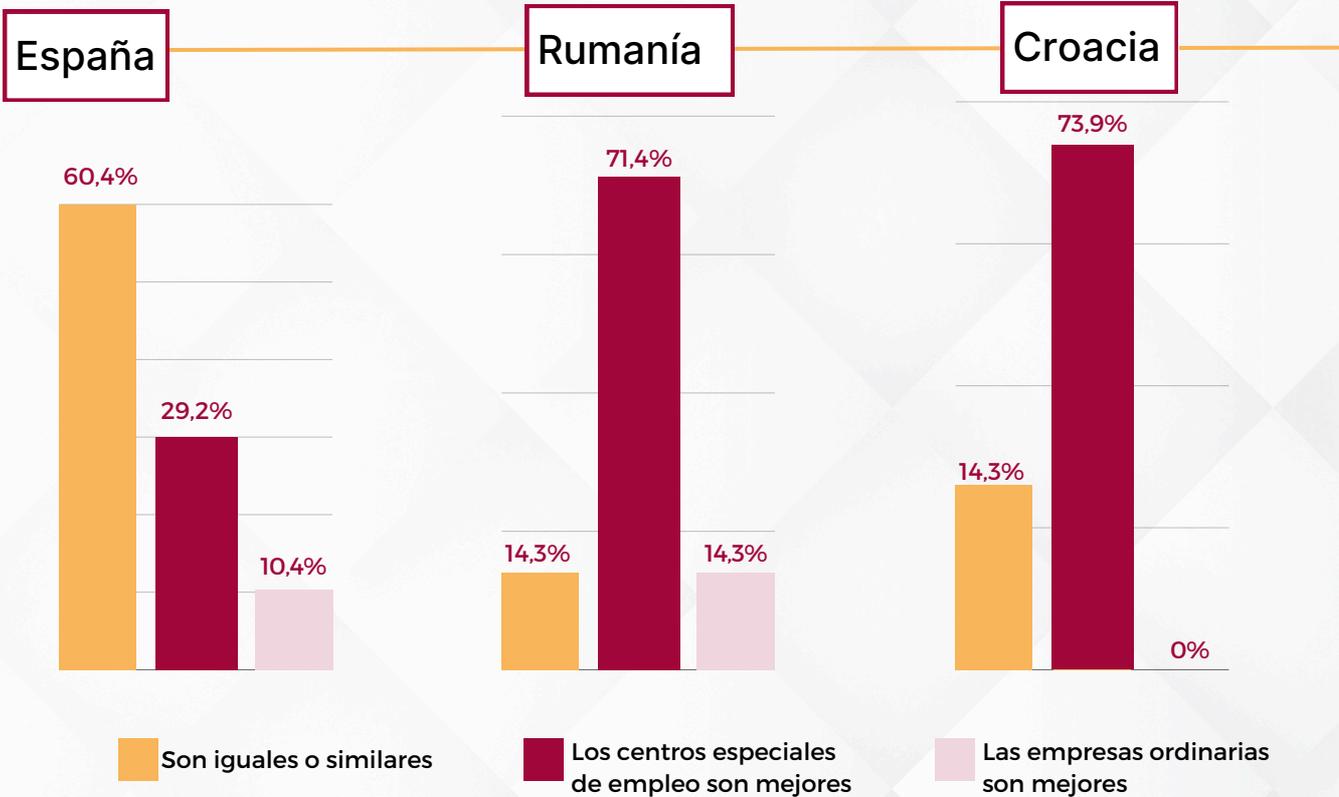
Croacia



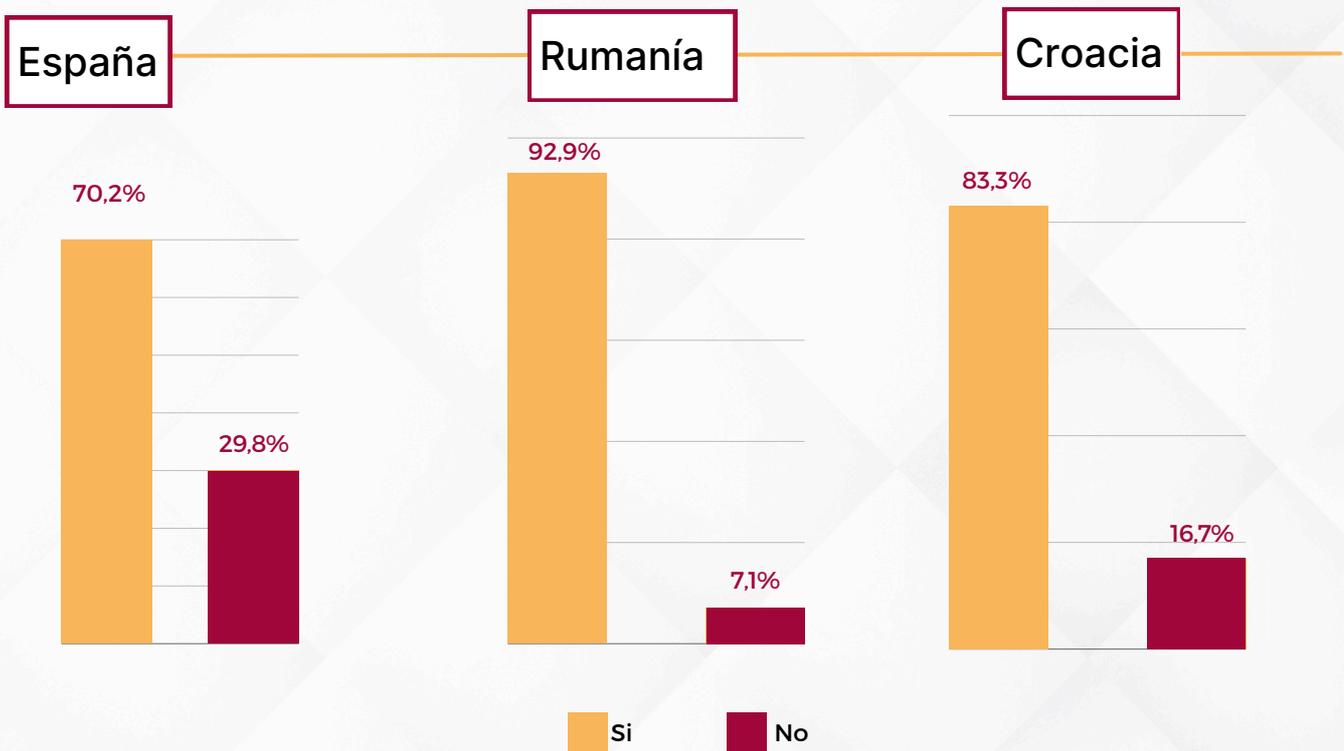
No, no se ha hecho ninguna modificación en el puesto a pesar de necesitarla **No, porque mi discapacidad no requiere adaptación del puesto** **Si**



Centro Especial de Empleo Vs Empresa Ordinaria

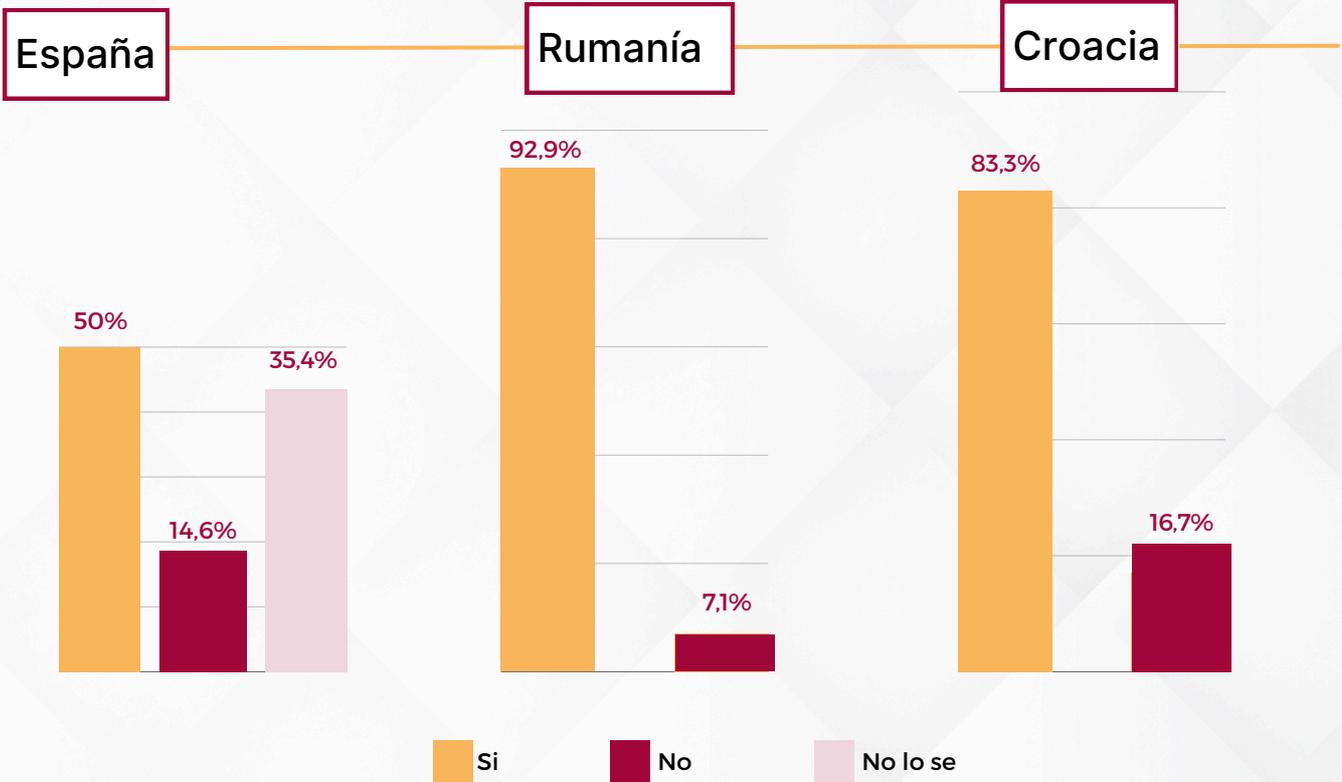


Trabajar en empleo protegido facilita el acceso al empleo ordinario

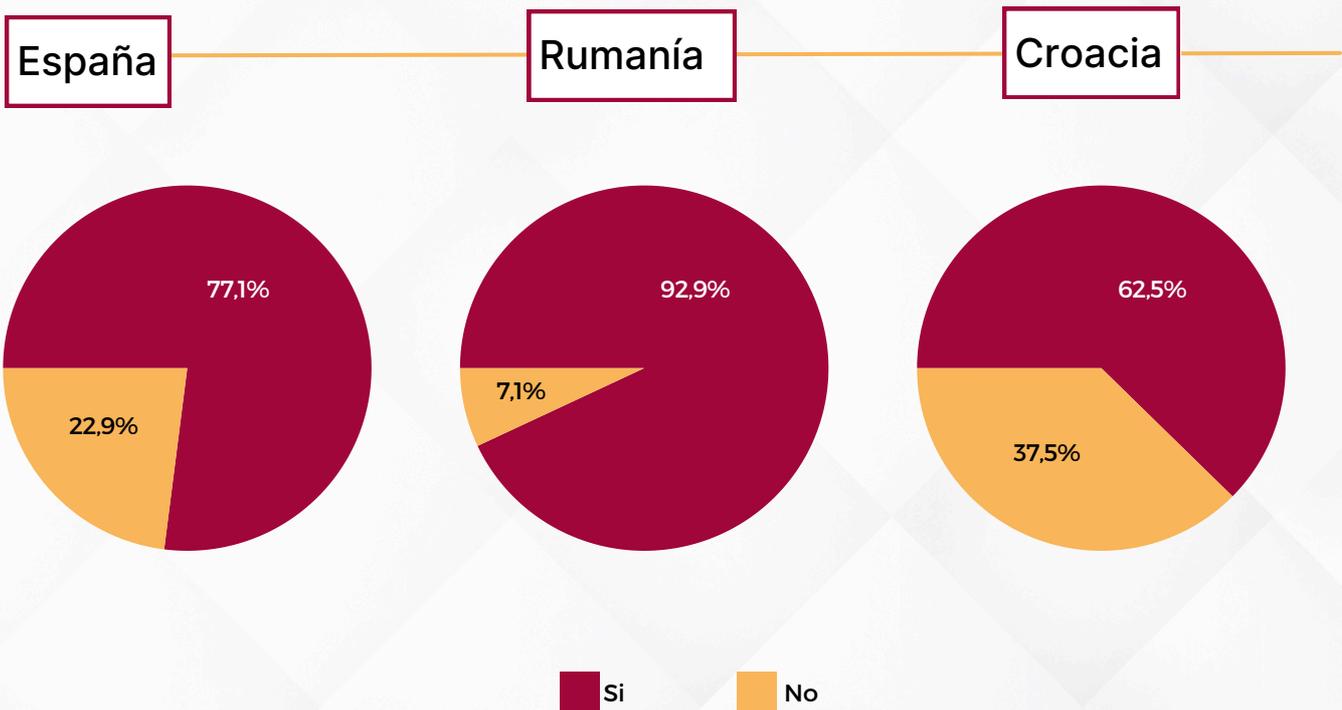




¿El centro donde trabajas cuenta con unidades de apoyo al empleo?



¿Los responsables o jefes tienen en cuenta la discapacidad?



Preguntas abiertas

Entre los aspectos positivos de trabajar en un centro especial de empleo, las respuestas más comunes incluyen:

- "Todas, pero principalmente el trato recibido y la implicación con los trabajadores".
- "Integración de las personas discapacitadas en el mundo laboral".
- "Hombre, te dan un trabajo... que, por ejemplo, a mí me costó mucho encontrar en otra empresa normal y te sientes realizado e insertado".
- "Cursos de cualificación/reformación para facilitar la integración en el mercado laboral".

Entre los aspectos que deberían cambiar en relación con el trabajo en un centro especial de empleo, los puntos más comunes comprenden:

- "Mayor inversión en formación y desarrollo del personal".
- "Adaptar realmente el puesto de trabajo en función de la enfermedad para poder realizar el trabajo".
- "Acceso a empleos más cualificados".
- "Menos temporalidad en la adaptación de estas personas al puesto para que puedan desempeñarlo con eficacia y al mismo tiempo teniendo en cuenta el bienestar del trabajador".

Las respuestas más habituales a la pregunta "Si usted fuera responsable de un centro especial de empleo, ¿qué tendría en cuenta a la hora de contratar y trabajar con personas con discapacidad?" fueron las siguientes:

- "Su formación, su experiencia y su discapacidad, para saber si puede realizar el trabajo de forma que no le perjudique".
- "Que la persona a contratar encaje bien con el resto del equipo y no cree conflictos entre los trabajadores".
- "Que el puesto se adapte a las necesidades de cada persona".
- "Me fijaría en las ganas de trabajar y la determinación para aprender, si tienen experiencia o no, me daría igual, ya que, si no les damos una oportunidad, nunca adquirirán la experiencia que se exige en muchos sitios".

Para terminar, algunos de los aspectos que destacaron los encuestados y que no se abordaron en la encuesta son los siguientes:

- > "Hay trabajadores que se aprovechan de su discapacidad para trabajar menos que sus compañeros. Por tanto, perjudica a la empresa y a los propios trabajadores".
- > "Destacaría la ayuda a la hora de ir a las revisiones médicas, adaptándose a nuestras necesidades, muchas gracias."
- > "Agradezco al centro especial de empleo al que pertenezco la confianza depositada en mí, porque creyeron en mis capacidades cuando ni yo misma era capaz de hacerlo. A día de hoy, después de más de tres años, siguen haciéndolo y he recuperado la confianza en mí misma. GRACIAS".
- > "Mi experiencia ha sido súper positiva. El trabajo que he realizado gracias a este centro especial ha sido muy motivador para mí."

Conclusión

Teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, es decir, "elaborar un informe que ponga de manifiesto las necesidades y propuestas para la creación de un marco europeo de calidad para el empleo protegido en Europa". Esta actividad nos proporcionó información directa de los principales protagonistas de este proyecto, que son las personas con discapacidad en edad laboral, empleadas en diferentes formas de instalaciones de empleo protegido. Mediante la realización de estas encuestas y la obtención de resultados, hemos conocido cómo se sienten las personas con discapacidad en empleo protegido en los países que forman el consorcio de este proyecto, revelando que la mayoría de los encuestados con discapacidad tienen actitudes positivas hacia los centros especiales de empleo, sienten gratitud y aprecio por la oportunidad de ser incluidos en el mercado laboral y en la sociedad, y se encuentran realizados como trabajadores. Los aspectos negativos de los centros sociales de empleo detectados por la mayoría comprenden menores ingresos, falta de adaptaciones necesarias, escaso acceso a empleos más cualificados, así como el escaso equilibrio entre las necesidades de un trabajador con discapacidad y las disposiciones laborales cumplidas y los ajustes razonables.

Las actitudes positivas hacia los modelos de empleo protegido se reflejan en la mayoría de las respuestas en los tres países, sobre la utilidad de una experiencia laboral de un centro especial de empleo y la posibilidad de cambiar o mejorar de puesto de trabajo. Además, cabe destacar la mayoría de respuestas que confirman la aplicación del apoyo, la igualdad de trato y los ajustes razonables en los centros especiales de empleo.

El intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países socios ayudará al consorcio asociado a desarrollar herramientas para medir la eficacia de los distintos modelos de empleo protegido, al mismo tiempo que sensibiliza y promueve la mejora de las condiciones de empleo de las personas con discapacidad.

El consorcio asociado espera establecer un marco de referencia a nivel europeo sobre la situación actual de las personas con discapacidad que desarrollan su actividad profesional dentro del modelo de empleo protegido y estos resultados de la encuesta de satisfacción representan un paso concreto en este proceso.



NUEVO PARADIGMA DE EMPLEO PROTEGIDO DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Española de programas (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.