

## INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS CON INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

**Miguel Blanco Canto**<sup>1</sup>

Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz

miguel.blanco@uca.es

**Carlos Peña Sánchez**<sup>2</sup>

carlos.penasanchez@alum.uca.es

**Lydia Bares López**<sup>3</sup>

Departamento de Economía General, Universidad de Cádiz

lydia.bares@uca.es

### Resumen

Este trabajo se centra en un colectivo que tiene enormes dificultades de encontrar un empleo, en concreto, el de personas mayores de 45 años con Incapacidad Permanente Total. Para ayudar a este colectivo a tener más facilidades de adentrarse en el mercado laboral y que encuentren un empleo fijo se analizarán una serie de instituciones que son especialistas en ayudar a que los grupos en exclusión laboral tengan mayores facilidades de encontrar un empleo. Por otro lado, se ha realizado una comparación con otros colectivos para analizar cuál es el nivel de paro, de actividad y de empleo que representa este grupo de personas.

**Palabras clave:** Empleo-Mercado Laboral-Incapacidad-Tasa de Paro-Tasa de Empleo

### Abstract

This work focuses on a group that has enormous difficulties in finding a job, specifically, people over 45 with Total Permanent Disability. To help this group to have more facilities to enter the labour market and find a permanent job we will analyse a series of institutions that are specialists in helping groups in labour exclusion have greater facilities to find a job. Besides that, we will make a comparison with other groups to analyse what is the level of unemployment, activity and employment represented by this group of people.

**Keywords:** Employment-Labour Market-Disability-Unemployment Rate- Employment rate

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas. Profesor ayudante doctor.

<sup>2</sup> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Cádiz.

<sup>3</sup> Máster Universitario en Dirección de Empresas. Profesora sustituta interina.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en el análisis de las dificultades que tienen las personas con Incapacidad Permanente Total mayores de 45 años en el acceso al mercado de trabajo.

Para ello se ha realizado un análisis de cómo ha ido evolucionando las tasas de paro, empleo y actividad del colectivo desde el año 2009 hasta el año 2016 en la comunidad autónoma de Andalucía y España.

En este análisis, además de realizar la comparación entre la nación y la comunidad autónoma llevaremos a cabo otras comparaciones adicionales, las cuales consistirán en comparar al colectivo de discapacitados con otros que también sufran exclusión como por ejemplo son los extranjeros y los menores de 25 años.

Se ha llevado a cabo también el análisis de las instituciones públicas y privadas que ayudan mediante actuaciones específicas a este colectivo de las cuales hemos destacado:

- El Servicio Andaluz de Empleo.
- Cruz Roja Española
- ONCE
- Centros especiales de Empleo
- Fundación Adecco

Por último, debemos de decir que todo lo anteriormente expuesto lo hemos llevado a cabo a través de una estructura, en donde primeramente hemos hecho alusión a él porque este colectivo tiene graves dificultades de encontrar un empleo realizando un análisis a través de los argumentos en los que se han basado un grupo de autores, como segundo punto hemos llevado a cabo una metodología, en donde realizamos un análisis estadístico del colectivo discapacitado comparándolo con otros grupos en exclusión social. Finalmente llevaremos a cabo una serie de conclusiones donde pondremos fin al trabajo.

## **2. MARCO TEÓRICO.**

El grupo de personas en situación de discapacidad es un colectivo que se encuentra en situación de exclusión laboral debido a que tienen unas deficiencias permanentes de carácter crónico en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, que les impide realizar con facilidad la función laboral que le encomienden (Fresnillo, 2015).

No obstante, las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores tienen establecido por ley la obligación de contratar a más de un 2% de la plantilla a personas con discapacidad. En la práctica este requisito solo lo cumplen un tercio de ellas (Fresnillo, 2015).

Por otra parte, dentro del colectivo de discapacitados, los mayores de 45 años tienen una mayor dificultad para el acceso al mercado de trabajo, sobre todo en un contexto económico de débil crecimiento de la economía como el actual (Izquierdo, 2015).

Una de las razones que aportan los autores para explicar la no contratación de las personas que se encuentran en este colectivo es por la necesidad de adaptación de los puestos de trabajo. Asimismo destacan la existencia de posibles conflictos entre ellos y otros trabajadores por la incapacidad de desempeñar las labores con la misma rapidez que las realizaría otro trabajador sin discapacidad (Munuera, 2016).

Por lo tanto, es por ello por lo que las personas en esta situación constituyen un colectivo en situación de exclusión laboral, con las connotaciones que esto conlleva en términos de mejora de su calidad de vida o pobreza (García, 2013).

Además, tenemos que añadir que hay diversos factores establecidos por el Comité Español de Representantes de Minusválidos, por lo que a las personas discapacitadas le es difícil integrarse en el mercado laboral. Entre ellos destacan: factores relacionados con sus niveles educativos y de cualificación profesional; la actitud negativa de una parte de los empleadores que establecen un perjuicio frente a estas personas hacia sus capacidades, entre ellos los altos costes que le suponen por la adaptación de lugares y puestos de trabajo; dificultades de acceso a las fuentes de financiación en caso de plantearse como salida profesional el autoempleo; existencia de barreras sociales; barreras del entorno físico impidiendo así su movilidad o comunicación; barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, que es muy común y por último las barreras mentales, que son aquellas secuelas que genera en el discapacitado y que incrementa su autoexclusión (Villa, 2015).

A pesar de todos estos inconvenientes, los empresarios deberían contratar a personas que se encuentren en este colectivo para situarlo en un puesto de trabajo acorde con su capacidad residual. Sobre todo en aquellos casos en los cuales hubiera pertenecido a la misma empresa antes de haber sufrido un accidente, como consecuencia del cual se le ha calificado su incapacidad permanente total (Legarreta, 2011).

A pesar de todos los inconvenientes con los que se encuentran las personas discapacitadas, en el 1982 la Ley de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI) redactó un artículo, el cual argumenta que tanto las empresas públicas como las privadas están obligadas a cumplir con la reserva de empleo, esto quiere decir que se rellenara la plantilla completa, pero dejaran un 2% para aquellas personas que estén en riesgo de exclusión laboral, entre ellos se encuentran los discapacitados o incapaces según establece (Legarreta, 2011).

## 2.1. MODELOS DE DISCRIMINACIÓN.

La discriminación laboral se define como aquella situación en la cual existe un colectivo con niveles de ocupación inferiores a otros colectivos sin que existan razones objetivas para explicar este comportamiento (McConnell, 2007). Más concretamente se define la discriminación ocupacional como aquella en la cual un colectivo es excluido de determinados puestos de trabajo, aunque estas personas sean capaces de realizar todas las tareas del puesto al igual que las demás. También existe la discriminación en la adquisición del capital humano. En este caso la discriminación tendría carácter previo, al dificultarse el acceso a su formación.

Por añadidura a lo anterior, nos queda el último tipo de discriminación y es cuando consiguen acceder al empleo. Aparece cuando su retribución es inferior a la de otros trabajadores que no se encuentran en este colectivo, sin poderlo atribuir a diferencias en su grado de productividad.

McConnell (2007) define el denominado modelo del gusto por la discriminación. Este modelo se basa en que estos empresarios pueden decidir, en este caso a no contratar a discapacitados porque ni ellos ni los demás trabajadores de la empresa quieren trabajar con personas de este colectivo. Un empresario que no discrimina, considerando que ambos colectivos tienen la misma productividad, los considera sustitutivos perfectos y los contrataría aleatoriamente. Pero si un empresario tiene prejuicios frente a los discapacitados, es decir tienen gustos por la discriminación, éste se comportará como si la contratación de este colectivo le suponga unos costes subjetivos o psíquicos.

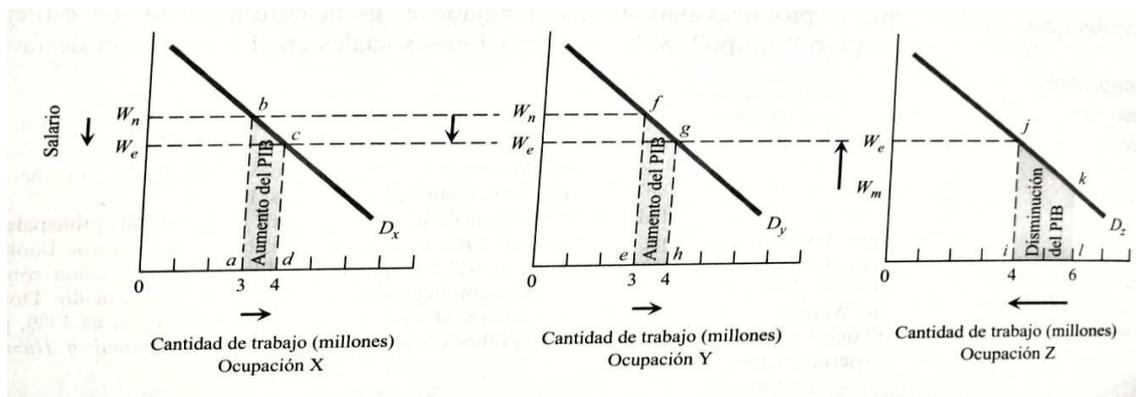
Otro modelo que según (McConnell, 2007) es interesante sobre el objeto de estudio, es el tipo de la teoría de discriminación estadística, la cual se basa en que los empresarios no contratan a los discapacitados, dado que éste juzga a el trabajador discapacitado con el hecho de las características medias del colectivo al que pertenece, o en función de sus características personales.

Esto podemos observarlo en los mercados de trabajo. Los empresarios que ofertan puestos de trabajos quieren contratar a los trabajadores más productivos para cubrirlos y los mismos consultaran con sus departamentos de personal y recabaran la información sobre los resultados de los test o entrevistas que hayan realizado y que son útiles para los posibles indicadores de su rendimiento en el trabajo, y como los test son difíciles para saber exactamente como es el rendimiento de un trabajador el empleador optara por usar datos subjetivos, como la raza, el sexo, la edad, la discapacidad, etc.

Como último modelo que nos analiza (McConnell, 2007) y utiliza los conceptos de oferta y demanda para analizar las consecuencias de aislar a los discapacitados en un número de ocupaciones reducidas. Esto nos lo hace ver el autor a través de una serie de graficas en las cuales podemos observar como X e Y son trabajos de personas sin discapacidad. Otra de las gráficas que se nos muestra a continuación es aquella donde se refleja el número de ocupaciones reducidas en las que los discapacitados están trabajando, teniendo en cuenta que estas

personas tienen las mismas características, aunque con más dificultades, y aun así pertenecen a un grupo aislado en la ocupación como podemos observar en la tabla en la cual se encuentra la incógnita Z, donde ésta simula al colectivo de estudio.

Figura 1. La segregación ocupacional: el modelo de la concentración.



Fuente: McConnell (2007).

Analizando las gráficas, podemos observar cómo se distribuyen por igual las ocupaciones de las personas sin discapacidad, es decir las incógnitas X e Y, por lo que hay 3 millones de trabajadores sin discapacidad en cada una y los salarios son más altos al haber poca segregación ocupacional. Sin embargo, podemos observar como en la ocupación de la incógnita Z, la cual representa al colectivo de los discapacitados, nos encontramos que 6 millones de ellos están concentrados en un mismo grupo de ocupación, produciendo así una mayor segregación ocupacional, y que éstos tengan salarios más bajos e impidiendo que puedan desplazarse a las ocupaciones X e Y en busca de salarios más altos y de otras ocupaciones, debido a la discriminación.

## 2.2. PRINCIPALES CAUSAS DE INCAPACITACIÓN.

Ioé, Pereda y de Prada (2003) describen las principales causas de incapacitación, entre las que se encuentran las siguientes: trastornos perinatales, es decir son aquellas malformaciones congénitas que se producen a causa de que, en el periodo de gestación del feto, éste ha sido alterado por factores externos o por una alteración genética y como consecuencia de esto nace la persona con una discapacidad.

Otro tipo de origen mediante el cual surge la incapacidad es a través de las enfermedades, la cual la podemos dividir en dos. En primer lugar, podemos destacar las enfermedades comunes o accidentes no laborales, las cuales son aquellas que no se producen como consecuencia del trabajo, como por ejemplo hepatitis, diabetes, cáncer, etc. Y, en segundo lugar, vamos a nombrar

el segundo grupo que son las enfermedades profesionales, que son aquellas que, si se derivan de la actividad laboral, como por ejemplo las etnias discales son muy frecuentes como consecuencia de una mala postura constante en la espalda realizando las labores de trabajo.

Por último, otro factor que puede desencadenar también una incapacidad permanente son los accidentes que la persona sufra, tanto como accidente de tráfico, laboral o cualquier otro tipo de accidente, mediante la cual, la persona sufra algún tipo de invalidez e impida que pueda trabajar como antes.

Loé, Pereda y de Prada (2003) consideran que, una vez que al trabajador ya se le haya reconocido la incapacidad permanente total, en aquellos casos en los cuales son mayores de 45 años, estos adoptan un papel más activo en la asunción de su incapacidad. Su estado de ánimo puede ser muy cambiante, entre otras causas, por la existencia de cargas familiares. Normalmente una de las consecuencias de la deficiencia es la fase depresiva del trabajador, debido a las grandes discriminaciones que sufren este colectivo por parte de la gran mayoría de empresas. Tras esta fase depresiva las estrategias de reinserción pueden ser muy variables dependiendo de muchos factores como pueden ser la eficacia de los tratamientos médicos y de la rehabilitación, del apoyo de la familia a la hora de intentar buscar empleo, las posibilidades en el mercado de trabajo, etc.

Una vez que ya el trabajador tenga asumida su incapacidad, puede volver a plantearse su acceso al mercado de trabajo. En estos casos se encontrará con grandes impedimentos. Uno de ellos es que, si su recuperación de IPT deviene de un accidente laboral, la Ley General de Seguridad Social, le exige que no podrá trabajar en el sector habitual, en el cual el trabajador tenía la mayoría de la experiencia en su carrera profesional. Por lo tanto, el trabajador tendrá que comenzar a buscar empleo en otros sectores o trabajos que sean acordes con su estado de salud.

No solo el estado de salud en el que se encuentra el trabajador sería un inconveniente a la hora de buscar empleo, sino que también supondrá otro de ellos su edad de ser mayor de 45 años. Como consecuencia de estos inconvenientes la mayoría de los trabajadores que se encuentran en este colectivo con las mismas estadísticas, normalmente no encuentran trabajo. Llegando a pasar a la situación de pensionistas.

No obstante, el trabajador tendrá la oportunidad de realizar una búsqueda activa de empleo a través de los centros especiales de empleo, mediante ellos el trabajador podrá formarse y trabajar en el como si estuviera en una empresa ordinaria. En este centro el trabajador, tendrá la posibilidad de tener la compañía de un preparador laboral, el cual orientara y ayudará a éste a que obtenga las aptitudes adecuadas al puesto a desempeñar las funciones según (Ortega y Celpa, 2010).

A pesar de todos los aspectos negativos que le supone a una empresa contratar a una persona discapacitada o incapaz, según (Esteban y Gutiérrez, 2016), destacan un aspecto positivo para las empresas de más de 50 trabajadores, tanto públicas como privadas. Este beneficio se basa

en que, por cada contratación de discapacitados, éstas podrán recibir unas subvenciones por ellos, variando así según los contratos que les realicen y según el grado de discapacidad que sufra el trabajador.

### **2.3. DEFINICIÓN Y TIPOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE.**

#### **2.3.1. DEFINICIÓN.**

En primer lugar, antes de comenzar con las medidas de inserción laboral y con las estadísticas obtenidas del mercado laboral sobre estas. Debemos de realizar una definición sobre que trata la incapacidad permanente.

La incapacidad permanente, es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

A continuación, debemos de saber que, la incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal.

#### **2.3.2. TIPOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE.**

Por lo que se refiere a los tipos de incapacidad permanente, debemos destacar que, según el Texto Refundido de la Ley general de la Seguridad Social, en su disposición transitoria vigésima sexta divide en cuatro grados a la incapacidad permanente, los cuales son:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran invalidez.

Asimismo, la Ley general de la Seguridad Social, entenderá por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.

Finalmente, nos centraremos en la segunda tipología de incapacidad permanente para seguir desarrollando el objeto de estudio, la cual es la incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Se entenderá por ésta, la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

#### **2.4. ENTIDADES DE APOYO AL COLECTIVO.**

En este apartado, nos vamos a centrar especialmente en cómo irá realizando la persona mayor de 45 años con IPT una búsqueda activa de empleo, para que de este modo tenga más posibilidades y más facilidades para encontrar trabajo en Andalucía. Estas personas irán pasando a través de varias instituciones, las cuales emitirán políticas activas hacia ellos, para que así puedan encontrar empleo fácilmente, estas instituciones que vamos a destacar son las siguientes:

- A) Servicio Andaluz de Empleo
- B) Cruz Roja Española
- C) ONCE
- D) Centros Especiales de Empleo
- E) Fundación Adecco
- F) Otros centros de inserción

#### **3. METODOLOGÍA.**

Para el estudio del objetivo principal de este proyecto se ha realizado un análisis estadístico de la situación de este colectivo. Para ello se ha elaborado una comparativa relacionándolo con otros colectivos del mercado laboral, para así analizar, en su caso, la mayor o menor dificultad a la que se enfrentan las personas incapacitadas mayores de 45 años en su proceso de búsqueda de empleo.

El ámbito territorial del estudio es la comunidad autónoma de Andalucía y España. Asimismo, se han distinguido entre otros colectivos los siguientes: Inmigrantes y los menores de 25 años.

A través del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Finalmente se ha llevado a cabo un análisis de las distintas entidades que apoyan a las personas que se encuentran en este colectivo colaborando con ellas en la realización de su itinerario personal de inserción laboral. Para ello se han tomado datos correspondientes a los años 2015-2016 de los puestos de trabajo que crearon dichas entidades. En adición a lo anterior debemos decir que hemos podido realizar una entrevista de forma presencial ante dos entidades de las que se analizan más adelante, en donde realizamos unas series de preguntas, dada la gran

dificultad de encontrar una información sobre el colectivo de estudio en una de ellas, finalmente esa institución no realiza labores de inserción con este colectivo, pero realizaría las medidas oportunas en el caso de que se les presentara un caso similar.

La información de cada una de ellas se ha encontrado en su página oficial correspondiente. Las cuales son:

- <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html>
- <https://www.cruzroja.es/principal/web/cruz-roja/inicio>
- <https://www.once.es/>
- <https://www.fincaarcadia.es/>
- <http://integrasur.es/>
- <https://fundacionadecco.org/>

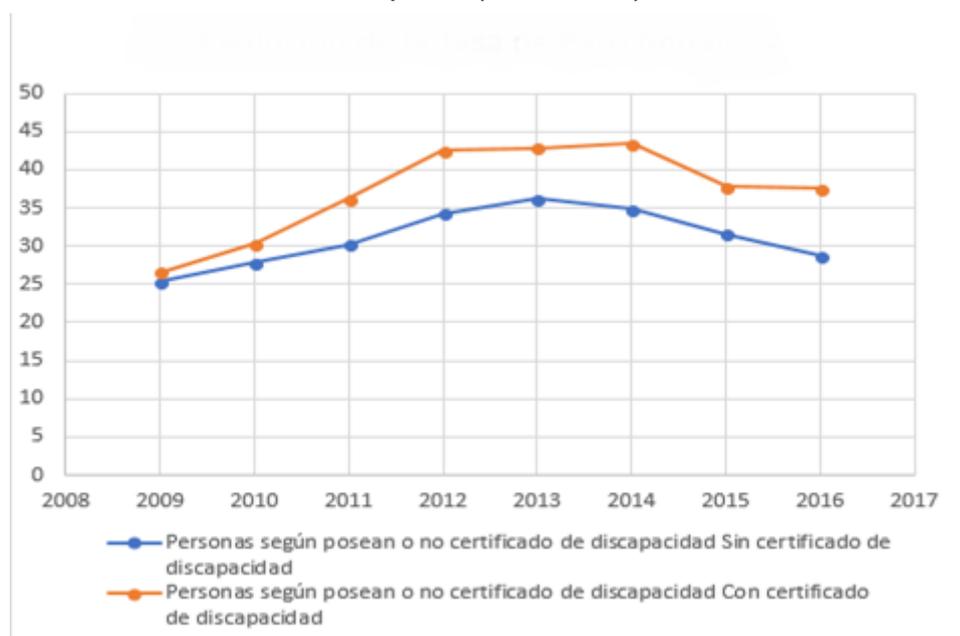
#### **4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.**

##### **4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO SOBRE EL COLECTIVO EN EL MERCADO LABORAL EN ANDALUCÍA.**

En este apartado se han analizado la evolución de las siguientes variables:

- Evolución de las Tasas de Paro de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Evolución de las Tasas de empleo de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).
- Evolución de las tasas de actividad de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Tabla 1. Población de 16 a 64 años con discapacidad según relación con la actividad económica por tipo de discapacidad. Valores absolutos (Miles de personas) Año 2016.

**Gráfico 1. Evolución de las Tasas de Paro de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).**

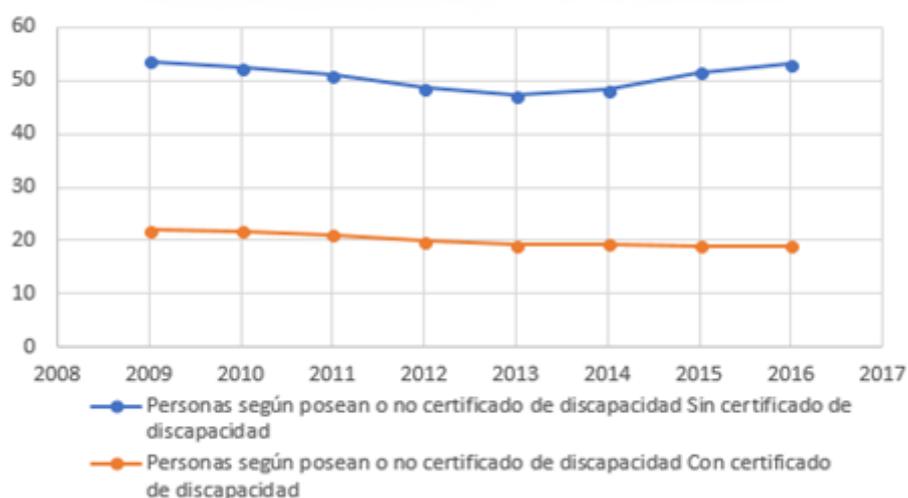


Fuente. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

Este gráfico 1 nos muestra como el colectivo de estudio tiene una tasa de paro más elevada que las personas que no tienen discapacidad, debido a que nuestro colectivo tiene dos impedimentos: ser mayores de 45 años y la propia incapacidad.

Por otro lado, puede observarse como desde 2008 la tasa de paro va aumentando hasta el año 2012. Esto es debido a que en el año 2009 fue justo un año después de cuando empezó la crisis económica en el país hasta el año 2012-2013 que es cuando se produce la tasa de paro más alta. Con respecto a los años que van después hasta el año 2016 podemos analizar cómo ha ido menguando el crecimiento de la tasa de paro, dado que estamos en el periodo de estabilidad de la crisis económica y se van creando más puestos de trabajo, pero aun así el colectivo de discapacitados sufre graves dificultades para encontrar trabajo.

**Gráfico 2. Evolución de las Tasas de empleo de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016).**



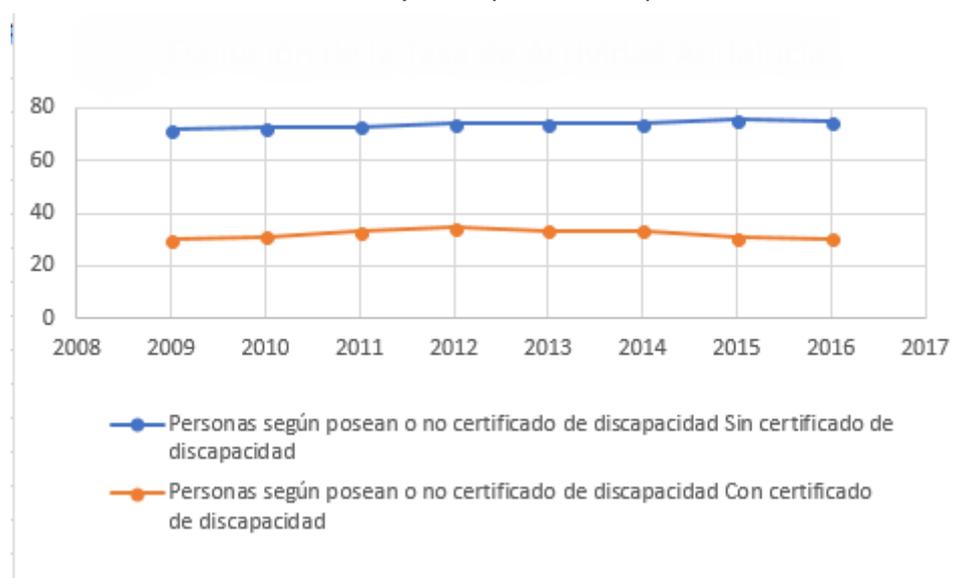
Fuente. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018).

En la gráfica 2 podemos observar como hay grandes diferencias en quienes si tienen más facilidad de tener una ocupación. Como podemos observar, conforme pasan los años en la gráfica existe una gran diferencia entre las tasas de empleo de las personas sin discapacidad, con respecto a las que, si tienen discapacidad, y la principal diferencia con la que nos encontramos es que en las personas con discapacidad la tasa de empleo esta aproximada a un 20% de ocupaciones en este colectivo. En cambio, en las personas sin discapacidad es próxima a un 60%.

Otra diferencia que observamos es que en el colectivo sin discapacidad la línea de evolución se mantiene de forma menos constante que la línea que le pertenece al colectivo de discapacidad, esto se produce porque durante los años 2009-2012 la mayoría del colectivo sin discapacidad perdió su puesto de trabajo, debido a la crisis económica que hemos mencionado anteriormente en el otro apartado, pero con respecto al colectivo de discapacitados se mantienen constante las ocupaciones porque siempre ha tenido dificultades para acceder al mercado de trabajo y mantiene aproximadamente siempre el mismo porcentaje.

Con lo analizado en la gráfica tenemos que decir que este colectivo deberá buscar empleo activamente a través de las instituciones anteriormente analizadas, dado que las instituciones ayudan a los colectivos en situación de exclusión laboral, además hay más instituciones que no hemos nombrado por las que el trabajador podrá ir buscando activamente empleo, porque como vemos en la gráfica el colectivo tiene muy poco porcentaje de ocupar un empleo.

**Gráfico 3. Evolución de las Tasas de Actividad de la población de Andalucía de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)**



Fuente. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018)

El gráfico 3 muestra cuales son los que están activos para poder entrar a formar parte de un empleo, en ella podemos observar como existe un mayor porcentaje de las personas sin discapacidad que estén activos y puedan buscar un empleo y que en ambos colectivos a lo medida que pasan los años desde 2009 hasta 2016 se mantienen constantes a pesar de los diferentes porcentajes que tienen los dos colectivos.

En cambio, en el colectivo de discapacitados hay un bajo porcentaje de un 30% que pueden formar parte de un empleo y buscan activamente empleo. Esto se debe a que al haber varios grados en las discapacidades y al haber varios colectivos en los que la discapacidad impida trabajar a la persona, dado que muchos no pueden gobernarse por sí mismos y no pueden realizar ni las tareas básicas.

A continuación, podremos observar en la tabla 1 cómo, según el tipo de discapacidad, hay un gran número de inactivos que superan con creces a las personas discapacitadas según la discapacidad en estado activo esto se debe a lo dicho anteriormente que hay una gran mayoría de personas que necesitan la ayuda de un tercero dado que no pueden gobernarse por sí mismo.

**Tabla 1. Población de 16 a 64 años con discapacidad según relación con la actividad económica por tipo de discapacidad. Valores absolutos (Miles de personas) Año 2016.**

Tipo de discapacidad	Relación con la actividad		
	Activos	Inactivos	TOTAL
Física y otras	49,9	82,1	132,0
Intelectual	10,3	33,4	43,7
Mental	14,4	37,1	51,6
Sensorial	20,1	20,3	40,4
No consta	18,5	85,2	103,6
<b>TOTAL</b>	<b>113,2</b>	<b>258,1</b>	<b>371,3</b>

Fuente. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fecha de consulta: 02/07/2018)

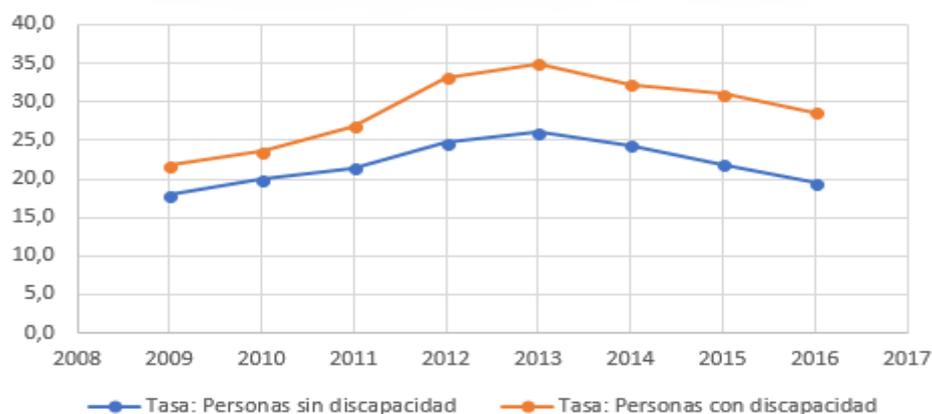
No obstante, el colectivo de estudio si puede acceder al mercado y busca activamente empleo, dado que puede trabajar, pero no en la actividad que normalmente ha desempeñado, éste deberá buscar un empleo con las labores acordes con su estado de salud.

#### **4.2. ANÁLISIS SOBRE EL COLECTIVO EN EL MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL Y DIFERENCIAS CON ANDALUCIA.**

En este apartado se ha analizado:

- Evolución de las Tasas de Paro de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Evolución de las Tasas de Empleo de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)
- Evolución de las Tasas de Actividad de la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)

**Gráfico 4. Evolución de las Tasas de Paro de la población Nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)**



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018)

En el gráfico 4 que se nos muestra anteriormente podemos destacar que con el paso de los años al igual que en la comunidad Andaluza observamos que tanto las curvas de las personas con discapacidad como las que no tienen discapacidad son irregulares, en donde los tres primeros años 2009-2013 aumenta el paro en ambos colectivos, ya que el comienzo de la crisis además de afectar a Andalucía afecto a todo el país, a partir de los años siguientes al igual que en Andalucía va disminuyendo la tasa de paro, dado que se produce la expansión económica de la crisis, el cual es el momento que van obteniendo más riqueza el país y donde se van produciendo más puestos de trabajo.

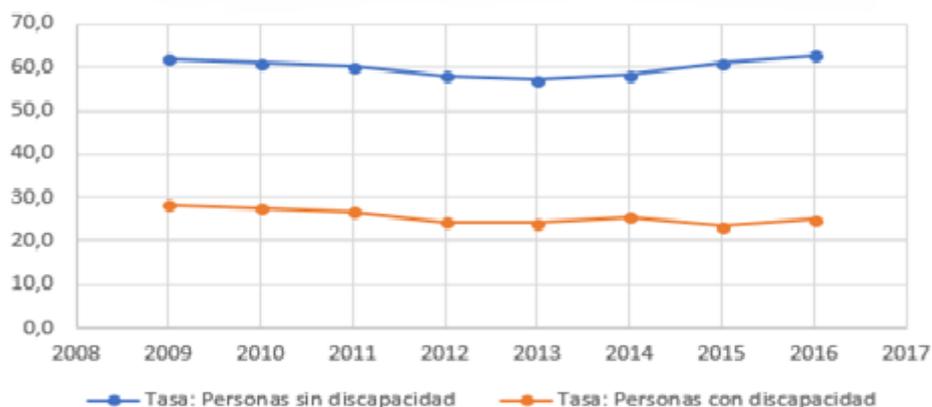
No obstante, con respecto al colectivo de discapacitados no cambia mucho con respecto a Andalucía, porque sigue teniendo mayor tasa de paro en toda la evolución en comparación con el otro colectivo sin discapacidad, dado que en todo el país es un colectivo en riesgo de exclusión social, por eso mismo estamos realizando un análisis de él, para que así las personas vean que este colectivo no lo tiene nada fácil para encontrar trabajo y con ayuda de las instituciones anteriormente expuestas los incapaces encuentren con más facilidad un empleo.

Acto seguido, al haber analizado las semejanzas que existen con respecto a Andalucía pasaremos a desarrollar las diferencias que existen con respecto a la gráfica de la comunidad. En primer lugar, en la gráfica de Andalucía observamos como en el comienzo de la crisis la tasa de paro es un 7% mayor con respecto a la de todo el país situándose en el 25% la tasa de paro en Andalucía y en el resto del país la tasa de paro inicial fue de un 17% de ahí esa diferencia. Otra distinción en la que nos podemos centrar en ambas es que en el año donde están las tasas de paro más altas en la comunidad autónoma nos encontramos con una tasa de paro del 42% mientras que en la nacional podemos apreciar que su tasa de paro más alta es el 35%.

Estas grandes diferencias se deben a que la comunidad autónoma en la que nos hemos centrado es una de las más grandes de España y esta al sur del país teniendo mucha costa y se producen

muchas llegadas de los inmigrantes, con lo cual la población aumenta y es más difícil encontrar un puesto de trabajo.

**Gráfico 5. Evolución de las Tasas de Empleo de la población Nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)**



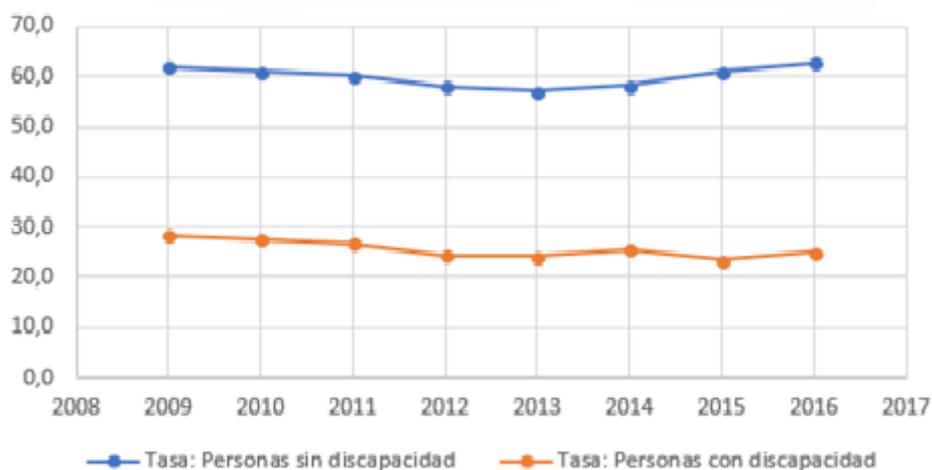
Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018)

Con respecto a la tasa de empleo u ocupación que se nos presenta en la gráfica anterior podemos decir que tiene un aspecto muy similar a la de Andalucía y sobre todo con el colectivo de discapacitados es perjudicado nuevamente más negativamente que los que no tienen discapacidad, al igual que la gráfica de la comunidad autónoma podemos ver como se mantienen constantes las tasas de empleo a medida que pasan los años.

En cambio, a pesar de las semejanzas expuestas anteriormente podemos destacar una gran diferencia, la cual es que a nivel nacional tanto para el colectivo de discapacitados, como en el colectivo no discapacitado hay un 10% más de ocupación en puestos de trabajo que en Andalucía dejando así la tasa de empleo en el colectivo de incapaces en un 30% aproximadamente, con respecto a Andalucía que era de un 20% en 2009. Por otro lado, en el colectivo no discapacitado observamos que en Andalucía la tasa de empleo está en el año 2009 en un 55% a diferencia que en el país que marca en el mismo año un 65%.

Estas diferencias de porcentajes de las tasas de empleo pueden deberse a que en Andalucía hay un mayor número de empleos precarios y esto impide a que este colectivo obtenga un puesto de trabajo de forma definida. También en esta comunidad autónoma existe un gran número de personas que no fomentan el emprendimiento de sus propios puestos de trabajo e intentan buscar un empleo público a través de unas oposiciones, dando lugar así a que se produzcan menos puestos de trabajo.

**Gráfico 6. Evolución de las Tasas de Actividad de la población Nacional de 16 a 64 años con y sin discapacidad (Año 2009-2016)**



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 03/07/2018)

En este gráfico nº6 podemos observar como la tasa de actividad a nivel nacional con respecto a la de la comunidad autónoma andaluza son prácticamente similares, incluyendo el bajo porcentaje que tienen los discapacitados del 30% en actividad y esto es debido a lo que expusimos en el apartado de la comunidad, cuya causa son los grados de incapacidad dejando a un gran número de personas inactivas de este colectivo, dado que hay discapacidades tanto físicas, psíquicas, sensoriales, etc., que impiden que la persona pueda buscar un empleo activamente, necesitando así la ayuda de un tercero para gobernarse por sí mismo.

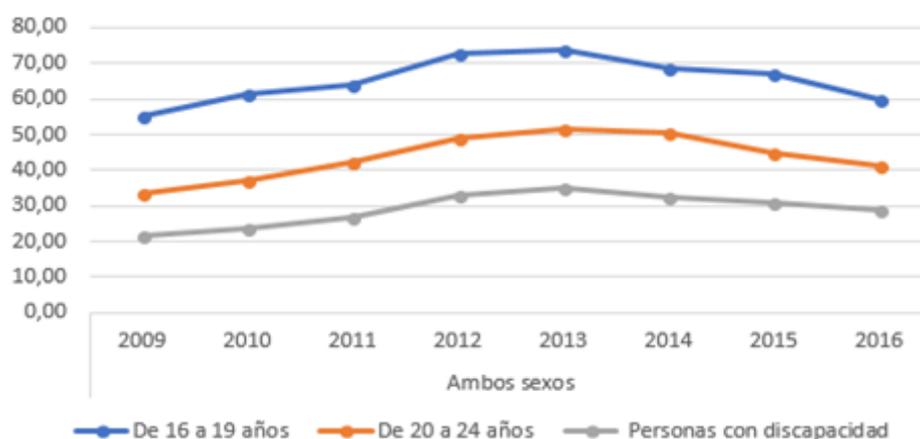
En cambio, hay una minoría de este colectivo que busca empleo activamente y por eso el porcentaje es tan bajo.

#### **4.3. ANALISIS SOBRE EL COLECTIVO CON RESPECTO A OTROS COLECTIVOS EN EXCLUSION LABORAL.**

En este apartado, nos centraremos en otras agrupaciones de personas en riesgo de exclusión laboral, con el fin de observar cual, de ellos incluyendo el objeto de estudio, es el que tiene mayor facilidad o mayor dificultad para encontrar un determinado puesto de trabajo.

Los colectivos que analizaremos en este punto serán el grupo de inmigrantes y el grupo de menores de 25 años en el ámbito estatal. A continuación, compararemos a ambos con el colectivo del cual trata este estudio en sus tasas de paro y de actividad correspondientes.

**Grafica 7. Evolución de las Tasas de Paro de la población menor de 25 años Nacional (Año 2009-2016)**

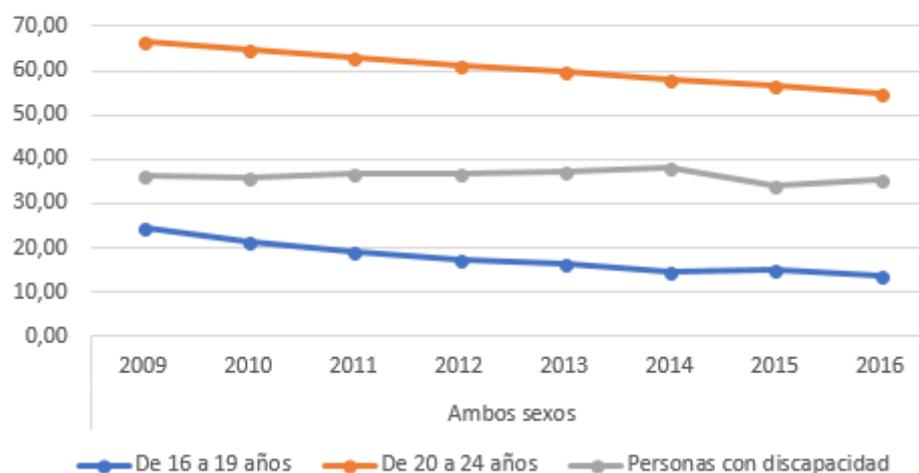


Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018)

En este gráfico podemos observar como la tasa de paro de los menores de 25 años supera en creces a las tasas de paro del colectivo de discapacitado empezando ésta en el año 2009 por una cifra superior al 30%, en cambio en el colectivo discapacitado se sitúa en 2009 en el 20%. Esto es debido a que a la hora de insertarse en el mercado laboral los menores de 25 años y al ser muchos de ellos estudiantes, la mayoría encuentra un empleo precario. También los empresarios a la hora de contratar a una persona discapacitada y a la hora de contratar a un menor de 25 años deciden contratar a la persona discapacitada, porque como hemos visto anteriormente, si los empresarios fomentan el empleo del colectivo de discapacitados éstos obtienen una serie de subvenciones y beneficios con respecto a la hora de contratar a menores de 25 años que no perciben nada por su contratación, además de un reconocimiento social por parte de la sociedad.

Seguidamente podemos observar como la evolución de la tasa de paro de este colectivo sigue la misma trayectoria que la evolución de la tasa de paro del colectivo discapacitado, y esto se debe a que la crisis económica no solo afecta al colectivo discapacitado, sino que también a otros colectivos.

**Gráfica 8. Evolución de las Tasas de Actividad de la población menor de 25 años Nacional (Año 2009-2016)**

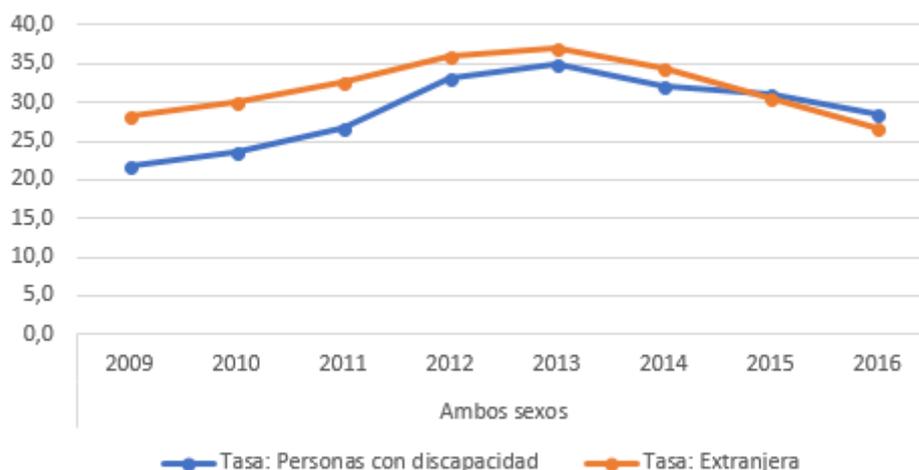


Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018)

Mediante esta gráfica podemos observar como la tasa de actividad de este colectivo va decreciendo conforme pasan los años, mientras que en el colectivo de incapaces la tasa de actividad se mantiene más o menos constante. Estas diferencias se deben a que entre las personas menores de 25 años se encuentran muchos de ellos en la edad escolar y esto incrementa a que cada vez haya menos activos en este grupo.

Por otro lado, en el colectivo de discapacitados hay un ligero porcentaje más de activos con respecto a los menores de 25 años dado que en 2009 se sitúa en el 35% manteniéndose más o menos constante conforme pasan los años y este ligero porcentaje de variación positiva hacia el colectivo de discapacitados puede deberse a que los discapacitados mayores de 45 años están en busca de trabajo.

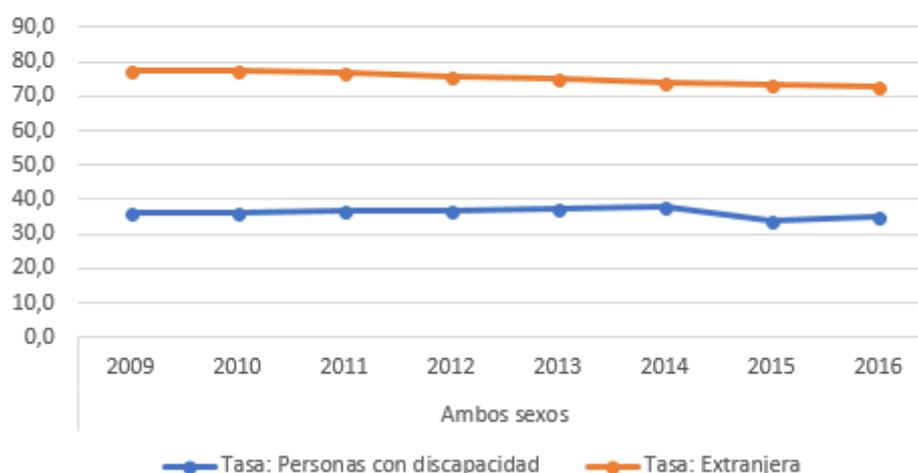
**Gráfica 9. Evolución de las Tasas de Paro Nacional de la población extranjera (Año 2009-2016)**



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018)

En esta grafica 9 nos encontramos en la comparativa entre la población extranjera y el colectivo de estudio, en ella podemos observar como la tasa de paro es muy similar y observamos como ambas aumentan hasta el año 2013 dada la crisis económica que sufre el país, la cual afecta mucho en el inicio de los años 2009-2013 a partir del año de la máxima tasa de paro en ambos colectivos comienza a decrecer dicha tasa, lo que nos da lugar a pensar que se han producido más puestos de trabajo y la crisis está desapareciendo poco a poco creando así nuevos puestos de trabajo.

**Gráfica 10. Evolución de las Tasas de Actividad Nacional de la población extranjera (Año 2009-2016)**



Fuente. Instituto Nacional de Estadística (Fecha de Consulta: 20/07/2018)

En la gráfica 10 podemos observar como en el colectivo de la población extranjera hay un mayor número de activos que en el colectivo de discapacitados situando el porcentaje de los activos extranjeros en un 80% y el de los discapacitados en un 35%, esto es debido a que los extranjeros que vienen a España todos o casi todos vienen con el fin de trabajar y se ponen a buscar empleo activamente, en cambio en el colectivo de discapacitados, no todos pueden buscar trabajo, ya que como en anteriores graficas explique hay varios grados de discapacidades impidiendo a un gran número de ellos a que no puedan encontrar un empleo dado que hay personas que no pueden gobernarse por sí mismo.

## 5. ENTIDADES DE APOYO AL COLECTIVO.

### A) Servicio Andaluz de Empleo:

Esta institución está adscrita a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través de la cual, se ofrecen una serie de servicios destinados a las personas en situación de desempleo facilitando así el acceso al mercado laboral de las mismas.

Con lo expuesto anteriormente, hemos encontrado una serie de datos, los cuales son sobre el colectivo de personas discapacitadas mayores de 45 años. En primer lugar, hemos analizado a través del observatorio estadístico Argos cuantos contratos se crearon para él colectivo en los años 2016 y 2017 a través de esta institución. En el primer año al que hacemos referencia nos encontramos que se crearon a lo largo de todo el año 2016 22.000 contratos tanto temporales como indefinidos y en el segundo año -2017- se producen 26.200 contratos de las mismas modalidades. Con estos datos obtenidos en ambos años, podemos destacar que la situación de contratación del colectivo ha mejorado con respecto el año 2016. Además, al haber realizado el sumatorio de cada año por meses hemos analizado que en cada mes se creaban aproximadamente 2000 contratos temporales, en cambio en la creación de contratos indefinidos la mayoría de los meses no superaban los 150 contratos de este tipo.

No obstante, además de ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un puesto de trabajo, ésta, también mejorará la cualificación profesional, a través de una serie de políticas activas que les serán destinadas a los desempleados. Estas políticas activas consistirán en una buena orientación profesional, información sobre cursos de formación para que la persona pueda mejorar su currículum e incluso se le proporcionaran unas herramientas eficaces para la búsqueda de empleo.

Tras haber conocido que es el Servicio Andaluz de Empleo y a que se dedica, pasaremos a exponer el objetivo más importante que tiene, el cual es mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza. A través de este objetivo es mediante el que vamos a analizar como el trabajador mayor de 45 años con IPT podrá obtener mayor profesionalidad en el mundo laboral paso a paso:

- En primer lugar, la persona deberá inscribirse como demandante de empleo en el servicio público de empleo por primera vez, a través de esta inscripción como demandante de empleo la persona, está dando constancia de que quiere buscar un empleo.
- En segundo lugar, la institución que estamos analizando realiza unos Itinerarios Personalizados de Inserción que son actividades que se llevan a cabo para mejorar la empleabilidad de la persona que no tiene trabajo inscrita como demandante de empleo. A través de ellos, la persona podrá inscribirse en el programa *Andalucía Orienta* que consiste en una red de orientación profesional sobre el mercado laboral por parte de unos especialistas en orientación socio laboral, éstos te proporcionaran información sobre el mercado de trabajo, sobre el CV, sobre técnicas de búsqueda de empleo, etc.

- La persona que desarrolle un Itinerario Personalizado de Inserción tendrá el apoyo y la orientación de una persona cualificada, responsable en su desarrollo, que se será su asesor durante el proceso. Una vez finalice este itinerario el desempleado tendrá unas cualificaciones profesionales que antes no poseía y éstas le servirán para encontrar empleo con más facilidad.
- En tercer lugar, el desempleado tendrá que esperar a que el Servicio Público de Empleo lo avise de que han encontrado una oferta de trabajo acorde con sus características, dado que la institución realiza labores de intermediación laboral, a través de la cual ponen en contacto las ofertas de trabajo con los desempleados inscritos como demandantes. Éste realiza la intermediación de manera pública y gratuita, ya que garantiza la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan encontrar empleo.
- Para finalizar, debemos añadir que además de estas funciones el Servicio Andaluz de empleo, pone a disposición de los demandantes de empleo medidas de inserción, como por ejemplo una serie de prácticas en empresas, con la finalidad de que estas personas tengan un acercamiento con el mundo laboral, puesto que a este colectivo al estar en exclusión laboral le es más difícil encontrar empleo. O también ponen a su disposición una serie de incentivos para que adquieran capacidad laboral, las cuales están destinadas a empresas sin ánimo de lucro para ayudar a la contratación de este colectivo, sin que influya su experiencia profesional en el mercado, con periodos de hasta 6 meses de duración.

Acto seguido tras la realización de los pasos anteriores por el desempleado, éste puede o no haber encontrado trabajo. En el caso de que no hubiese encontrado empleo el trabajador, continuara con su búsqueda activa de empleo utilizando otros medios que a continuación analizaremos.

### **B) Cruz Roja Española:**

Con respecto a esta entidad hemos llevado a cabo una entrevista presencial con una de las técnicas de empleo de la sede en Cádiz, dado que en la página web oficial no hemos obtenido la suficiente información de los datos sobre el colectivo de estudio, entonces se ha decidido ir a realizar una entrevista para ver si podríamos obtener alguna información al respecto.

Con la entrevista realizada se nos ha hecho conocer que esta institución no se especializa en ayudar a encontrar empleo a ese colectivo tan específico. No obstante, si se le presentase la ocasión al ser también un grupo en riesgo de exclusión laboral, se llevarán a cabo las mismas medidas de inserción que se desarrollan con otros colectivos de exclusión laboral, ya que es una institución que quiere fomentar el empleo de los colectivos en exclusión laboral. Las distintas medidas que se llevarían a cabo en el caso de que se les presentase un caso de una persona discapacitada con IPT mayor de 45 años sería el siguiente.

Esta entidad conlleva en ella un Plan de Empleo, el cual consiste en una agrupación de actuaciones, programas y proyectos destinados a mejorar las posibilidades en el mercado laboral de aquellos colectivos en exclusión laboral, con el objetivo de favorecer y mejorar sus cualificaciones profesionales, y así tener más posibilidades a la hora de buscar empleo.

Cuando una persona del colectivo de estudio quiere formar parte en el Plan de Empleo de Cruz Roja Española, ésta se comprometerá de manera activa a realizar tareas, las cuales son medidas de inserción laboral. Las medidas que lleva a cabo Cruz Roja para que estas personas tengan más facilidades para entrar en el mercado laboral son:

- En primer lugar, Cruz Roja realiza una serie de Itinerarios de inserción laboral individualizados, los cuales consisten en acoger a las personas interesadas en buscar empleo, y formarlos a través de una serie de cursos formativos en diversas materias, que les sirven para ampliar su currículum.
- Acto seguido, a través del programa de intermediación laboral que realiza Cruz Roja con un grupo de empresas, realiza una preselección de candidatos para cubrir algunas ofertas de empleo que éstas están solicitando. Para ello la entidad que estamos analizando preselecciona a las personas que mejor perfil aporte al perfil de la empresa que ha ejecutado la oferta de trabajo.
- Una vez que el trabajador es insertado a través de la intermediación laboral en la empresa realizando así prácticas, ésta llevará a cabo un seguimiento permanente tanto con la empresa como con el trabajador, para ver si el trabajador va evolucionando en el puesto y si lleva una adecuada adaptación a él.
- Finalmente, cuando acabe el trabajador tendrá posibilidad de quedarse en ella si el empresario ha quedado satisfecho con las labores realizadas del trabajador. Si no se quedase en la empresa, el trabajador podrá seguir formándose a través de los cursos que ofrece Cruz Roja y tener otra oportunidad en otra empresa.

### **C) ONCE:**

Ante esta entidad también hemos tenido la ocasión de llevar a cabo una entrevista de forma presencial en la sede de Cádiz con uno de los técnicos de empleo de ella, el cual nos ha dado información sobre como desarrollan los itinerarios laborales para fomentar la empleabilidad del colectivo. A continuación, pasaremos a desarrollar que es la entidad y como realiza el plan de actuación de empleabilidad para estas personas, aportando además para ello una serie de datos recogidos sobre los puestos de trabajo que crea dicha entidad en los años 2016-2017.

La fundación ONCE ofrece medidas de apoyo al empleo a personas con discapacidad. Por ello uno de los principales objetivos de la ONCE es que sus afiliados tengan la igualdad de oportunidades a la hora de buscar, mantenerse y mejorar en el puesto de trabajo.

Para ello la fundación ofrece al afiliado la posibilidad de inscribirse en la bolsa de empleo que ellos mismos han creado, dado que puede ser de gran utilidad, puesto que operan con una gran

variedad de empresas en el mercado laboral ordinario que ofertan puestos de trabajo, que son aptos a las cualificaciones profesionales que poseen estas personas.

Sin embargo, los últimos datos que hemos obtenido en la última memoria realizada de la fundación ONCE de la creación de contratos laborales en los años 2016-2017 son de aproximadamente 8000 contratos laborales, pero esta cifra no incluye las 4000 intermediaciones laborales que se han realizado desde el ámbito de las asociaciones Ilusión, Inserta Empleo y Port talento que son ambas afiliadas a la ONCE. Acto seguido se crearon 400 plazas ocupacionales para las personas con discapacidad, recibieron formación más de 11000 personas con discapacidad, de las cuales 10500 eran para destinadas de formación para el empleo y 500 en formación continua.

No obstante, los empresarios pueden establecer contacto con la fundación por si tienen interés en contratar a alguna persona afiliada a la ONCE a través de la Delegación Territorial o Dirección de Zona de ésta.

Por otro lado, la fundación realiza a sus afiliados un proceso de orientación previo a la inscripción en ella donde se les establece que serán sometidos, a un análisis de las posibilidades reales de empleabilidad, cualificación, experiencia y expectativas, con el fin de que puedan someterla a un proceso de inserción laboral.

Otro programa que lleva a cabo la fundación ONCE, para fomentar la inserción laboral de los discapacitados, es el llamado programa INSERTA, el cual consiste en que la fundación que estamos analizando se dirigen hacia un grupo de empresas que establecen dentro de sus políticas estratégicas, en las que establecen un compromiso con las personas con discapacidad, llevando así a la fundación a poner a disposición de las empresas un asesoramiento especializado.

Para ello las empresas que estén por la labor de fomentar al colectivo de los discapacitados firmaran con la fundación ONCE un convenio mediante el cual, esta empresa se compromete a que la fundación a través de la intermediación laboral inserte a trabajadores en dichas empresas. Por ejemplo, algunas de las empresas que se encuentran incluidas en este convenio son Alcampo, S.A, Viajes el Corte Ingles, ENDESA, EROSKI, etc.

#### **D) Centros especiales de empleo:**

Primeramente, antes de comenzar a nombrar los centros especiales de empleo por los que puede optar el trabajador para encontrar trabajo vamos a definir que es un centro especial de empleo. Éste es un centro, el cual se dedica a que las personas discapacitadas obtengan un trabajo, donde éstas sean eficientes y productivas y el puesto de trabajo esté acorde con las características de la persona para que así obtengan experiencia profesional y se le facilite la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Después de que tengamos el conocimiento de que es un centro especial de empleo, el discapacitado podrá ir buscando trabajo a través de ellos. Por ejemplo, podrá realizar una búsqueda de empleo en Finca Arcadia, SL donde el 70% de los trabajadores tienen alguna

discapacidad. El principal objetivo para este centro es incrementar la integración laboral, dado que es un colectivo que sufre muchas discriminaciones en el mundo laboral.

Otro centro especial de empleo, en el que podrá inscribirse será Integrasur 2003 S.L., este centro especial de empleo tiene un objetivo muy parecido al anterior centro, puesto que quiere integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y establecen que el bienestar de este colectivo es el principal objetivo del centro.

Finalmente, debemos decir que los centros especiales de empleo que hemos nombrado anteriormente son dos de entre el más de un millar que se encuentran en España y apuestan por el colectivo de personas discapacitadas. Estos centros se conocen porque más de un 70% de los trabajadores que trabajan en ellos son personas discapacitadas, con lo cual esta es una de las mejores medidas que la persona incapacitada mayor de 45 años puede optar.

### **E) Fundación Adecco:**

Para comenzar, la fundación ante la que nos encontramos se dedica a atender las necesidades laborales de las personas, ayudando así a los colectivos que lo tienen más difícil a la hora de encontrar empleo, estos colectivos a los que ayudan son tanto a mayores de 45 años parados de larga duración, a mujeres víctimas de violencia machista, a madres de familias monoparentales y por último al colectivo con cualquier discapacidad. En el año 2016-2017 esta fundación generó 6000 puestos de trabajo aproximadamente, orientaron a más de 17000 personas a cómo deben adentrarse en el mercado laboral y formaron a 5000 personas. Todos estos datos son recogidos de las personas en riesgo de exclusión laboral incluido el colectivo sobre el que estamos haciendo el estudio.

El primer paso que tendrá que realizar la persona con IPT será registrar su CV en la página de internet oficial de Fundación Adecco, una vez registrado, el trabajador podrá realizar cursos sobre diversos puestos de trabajo, en este caso el discapacitado realizará uno acorde con sus características.

Por otra parte, a través de la página web la fundación irá publicando ofertas de diversos puestos de trabajo, donde el trabajador podrá enviar el currículum a las empresas que soliciten la oferta. Además, esta fundación potencia a una serie de asociaciones en sus proyectos potenciando la intermediación laboral y la creación de competencias claves para el empleo.

También posee en su página web una serie de recursos destinadas a las personas que están orientadas a la búsqueda de empleo, mediante ella el usuario podrá revisar una serie de manuales, a través de los cuales puede orientarse mejor a la hora de buscar empleo y se desenvuelva en el mercado de trabajo de manera más eficiente y eficaz.

Por último, hay que decir que, si el trabajador no ha conseguido empleo a través de estas instituciones, éste podrá seguir buscando empleo por otra vía, pero también mientras realiza la búsqueda activa de empleo podrá estar inscrito en todas las instituciones anteriormente analizadas por si surge la posibilidad de acceder a una oferta de trabajo a través de ellas.

### **F) Otros Centros de Inserción:**

Si la persona mayor de 45 años con IPT no ha conseguido un empleo a través de las entidades anteriores analizadas, nombraremos a continuación varios centros de inserción que trabajan para que los incapaces tengan más facilidades de incluirse en el mercado laboral, las cuales son las siguientes:

- FEPROAMI (Federación Provincial de Organizaciones de Personas con Discapacidad Intelectual).
- CAMF (Centro de Atención a Personas con Discapacidad Física).
- ACECA (Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza).

## **5. CONCLUSIONES.**

Primeramente, debemos destacar que una parte muy importante de la persona mayor de 45 años con IPT es la aceptación de la edad con las limitaciones características y además con el inconveniente añadido de la incapacidad, con todo lo que ésta conlleva.

Con los años en si se pierden fuerza y energía y si se está acostumbrado a realizar una misma actividad durante mucho tiempo, la pérdida de ésta por el motivo que sea supone una frustración, ya que hay que partir de una nueva búsqueda de empleo con una edad que no se adapta a lo que el mercado laboral necesita.

Por otro lado, si se tiene una incapacidad la limitación es mayor, dado que las oportunidades son menores en la búsqueda de empleo por no poder realizar la actividad en la que la persona tenía experiencia y para la que estaba preparado.

Otro punto fundamental y que lamentablemente casi nunca se lleva a cabo sería la formación de dicha persona. Debiendo de ser un proceso constante independientemente de tener un empleo o no. Tiene que ser un proceso obligatorio para adquirir nuevos conocimientos, el manejo de nuevas tecnologías y seguimiento en el mercado entre otras. De esta manera, cualquier circunstancia que se pueda presentar será más llevadera al tener la actitud para hacerle frente.

A continuación, hemos observado como los incapaces mayores de 45 años con IPT tienen varias posibilidades para realizar una búsqueda activa de empleo. Entre ellas hemos destacado diversas entidades, de las cuales hay algunas que se centran más específicamente en ese colectivo y otras que se centran en este colectivo de manera genérica o básicamente siendo una entidad de inserción laboral no realizan itinerarios con este tipo de personas.

En la entrevista que llevamos a cabo en Cruz Roja observamos como las posibilidades que tiene este colectivo tan específico de encontrar un empleo son muy bajas, dado que este colectivo se caracteriza en que pueden trabajar en un puesto de trabajo, pero no en el que habitualmente el trabajador ha llevado a cabo la mayoría de su experiencia laboral, obligándolo a buscar otros empleos donde éste no tiene experiencia y eso es un impedimento por el cual los empresarios discriminan a la hora de contratarlos.

En segundo lugar, al ser un colectivo muy específico no hemos podido encontrar toda la información actualizada a los días de hoy, como han podido observar los últimos análisis que hemos encontrado en Andalucía han sido hasta el año 2016 y en la página oficial del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía no hay datos actualizados hasta la fecha actual.

Con respecto a las comparaciones que hemos realizado entre los colectivos, debemos decir que entre el grupo de estudio y los demás, éstos están en un nivel inferior tanto en las tasas de actividad como de paro con respecto a los demás grupos analizados. Debido a que hay muchos que cuando se le otorga el certificado de incapacidad el grado reconocido le limita a que lleve a cabo diversas funciones dándole así más oportunidades a los otros colectivos.

Otro aspecto que queremos destacar es, que si a través de las entidades expuestas anteriormente no encuentra algún empleo el trabajador podrá seguir buscando activamente por más centros especiales de empleo, ya que son los que se dedican específicamente a fomentar este tipo de colectivos, excluyendo a los demás grupos, dado que estos se caracterizan en que la mayoría del porcentaje de su plantilla son personas incapacitadas o discapacitadas.

Finalmente, el apoyo y la capacidad mental del individuo para adaptarse a esta nueva situación es muy importante, ya que cuanto mejor acepte la situación, mejor se podrá desenvolver en esta nueva etapa y contando con el apoyo de los familiares y el entorno la adaptación será más rápida y más efectiva. Porque todo cambio es un nuevo comienzo y todo comienzo es una nueva adaptación

## BIBLIOGRAFÍA

Esteban, R., & Gutiérrez, D. (2016). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo: Revista española de discapacidad, (2), págs. 1-26.

Fresnillo, M. D. C. (2015). Discapacidad e inserción laboral: El tránsito hacia la empresa ordinaria (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de Valladolid, España.

García, A. H. (2013). La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea. Revista Española de Discapacidad, 1(2), págs. 7-24.

Ioé, C., Pereda, C., de Prada, M. A., & Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Revista Fundación la Caixa, (14), págs. 71-123.

Izquierdo, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 21(1).

Legarreta, R. E. (2011). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Madrid: Editorial Real Patronato sobre discapacidad.

McConnell, C. R., Brue, S. L & Macpherson, D. A. (2007). Economía Laboral (7ª ed.). Mc Graw Hill, págs. 395-434.

Munuera, M. P. (2016). Inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Revista de Mediación laboral, págs. 161-179

Ortega, M. L. A., & Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas, (23), págs. 43-50.

Villa, N. (2015). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. Revista Complutense de Educación, (14), págs. 393-424.

## WEBGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado. (2018). BOE.es: Documento consolidado BOE-A-2015-11724. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Cruz Roja. (2018). CruzRoja.es. Obtenido de: [http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE\\_CRE/ARBOL\\_CARPETAS/BB\\_QUE\\_HACEMOS/B60\\_EMPLEO/P.%20EMPLEO\\_EMPRESAS.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE_CRE/ARBOL_CARPETAS/BB_QUE_HACEMOS/B60_EMPLEO/P.%20EMPLEO_EMPRESAS.PDF)

Finca Arcadia. (2018). Fincaarcadia.es: Centro Especial de Empleo. Obtenido de: <https://www.fincaarcadia.es/contenido/20-objetivo-social>

Fundación Adecco. (2018). Fundacionadecco.org: Gestión de ley de discapacidad, RSC y empleo. Obtenido de: <https://fundacionadecco.org/>

Integrasur. (2018). Integrasur.es: Centro Especial de empleo. Obtenido de: <http://integrasur.es/>

Junta de Andalucía. (2018). JuntadeAndalucia.es. Obtenido de: [https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/presupuesto2017/memoria/memoria-a-22.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/presupuesto2017/memoria/memoria-a-22.pdf)

Junta de Andalucía. (2018). JuntadeAndalucía.es: Buscar empleo. Obtenido de: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/areas/empleo/buscar.html>

ONCE. (2018). Once.es: Programas de Orientación e Inclusión Laboral. Obtenido de: <https://www.once.es/servicios-sociales/apoyo-al-empleo/programas-de-orientacion-e-inclusion-laboral>