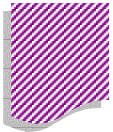


Cumplimiento de la Cuota de Reserva en las Administraciones Públicas del Principado de Asturias

Diciembre de 2009



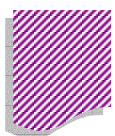


Indice

	<u>Página</u>
Objetivos, metodología y ficha técnica del estudio	3
Principales resultados del estudio	6
<i>Contratación de trabajadores con discapacidad en las AA. PP.</i>	7
<i>Caracterización de la plantilla de trabajadores con discapacidad</i>	14
<i>Reserva de plazas en convocatorias públicas de empleo</i>	20
<i>Contratos o convenios con CEE o autónomos con discapacidad</i>	26
<i>Uso actual y demanda potencial de servicios externos</i>	30
<i>Notoriedad de la normativa y demanda de información</i>	36
Conclusiones y propuestas de actuación	41
Anexo	48
<i>Cuestionario</i>	49
<i>Tabulación de resultados</i>	50

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Objetivos, metodología y ficha técnica



Objetivos del estudio

El objetivo principal del presente estudio consiste en conocer el nivel de aplicación de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las Administraciones Públicas en el Principado de Asturias, detectando los factores que afectan a su cumplimiento y realizando propuestas que permitan mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad a partir de los resultados obtenidos en el mismo.

El informe se estructura en siete apartados de tal forma que en el primero se muestran los resultados relativos al nivel de contratación del colectivo de trabajadores con discapacidad por parte de las Administraciones Públicas asturianas, los casos en los que es de aplicación el establecimiento de una cuota de reserva de plazas dirigidas a este colectivo y el grado de cumplimiento de dicha cuota.

El segundo apartado del informe se destina a caracterizar la plantilla de trabajadores con discapacidad en cuanto al tipo y grado de esta y las funciones y categorías profesionales desempeñadas.

El tercer apartado muestra los resultados obtenidos en relación con la reserva de plazas en las convocatorias públicas de empleo, el hecho de que contemple o no, los porcentajes aplicados y la creación de convocatorias específicas para el colectivo de trabajadores con discapacidad.

El cuarto apartado del informe se refiere a la celebración de contratos o convenios con Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad, tipo de servicios contratados y su valoración como potenciales proveedores de servicios.

El quinto apartado muestra los resultados relacionados con el uso y externalización de determinados servicios y la posibilidad de que estos sean contratados con un CEE o trabajador autónomo con discapacidad.

El sexto se refiere al nivel de conocimiento sobre la normativa manifestado por los encuestados y el séptimo y último ofrece las principales conclusiones y propuestas de actuación. El informe concluye con un completo anexo estadístico.



Ficha técnica del estudio

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

CARACTERÍSTICAS MUESTRA	Encuestas	%
SEXO		
Hombre	55	44,7
Mujer	67	54,5
NS/NC	1	0,8
Total	123	100,0
EDAD		
< 35	23	18,7
35-49	60	48,8
> 55	30	24,4
NS/NC	10	8,1
Total	123	100,0
TIPO DE ENTIDAD		
Administración local	73	59,4
Mancomunidad	10	8,1
Administración regional	20	16,3
Empresa	16	13,0
Fundación	4	3,3
Total	123	100,0
NÚMERO DE TRABAJADORES		
Menos de 20 trabajadores	33	26,8
De 20 a 49 trabajadores	29	23,6
De 50 a 149 trabajadores	32	26,0
150 y más trabajadores	29	23,6
Total	123	100,0
CUMPLIMIENTO CUOTA DE RESERVA		
Sí, cumple la cuota de reserva	40	32,5
No, incumple la cuota de reserva	18	14,6
No está obligado por ley	62	50,4
NS/NC	3	2,4
Total	123	100,0

FICHA TÉCNICA

- **Universo:** Administraciones Públicas del Principado de Asturias de ámbito local y autonómico, así como organismos, entes y empresas vinculadas.
- **Ámbito geográfico:** Principado de Asturias.
- **Tipo de encuesta:** Personal.
- **Tamaño de la muestra:** 123 encuestas válidas.
- **Trabajo de campo:** FAEDIS.
- **Análisis estadístico:** InvesMark, S.L.
- **Elaboración del informe:** InvesMark, S.L.
- **Período del trabajo de campo:** julio a octubre de 2009.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Principales resultados del estudio






Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

***Contratación de trabajadores
con discapacidad en las
Administraciones Públicas***



Entidades obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Entidades obligadas	 49,6	50,0	40,0	51,4	-----	100,0	100,0	100,0	100,0	-----
Plantilla:										
Menos de 20	 26,8	21,1	30,0	37,8	53,2	-----	-----	-----	-----	53,2
De 20 a 49	 23,6	28,9	30,0	10,8	46,8	-----	-----	-----	-----	46,8
De 50 a 149	 26,0	25,0	30,0	27,0	-----	100,0	-----	47,5	72,2	-----
150 y más	 23,6	25,0	10,0	24,3	-----	-----	100,0	52,5	27,8	-----

Comienza el análisis de los resultados señalando que el 49,6% de las entidades encuestadas cuentan con una plantilla igual o superior a los 50 trabajadores por lo que les sería de aplicación la norma que determina, en estos casos, la obligatoriedad de que, como mínimo, el 2,0% de sus trabajadores cuenten con algún tipo de discapacidad con independencia del número de centros de trabajo de la entidad o de las modalidades de contratación laboral empleadas, lo que se conoce como “cuota de reserva”.








Puede observarse que este porcentaje es muy similar si se comparan las Administraciones Locales (50,0%) y la Autonómica (51,4%) incluyendo en ellas a las empresas, entes y organismos autónomos a través de los cuales cumplen sus fines.

Puede comprobarse, además, que el 72,2% de las entidades que no cumplen actualmente con la cuota de reserva cuentan con plantillas de entre 50 y 149 trabajadores mientras que otro 27,8% supera los 149 empleados.



Contratación de trabajadores con discapacidad

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Entidades contratantes	 52,8	56,6	50,0	45,9	25,8	75,0	86,2	100,0	44,4	25,8
Contratados:										
Ninguno	 45,5	43,4	40,0	51,4	74,2	25,0	6,9	-----	55,6	74,2
1 trabajador	 12,2	11,8	30,0	8,1	14,5	15,6	3,4	-----	33,3	14,5
2-3 trabajadores	 17,1	19,7	20,0	10,8	9,7	43,8	3,4	35,0	5,6	9,7
4-10 trabajadores	 13,8	13,2	-----	18,9	1,6	15,6	37,9	37,5	5,6	1,6
10 y más trabajadores	 8,9	10,5	-----	8,1	-----	-----	37,9	27,5	-----	-----
NS/NC	 2,4	1,3	10,0	2,7	-----	-----	10,3	-----	-----	-----

Por otra parte, el 52,8% de las entidades encuestadas cuenta con, al menos, un trabajador con discapacidad en su plantilla, el 45,5% no tiene a ninguno y el 1,6% de los encuestados desconoce este dato.

Si se observa con mayor detalle se comprueba que el 12,2% de las entidades sólo cuentan con un trabajador con discapacidad, el 17,1% tiene 2 ó 3 trabajadores, el 13,8% de 4 a 10 trabajadores y el 8,9% supera la decena.






Pese a no estar obligados por la normativa vigente, el 25,8% de las entidades con menos de 50 trabajadores han contratado, al menos a un trabajador con discapacidad.

Si se considera a las que, estando obligadas, no cumplen con la cuota de reserva se puede observar que más de la mitad de estas (55,6%) ni siquiera cuentan con un trabajador con discapacidad y otro 33,3% sólo ha contratado a uno.



Proporción de trabajadores con discapacidad

Porcentaje sobre el total de trabajadores (31.654) y entidades (123)

TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
	Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Porcentaje Medio: 2,3% de la plantilla	2,6	2,2	1,8	1,7	2,4	3,7	4,1	0,5	1,7
Contratados:									
Ningún trabajador  45,5	43,4	40,0	51,4	74,2	25,0	6,9	-----	55,6	74,2
Menos del 2%  6,5	6,6	10,0	5,4	-----	15,6	10,3	-----	44,4	-----
Entre 2% y 5%  33,3	32,9	30,0	35,1	11,3	53,1	58,6	85,0	-----	11,3
Más del 5%  12,2	15,8	10,0	5,4	14,5	6,3	13,8	15,0	-----	14,5
NS/NC  2,4	1,3	10,0	2,7	-----	-----	10,3	-----	-----	-----

Si pudiera hablarse de la “administración pública asturiana” como un conjunto podría afirmarse que cumple con la cuota de reserva establecida para trabajadores con discapacidad dado que, de manera global, el 2,3% de los trabajadores de las entidades encuestadas son personas con discapacidad.

El conjunto de las entidades locales registraría una media del 2,6% mientras que el porcentaje registrado para la administración autonómica se sitúa en el 1,8% y, por tanto, por debajo del 2,0% que establece la Ley.

Analizando los resultados obtenidos para los distintos tipos de Administraciones puede observarse que en el 15,8% de las entidades locales (incluidas empresas municipales) más del 5,0% de sus plantillas son personas con discapacidad porcentaje que sólo alcanza el 5,4% en la Administración Autonómica.

En función del tamaño de la plantilla de la entidad puede comprobarse que en las que tienen de 50 a 149 trabajadores el 40,6% no cubre la cuota de reserva, porcentaje que baja al 17,2% entre las que superan los 149 trabajadores.



Cumplimiento de la Cuota de Reserva establecida legalmente

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Cumple la cuota de reserva	32,5	31,6	20,0	37,8	-----	59,4	72,4	100,0	-----	-----
Incumple la cuota de reserva	14,6	17,1	10,0	10,8	-----	40,6	17,2	-----	100,0	-----
No está obligado por Ley	50,4	50,0	60,0	48,6	100,0	-----	-----	-----	-----	100,0
NS/NC	2,4	1,3	10,0	2,7	-----	-----	10,3	-----	-----	-----

A raíz de los datos que ya han sido mostrados puede comprobarse que, debido al tamaño actual de sus plantillas, el 50,4% de las entidades encuestadas no está obligado a cumplir la cuota de reserva dado que cuenta con menos de 50 trabajadores.

En el caso de los Ayuntamientos y sus empresas, el porcentaje se sitúa en el 50,0% mientras que si se considera a los organismos pertenecientes a la Administración Autónoma sólo baja al 48,6% por lo que puede apreciarse que la diferencia es poco significativa.








Del 2,4% no se dispone de información suficiente para conocer si está o no obligado por Ley y el 47,1% restante, superaría los 49 trabajadores por lo que debería establecer una cuota de reserva del 2,0% de la plantilla para trabajadores con discapacidad.

Siete de cada diez entidades con una plantilla superior a los 49 trabajadores cumple la normativa (el 32,5% del total de entidades encuestadas) mientras que tres de cada diez no lo hace (el 14,6% del total de entidades públicas encuestadas) porcentaje que alcanza el 40,6% entre las que tienen de 50 a 149 trabajadores.



Contratación de trabajadores con discapacidad eventuales

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Entidades contratantes	 38,2	43,4	40,0	27,0	17,7	43,8	75,9	77,5	27,8	17,7
Contratas eventuales:										
Ninguno	 58,5	53,9	50,0	70,3	82,3	53,1	13,8	20,0	72,2	82,3
1 trabajador	 9,8	10,5	30,0	2,7	9,7	6,3	13,8	2,5	27,8	9,7
2-3 trabajadores	 17,9	19,7	10,0	16,2	8,1	37,5	17,2	42,5	-----	8,1
4-10 trabajadores	 5,7	6,6	-----	5,4	-----	-----	24,1	17,5	-----	-----
10 y más trabajadores	 4,9	6,6	-----	2,7	-----	-----	20,7	15,0	-----	-----
NS/NC	 3,3	2,6	10,0	2,7	-----	3,1	10,3	2,5	-----	-----

Otro de los aspectos analizados en el estudio es el grado de temporalidad de los contratos que atañen a los trabajadores con discapacidad del sector público.

El 38,2% de las entidades consultadas cuenta con, al menos, un trabajador con discapacidad vinculado a las mismas a través de contratos temporales lo que significa que siete de cada diez organismos con trabajadores con discapacidad se encuentra en esta situación.







La proporción de entidades que recurren a este tipo de contratos es sensiblemente mayor cuando se trata de Ayuntamientos o empresas municipales llegando a alcanzar el 43,4% mientras que sólo se observa en el 27,0% de los organismos de la Administración Autonómica.

Puede comprobarse, además, que el 75,9% de las entidades con más de 149 trabajadores recurre a este tipo de contratos; dos de cada tres de estas cuentan con más de tres trabajadores con discapacidad en esta situación (44,8%).



Proporción de trabajadores con discapacidad eventuales

Porcentaje sobre el total de entidades con trabajadores con discapacidad (65)

TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva			
	Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento	
Porcentaje Medio: 28,8% de los trabajadores disc.	51,4	62,5	17,4	61,5	44,3	27,0	28,0	27,8	61,5	
Contratos eventuales:										
Ningún trabajador  24,6	24,6	18,6	20,0	41,2	31,3	37,5	8,0	20,0	37,5	
Menos del 25%  6,2	6,2	7,0	-----	5,9	-----	-----	16,0	7,5	12,5	
Entre 25% y 50%  21,5	21,5	20,9	-----	29,4	6,3	8,3	44,0	30,0	12,5	
Entre 50% y 75%  10,8	10,8	16,3	-----	-----	6,3	12,5	12,0	15,0	-----	
Más del 75%  33,8	33,8	32,6	80,0	23,5	56,3	37,5	16,0	25,0	37,5	
NS/NC  3,1	3,1	4,7	-----	-----	-----	4,2	4,0	2,5	-----	

La precariedad laboral afecta, por tanto, al 28,8% de los trabajadores con discapacidad contratados por las distintas Administraciones Públicas asturianas.

En el ámbito de la Administración Local el porcentaje se sitúa en el 51,5%, en las Mancomunidades en el 62,5% y en la Administración autonómica baja al 17,4% de la plantilla de trabajadores con discapacidad aunque también es cierto que el 80,0% de las entidades de este último grupo con empleados con discapacidad utiliza el contrato temporal en más del 75,0% de los casos.

La tasa de precariedad laboral del colectivo de trabajadores con discapacidad disminuye a medida que aumenta el tamaño de la plantilla del organismo encuestado.

Así, son eventuales, el 61,5% de los trabajadores discapacitados de las entidades con menos de 50 trabajadores, el 44,3% cuando el organismo cuenta con una plantilla de entre 50 y 149 trabajadores y baja al 27,0% en el caso de los que superan los 149 empleados.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Caracterización de la plantilla de trabajadores con discapacidad



Información disponible sobre los trabajadores con discapacidad

Porcentaje sobre el total de entidades con trabajadores con discapacidad (65)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Disponen de Registro:	32,3	14,5	-----	48,6	12,9	28,1	41,4	42,5	22,2	12,9
Conocen tipo discapacidad:	73,8	74,4	80,0	70,6	93,8	83,3	52,0	67,5	75,0	93,8
Conocen grado discapacidad:	89,2	88,4	80,0	94,1	81,3	91,7	92,0	92,5	100,0	81,3

El presente apartado se centrará en describir las características de la plantilla de trabajadores con discapacidad de las Administraciones Públicas del Principado de Asturias en lo que se refiere a tipo y grado de discapacidad, función desempeñada y categoría profesional.

En primer lugar puede comprobarse que sólo el 32,3% de los organismos con trabajadores con discapacidad cuenta con un registro que permita conocer de manera rápida y eficaz el número de personas contratadas con discapacidad, su grado y la función desempeñada.

Pese a no encontrarse generalizado el uso de este tipo de registros el 73,8% de los encuestados conoce el tipo de discapacidad de sus empleados y el 89,2% afirma conocer el grado de discapacidad.

En este último caso no debería suponer mayor dificultad en organismos con reducido número de empleados porque puede consultarse directamente en el modelo 190 que anualmente se presenta a la AEAT lo que podría justificar que los responsables encuestados manifiesten mayor nivel de conocimiento sobre el grado de discapacidad de sus empleados que sobre su tipo.

Perfil de los trabajadores con discapacidad: tipo de discapacidad

Porcentaje sobre el total de trabajadores de los que se conoce tipo de discapacidad (181)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Discapacidad física	84,5	80,5	100,0	92,2	76,0	90,6	83,5	85,9	85,7	76,0
Discapacidad mental	7,2	10,6	-----	-----	16,0	5,7	5,8	5,4	14,3	16,0
Discapacidad intelectual	6,1	8,9	-----	-----	8,0	3,8	6,8	6,0	-----	8,0
Discapacidad auditiva	2,8	1,6	-----	5,9	4,0	1,9	2,9	2,7	-----	4,0
Discapacidad visual	1,7	1,6	-----	2,0	-----	3,8	1,0	2,0	-----	-----

Atendiendo al tipo de discapacidad puede comprobarse que el 84,5% de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a empresas que contratan empleados pertenecientes a este colectivo presentan una discapacidad física.

Conviene aclarar que estos datos proceden de sólo 181 trabajadores de los que se dispone de esta información lo que representa el 15,4% de los trabajadores con discapacidad analizados en este estudio dado que algunos organismos con un elevado volumen de contratación no han facilitado este dato.




El resto de discapacidades presenta unas frecuencias sensiblemente menores. Así el 7,2% de estos trabajadores presentan una discapacidad mental, el 6,1% intelectual, el 2,8% auditiva y el 1,7% visual.

La suma total de los porcentajes puede ser superior a 100,0% debido a que existen trabajadores que presentan más de un tipo de discapacidad.

La presencia de trabajadores con discapacidad física es mayor en los organismos con más de 49 trabajadores mientras que la de aquellos que presentan discapacidad mental aumenta hasta el 16,0% entre las que no superan esta cifra.

Perfil de los trabajadores con discapacidad: grado de discapacidad

Porcentaje sobre el total de trabajadores de los que se conoce grado de discapacidad (1.143)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Del 33% al 45%	 76,6	74,7	85,7	77,4	68,2	84,5	76,4	76,9	72,2	68,2
Del 45% al 65%	 14,1	14,5	-----	14,0	13,6	6,9	14,5	14,1	16,7	13,6
Superior al 65%	 9,3	10,8	14,3	8,5	18,2	8,6	9,1	9,1	11,1	18,2

A diferencia de lo que ocurre respecto al tipo de discapacidad, la información disponible respecto al grado de discapacidad es sensiblemente mayor.

En este caso los resultados se refieren a un total de 1.143 trabajadores, es decir, el 96,9% de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a los organismos públicos encuestados.

El grupo más numeroso es el que presenta un grado de discapacidad comprendido entre el 33,0% y el 45,0% en el que se encuentran comprendidos tres de cada cuatro trabajadores con discapacidad (76,6%) sin que se observen diferencias significativas entre las Administraciones Locales o Autonómicas.

En función del número de trabajadores, la presencia de trabajadores con este grado de discapacidad es mayor entre las entidades que cuentan con plantillas situadas entre los 50 y los 149 trabajadores mientras que en las que se sitúan por debajo de estas cifras sólo se alcanza el 68,2%.

El 14,1% de los trabajadores presenta un grado de discapacidad de entre el 45,0% y el 65,0% siendo menos frecuentes en las entidades de tamaño intermedio.

Finalmente, el 9,3% de los trabajadores presenta un grado de discapacidad del 9,3% alcanzando el 18,2% en aquellas entidades que precisamente no están obligadas por Ley a establecer cuota de reserva.

Perfil de los trabajadores con discapacidad: función desempeñada

Porcentaje sobre el total de trabajadores de los que se conoce su función (1.088).

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Sanitarias	40,3	-----	-----	55,7	-----	1,4	44,2	42,0	-----	-----
Administración y archivo	22,4	24,7	50,0	21,3	11,5	37,1	21,7	22,5	33,3	11,5
Conserjería	12,5	15,8	-----	11,4	3,8	11,4	12,8	12,9	-----	3,8
Fontanería y albañilería	5,2	18,5	25,0	0,1	46,2	8,6	3,9	4,1	11,1	46,2
Limpieza	4,2	13,7	25,0	0,5	15,4	11,4	3,4	3,2	50,0	15,4
Cocineros y camareros	3,2	-----	-----	4,4	-----	4,3	3,2	3,4	-----	-----
Jardinería	2,5	8,6	-----	0,3	3,8	-----	2,6	2,5	-----	3,8
Vigilancia	1,6	5,8	-----	-----	-----	1,4	1,6	1,6	-----	-----
Alumnos programas empleo	1,3	2,1	-----	1,0	-----	-----	1,4	1,2	5,6	-----
Lavandería	1,1	-----	-----	1,5	-----	-----	1,2	1,1	-----	-----
Atención telefónica	1,1	0,7	-----	1,3	-----	4,3	0,9	1,1	-----	-----
Conducción	0,7									
Servicios sociales	0,6									
Ayuda a domicilio	0,6									
Instalaciones eléctricas	0,4									
Cultura y ocio	0,4									
Almacenista y reponedor	0,4									
Educación	0,3									
Mensajería y notificaciones	0,1									
Pintura	0,1									
Aguas	0,1									
Información	0,1									
Otros	0,9									

El 40,3% de los trabajadores sobre los que se tiene información respecto a la función que desempeñan se sitúan en el ámbito sanitario, aunque no se llega a especificar mayor nivel de detalle.

El segundo grupo en orden de importancia se refiere a trabajadores que desempeñan funciones de administración y archivo (22,4%) seguidos, en orden de importancia de, conserjería (12,5%), fontanería y albañilería (5,2%), limpieza (4,2%), cocineros o camareros (3,2%), jardineros (2,5%) y vigilancia (1,6%).

El resto de las funciones citadas presentan porcentajes inferiores al 1,5%.

Perfil de los trabajadores con discapacidad: categoría profesional

Porcentaje sobre el total de trabajadores de los que se conoce categoría profesional (1.088)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Titulados superiores, ingenieros y asimilados	15,0	0,3	25,0	20,3	-----	4,3	16,1	15,6	-----	-----
Gerentes	0,7	0,3	-----	0,9	-----	2,9	0,6	0,7	5,6	-----
Titulados de grado medio y asimilados	12,7	2,1	-----	16,8	-----	2,9	13,7	13,2	-----	-----
Administrativos, encargados, delineantes, capataces y asimilados	6,2	3,1	12,5	7,2	15,4	12,9	5,4	5,8	11,1	15,4
Oficiales de 1ª, chóferes, socorristas, mecánicos y asimilados	5,8	17,8	-----	1,4	3,8	14,3	5,2	5,8	5,6	3,8
Auxiliares administrativos, oficiales de 2ª y asimilados	31,2	28,1	12,5	32,5	15,4	14,3	32,8	31,8	16,7	15,4
Conserjes, peones, ordenanzas, notificadores, porteros, vigilantes ...	28,5	48,3	50,0	20,9	65,4	48,6	26,1	27,0	61,1	65,4

Ha sido posible clasificar las funciones citadas anteriormente para encuadrarlas en las distintas categorías profesionales.

De este modo puede observarse que aquellas en las que se agrupa el mayor volumen de trabajadores con discapacidad son la de “auxiliares administrativos, oficiales de 2ª o asimilados” con un 31,2% de los trabajadores y la de “conserjes, peones, ordenanzas, notificadores, porteros, vigilantes o asimilados” con un 28,5%.

Seis de cada diez empleados públicos con discapacidad se encuadran en una de estas dos categorías profesionales aunque la proporción es aún mayor (76,4%) en el caso de las Administraciones Locales (incluidas empresas municipales).

El 15,0% de los trabajadores con discapacidad pertenecen a la categoría de “titulados superiores, ingenieros o asimilados”, el 12,7% a la de titulados de grado medio o asimilados” y sólo el 0,7% están encuadrados en la de “gerentes”.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.



*Reserva de plazas en
convocatorias públicas de empleo*



Reserva de plazas en convocatorias públicas de empleo

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Siempre	10,6	13,2	-----	8,1	3,2	12,5	24,1	20,0	16,7	3,2
Ocasionalmente	11,4	11,8	30,0	5,4	9,7	9,4	17,2	20,0	-----	9,7
Nunca	72,4	75,0	70,0	67,6	83,9	75,0	44,8	52,5	77,8	83,9
NS/NC	5,7	-----	-----	18,9	3,2	3,1	13,8	7,5	5,6	3,2

El presente apartado del informe muestra los resultados obtenidos en relación con la reserva de plazas destinadas a personas con discapacidad en convocatorias de empleo público.

La normativa vigente establece que deberá aplicarse una reserva de plazas equivalente al 7,0% del total (en convocatorias anteriores se fijaba en el 5,0%) por lo que a continuación se mostrará la frecuencia con la que se establece reserva, los porcentajes fijados, las categorías profesionales en las que se aplica, la proporción de contratos eventuales en dichas plazas y la existencia de convocatorias específicas destinadas al colectivo de trabajadores con discapacidad.










El 10,6% de las entidades encuestadas afirma que establece reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las convocatorias de empleo público con independencia de cuál sea el porcentaje fijado, otro 11,4% lo hace sólo ocasionalmente y, la inmensa mayoría, concretamente el 72,4% no lo hace nunca.

El 18,9% de los encuestados pertenecientes al ámbito de la Administración Autonómica desconocen si se cumple o no este requisito mientras que, por otra parte, puede observarse que el 12,9% de las entidades que, por dimensión, no están obligadas a hacerlo, reserva plazas “siempre u ocasionalmente” mientras que el 77,8% de las estando obligadas no cumplen la cuota de reserva no lo hacen nunca.



Reserva de plazas en convocatorias públicas: porcentaje fijado

Porcentaje sobre el total de entidades que establecieron reserva de plazas (27)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Fijo	 29,6	31,6	-----	40,0	12,5	28,6	41,7	31,3	66,7	12,5
Variable	 37,0	42,1	33,3	20,0	37,5	42,9	33,3	43,8	-----	37,5
NS/NC	 33,3	26,3	66,7	40,0	50,0	28,6	25,0	25,0	33,3	50,0
Porcentajes más habituales:										
1%	 7,4	10,5	-----	-----	25,0	-----	-----	-----	-----	25,0
2%	 14,8	15,8	-----	20,0	-----	28,6	16,7	18,8	33,3	-----
3%	 3,7	5,3	-----	-----	-----	14,3	-----	6,3	-----	-----
5%	 29,6	36,8	-----	20,0	12,5	14,3	50,0	37,5	33,3	12,5
> 5%	 14,8	21,1	-----	-----	-----	14,3	25,0	25,0	-----	-----
NS/NC	 40,7	26,3	100,0	60,0	62,5	28,6	33,3	31,3	33,3	62,5

Como ya se ha señalado anteriormente, el 22,0% de las entidades encuestadas reservan plazas para personas con discapacidad en convocatorias de empleo público.

Este grupo de entidades se reparte entre las que suelen establecer un porcentaje de reserva fijo (29,6%), las que señalan que el porcentaje de reserva establecido suele ser variable (37,0%), en función del tamaño de la convocatoria, de los programas de empleo o de los puestos a cubrir y otro 33,3% de encuestados que desconoce si el porcentaje suele ser fijo o variable.

Los porcentajes de reserva más habituales, según señalan los encuestados son, en primer lugar, el 5,0% -establecido por Ley hasta la convocatoria de 2009- con un 29,6% de organismos que lo aplica (considerando sólo a los que establecen reserva de plazas) y en segundo lugar el 2,0% dado que algunos encuestados consideran que es el porcentaje que establece la Ley posiblemente confundiendo con el que se establece para la “cuota de reserva”.

Sólo un encuestado ha citado el 7,0% como porcentaje aplicado.

Categorías profesionales en las que se establece reserva de plazas

Porcentaje sobre el total de entidades que establecieron reserva de plazas (27)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Titulados superiores, ingenieros y asimilados	14,8	10,5	-----	40,0	12,5	14,3	16,7	12,5	33,3	12,5
Gerentes	7,4	5,3	-----	20,0	12,5	-----	8,3	6,3	-----	12,5
Titulados de grado medio y asimilados	11,1	10,5	-----	20,0	12,5	-----	16,7	12,5	-----	12,5
Administrativos, encargados, delineantes, capataces y asimilados	14,8	15,8	-----	20,0	12,5	-----	25,0	18,8	-----	12,5
Oficiales de 1ª, chóferes, socorristas, mecánicos y asimilados	22,2	21,1	-----	40,0	12,5	-----	41,7	31,3	-----	12,5
Auxiliares administrativos, oficiales de 2ª y asimilados	44,4	47,4	-----	60,0	12,5	42,9	66,7	62,5	33,3	12,5
Conserjes, peones, ordenanzas, notificadores, porteros, vigilantes ...	70,4	84,2	66,7	20,0	62,5	71,4	75,0	81,3	33,3	62,5





Teniendo en cuenta nuevamente que sólo el 22,0% de las entidades encuestadas reservan plazas para personas con discapacidad en convocatorias de empleo público puede comprobarse que las categorías profesionales en las que se realiza esta reserva de manera más habitual son las que se refieren a “conserjes, peones, ordenanzas, notificadores, porteros, vigilantes o asimilados” con un 70,4% y la de “auxiliares administrativos, oficiales de segunda o asimilados” con un 44,4%.

El 22,2% de las entidades que reservan plazas para personas con discapacidad en convocatorias de empleo público lo hacen para cubrir plazas de “oficiales de 1ª, chóferes, socorristas, mecánicos o asimilados”.

A excepción de la categoría “gerentes” con un 7,4%, las tres restantes registran porcentajes similares situados entre el 10,0% y el 15,0% tratándose de titulados superiores, titulados de grado medio y administrativos o capataces, principalmente.

Reserva de plazas en convocatorias públicas: contratos eventuales

Porcentaje sobre el total de entidades que establecieron reserva de plazas (27)

	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
	Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
TOTAL									
Porcentaje Medio: 56,4% de las plazas reservadas	63,5	-----	-----	50,5	100,0	41,4	51,2	100,0	50,5
Contratos eventuales:									
Ninguna plaza  7,4	5,3	-----	20,0	-----	-----	16,7	12,5	-----	-----
Menos del 25%  14,8	15,8	-----	20,0	12,5	-----	25,0	18,8	-----	12,5
Entre 25% y 50%	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Entre 50% y 75%	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Más del 75%  18,5	26,3	-----	-----	12,5	28,6	16,7	18,8	33,3	12,5
NS/NC  66,7	57,9	100,0	80,0	75,0	71,4	58,3	62,5	66,7	75,0

Al igual que se hizo anteriormente respecto a las características de la relación laboral de los trabajadores con las entidades que los contratan también se ha pedido a los encuestados que señalen la proporción de plazas de carácter temporal dirigidas a personas con discapacidad en convocatorias de empleo público.

El 56,4% de las plazas ofertadas para este colectivo son eventuales aunque puede comprobarse que en su mayor parte han sido ofertadas por Ayuntamientos o empresas municipales.

El 58,3% de las plazas ofertadas por los Ayuntamientos dirigidas a personas con discapacidad son temporales mientras que, en el caso de las empresas municipales el porcentaje alcanza el 100,0% por lo que la media obtenida para el conjunto de plazas ofertadas por los organismos de ámbito local supone el 63,5%.

El 20,0% de los organismos de ámbito autonómico afirma que la proporción de plazas eventuales supone menos del 25,0% pero no ha podido cuantificarlas con exactitud por lo que no ha sido posible incorporar este dato en el cálculo del valor medio.

Convocatoria específica de plazas para trabajadores con discapacidad

Porcentaje sobre el total de encuestas (123) y sobre el total de entidades convocantes (7)

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Entidades convocantes	5,7	5,3	10,0	5,4	-----	3,1	20,7	15,0	-----	-----
Contratados:										
1 trabajador	57,1	50,0	100,0	50,0	-----	-----	66,7	50,0	-----	-----
2 trabajadores	14,3	25,0	-----	-----	-----	100,0	-----	16,7	-----	-----
15 trabajadores	14,3	25,0	-----	-----	-----	-----	16,7	16,7	-----	-----
18 trabajadores	14,3	-----	-----	50,0	-----	-----	16,7	16,7	-----	-----

Sólo siete de las 123 entidades encuestadas ha realizado una convocatoria específica de plazas para personas con discapacidad en los últimos tres años.

Representan exactamente el 5,7% de los organismos públicos encuestados aunque puede observarse que suponen el 20,7% de las entidades con más de 149 trabajadores.

El 57,1% de estas entidades -cuatro en realidad- sólo ha contratado a un trabajador.

Las tres entidades restantes han contratado a 2, 15 y 18 trabajadores respectivamente.

Puede observarse que todas las entidades que han realizado convocatorias específicas para trabajadores con discapacidad son organismos que cumplen actualmente con el porcentaje de cuota de reserva que establece la normativa vigente.

Respecto al total de entidades que cumplen la cuota de reserva suponen el 15,0%.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

***Contratos o convenios con CEE o
autónomos con discapacidad***



Contratación o convenios con CEE o autónomos con discapacidad

Porcentaje sobre el total de encuestas (123) y entidades contratantes (19). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Entidades contratantes	15,4	13,2	-----	24,3	8,1	9,4	37,9	27,5	16,7	8,1
Servicios contratados:										
Limpieza	52,6	50,0	-----	55,6	60,0	66,7	45,5	45,5	66,7	60,0
Suministro ropa trabajo, EPIS	31,6	30,0	-----	33,3	20,0	-----	45,5	36,4	33,3	20,0
Jardinería	15,8	20,0	-----	11,1	-----	66,7	9,1	27,3	-----	-----
Imprenta y artes gráficas	10,5	10,0	-----	11,1	-----	-----	18,2	18,2	-----	-----
Conserjería	10,5	10,0	-----	11,1	-----	33,3	9,1	18,2	-----	-----
Lavandería	5,3	-----	-----	11,1	-----	33,3	-----	9,1	-----	-----
Lavado de vehículos	5,3	10,0	-----	-----	-----	-----	9,1	-----	33,3	-----
Digitalización, mantenimiento	5,3	-----	-----	11,1	-----	-----	9,1	9,1	-----	-----
Administración y archivo	5,3	10,0	-----	-----	20,0	-----	-----	-----	-----	20,0
Mensajería y notificaciones	5,3	-----	-----	11,1	-----	-----	9,1	9,1	-----	-----

La normativa vigente establece una serie de medidas alternativas para facilitar el cumplimiento de la cuota de reserva. Entre otras medidas se contempla la posibilidad de contratar o establecer convenios con Centros Especiales de Empleo o trabajadores autónomos con discapacidad.

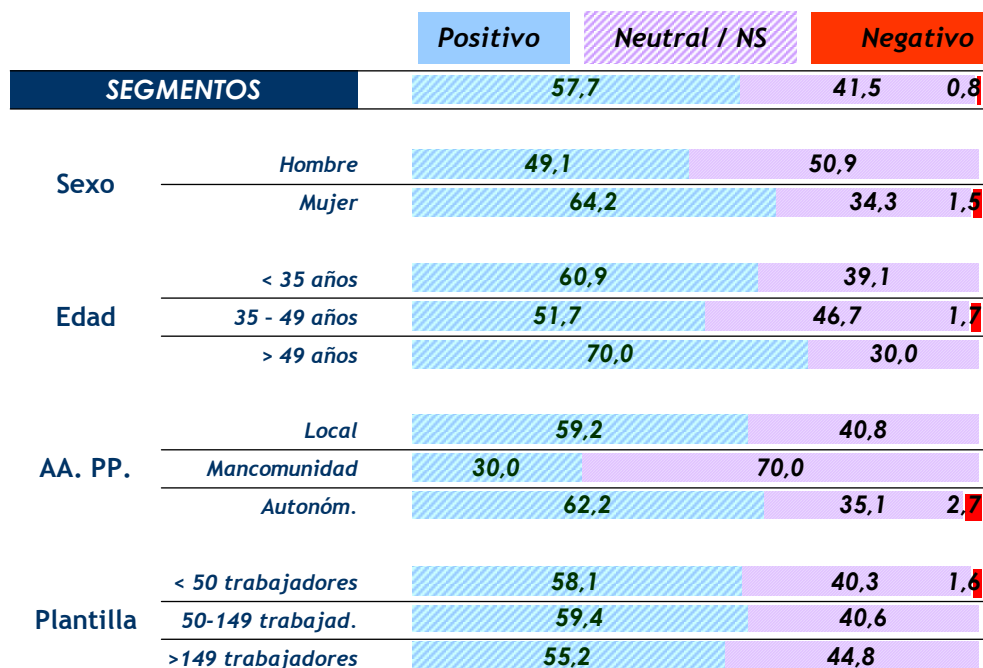
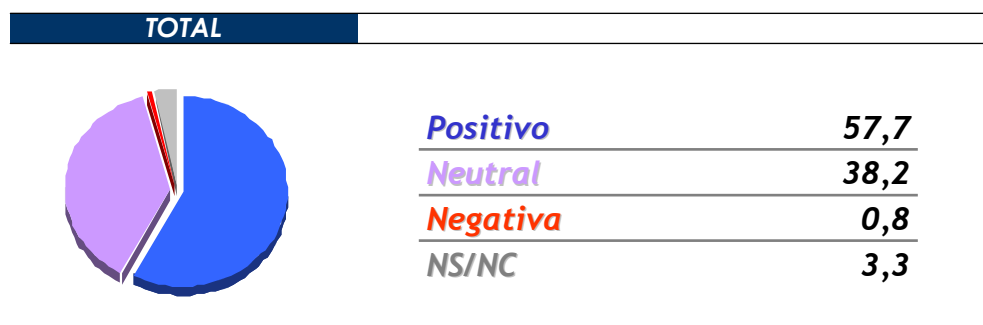
El 15,4% de las entidades encuestadas ha establecido convenios o firmado contratos de suministro de bienes o servicios con este tipo de entidades.

Los servicios más contratados son la limpieza (52,6% de las entidades que contratan con CEE o autónomos con discapacidad), suministro de ropa de trabajo o equipos de protección individual (31,6%), jardinería (15,8%), imprenta y artes gráficas (10,5%) y conserjería (10,5%).

El 16,7% de las entidades que no cumplen de manera directa con la cuota de reserva contratan servicios con CEE o autónomos con discapacidad.

Valoración de los CEE como posibles proveedores de servicios

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)



Se ha pedido a los encuestados que valoren a los Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad como posibles proveedores de servicios, manifestando si el hecho de que una oferta sea presentada por este tipo de entidades puede ser valorada de manera más positiva o más negativa respecto a la oferta presentada por otra empresa.

El 57,7% de los encuestados piensa que la oferta sería valorada de manera más positiva, el 38,2% piensa que no tendría ninguna influencia el hecho de que se tratara de un CEE o un autónomo con discapacidad y sólo el 0,8% (un encuestado en realidad) opina que la valoración sería negativa.

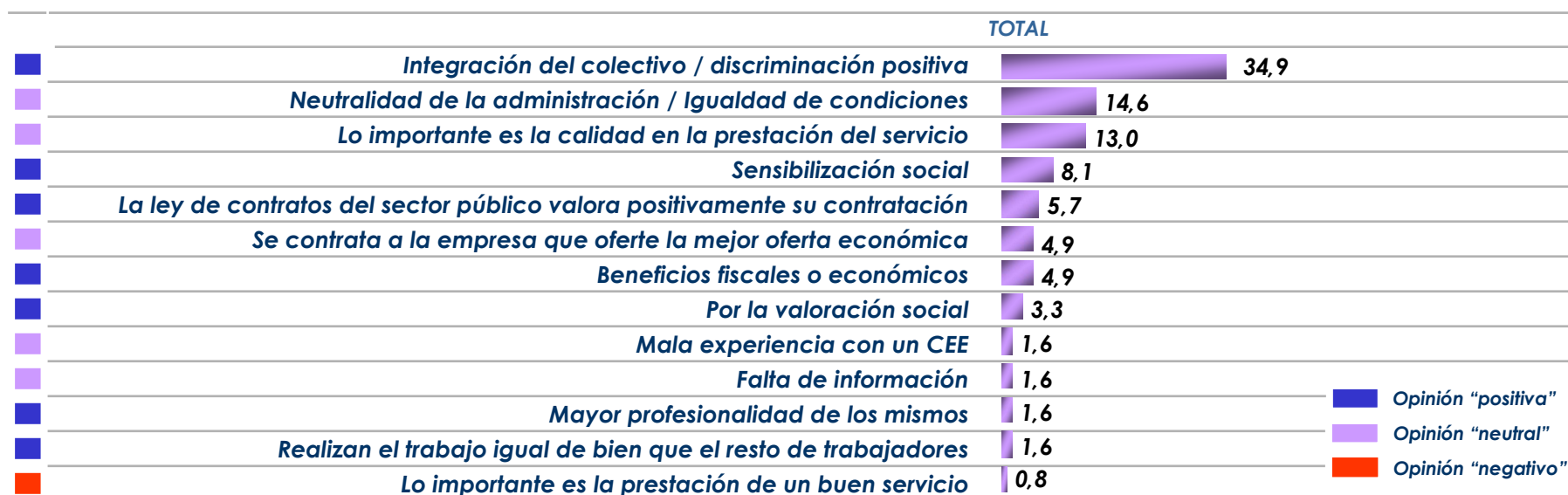
Las respuestas positivas son más frecuentes entre las mujeres encuestadas (64,2%) y los responsables mayores de 49 años.

No se observan diferencias significativas en función de que el responsable encuestado pertenezca a la Administración Local o Autonómica o del tamaño del organismo al que representa.



Motivos de valoración de los CEE como posibles proveedores

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.



La integración del colectivo es el principal motivo por el que los encuestados piensan que una oferta presentada por un CEE o un autónomo con discapacidad sería valorada de manera más positiva que la oferta presentada por otra empresa. El 34,9% de los encuestados opina así, el 8,9% también la valoraría positivamente debido a la sensibilización social y otro 5,7% señala que la Ley de Contratos del Sector Público valora positivamente su contratación.

Entre los que piensan que no tendría ningún efecto diferencial el hecho de que la oferta fuera presentada por un CEE o un autónomo con discapacidad señalan que la Administración debe ser neutral (14,6%) y que lo importante es la calidad en la prestación del servicio (13,0%) una opinión que también comparte el encuestado que señala que la oferta presentada por este tipo de entidades sería valorada de manera negativa.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

*Uso actual y demanda potencial
de servicios externos*

Uso actual de servicios con personal propio o ajeno

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Limpieza	89,4	94,7	50,0	89,2	87,1	93,8	89,7	92,5	94,4	87,1
Jardinería	63,4	82,9	40,0	29,7	54,8	75,0	69,0	65,0	94,4	54,8
Fontanería y albañilería	63,4	88,2	60,0	13,5	59,7	68,8	65,5	62,5	83,3	59,7
Instalaciones eléctricas	58,5	84,2	20,0	16,2	51,6	71,9	58,6	65,0	72,2	51,6
Atención telefónica	57,7	72,4	60,0	27,0	48,4	59,4	75,9	67,5	66,7	48,4
Vigilancia	48,0	50,0	10,0	54,1	27,4	65,6	72,4	70,0	66,7	27,4
Mantenimiento mob. urbano	48,0	72,4	30,0	2,7	43,5	50,0	55,2	45,0	66,7	43,5
Mensajería y notificaciones	46,3	46,1	10,0	56,8	33,9	53,1	65,5	62,5	55,6	33,9
Conserjería	44,7	52,6	40,0	29,7	25,8	56,3	72,4	60,0	66,7	25,8
Pintura fachadas e interiores	39,8	53,9	40,0	10,8	27,4	53,1	51,7	52,5	55,6	27,4
Imprenta y artes gráficas	36,6	30,3	20,0	54,1	33,9	43,8	34,5	37,5	44,4	33,9
Lavado de vehículos	17,9									
Ayuda a domicilio	16,3									
Servicios sociales	10,6									
Actividades deportivas	8,1									
Lavandería	8,1									
Recogida / reciclaje RSU	6,5									
Actividades culturales / ocio	6,5									
Formadores	6,5									
Servicio de información	4,9									
Servicios auxiliares agua	4,9									
Digitalización, servicios TIC	4,1									
Otros	29,3									

Se ha pedido a los encuestados que señalen aquellos servicios que actualmente son prestados en sus entidades a través de personal propio o ajeno a partir de una relación concreta de respuestas que podía ser ampliada mediante respuesta espontánea.

Los servicios más utilizados son los de limpieza (89,4%), jardinería (63,4%), fontanería y albañilería (63,4%), instalaciones eléctricas (58,5%) y atención telefónica (57,7%).

El 48,8% de los encuestados también menciona el servicio de vigilancia y el mantenimiento de mobiliario urbano y otro 46,3% el servicio de mensajería y notificaciones.

Servicios prestados actualmente por personal externo

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autonóm.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Limpieza	49,6	25,0	10,0	40,5	29,0	28,1	27,6	27,5	33,3	29,0
Imprenta y artes gráficas	28,5	30,3	20,0	13,5	32,3	21,9	10,3	15,0	22,2	32,3
Instalaciones eléctricas	24,4	22,4	-----	24,3	12,9	31,3	27,6	25,0	44,4	12,9
Jardinería	21,1	9,2	10,0	45,9	12,9	25,0	31,0	32,5	16,7	12,9
Vigilancia	20,3	11,8	-----	40,5	16,1	21,9	24,1	22,5	27,8	16,1
Mensajería y notificaciones	19,5	21,1	10,0	10,8	14,5	21,9	17,2	17,5	27,8	14,5
Fontanería y albañilería	17,1	15,8	10,0	8,1	4,8	25,0	17,2	20,0	27,8	4,8
Pintura fachadas e interiores	13,0	3,9	-----	18,9	1,6	12,5	17,2	12,5	16,7	1,6
Conserjería	8,1	11,8	10,0	-----	6,5	3,1	17,2	15,0	-----	6,5
Ayuda a domicilio	8,1	2,6	-----	16,2	3,2	9,4	10,3	10,0	5,6	3,2
Lavandería	6,5	25,0	10,0	40,5	29,0	28,1	27,6	27,5	33,3	29,0
Atención telefónica	5,7									
Mantenimiento mob. urbano	5,7									
Lavado de vehículos	5,7									
Servicios auxiliares agua	4,9									
Recogida y/o reciclaje RSU	3,3									
Actividades culturales / ocio	3,3									
Actividades deportivas	2,4									
Formadores	2,4									
Servicios sociales	1,6									
Centro de mayores día	0,8									
Digitalización, servicios TIC	0,8									
Otros	22,0									

A partir de la misma lista se ha pedido a los encuestados que indiquen aquellos servicios que actualmente son prestados por personal externo al organismo.

Nuevamente es la limpieza el que obtiene mayor porcentaje de respuestas ya que prácticamente la mitad de las entidades encuestadas ha contratado este servicio con una empresa externa.

El 28,5% señala, además, los servicios de artes gráficas e imprenta, el 24,4% las instalaciones eléctricas, el 21,1% la jardinería, el 20,3% la vigilancia y el 19,5% la mensajería y el servicio de notificaciones oficiales, por citar aquellos con mayor nivel de externalización.

Tasas de externalización de servicios

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Extern.	Interés
Limpieza	49,6	55,5	100
Imprenta y artes gráficas	28,5	26,9	81
Instalaciones eléctricas	24,4	33,3	37
Vigilancia	20,3	41,6	31
Mensajería y notificaciones	19,5	9,9	30
Jardinería	21,1	11,9	26
Lavandería	6,5	42,4	19
Servicios auxiliares agua	4,9	42,1	18
Fontanería y albañilería	17,1	18,1	17
Pintura fachadas e interiores	13,0	32,7	15
Ayuda a domicilio	8,1	77,9	15
Lavado de vehículos	5,7	31,8	7
Actividades culturales / ocio	3,3	50,0	6
Recogida / reciclaje RSU	3,3	15,2	6
Conserjería	8,1	29,6	5
Formadores	2,4	80,2	3
Actividades deportivas	2,4	50,0	3
Mantenimiento mob. urbano	5,7	36,9	2
Atención telefónica	5,7	50,0	2
Servicios sociales	1,6	100,0	1
Digitalización, servicios TIC	0,8	---	1
Servicio de información		19,5	0
Otros			

A partir de los datos anteriores ha sido posible elaborar un “índice de interés” para cada uno de los servicios considerados en el estudio en función del volumen de entidades que contrata el servicio y de la tasa de externalización que presenta, es decir, de la proporción de entidades que lo contratan externamente respecto al total de entidades que lo utilizan.

Se ha otorgado valor 100 al que presenta mayor “índice de interés” y a los demás el valor correspondiente en función de su posición relativa respecto al primero.

Con 100 puntos aparece el servicio de limpieza, con una tasa de externalización del 55,5%, en segundo lugar el servicio de imprenta y artes gráficas con 81 puntos.

A una distancia significativa respecto a los anteriores aparece “instalaciones eléctricas” con 37 puntos, vigilancia con 31 puntos, mensajería y notificaciones oficiales con 30 puntos y jardinería con 26 puntos.

Servicios susceptibles de ser prestados por un CEE

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Limpieza	77,2	78,9	30,0	86,5	77,4	78,1	75,9	80,0	72,2	77,4
Jardinería	56,9	78,9	20,0	21,6	53,2	65,6	55,2	55,0	77,8	53,2
Mensajería y notificaciones	43,1	44,7	10,0	48,6	37,1	43,8	55,2	45,0	66,7	37,1
Atención telefónica	41,5	52,6	40,0	18,9	38,7	37,5	51,7	35,0	61,1	38,7
Conserjería	39,8	47,4	40,0	24,3	24,2	56,3	55,2	47,5	66,7	24,2
Fontanería y albañilería	38,2	52,6	20,0	13,5	32,3	40,6	48,3	42,5	55,6	32,3
Imprenta y artes gráficas	37,4	35,5	30,0	43,2	33,9	43,8	37,9	35,0	55,6	33,9
Instalaciones eléctricas	37,4	50,0	20,0	16,2	32,3	40,6	44,8	40,0	55,6	32,3
Vigilancia	35,8	32,9	20,0	45,9	24,2	43,8	51,7	42,5	61,1	24,2
Mantenimiento mob. Urbano	35,0	51,3	20,0	5,4	32,3	31,3	44,8	32,5	50,0	32,3
Pintura fachadas e interiores	33,3	44,7	20,0	13,5	24,2	37,5	48,3	42,5	50,0	24,2
Lavado de vehículos	22,8									
Lavandería	22,0									
Actividades culturales / ocio	2,4									
Ayuda a domicilio	1,6									
Digitalización, servicios TIC	1,6									
Recogida /reciclaje RSU	0,8									
Servicios sociales	0,8									
Otros	26,0									
Ninguno	1,6									
NS/NC	8,1									

Finalmente se ha pedido a los encuestados que señalen aquellos servicios que, siendo de su interés, podrían ser prestados por un Centro Especial de Empleo o un autónomo con discapacidad.

La limpieza aparece en primer lugar con un 77,2% de las respuestas, seguido de la jardinería (56,9%), mensajería y notificaciones oficiales (43,1%), atención telefónica (41,5%) y conserjería con un 39,8%.

Aparentemente parece perder importancia, en este caso, los servicios de imprenta y artes gráficas (37,4%), instalaciones eléctricas (37,4%) y vigilancia (35,8%) que, como ya se ha visto, presentan altas tasas de externalización.



Servicios con mayor demanda potencial a través de un CEE

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Interés CEE
Limpieza	77,2	100
Imprenta y artes gráficas	37,4	39
Jardinería	56,9	19
Instalaciones eléctricas	37,4	18
Mensajería y notificaciones	43,1	17
Vigilancia	35,8	14
Fontanería y albañilería	38,2	8
Pintura fachadas e interiores	33,3	6
Lavandería	22,0	5
Conserjería	39,8	3
Lavado de vehículos	22,8	2
Atención telefónica	41,5	1
Mantenimiento mob. Urbano	35,0	1
Ayuda a domicilio	1,6	0
Actividades culturales / ocio	2,4	0
Recogida /reciclaje RSU	0,8	0
Digitalización, servicios TIC	1,6	0
Servicios sociales	0,8	0
Otros	26,0	
Ninguno	1,6	
NS/NC	8,1	

Del mismo modo en que ya se hizo anteriormente se ha elaborado un “índice de interés CEE” para cada uno de los servicios hacia los que, los encuestados muestran interés por su contratación a través de un Centro Especial de Empleo.

Se ha tenido en cuenta el “índice de interés” anterior que tomaba como referencia simplemente el nivel de uso de los servicios y su tasa de externalización y se ha ponderado en este caso bajo la hipótesis de que la empresa que ofrece el servicio es un Centro Especial de Empleo.

El servicio de limpieza y el de artes gráficas e imprenta continúan siendo los servicios que podrían presentar mayor interés. Aumenta el interés por los servicios de jardinería y mensajería y notificaciones oficiales cuando estos son prestados por un Centro Especial de Empleo.

La atención telefónica, por la que muestra interés el 41,5% de los encuestados, sólo es externalizada actualmente por el 5,7% de los organismos.

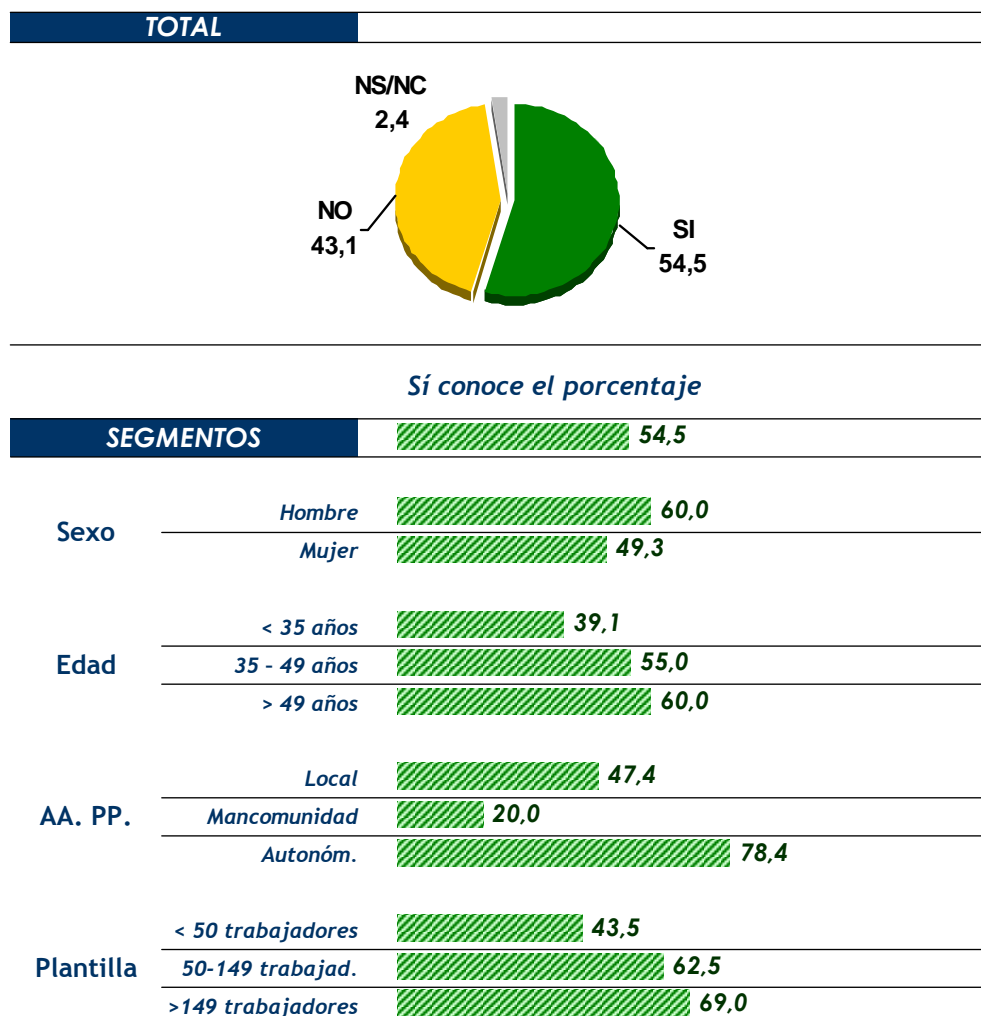
Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.



*Notoriedad de la normativa
y demanda de información*

Notoriedad del porcentaje establecido como cuota de reserva

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)



Para finalizar con el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio se pasa a mostrar aquellos que hacen referencia al nivel de notoriedad sobre la normativa relacionada con el establecimiento de la cuota de reserva y la reserva de plazas en convocatorias de empleo público así como la percepción de los encuestados sobre su nivel de información y los canales que consideran más adecuados para recibir más información al respecto.

El 54,5% de los encuestados conoce que el porcentaje establecido por Ley como cuota de reserva es del 2,0% de la plantilla total.

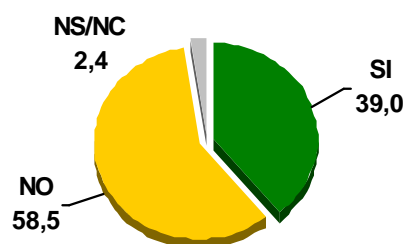
Otro 43,1% manifiesta directamente no conocerlo o simplemente menciona porcentajes que no se ajustan a lo legalmente establecido.

El nivel de notoriedad más elevado se observa entre los encuestados pertenecientes a organismos, entes o empresas de ámbito autonómico y es menor entre los encuestados menores de 35 años o los que pertenecen a organismos de menor dimensión.

Notoriedad del porcentaje de reserva de plazas en convocatorias

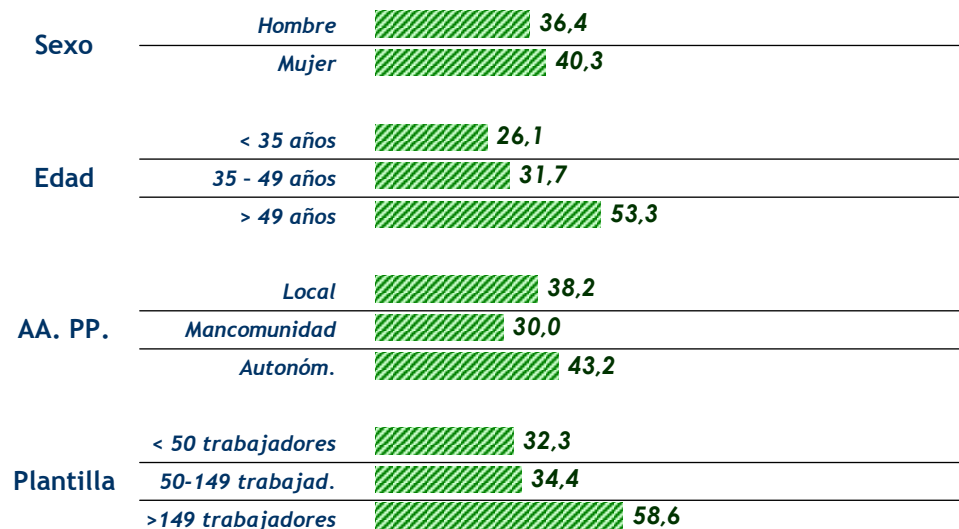
Porcentaje sobre el total de encuestas (123)

TOTAL



Sí conoce el porcentaje

SEGMENTOS



El nivel de notoriedad observado respecto al porcentaje de plazas que deben ser reservadas para trabajadores con discapacidad en convocatorias de empleo público es menor que el que hacía referencia a la cuota de reserva.

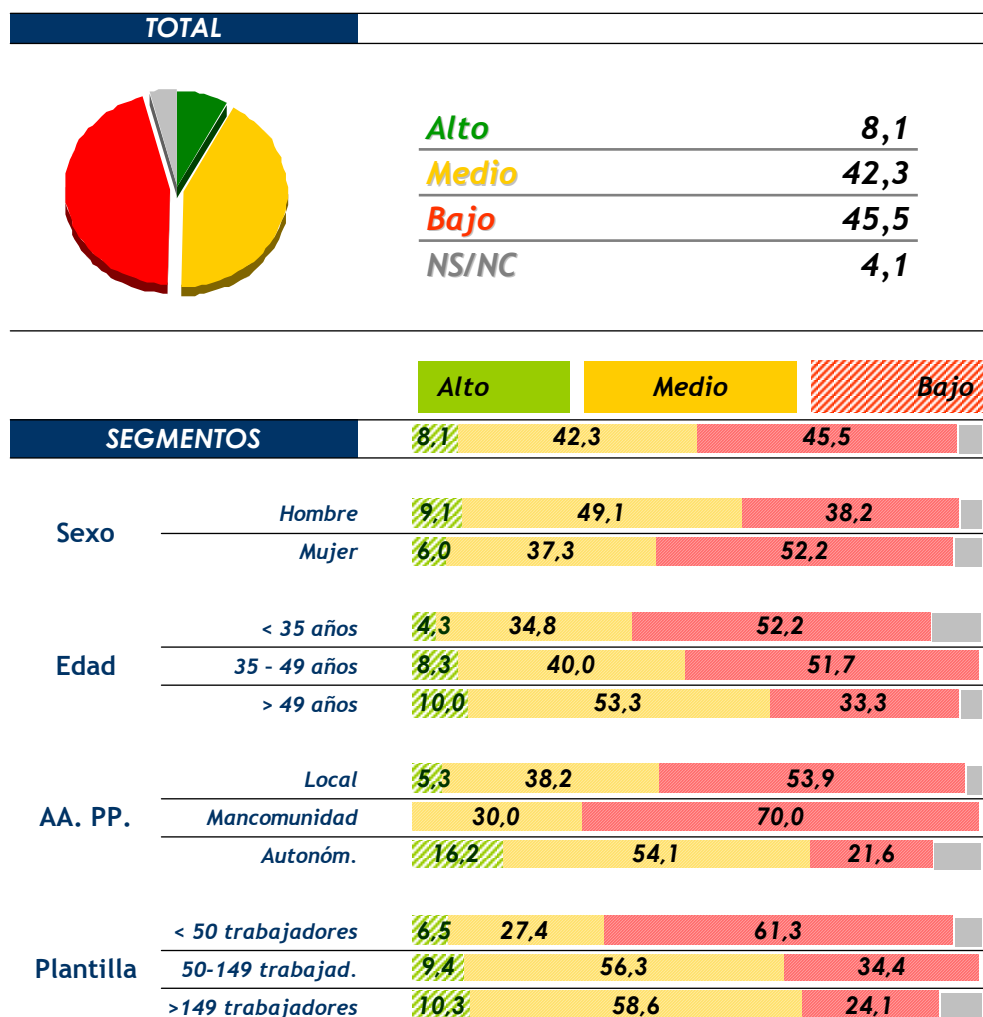
El 39,0% de los encuestados ha citado uno de los dos porcentajes que se consideraban como válidos, es decir, el 5,0% o el 7,0%, dado que este último ha comenzado a aplicarse en la oferta de empleo público correspondiente a 2009.

El 58,5% de los encuestados manifiesta desconocer cuál es el porcentaje de aplicación o simplemente menciona porcentajes que no se corresponden con los dos citados anteriormente.

Los niveles más altos de notoriedad se observan entre los responsables de entidades con más de 149 trabajadores y entre quienes cuentan con más de 49 años pese a lo cual, en ninguno de los dos casos llega a alcanzarse el 60,0%.

Percepción sobre el nivel de conocimiento de la normativa

Porcentaje sobre el total de encuestas (123)



También se ha pedido a los encuestados que valoren su nivel de conocimiento respecto a la normativa aplicable en relación con la contratación de personas con discapacidad en las Administraciones Públicas.

Sólo el 8,1% de los encuestados considera que su nivel de conocimiento sobre la normativa es alto. El 42,3% considera tener un nivel de información medio y el 45,5% manifiesta tener un bajo nivel de conocimiento al respecto.

Los encuestados con mayor nivel de necesidades de información son los encuestados menores de 35 años, los responsables de Mancomunidades y Ayuntamientos o empresas municipales y los que pertenecen a entidades con menos de 50 trabajadores.

Los responsables de organismos de ámbito autonómico y de aquellos que cuentan con más de 149 trabajadores son los que se consideran mejor informados.



Canales de información más adecuados

Porcentaje sobre el total de encuestas (123). Respuesta múltiple.

	TOTAL	Administración			Nº Trabajadores			Cumple Cuota Reserva		
		Local	Manco.	Autónom.	< 50	50 - 149	> 149	Sí	No	Exento
Correo electrónico	82,9	85,5	80,0	78,4	80,6	81,3	89,7	87,5	77,8	80,6
Correo postal	15,4	18,4	20,0	8,1	14,5	15,6	17,2	15,0	11,1	14,5
Revista periódica en papel	8,9	6,6	20,0	10,8	4,8	15,6	10,3	15,0	11,1	4,8
Página Web especializada	8,1	3,9	20,0	13,5	8,1	12,5	3,4	7,5	11,1	8,1
Centro información telefónica	0,8	1,3	-----	-----	-----	3,1	-----	2,5	-----	-----
NS/NC	3,3	2,6	-----	5,4	4,8	-----	3,4	2,5	-----	4,8

A raíz de la pregunta anterior, se ha pedido a los encuestados que señalen aquellos canales de información que consideran más adecuados para recibir más información relacionada con la normativa aplicable en materia de contratación de personas con discapacidad en las Administraciones Públicas.

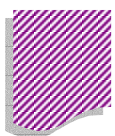
El 82,9% señala que el canal más adecuado sería el correo electrónico siendo el medio preferido por todos los encuestados con independencia del organismo al que pertenezcan.

En segundo lugar se menciona el correo postal aunque por sólo el 15,4% de los encuestados aunque conviene destacar que entre los menores de 35 años este porcentaje aumenta hasta el 26,1%.

La revista periódica en papel sólo ha sido citada por el 8,9% de los encuestados, la página web especializada por el 8,1% y sólo el 0,8% ha mostrado interés por el uso de un centro de información telefónica.

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Conclusiones y propuestas de actuación



Conclusiones y propuestas de actuación

Se pasa a exponer, a continuación, los principales hallazgos del estudio así como una serie de propuestas de actuación extraídas a partir, tanto de los comentarios de los responsables que han participado en el estudio como de los datos cuantitativos obtenidos.

En primer lugar debe destacarse que, según datos del Boletín Estadístico de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Julio, 2009) las mismas dan empleo, en el Principado de Asturias, a 61.086 personas de las que 11.045 trabajan para la Administración Pública Estatal, 36.038 para Comunidad Autónoma, 10.993 para los Ayuntamientos y 3.010 para la Universidad.

El ámbito poblacional del estudio se ha centrado de manera específica en la Administración Local y Autonómica por lo que la extrapolación de los resultados debe realizarse sobre un total de 47.031 empleados.

El trabajo de campo desarrollado ha obtenido información de 123 entidades pertenecientes a la Administración Local y Regional que ocupan a un total de 31.654 personas por lo que puede afirmarse que el estudio ofrece datos relativos al 67,3% de los trabajadores, lo que puede dar una idea de la excelente fiabilidad de los resultados.

En relación con la contratación de personas con discapacidad y el cumplimiento de la cuota de reserva establecida por Ley podría llegar a afirmarse que las Administraciones asturianas en su conjunto la cumplen dado que el porcentaje de personas con discapacidad contratadas por las mismas suponen el 2,3% de la plantilla total, sin embargo, el cumplimiento de esta prerrogativa se refiere a cada una de las distintas cuentas de cotización a la Seguridad Social por lo que es preciso entrar, con mayor detalle, al análisis pormenorizado organismo a organismo.



Conclusiones y propuestas de actuación

Por este motivo, puede constatarse que el 49,6% de los organismos analizados cuentan con plantillas iguales o superiores a los 50 trabajadores por lo que cumplen la condición establecida por Ley respecto a la fijación de la cuota de reserva.

Sin embargo, una de cada tres entidades obligadas no cumple con la normativa. Exactamente suponen el 14,6% de los organismos encuestados y, refiriéndonos a los datos muestrales dan empleo a un total de 18 trabajadores cuando el volumen de empleo necesario para cubrir su cuota de reserva se situaría en 62 personas.

Extrapolando estos datos al conjunto de organismos de la Administración podríamos establecer en 92 plazas el déficit detectado entre los organismos que actualmente no cumplen la cuota de reserva, es decir, que teniendo 50 trabajadores o más, su plantilla de trabajadores con discapacidad no alcanza el 2,0%.

Por otro lado, sólo el 16,7% de los organismos que no cumplen la cuota de reserva ha firmado contratos de suministro de bienes o servicios o convenios con Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad. Suponiendo que estas entidades cumplieran los requisitos exigidos por Ley para cumplir con la cuota de reserva podría realizarse una corrección a la baja del déficit de plazas señalado anteriormente entre un 15,0% y un 20,0% por lo que podría establecerse en aproximadamente 75 plazas, siempre dirigidas a organismos que actualmente no cumplen con la legalidad.

Otro aspecto analizado en el estudio se refiere a la temporalidad de las plazas ocupadas actualmente por los trabajadores con discapacidad y es que el 28,8% de estos cuenta con un contrato eventual observándose que el 38,2% de las entidades han recurrido a esta modalidad de contrato en el momento de incorporar a personal con discapacidad.



Conclusiones y propuestas de actuación

En cuanto a las características de los puestos desempeñados puede observarse que seis de cada diez trabajadores con discapacidad pertenecen a las dos categorías profesionales que requieren menor cualificación: “auxiliares administrativos, oficiales de 2ª o asimilados” y “conserjes, peones, ordenanzas, notificadores, porteros, vigilantes o asimilados”.

Sólo el 27,7 de los trabajadores con discapacidad de la Administración son titulados medios o superiores y ocupan puestos correspondientes a esta categoría profesional.

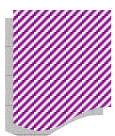
En cualquier caso, la información que los responsables de recursos humanos poseen sobre el número de trabajadores discapacitados, el tipo y grado de discapacidad, su categoría profesional o las funciones que desempeñan es, generalmente, parcial y limitado.

Sólo el 32,3% de los organismos encuestados cuenta con un registro que permita obtener esta información de manera ágil y sencilla.

La información, por tanto, se manifiesta como una de las principales debilidades del sistema de gestión de la contratación de personas con discapacidad en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Por un lado, la gestión de la información interna disponible; la posibilidad de conocer en todo momento el número de personas con discapacidad contratadas pero, además, todos los aspectos relevantes ya mencionados anteriormente relativos a su discapacidad y la labor desempeñada en el organismo. El establecimiento de registros específicos con esta finalidad permitirá gestionar de manera más eficiente el sistema de contratación y controlar el cumplimiento de la cuota de reserva por parte del organismo correspondiente.

Por otro lado y, no menos importante que el anterior, la información relativa a la normativa relacionada con la contratación de personas con discapacidad.



Conclusiones y propuestas de actuación

Sólo uno de cada diez encuestados considera tener un nivel alto de conocimiento sobre la materia, cuatro de cada diez medio y cinco de cada diez reconoce que su nivel de conocimiento es bajo.

De hecho, poco más de la mitad de los encuestados (54,5%) conoce que el porcentaje a aplicar como cuota de reserva es el 2,0% mientras que sólo el 39,0% conoce el porcentaje de plazas que deben ser reservadas para personas con discapacidad en convocatorias de empleo público.

Es posible que este bajo nivel de conocimiento sobre la normativa pueda justificar, en primer lugar, el hecho de que en un número significativo de organismos públicos aún no se aplique la cuota de reserva establecida por Ley y, en segundo lugar, el bajo nivel de contratación de Centros Especiales de Empleo con el propósito de cumplir con la normativa en aquellos casos en los que no es posible contratar directamente personal con discapacidad; sólo el 15,4% de los organismos encuestados mantiene un contrato o convenio con este tipo de entidades.

La opinión de los encuestados sobre el trabajo desarrollado por los CEE es muy positivo si se tiene en cuenta que 57,7% de los participantes en el estudio piensan que valorarían de manera más positiva una propuesta de prestación de servicios presentada por este tipo de entidades que la de otras empresas debido a que consideran que debe favorecerse la integración del colectivo, favorece la sensibilización social y es congruente con el espíritu de la Ley de Contratos del Estado en la que se prima este tipo de iniciativas.

Salvo una excepción, el resto de los encuestados es partidario de mantener una posición neutral dando prioridad a la calidad del servicio y su precio.

El análisis de los servicios utilizados actualmente por los organismos encuestados, sus tasas de externalización actuales y la predisposición a contratar los servicios de CEE o trabajadores autónomos con discapacidad ha permitido detectar aquellos que podrían tener un mayor nivel de demanda entre las Administraciones Públicas contratantes.



Conclusiones y propuestas de actuación

Poniendo en relación ambas variables - predisposición a contratar con CEE y volumen de servicios externalizados- se comprueba que los dos servicios que podrían tener mayor interés para las Administraciones son el de limpieza y el de imprenta y artes gráficas.

Otros cuatro servicios podrían tener un nivel suficiente de demanda, aunque con un nivel inferior al de los dos anteriores, siendo los de jardinería, instalaciones eléctricas, mensajería y notificaciones oficiales y vigilancia.

A la vista de los resultados obtenidos parece aconsejable acometer acciones de comunicación dirigidas a los responsables de contratación de personal de las entidades públicas relacionadas con la normativa existente en materia de contratación de personas con discapacidad.

En este sentido, la favorable predisposición mostrada por los encuestados hace aconsejable el uso del correo electrónico e incluso la organización de jornadas técnicas sobre la materia.

La generalización del uso de registros específicos de personal con discapacidad permitiría, por otra parte, llevar un control más exhaustivo sobre el cumplimiento de la normativa permitiendo que, a nivel agregado, estos datos fueran trasladados a las memorias de gestión de los organismos estableciendo plazos y objetivos para su cumplimiento.

Los encuestados señalan, además, la necesidad de ampliar las plantillas o presupuestos de los organismos dado que, en algunos casos, no ha sido posible incorporar personas con discapacidad debido a que en realidad no han existido convocatorias de empleo público.

También se plantea la posibilidad de desarrollar convocatorias específicas para este colectivo aunque deberían estar supeditadas a lo ya comentado en el apartado anterior, es decir, creando nuevas plazas o aumentando el presupuesto de los organismos.

Pero no todas las propuestas hacen referencia al papel de los propios organismos, también se contempla el de los propios trabajadores con discapacidad.



Conclusiones y propuestas de actuación

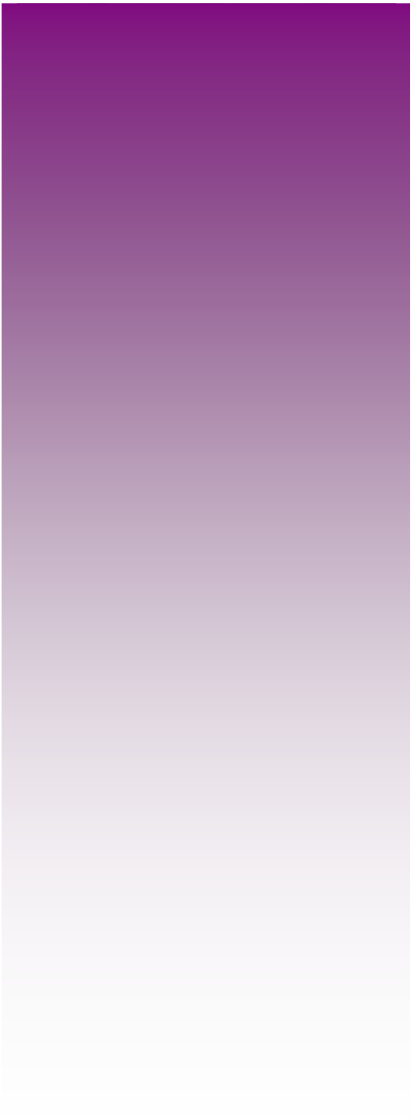
En este sentido se considera imprescindible aumentar el nivel de cualificación de los trabajadores dado que en muchos casos no es posible asignar todas las plazas convocadas por falta de candidatos cualificados.

La información juega, además, un papel fundamental dado que se percibe que el colectivo de trabajadores con discapacidad no dispone de información suficiente sobre las convocatorias existentes por lo que sería aconsejable establecer un lugar físico o virtual de referencia de cara a centralizar toda la información sobre la oferta de empleo público disponible dirigida a este colectivo.

La adecuación de los procesos de selección y los baremos de valoración a las circunstancias de estos trabajadores sería otro aspecto a mejorar y que podría tener relación con otra demanda que se genera desde los propios organismos y que consiste en el aumento de competencias en materia de empleo, debido a que consideran que actualmente tienen escaso margen de maniobra.

La situación observada en relación con la contratación de personas con discapacidad por parte de las Administraciones Públicas pone de manifiesto el importante esfuerzo llevado a cabo para favorecer la integración del colectivo a lo largo de los últimos años.

Se detectan, sin embargo, algunos aspectos que pueden ser mejorados por lo que confiamos en que la información proporcionada a través del presente estudio sea relevante de cara a la toma de decisiones que permitan, en primer lugar, un mayor nivel de cumplimiento de la Ley y en segundo lugar, la generación de mayores oportunidades de integración para el colectivo de trabajadores con discapacidad.



Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.



Anexo

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Questionario

Cumplimiento Cuota Reserva AA. PP.

Tabulación de resultados