

Estudio de Impacto Social *en Bizkaia*



lantegiBatua





lantegiBatuak

Estudio de
Impacto Social
en Bizkaia

Con la colaboración de:



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Bizkaia



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Indice

1. Introducción	8
2. Presentación de Lantegi Batuak	11
2.1.1. Introducción	12
2.1.2. Historia	12
2.1.3. Estructura	13
2.1.4. Organización productiva	13
2.1.5. Actividades de las Unidades de Negocio	16
2.1.6. Instalaciones	18
2.1.7. Inversiones	20
3. La intervención sociolaboral con personas con discapacidad	22
3.1. La importancia de la ocupación como estrategia de inserción	23
3.1.1. Introducción	23
3.1.2. Dimensión y evolución de la plantilla	25
3.1.3. Distribución de la plantilla según tipo de discapacidad	30
3.1.4. Distribución de la plantilla según área de actividad	33
3.1.5. El itinerario de inserción sociolaboral o los procesos de promoción	36
3.1.6. Evolución de las demandas de admisión de personas con discapacidad	43
3.2. Los servicios de apoyo y seguimiento a las personas con discapacidad	48
3.2.1. Introducción	48
3.2.2. Servicios de ajuste personal y social	49
3.2.3. La extensión de las actividades formativas	52
3.2.4. Servicio de prevención y salud	54
3.2.5. La valoración de la satisfacción de las personas	57
4. Análisis de la actividad e impacto económico	64
4.1. Introducción	65
4.2. Contribución a la actividad económica de Bizkaia	66

4.3. Gestión interna de Lantegi Batuak	71
4.3.1. Comportamiento Económico-Financiero	71
4.3.2. Subvenciones	73
4.3.3. Modelo de Gestión	74
4.4. Impacto Económico	76
4.4.1. Empleo	76
4.4.2. Sistema Sanitario	79
4.4.3. Ahorro Social	82
4.4.4. Gasto de las Familias	83
4.5. Cuenta de Reversión Revisada	85
5. La percepción social de la discapacidad	88
5.1. Introducción	89
5.2. Conocimiento y evolución de los diferentes tipos de discapacidad	90
5.3. La extensión de la igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad	96
5.4. Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia	101
5.5. La responsabilidad de la atención a las personas discapacitadas	109
5.6. Conocimiento de los centros de generación de oportunidades laborales	113
6. Puntos fuertes y débiles	126
7. Recomendaciones	129
7.1. Impacto social	130
7.2. Impacto económico	131
8. Anexo A. Metodología	132

Índice de cuadros

Página

Cuadro 2.1	Descripción de las actividades principales de Lantegi Batuak por Área de actividad.....	17
Cuadro 2.2	Descripción de las instalaciones productivas de Lantegi Batuak	19
Cuadro 2.3	Evolución de Lantegi Batuak Inversión Anual v. Excedente Anual	20
Cuadro 3.1	Dimensión y evolución de la plantilla en Lantegi Batuak. 2001-2005	26
Cuadro 3.2	Evolución de la plantilla según tipo de discapacidad. 2001-2005	31
Cuadro 3.3	Evolución de la plantilla con discapacidad según área de actividad. 2001-2005	33
Cuadro 3.4	Dinamismo de la plantilla en Centro Ocupacional 2001-2005	37
Cuadro 3.5	Dinamismo de la plantilla en Centro Especial de Empleo 2001-2005	39
Cuadro 3.6	Evolución de la plantilla en medios ordinarios. 2001-2005	43
Cuadro 3.7	Evolución de las demandas de admisión 2001-2005	45
Cuadro 3.8	Evolución de los programas de adecuación. 2001-2005	49
Cuadro 3.9	Evolución de las acciones de ajuste personal y social 2001-2005	50
Cuadro 3.10	Evolución de los reconocimientos médicos. 2001-2005	56
Cuadro 3.11	Satisfacción de las personas en Lantegi Batuak. Media. 2004	59
Cuadro 4.1	Distribución de Valor Añadido Bruto: Lantegi Batuak vs. CAPV	66
Cuadro 4.2	Evolución de Valor Añadido Bruto: Lantegi Batuak vs. Bizkaia	67
Cuadro 4.2 bis	Lantegi Batuak como parte de la actividad Industrial de Bizkaia	68
Cuadro 4.3	Presencia de la subcontratación en la economía de la CAPV, 2001	69
Cuadro 4.4	Lantegi Batuak como parte de la totalidad de subcontratación industrial en Bizkaia: Facturación y puestos de empleo	70
Cuadro 4.5	Lantegi Batuak como parte de la totalidad de subcontratación en actividades de servicios* en Bizkaia: Facturación y puestos de empleo	70
Cuadro 4.6	Evolución de la Inversión de Lantegi Batuak vs. Total Industria Bizkaia: 1998-2003	72
Cuadro 4.7	Características de las subvenciones clave	74
Cuadro 4.8	Evolución de empleo Lantegi Batuak v. Total Bizkaia: 1998-2003	77
Cuadro 4.9	Valor estimado del empleo generado por Lantegi Batuak.....	78
Cuadro 4.10	Nº de empresas en Bizkaia según número de empleados, y reserva técnica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (2004)	79
Cuadro 4.11	Resumen de reconocimientos médicos por grupos, 2000-2005	80
Cuadro 4.12	Valor económico de los reconocimientos médicos (2005)	81
Cuadro 4.13	Cálculo: Ahorro al sistema público por menor aportación de pensiones a personas con discapacidad igual o mayor al 65%.....	83
Cuadro 4.14	Cálculo del ahorro indirecto para las familias con personas con discapacidad en el Centro Ocupacional	85
Cuadro 4.15	Cálculo de Cuenta de Reversión Revisada.....	86

Cuadro 5.1	Conocimiento espontáneo de tipos de discapacidad	91
Cuadro 5.2	Valoración sobre la evolución reciente de los diferentes tipos de discapacidad en el País Vasco	92
Cuadro 5.3	Valoración sobre la evolución futura de los diferentes tipos de discapacidad en el País Vasco	93
Cuadro 5.4	Valoración sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad	96
Cuadro 5.5	Determinación de la fuente de ingresos de las personas con discapacidad (%)	99
Cuadro 5.6	Principal ventaja derivada de tener un empleo (%)	100
Cuadro 5.7	Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia (%)	102
Cuadro 5.8	Valoración de la situación de diferentes prestaciones y servicios de atención a la discapacidad en Bizkaia (%)	104
Cuadro 5.9	Grado de responsabilidad otorgada a los diferentes agentes en relación a la integración de las personas con discapacidad (%)	110
Cuadro 5.10	Identificación del agente de máxima responsabilidad (%)	111
Cuadro 5.11	Conocimiento de la normativa sobre reserva de empleo en las empresas para personas con discapacidad (%)	112
Cuadro 5.12	Conocimiento de las entidades vizcaínas dedicadas a la formación y empleo de las personas con discapacidad (%)	114
Cuadro 5.13	Conocimiento de los talleres de Lantegi Batuak (%)	116
Cuadro 5.14	Conocimiento de los servicios de Lantegi Batuak (%)	119
Cuadro 5.15	Estimación del empleo total de los centros y talleres de Lantegi Batuak (%)	120
Cuadro 5.16	Aproximación al perfil sociodemográfico según conocimiento de Lantegi Batuak(%)	121
Cuadro 5.17	Solución alternativa a Lantegi Batuak (%)	124

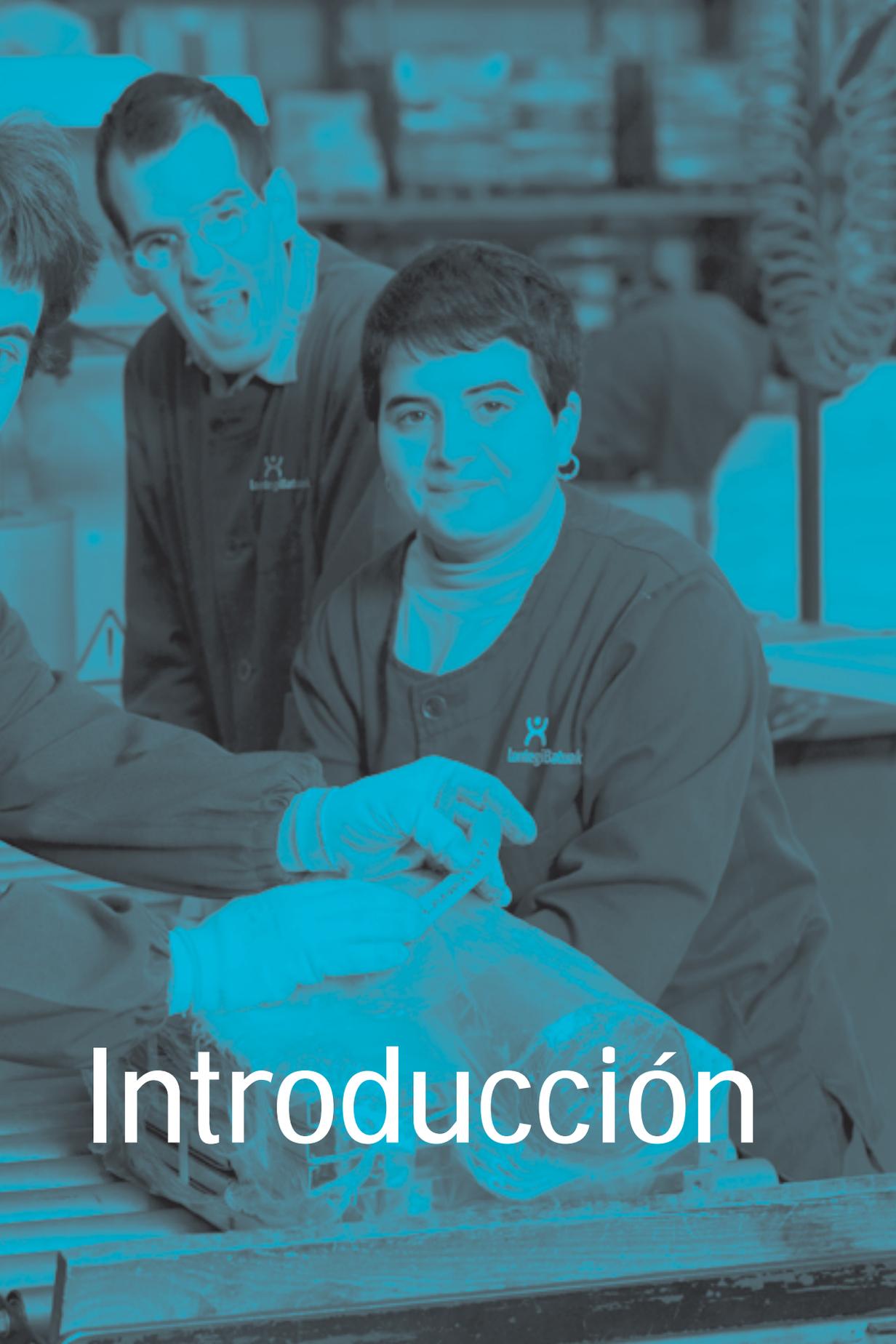
Índice de gráficos

Página

Gráfico 2.1	Relación gráfica de los organismos de gestión	13
Gráfico 2.2	Organigrama	15
Gráfico 2.3	Inversión realizada por Lantegi Batuak v. Excedente Anual, 1998-2005	20
Gráfico 3.1	Evolución de la plantilla de Lantegi Batuak 1986-2005	27
Gráfico 3.2	Incrementos de la plantilla 1986-2005 según modalidad	28
Gráfico 3.3	Distribución de la plantilla según modalidad 1986-2005 (%)	30
Gráfico 3.4	Distribución de la plantilla según tipo de discapacidad 1986-2005 (%)	31
Gráfico 3.5	Evolución de la plantilla con discapacidad 1986-2005	32
Gráfico 3.6	Evolución de la plantilla con discapacidad 2001-2005 según área de ocupación e incremento del período (%)	34
Gráfico 3.7	Evolución de la proporción de personas con discapacidad según áreas de actividad	35

Gráfico 3.8	Evolución del dinamismo de la plantilla en Centro Ocupacional. 2001-2005 (%).....	38
Gráfico 3.9	Evolución del dinamismo de la plantilla en régimen especial. 2001-2005 (%).....	40
Gráfico 3.10	Plantilla en medios ordinarios. 2001-2105.....	42
Gráfico 3.11	Evolución de las demandas de admisión 2001-2005	46
Gráfico 3.12	Evolución de las personas con discapacidad intelectual en lista de espera. 1996-2005.....	47
Gráfico 3.13	Evolución de las acciones de ajuste personal y social. 2001-2005.....	51
Gráfico 3.14	Evolución de la dedicación a la formación grupal. 2002-2005.....	53
Gráfico 3.15	Evolución de la dedicación a la formación grupal. 2002-2005	54
Gráfico 3.16	Evolución de los reconocimientos médicos. 2001-2005.....	56
Gráfico 3.17	Indices de satisfacción de las personas en Lantegi Batuak. Puntuación media	61
Gráfico 5.1	Conocimiento espontáneo de tipos de discapacidad según edad (%)	91
Gráfico 5.2	Evolución reciente y futura de los diferentes tipos de discapacidad (%).....	94
Gráfico 5.3	Evolución reciente y futura de los diferentes tipos de discapacidad. Puntuación media.....	95
Gráfico 5.4	La extensión de la igualdad de oportunidades en las personas con discapacidad (%).....	97
Gráfico 5.5	El reconocimiento de las personas con discapacidad como personas de pleno derecho (%)	98
Gráfico 5.6	Principal ventaja derivada de tener un empleo (%)	100
Gráfico 5.7	Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia (%).	102
Gráfico 5.8	Índice de satisfacción con la atención a la discapacidad en Bizkaia. Puntuación media	103
Gráfico 5.9	Valoración de la situación de diferentes prestaciones y servicios de atención a la discapacidad en Bizkaia (%)	105
Gráfico 5.10	Índice de valoración diferentes aspectos relacionados con la atención a la discapacidad en Bizkaia. Puntuación media	107
Gráfico 5.11	Conocimiento de las actuaciones a favor de la integración (%).....	108
Gráfico 5.12	Agentes responsables de promover la integración de las personas con discapacidad según responsabilidad otorgada. Puntuación media.....	111
Gráfico 5.13	Vigilancia para el cumplimiento de la normativa actual (%).....	113
Gráfico 5.14	Conocimiento de entidades vizcaínas dedicadas a la formación y empleo de las personas discapacitadas (%).....	115
Gráfico 5.15	Notoriedad de las entidades dedicadas a la formación y empleo de personas discapacitadas. Base: conocedores (%).....	115
Gráfico 5.16	Conocimiento de los talleres de Lantegi Batuak en su entorno más próximo (%).....	117
Gráfico 5.17	Conocimiento de los servicios de Lantegi Batuak (%).....	119
Gráfico 5.18	Principales características de las personas que conocen Lantegi Batuak (%)	122
Gráfico 5.19	Valoración de la calidad de los trabajos realizados (%).....	123
Gráfico 5.20	Solución alternativa a Lantegi Batuak (%)	124





Introducción

1 Introducción

En su ya larga historia, la **Fundación Lantegi Batuak** ha conseguido posicionarse como el referente en el ámbito de **la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en Bizkaia**. En este sentido, hablan por sí solos los propios **logros conseguidos** en todos estos años:

Su nivel de implantación en Bizkaia, que queda claramente de manifiesto a través de las más de 2.000 personas que a día de hoy configuran su plantilla, los 17 talleres que constituyen el centro de sus instalaciones o los cerca de 40 millones de euros de facturación.

La evolución positiva de las oportunidades laborales generadas.

La, también, evolución positiva de personas con discapacidad en **empleo ordinario** contratadas por empresas.

Los importantes niveles de inversión en infraestructuras generadoras de empleo.

Su modelo de gestión sostenible y no lucrativa.

...

Pero si bien todo esto es muy cierto, también lo es el hecho de que existen dudas sobre el grado en que la sociedad vizcaína en general participa de esta realidad y, por tanto, conoce y valora, no sólo las actividades que en el ámbito de la integración de las personas con discapacidad se puedan estar acometiendo **desde Lantegi Batuak** y desde otras iniciativas, sino incluso, el propio fenómeno de la discapacidad, su evolución en los últimos años, la igualdad de oportunidades, la normativa vigente, ...

Con el objeto de dar una adecuada respuesta a esta gran incógnita, se ha desarrollado el presente estudio acerca del **Impacto Social** derivado de la propia existencia y actividades desarrolladas desde **Lantegi Batuak**. Para ello, con el ánimo de tener una visión lo más completa posible sobre dicho impacto, se ha considerado interesante profundizar en el mismo desde una doble perspectiva:

Por un lado, considerando la actividad en términos sociales, como organización comprometida con las personas discapacitadas y su relación con la sociedad en general.

Por otro, considerando la actividad en términos más empresariales y económicos, como organización proveedora de una amplia oferta de servicios en diferentes campos tanto del ámbito industrial como de servicios.

En este sentido, el Estudio se ha estructurado en tres grandes capítulos:

1. La intervención sociolaboral con personas con discapacidad.

En el mismo, se profundiza sobre el eje o principal razón de ser de **Lantegi Batuak**, que no es otra que la ocupación como estrategia de inserción, entrando en el detalle del propio itinerario de inserción laboral de las personas con discapacidad y en los servicios de apoyo y seguimiento a dichas personas.

2. Análisis de la Actividad e Impacto Económico.

Una organización como **Lantegi Batuak** responde a una doble necesidad. Por un lado, generar oportunidades laborales con el objeto de conseguir el desarrollo de las personas con discapacidad. Por otro, hacerlo con criterios empresariales. Este capítulo, por tanto, trata de enmarcar la actividad de **Lantegi Batuak** desde esa perspectiva más empresarial, analizando tanto su contribución e impacto en la actividad económica de Bizkaia como su modelo de gestión interna.

3. La percepción social de la discapacidad.

Por último, en este tercer capítulo, se trata de determinar el grado de sensibilidad en la sociedad de Bizkaia con respecto a la discapacidad y su proximidad a la **Fundación Lantegi Batuak**.



Presentación de
*Lantegi
Batua*

Presentación de Lantegi Batuak

2

Lantegi Batuak empezó su actividad en 1964 con las primeras experiencias de ocupación y trabajo protegido promocionadas por GORABIDE (Asociación Vizcaína a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual).

En 1983 la entidad empezó a trabajar bajo el nombre Lantegi Batuak y hoy es una organización altamente profesional dotada de:

- Una estructura bien definida
- Una avanzada sistemática de gestión
- Indicadores de eficacia y
- Procedimientos para auditar sus cuentas financieras con una periodicidad anual

La entidad cuenta con **seis unidades de negocios distribuidas en dos áreas (industrial y de servicios) y se generan servicios ocupacionales, especiales de empleo y de promoción al empleo ordinario.**

Dispone de una amplia **red de instalaciones** formada por un total de 17 Centros todos en el territorio de Bizkaia, que le permiten ofrecer una variada gama de servicios y productos industriales para sus clientes.

Entre éstos cabe destacar los siguientes:

- Mecanizado y Montajes
- Montajes Eléctricos
- Montajes Diversos
- Servicios: jardinería, limpieza, lorelan (garden centre), servicios diversos
- Lanerako. Programa basado en enclaves establecidos en las instalaciones de los clientes
- Publicidad Directa

2.1.1

Introducción

Lantegi Batuak es una organización no lucrativa con carácter permanente que tiene como misión la **generación de oportunidades laborales**, lo más normalizadas posibles, con el fin de lograr el **máximo grado de desarrollo de las personas con discapacidad**, preferentemente intelectual y de Bizkaia.

En este sentido, la Fundación **Lantegi Batuak** crea servicios ocupacionales, especiales de empleo y de promoción al empleo ordinario, que permiten a cada individuo el desarrollo sociolaboral de forma continuada, desde la formación y el entrenamiento laboral hasta el empleo remunerado, con el fin de conseguir **su plena integración en la Sociedad**.

Estas oportunidades laborales son generadas creando y **gestionando actividades industriales y de servicios** que, por una parte, posibilitan a las personas seguir un completo **itinerario de inserción sociolaboral** y, por otra, dirigen a la organización hacia la consecución de la **satisfacción** de dichas personas, los clientes y la comunidad más cercana.

2.1.2

Historia

Lantegi Batuak empezó su actividad en 1964 con las primeras experiencias de ocupación y trabajo protegido promocionadas por CORABIDE (Asociación Vizcaína a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual).

En **1983**, la entidad empezó a trabajar **bajo el nombre Lantegi Batuak** con el fin de centralizar la gestión y coordinación de la red de talleres que habían establecido.

En **1998**, **Lantegi Batuak** se constituyó en **Fundación** con personalidad jurídica propia.

2.1.3

Estructura

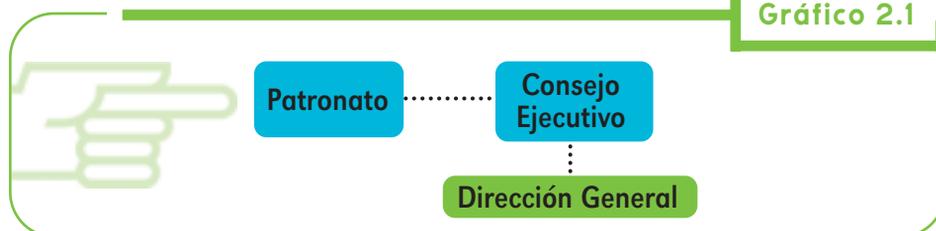
Como **Órgano de Gobierno y de Representación**, la **Fundación Lantegi Batuak** cuenta con un **Patronato constituido por 18 personas**: un Presidente, 14 personas Vocales natos y otras tres personas Vocales electivos. Adicionalmente, existe un Secretario que no forma parte del Patronato.

Asimismo, **Lantegi Batuak** cuenta con un **Consejo Ejecutivo** que en la actualidad está compuesto por nueve personas: Presidente, siete personas Vocales y un Secretario. Celebra sus reuniones mensualmente.

Los puestos tanto del Patronato como del Consejo Ejecutivo no son remunerados.

Relación gráfica de los organismos de gestión

Gráfico 2.1



2.1.4

Organización productiva

En términos generales, **Lantegi Batuak** está estructurada, por un lado, en **seis Unidades de Negocio** y, por otro, en **Áreas Funcionales**.

Las **Áreas Funcionales** atienden a las necesidades de toda la organización y son: Área de Gestión Social, Área Administrativo-Financiera y Área Industrial.

De estas tres áreas, **Gestión Social** es la que cuenta con mayor estructura y sus principales responsabilidades son Orientación y Selección de personas, Formación, Desarrollo sociolaboral y Relaciones Laborales.

El **Área Administrativo-Financiera** se responsabiliza de la contabilidad y finanzas de **Lantegi Batuak**.

El Área **Industrial** centra sus responsabilidades en Compras, Sistemas y Nuevos Desarrollos. Adicionalmente, se encarga también de los procesos de industrialización y su coordinación.

Adicionalmente a estas áreas funcionales, **Lantegi Batuak** cuenta con un “**Servicio de Gestión Integrada**” que gestiona y apoya a la organización en las áreas de Prevención, Calidad y Medio Ambiente. Asimismo, la organización realiza actividades de Comunicación para toda la entidad.

Con respecto a las **Unidades de Negocio**, al frente de cada una de ellas existe un Director de Unidad que tiene responsabilidad global sobre las actividades de la misma, incluyendo la preparación del presupuesto anual y planes de inversión. En muchos casos, las actividades son realizadas en varios centros productivos.

Mecanizado y Montajes – 6 centros productivos.

324 empleados y 217 personas en servicio ocupacional (2005).

Montajes Eléctricos – 5 centros productivos.

303 empleados y 261 personas en servicio ocupacional (2005).

Montajes Diversos – 5 centros productivos.

118 empleados y 247 personas en servicio ocupacional (2005).

Servicios – 322 empleados (2005).

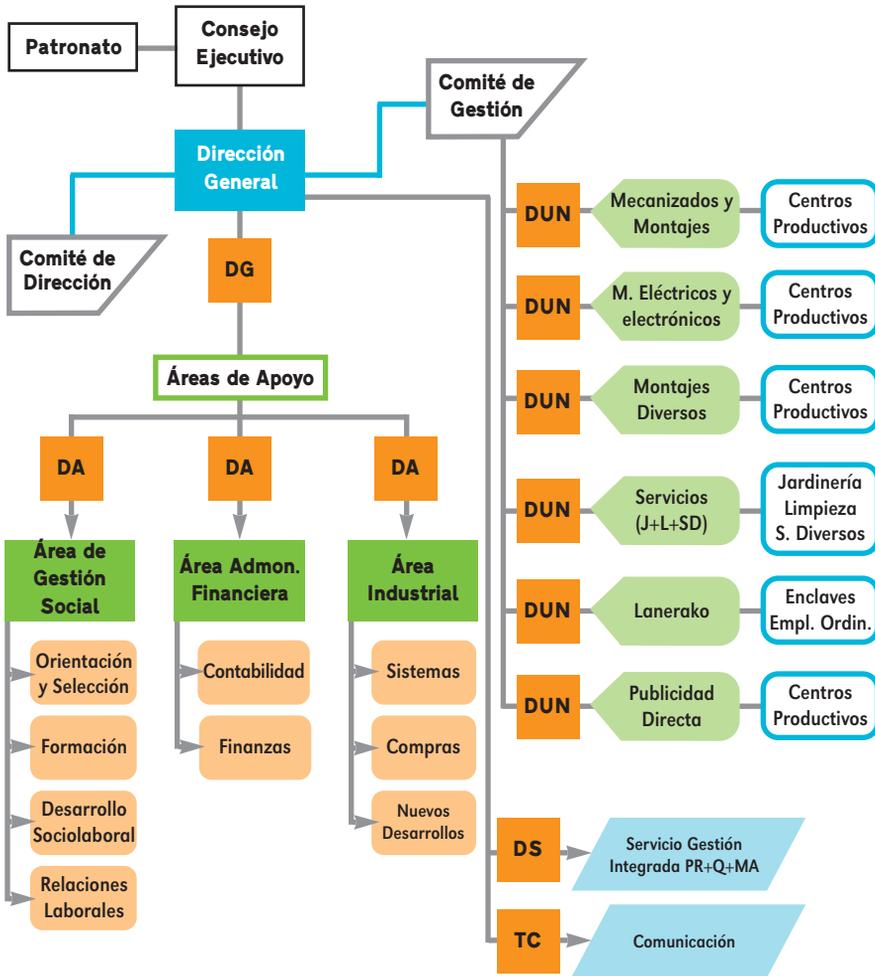
Lanerako – Basado en enclaves establecidos en las instalaciones de los clientes. Por lo tanto, no cuenta con centros productivos propios. 193 empleados en total (2005).

Publicidad Directa – 1 centro productivo.

80 empleados y 26 personas en servicio ocupacional (2005).

Con respecto a los Órganos de Gestión, **Lantegi Batuak** cuenta con un **Comité de Dirección** en el que se gestionan procesos de carácter estratégico para toda la organización.

También existe un **Comité de Gestión** que está compuesto del Director General y los Directores de las Áreas Funcionales (3). Los miembros de este Comité de Gestión junto con los Directores de dos Unidades de Negocio y una Coordinadora Asistencial, constituyen el Comité de Dirección mencionado anteriormente.



Unidad de Negocio	Nº Personas	Centros & Servicios
Mecanizados y montajes	541	6
Montajes eléctricos	564	5
Montajes diversos	365	5
Servicios	322	5
Lanerako	193	2
Publicidad directa	106	1

2.1.5

Actividades de las Unidades de Negocio

Las Unidades de Negocio de **Lantegi Batuak** están agrupadas en dos áreas: **Área Industrial** y **Área de Servicios**.

La compañía comenzó sus actividades en el **Área Industrial** como consecuencia de lo cual, esta área sigue representando la mayor parte del volumen de ventas, inversión, y empleo de la Fundación.

Sus actividades, relacionadas con procesos de externalización o subcontratación, se llevan a cabo desde las tres Unidades de Negocio que componen el área:

- M**ecanizados y montajes
- M**ontajes eléctricos y electrónicos
- M**ontajes diversos.

En 2005, las ventas del **Área Industrial** fueron de 29.850.000€, lo que representó el **79% de las ventas** totales de **Lantegi Batuak**.

Por lo que respecta al **Área de Servicios**, comenzó con actividades de limpieza (de todo tipo de edificios, generales y de obra, viales, etc.) y sigue creciendo, particularmente, en lo que respecta a la oferta de servicios proporcionados.

Actualmente la oferta está compuesta de las siguientes actividades:

- J**ardinería
- L**impieza
- P**ublicidad directa y la gestión documental
- E**nclaves
- L**orelan (Garden Centre)
- S**ervicios diversos.

Las ventas globales de esta área en el ejercicio 2005 fueron de 8.057.000€ (**21%** del total **de ventas** de **Lantegi Batuak**).

Descripción de las actividades principales de Lantegi Batuak por Área de actividad

Cuadro 2.1

Área Industrial	
Mecanizados y montajes	Operaciones de conformado Mecanizados Pequeña calderería y soldadura Fabricación piezas y embarrados de cobre Montaje de conjuntos y subconjuntos
Montajes eléctricos y electrónicos	Montaje circuitos electrónicos Tecnología SMD y convencional Soldadura por OLA Test-in-circuit y test funcional Cableados y engastados Trenzas de conexión Equipos eléctricos Transformadores de maniobra Montaje de material eléctrico
Montajes diversos	Manipulación y retractilado Embolsados, etiquetados y kits Envasado y embalaje de productos de consumo Montaje de conjuntos y subconjuntos Marcajes y soldaduras sobre plásticos Actividades auxiliares para líneas de producción Manufacturas y segundas operaciones finales Actividades para la logística de producción
Área de Servicios	
Publicidad directa y gestión documental	Manipulación de mailings (ensobrados, plegados, ...) Digitalización Servicios de ofimática
Enclaves	Actividades de producción, montaje, empaquetado o gestión logística en las instalaciones del cliente (enclaves)
Limpieza	De todo tipo de edificios, generales y de obra, viales, etc.
Jardinería	Mantenimiento de parques, jardines y áreas verdes
Lorelan	Instalaciones de garden con venta directa al público
Servicios diversos	Gestión de gasolineras, vending, gestión de ascensores públicos, kioskos, etc.

2.1.6 Instalaciones

Las instalaciones de **Lantegi Batuak** son una combinación de **en propiedad** de la Fundación, centros **en alquiler** y centros con categoría de **en prestación de uso**. Sin embargo, la gran mayoría (88%, o lo que es lo mismo, 15 de los 17 centros) corresponden a la primera tipología (en propiedad). Hay un centro (Rekalde, Bilbao) que está de alquiler, más otro centro (Otxarkaoga, Bilbao) en Prestación de Uso cedido por el Ayuntamiento de Bilbao.

Si se analizan estas instalaciones por área, las correspondientes al Área Industrial representan la mayor parte (en valor contable y número) de las existentes en **Lantegi Batuak**.

A 31 de diciembre de 2005, el valor neto contable de las 17 instalaciones (no incluyendo Lorelan) asciende a 12 millones de €.

Además de las inversiones realizadas para adquirir las instalaciones físicas, están las inversiones realizadas en la maquinaria de cada centro. A cierre del último ejercicio 2005, el valor neto contable de la maquinaria total de **Lantegi Batuak** fue de 3,4 millones de € (el 86% del valor corresponde a los centros del Área Industrial).



Descripción de las instalaciones productivas de Lantegi Batuak

Cuadro 2.2

Actividad	Taller	Año	Estatus	Edificios y Terrenos		Centro Especial Empleo:			
				Valor contable	Amort Acum	Valor neto	Valor contable	Amort Acum	Valor Neto
Mecanizados y Montajes	Gernika	1977	En propiedad	895.224	378.079	517.145	250.412	192.992	57.420
Mecanizados y Montajes	Txibila (Abadiño)	1976	En propiedad	788.315	452.097	336.218	430.097	408.145	21.952
Mecanizados y Montajes	Basauri	1980	En propiedad	530.692	264.783	265.909	339.299	107.695	231.604
Mecanizados y Montajes	Derio	1983	En propiedad	714.460	335.798	378.662	852.445	442.369	410.076
Mecanizados y Montajes	Amorebieta	2002	En propiedad	1.515.300	124.631	1.390.669	373.739	153.884	219.855
Mecanizados y Montajes	Loiu bi (Loiu)	1999	En propiedad	553.181	116.926	436.255	543.186	251.689	291.497
Montajes Eléctricos	Rekalde (Bilbao)		Alquiler	327.820	225.066	102.754	325.773	159.787	165.986
Montajes Eléctricos	Obarkaoga (Bilbao)	1984	Prestación régimen de uso	186.325	95.032	91.293	74.751	53.447	21.304
Montajes Eléctricos	Erandio	1983	En propiedad	1.692.887	776.790	916.097	1.058.719	602.284	456.435
Montajes Eléctricos	Sestao	1998	En propiedad	422.503	125.377	297.126	577.320	276.526	300.794
Montajes Eléctricos	Etxebarri	1991	En propiedad	1.288.865	663.162	625.703	374.522	262.110	112.412
Montajes Diversos	Zalla	1986	En propiedad *	1.228.025	190.470	1.037.555	101.828	54.942	46.886
Montajes Diversos	Garamendi (Bilbao)	1972	En propiedad	45.645	33.354	12.291	22.734	15.922	6.812
Montajes Diversos	Loiu	1999	En propiedad	846.473	177.792	668.681	264.805	108.925	155.880
Montajes Diversos	Plazakola (Markina)	1986	En propiedad	554.440	222.909	331.531	249.191	119.028	130.163
Montajes Diversos	Zorroza (Bilbao)	2003	En propiedad	3.301.654	139.962	3.161.692	381.734	53.813	327.921
Publicidad Directa	Etxebarri		En propiedad	1.682.035	257.086	1.424.949	933.233	514.528	418.705
LORELAN	Zalla		En propiedad *	762.972	22.695	740.277	71.109	134.53	57.656

* Terrenos en Régimen de Uso (Ayuntamiento de Zalla).

2.1.7

Inversiones

Como consecuencia de su constitución como Fundación, **Lantegi Batuak** está obligada a reinvertir en la entidad por lo menos el **70%** del excedente financiero anual generado por las actividades de la organización.

En el periodo 1998-2005 **Lantegi Batuak** acumuló un excedente total de **18.764.030 €**. Esta cifra llevaría a una reinversión en las actividades de **Lantegi Batuak** de al menos 13.135.000 €.

En realidad, la cifra total de las reinversiones realizadas por parte de **Lantegi Batuak** entre 1998 y 2005 fue de 19.539.980 €. Esto representa un **104%** del excedente anual y, por tanto, un **34%** más que lo requerido por ley.

Evolución de Lantegi Batuak Inversión Anual v. Excedente Anual

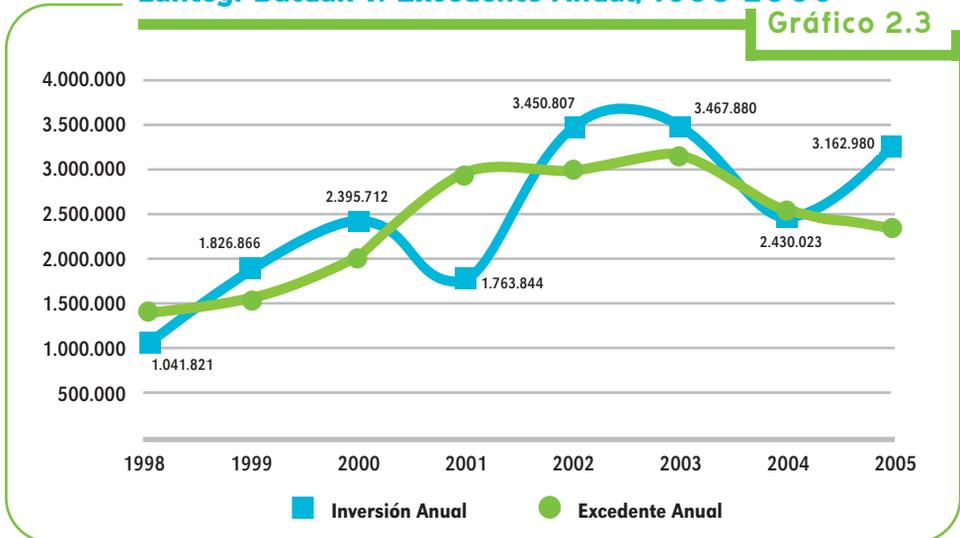
Cuadro 2.3

000€

Concepto	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL
Excedente anual €	1.385	1.536	2.014	2.923	2.949	3.113	2.523	2.320	18.764
Inversión anual €	1.042	1.827	2.396	1.764	3.451	3.468	2.430	3.163	19.540
Inversión/Excedente (%)	75,2%	118,9%	118%	60,3%	117,0%	111,4%	96,3%	136,3%	104,1%

Inversión realizada por Lantegi Batuak v. Excedente Anual, 1998-2005

Gráfico 2.3





La intervención
sociolaboral
*con personas
con discapacidad*

3 La intervención sociolaboral con personas con discapacidad

El trabajo es el eje de la intervención de **Lantegi Batuak** a favor de las personas con discapacidad. Según la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), el acceso al empleo puede adoptar tres formas distintas: sistema ordinario de empleo, centro especial de trabajo protegido y centros ocupacionales.

En **1986**, cuatro después de la aprobación de la LISMI y año en que se aprueba en la CAPV el Decreto de los Centros Ocupacionales, **la plantilla de Lantegi Batuak era de 580 personas**: 437 (75%) en Centro Ocupacional y sólo 75 (13%) en Centro Especial de Empleo. Todas ellas con discapacidad intelectual.

Transcurridos casi 20 años, en **2005**, **la plantilla total asciende a 2.165 personas (+273,3%)**. De éstas, **1.149 (53%) están en CEE**, con un empleo remunerado y estable –frente a las 75 de 1986–, mientras **751 (35%) están en CO**, es decir, con una ocupación laboral como instrumento de ajuste psicossomático y adaptación al medio social en el que viven.

Atendiendo a su condición de personas con/sin discapacidad, **1.900 personas (88%) del total de la plantilla tienen alguna discapacidad**, mientras 265 personas (12%) no tienen ninguna. El grupo más numeroso lo constituyen las 1.332 personas (62% de la plantilla) con discapacidad intelectual.

Por área donde se desarrolla la actividad, el 71% de las personas con discapacidad trabajan en el **área industrial** mientras un 28% lo hace en **servicios**.

Las oportunidades laborales que crea **Lantegi Batuak** se conciben como un **itinerario de inserción sociolaboral** que debe permitir a la persona con discapacidad desarrollar al máximo sus capacidades. Para ello se plantean como objetivo favorecer una promoción del 2% anual de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo y una transición a empleo ordinario del 1,5% anual.

En el último quinquenio los **índices de promoción** se han cumplido anualmente e incluso se han superado. En 2005 el índice de promoción de CO a CEE ha sido de un 2,3% y de 1,5% el de CEE a empleo ordinario.

La promoción es inseparable de los **programas de formación y evaluación individualizada** para el ajuste entre la persona y el puesto de trabajo. En 2005, se evaluaron 851 personas y 1.834 participaron en actividades de formación grupal. Además se realizaron 1.804 reconocimientos médicos.

En cuanto al futuro, la demanda sigue creciendo. En 2005, se realizaron 421 entrevistas de admisión que le sitúan ante el compromiso de seguir generando oportunidades de empleo acorde a estas necesidades. De estas entrevistas, el 50% corresponde a personas con discapacidad física o sensorial, un 29% con discapacidad intelectual y el 21% restante a personas con trastorno mental.

La importancia de la ocupación como estrategia de inserción

3.1

3.1.1

Introducción

Ya desde sus inicios, bajo el nombre de Corabide (1964), **Lantegi Batuak** hizo del trabajo el eje de su intervención a favor de las personas con discapacidad.

Bastante más tarde, en 1982, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) permitió regular las diversas formas de acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tal y como se indica en su artículo 37 la LISMI asumía como finalidad primordial:

- 1** La integración de las personas con discapacidad en el **sistema ordinario de trabajo** o, en su defecto,
- 2** Su incorporación al sistema productivo mediante **la fórmula especial de trabajo protegido**.

Para su incorporación al **sistema ordinario de trabajo**, el Artículo 38 de la mencionada Ley establecía la obligación de **las empresas de más de 50 trabajadores de emplear un número de trabajadores con minusvalía no inferior al 2% de la plantilla**, cuestión ésta que, en la práctica, ha tenido una implantación escasa que ha motivado otras soluciones alternativas compensatorias (por ejemplo, compras a empresas de empleo protegido).

En relación a la segunda fórmula prevista, **trabajo protegido**, en el Artículo 41 de la citada Ley se dice: “los minusválidos que, por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en **Centros Especiales de Empleo ...**”. El objetivo principal de estos Centros Especiales de Empleo (CEE) a los que podrán incorporarse personas con discapacidad psíquica, física y sensorial es:

- R** Realizar un trabajo productivo participando regularmente en el mercado
- A** asegurar un empleo remunerado
- P** restar servicios de ajuste personal y social a las personas con discapacidad
- S** er medio de integración al régimen de trabajo normal del mayor número de personas.

Ahora bien, cuando la capacidad de trabajo de la persona con discapacidad haga inviable su incorporación a un Centro Especial de Empleo, la LISMI contempla el acceso a los **Centros Ocupacionales (CO)**.

Concretamente en su Artículo 53 se dice que *“Los Centros Ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo.”*

En relación con estos Centros Ocupacionales, y por lo que respecta al **País Vasco**, los mismos fueron regulados en el Decreto de Servicios Sociales de 18 de noviembre de 1986 y entre sus características cabe señalar las siguientes:

- 1** Están dirigidos a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial o mixtas.
- 2** Utilizan el trabajo como medio o terapia principal para un ajuste psicossomático y la máxima adaptación al medio social en el que viven.
- 3** El producto del trabajo, su organización, técnicas, disciplina son objetivos destacados pero subordinados al anterior.
- 4** Sin embargo, tienen también como objetivo la promoción de sus usuarios a puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo.
- 5** No existe relación laboral.
- 6** Los usuarios recibirán una gratificación económica proporcional a los rendimientos obtenidos ante terceros.
- 7** Además de las actividades laborales, fomentarán el desarrollo de programas de formación técnica, humana y social y acciones rehabilitadoras.

Centros Ocupacionales, Centros Especiales de Empleo y Empleo Ordinario aparecen así, a modo de **itinerario**, como las tres posibles soluciones orientadas a la **inserción laboral de las personas con discapacidad**, todas ellas, como se verá en el apartado siguiente, presentes en **Lantegi Batuak**.

3.1.2

Dimensión y evolución de la plantilla

En **1986**, cuatro después de la aprobación de la LISMI, y año en el que se aprueba en el País Vasco el Decreto de los Centros Ocupacionales, **la plantilla de Lantegi Batuak era de 580 personas**, de las cuales 437 (75%) estaban en Centro Ocupacional y sólo 75 (13%) en Centro Especial de Empleo y, por tanto, con un contrato laboral e inmersas en un proceso productivo; todas ellas eran personas con discapacidad intelectual.

En aquellos momentos iniciales, el CEE eran obviamente una minoría frente al Centro Ocupacional. Pero el objetivo era claro. Había que hacer realidad la integración de las personas con discapacidad a través del empleo y **Lantegi Batuak**, como empresa de empleo protegido, asumió ese compromiso. Ello significaba que, en la medida de lo posible, es decir, siempre que las condiciones personales lo permitiesen, la intervención se iba a dirigir prioritariamente al Centro Especial de Empleo, bien fuese accediendo a él directamente o promocionando desde el Centro Ocupacional.

Cinco años más tarde, en **1990**, la plantilla total había crecido un 38% y eran ya **803 personas**. Pero referido al CEE, la plantilla había pasado de aquellas 75 personas iniciales a **216 (+188%) y suponían ya el 27%** del total (13% en 1986). Además, empezaban a incorporarse personas con discapacidad física o sensorial, aunque todavía de una forma muy testimonial (15 de las 216). Mientras, en Ocupacional, limitado exclusivamente a personas con discapacidad intelectual, el incremento era de 65 personas (+15%) y en vez del 75% del total de **Lantegi Batuak** ahora representaban un 63%.

El crecimiento de la plantilla prosiguió en los años siguientes aunque a distinto ritmo según tipo de Centro: más lento (e incluso negativo) en Ocupacional y más rápido en Centro Especial de Empleo, con tasas algunos años del +18%.

Concretamente en **1995**, el CEE eran ya 400 personas y suponían el 40% de la plantilla total de **Lantegi Batuak (1.072 personas)**. Aunque 321 de las 400 eran personas con discapacidad intelectual (80%) se apreciaba también una incorporación creciente de las personas con discapacidad física o sensorial que ascendían ya a 81 (20%). En cuanto al Centro Ocupacional, había un total de 562 personas, es decir, 127 más que en 1986 (+29%), y en lugar de representar el 75% como entonces, ahora suponían el 52% de la organización.

El índice de crecimiento del CEE siguió manteniéndose siempre por encima del CO, de manera que en 1998 ambas modalidades se situaron prácticamente a la par, pero ya desde 1999, el CEE es más numeroso.

Dimensión y evolución de la plantilla en Lantegi Batuak. 2001-2005

Cuadro 3.1

	Centro Ocupacional	Centro Especial Empleo: discapacidad			Sin discapacidad	Total
		Intelectual	Física/sensorial	Mental		
1986	437	75	0	0	68	580
1987	444	121	3	0	70	638
1988	428	160	5	0	75	668
1989	465	166	8	0	80	719
1990	502	201	15	0	85	803
1991	533	235	20	0	102	890
1992	527	268	33	0	102	930
1993	554	282	54	0	103	993
1994	534	307	57	0	105	1.003
1995	562	321	81	0	108	1.072
1996	569	336	93	0	113	1.111
1997	566	363	117	0	131	1.177
1998	566	407	150	0	142	1.265
1999	566	432	203	0	180	1.381
2000	616	473	282	0	180	1.551
2001	641	539	325	14	193	1.712
2002	691	532	348	31	197	1.799
2003	727	529	364	59	224	1.903
2004	733	548	422	76	269	2.048
2005	751	581	470	98	265	2.165

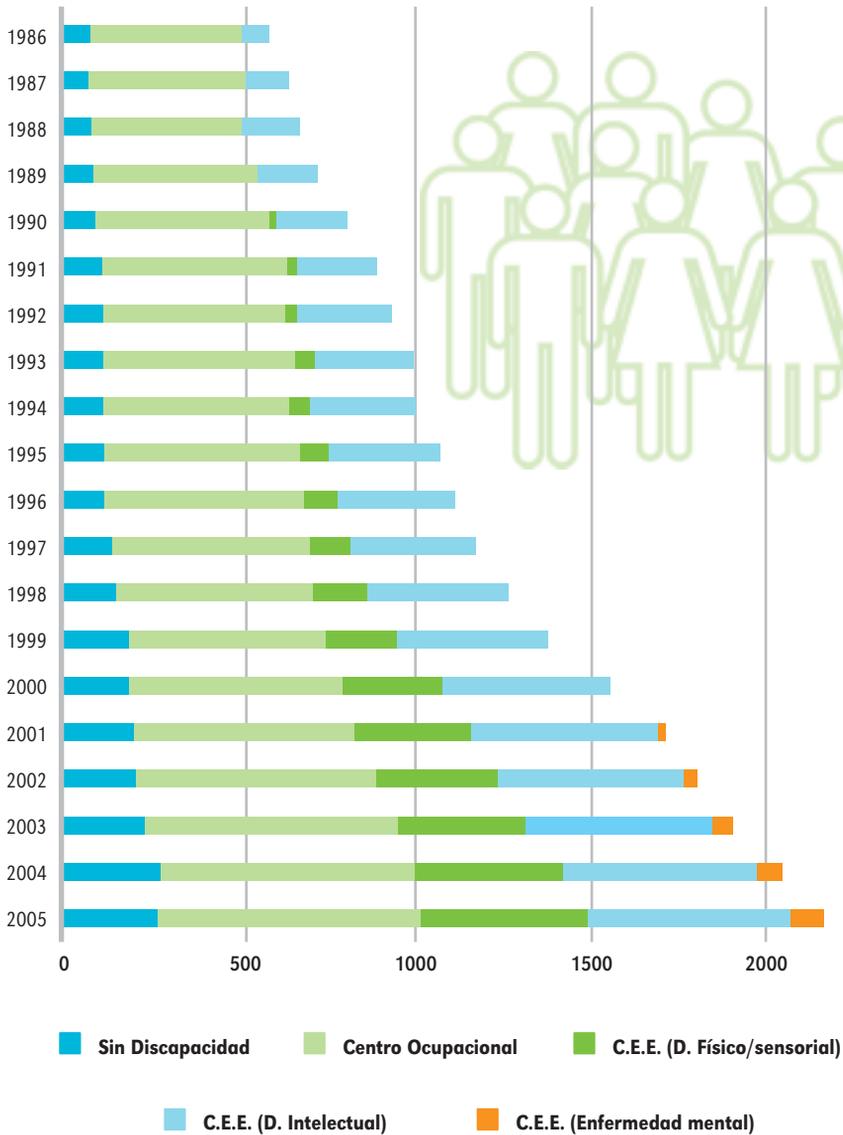
Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Y llegamos a **2005**, año en el que la **plantilla total asciende a 2.165 personas**. De éstas, **1.149 (53%) están en CEE**, con un empleo remunerado y estable, mientras **751 (35%) están en CO**, es decir, con una ocupación laboral como instrumento de ajuste psicossomático y adaptación al medio social en el que viven.



Evolución de la plantilla de Lantegi Batuak 1986-2005

Gráfico 3.1



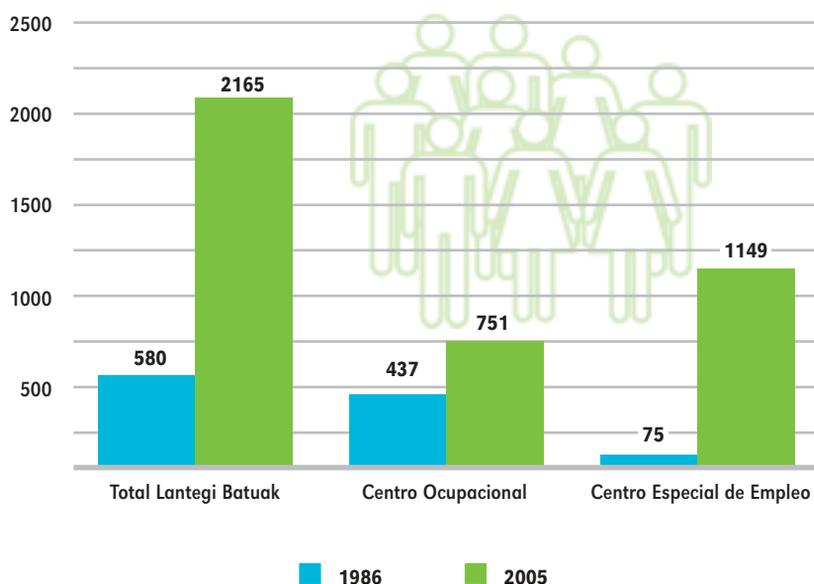
Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Las **265 personas restantes (12%)** son personas sin discapacidad trabajando en los departamentos de dirección y administración de la empresa, jefes de taller, encargados, etc. cuya proporción se ha mantenido bastante estable en el tiempo, aunque en números absolutos han pasado de 68 profesionales en 1986 a 265 en la actualidad (+290%).

El compromiso adquirido por **Lantegi Batuak** a mediados de los ochenta de constituirse en una organización decidida y volcada en la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, se pone de manifiesto en su justa dimensión cuando se observa la evolución experimentada en el período 1986-2005, tanto en general como según las dos fórmulas posibles (CEE y CO).

Incrementos de la plantilla 1986-2005 según modalidad

Gráfico 3.2



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

En estos veinte años, **la entidad en su conjunto ha pasado de 580 personas en 1986 a 2.165 en la actualidad, lo que supone un aumento absoluto de 1.585 personas (+273,3%) en el período.**

A ello han contribuido los incrementos que anualmente se han producido, con tasas que han variado desde un +3,6% (1996) a un +12,3% (2000). Basta indicar a este respecto que la plantilla de **Lantegi Batuak** ha crecido entre 2001-2005, 453 personas, lo que sitúa la tasa de crecimiento del quinquenio en un +26,5%, teniendo un 21% de su plantilla una antigüedad inferior a los 5 años.

Pero la evolución ha sido de **desigual intensidad** según se trate de Centro Especial de Empleo o de Centro Ocupacional.

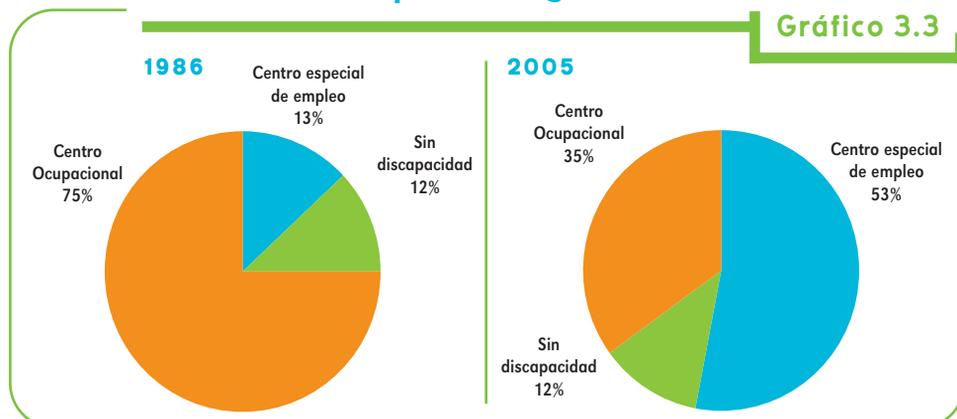
En el caso del **Centro Especial de Empleo**, las personas beneficiadas por las oportunidades laborales ofertadas por **Lantegi Batuak** en forma de empleo han pasado de 75 en 1986 a las 1.149 en 2005 lo que supone una tasa de +1.432% y aumentar su peso en la organización de un 13% a un 53%.

Constituye quizás el mejor indicador de la apuesta por la normalización de las personas con discapacidad a través del empleo y su condición de modalidad preferente, siempre que sea posible, frente al **Centro Ocupacional**. Basta señalar a este respecto que de las 1.585 personas que han entrado **en Lantegi Batuak** entre 1986 y 2005, 1.074 (68%) están en la modalidad de CEE.

En cuanto al Centro Ocupacional, éste ha tenido una evolución más contenida y ha pasado de 437 personas a 751 (+72%). En términos de importancia, ha pasado de suponer el 75% en 1986 a representar un 35% en 2005. Como se recordará, se trata de una solución con un fuerte componente habilitador que puede tener carácter provisional de preparación para el tránsito al CEE o bien definitivo cuando las capacidades de la persona así lo aconsejan.

Distribución de la plantilla según modalidad 1986-2005

Gráfico 3.3



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

3.1.3

Distribución de la plantilla según tipo de discapacidad

El importante dinamismo de estos años de **Lantegi Batuak** no ha significado modificar internamente la segmentación en porcentaje entre **personas con discapacidad y sin discapacidad**, que se ha mantenido bastante estable en el tiempo.

Como ya se ha comentado anteriormente, de las 2.165 personas existentes en plantilla en 2005, 265 (12%) no tienen discapacidad mientras las **1.900 restantes (88%) son personas con discapacidad**.

Atendiendo al **tipo concreto de discapacidad**, el grupo más numeroso -de acuerdo a su vinculación con el origen y creación de **Lantegi Batuak**- es el constituido por los que presentan una **discapacidad intelectual**, cuyo número asciende en 2005 a **1.332 (61,5% de la plantilla)**. De éstos, como veíamos más arriba, parte están en Centro Ocupacional (751) y parte en Centro Especial de Empleo (581).

En términos de **evolución**, ahora hay 820 personas más con discapacidad intelectual que en 1986 (+160%) pero han perdido peso en el conjunto por la incorporación de nuevos colectivos con discapacidades diferentes, de tal manera que si al comienzo representaban el 88% de toda la plantilla, en 2001 suponían un 69% y ahora representan, como se ha dicho, el 61,5%.

Evolución de la plantilla según tipo de discapacidad. 2001-2005

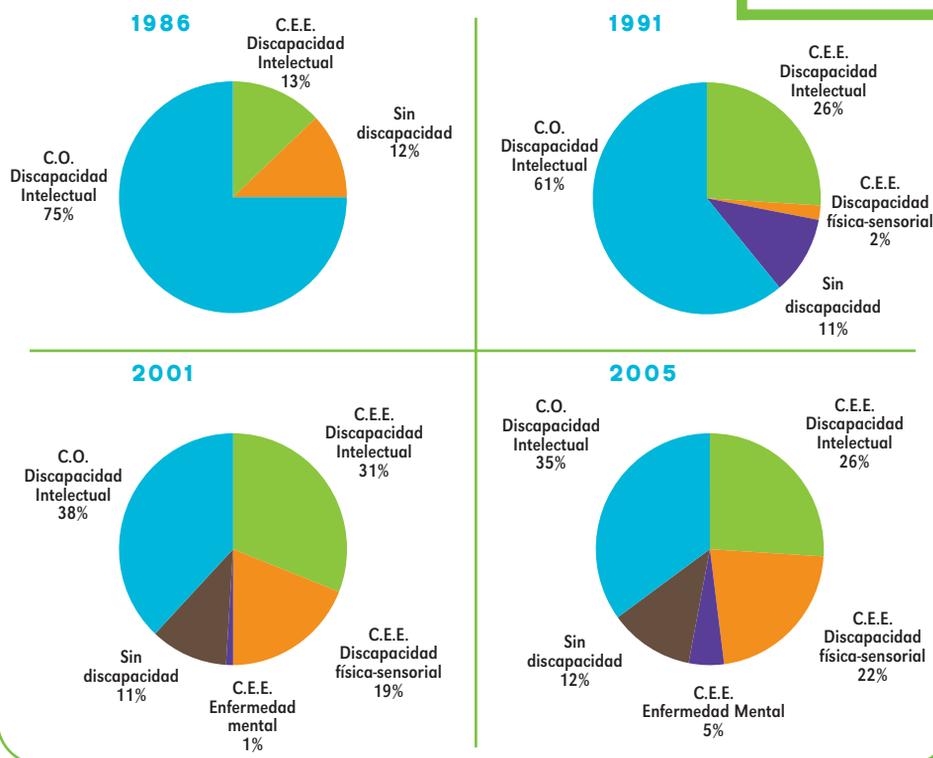
Cuadro 3.2

	2001	2002	2003	2004	2005	Δ % período
Total plantilla	1.712	1.799	1.903	2.048	2.165	26,5
Total plantilla sin discapacidad	11,3	11,0	11,8	13,1	12,2	37,3
Total plantilla con discapacidad	88,7	89,0	88,2	86,9	87,8	25,1
discapacidad intelectual	68,9	68,0	66,0	62,6	61,5	12,9
discapacidad física o sensorial	19,0	19,3	19,1	20,6	21,7	44,6
enfermedad mental	0,8	1,7	3,1	3,7	4,5	600,0
Total plantilla	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Fundación Lantegi Batuk. Memorias varios años y elaboración propia.

Distribución de la plantilla según tipo de discapacidad 1986-2005 (%)

Gráfico 3.4



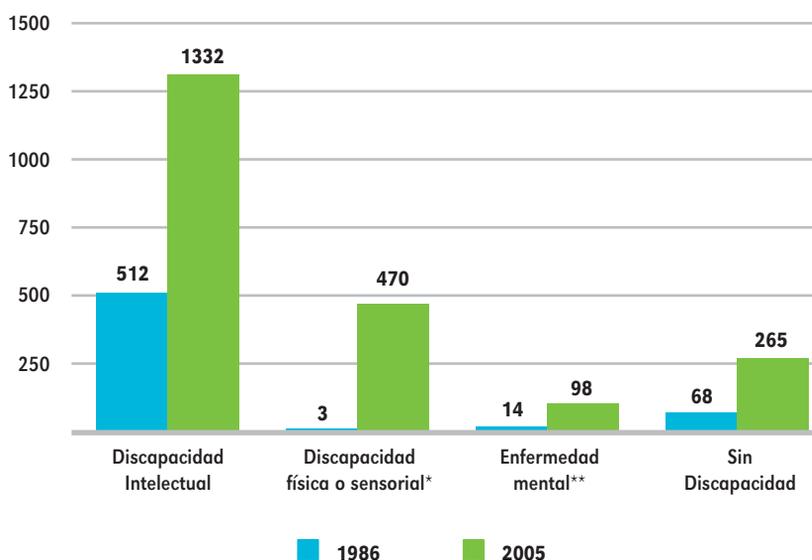
Fuente: Fundación Lantegi Batuk. Memorias varios años y elaboración propia.

El siguiente grupo en orden de importancia es el de personas con **alguna discapacidad física o sensorial** –todos ellos en CEE- compuesto por **470 personas que representan en la actualidad el 21,7% de la plantilla total**. Se trata de un **colectivo en expansión** con un incremento en el último quinquenio de casi un +45% que le ha supuesto aumentar tres puntos porcentuales su peso en el conjunto de la organización .

Finalmente, **desde 2001 Lantegi Batuak** emplea **personas con enfermedad mental** que, aunque minoritarias -98 personas en 2005 que suponen un 4,5% de la plantilla total- presentan los dos últimos años **tasas anuales de crecimiento del 29%**.

Evolución de la plantilla con discapacidad 1986-2005

Gráfico 3.5



* el primer año de incorporación de personas con discapacidad física o sensorial es 1987

** el primer año de incorporación de personas con enfermedad mental es 2001

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

3.1.4

Distribución de la plantilla según área de actividad

Lantegi Batuak divide sus actividades comerciales en dos grandes áreas: el **Área Industrial** y el **Área de Servicios**.

A la primera pertenecen las actividades de Mecanizados y Montajes, Electrónica, Componentes y aparellaje eléctrico y montajes diversos. En el Área de Servicios destacan especialmente las actividades de Limpieza, Jardinería y Publicidad directa.

En la historia de **Lantegi Batuak**, el **Área industrial ha sido siempre -y lo sigue siendo- el área que proporciona mayor ocupación** y, así, de las 1.900 personas con discapacidad existentes en plantilla en 2005, casi el 71% trabaja en esta área mientras el 28% lo hace en **Servicios** y un 0,8% en actividades de apoyo (administración, ...)

Viendo la evolución de los últimos cinco años de una y otra área, se aprecia, sin embargo, un mayor crecimiento en la de **Servicios** (+36%) que en la **Industrial** (+23%), de manera que va también aumentando su peso en el conjunto de la institución. Si en 2001 el Área de Servicios congregaba el 26% de la plantilla con discapacidad, en 2006 supone, como se acaba de mencionar, el 28%.

Evolución de la plantilla con discapacidad según área de actividad. 2001-2005

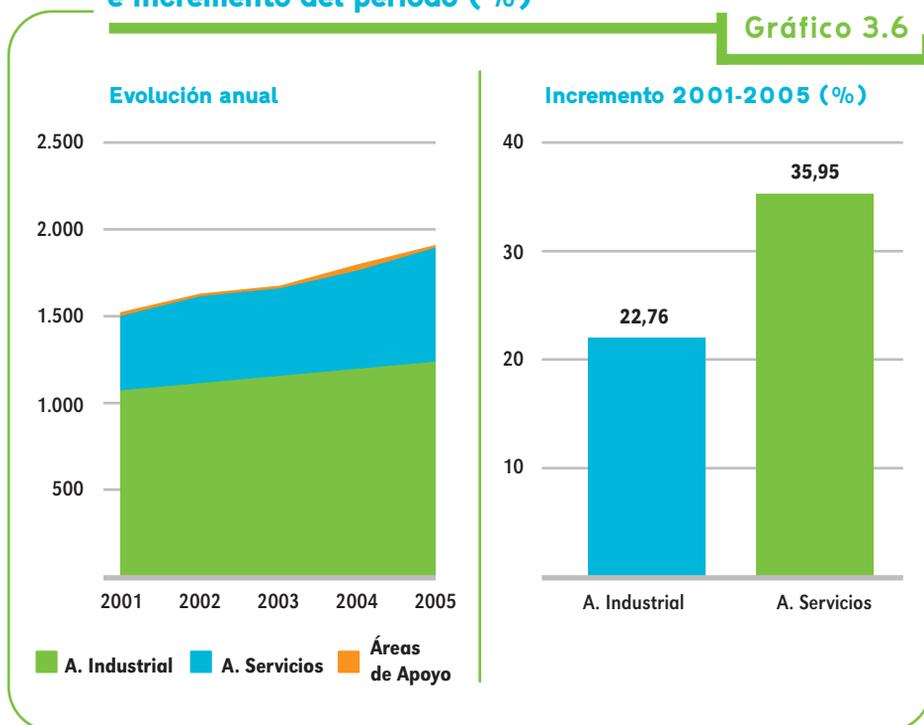
Cuadro 3.3

	2001	2002	2003	2004	2005	Δ % período
Total plantilla con discapacidad	1.519	1.602	1.679	1.779	1.900	25,01
Distribución según área (%)						
Área industrial	72,7	69,8	71,8	71,1	70,8	22,76
Área servicios	26,2	29,4	27,6	28,0	28,3	35,95
Áreas de apoyo	1,1	0,9	0,6	0,9	0,8	0,00
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Evolución de la plantilla con discapacidad 2001-2005 según área de ocupación e incremento del período (%)

Gráfico 3.6



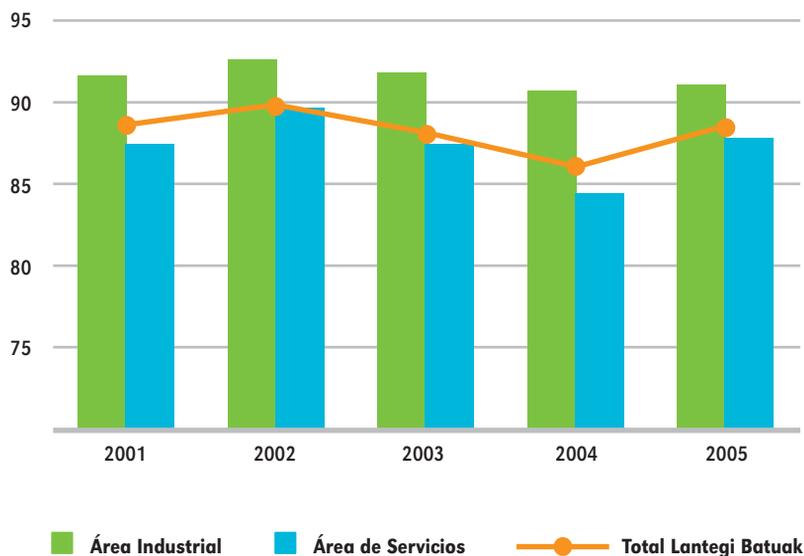
Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Cualquier actividad comercial que realiza **Lantegi Batuak** requiere un apoyo por parte de personal técnico especialista, tanto desde la perspectiva de las necesidades y demandas de la propia persona con discapacidad, como desde la perspectiva de calidad del producto. En el Área Industrial, más concentrada en el espacio y muy frecuentemente realizada en procesos de montaje, estas tareas de supervisión son menos exigentes en cuanto a personal necesario que el Área de Servicios, como por ejemplo las actividades de jardinería, estaciones de servicio, etc. que por su dispersión territorial, por un lado, y tamaño del Grupo, por otro, hacen disminuir la ratio de personas con discapacidad por persona de apoyo.

Y esta diferencia en los **requisitos de apoyo suplementario** entre una y otra área tiene una consecuencia directa en la proporción de personas sin discapacidad/con discapacidad que presentan cada una de ellas.

Evolución de la proporción de personas con discapacidad según áreas de actividad (%)

Gráfico 3.7



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Como ya se ha comentado, en **Lantegi Batuak** el 88% de su plantilla son personas con alguna discapacidad mientras el 12% restante, no. Referido exclusivamente al **Área Industrial**, la proporción de personas con discapacidad aumenta hasta el 91% mientras que, en el caso del Área de Servicios, desciende al 86% siendo el 14% restante personas sin discapacidad.

Estas cifras muestran la tensión de **Lantegi Batuak** para tratar, por un lado, de potenciar el **Área de Servicios** frente al área Industrial y, por otro, mantener una proporción de empleados discapacitados dentro de Servicios, necesaria para cumplir los objetivos de la Fundación, además de las exigencias de la Administración (p.e., como condición para recibir ciertas subvenciones).

3.1.5

El itinerario de inserción sociolaboral o los procesos de promoción

De Centro Ocupacional a CEE

Las oportunidades laborales que crea **Lantegi Batuak** se conciben como un itinerario de inserción sociolaboral que debe permitir a la persona con discapacidad desarrollar al máximo sus capacidades.

Si al comienzo de ese itinerario orientado a posibilitar su plena integración están las actividades de orientación y formación, al final del mismo está el acceso al empleo ordinario. A medio camino, se sitúan el Centro Ocupacional, el Centro Especial de Empleo y el Empleo con Apoyo, donde las personas con discapacidad desarrollan su actividad laboral.

Como resultado de la valoración y evaluación inicial que hace **Lantegi Batuak** de la persona con discapacidad, se determina la orientación de la persona hacia CEE o hacia CO. Este último, como ya se ha dicho anteriormente, está pensado y definido para **aquellas personas con discapacidad intelectual que presentan mayores dificultades de integración**, siendo el trabajo un elemento habilitador.

El CO tiene también asumido como objetivo promover la integración social y laboral y, por ello, trata de favorecer permanentemente los procesos de transición de las personas desde esta modalidad al Centro Especial de Empleo, donde la actividad laboral tiene ya el carácter de empleo remunerado.

Tan es así, que **Lantegi Batuak** en su propia Misión como organización se otorga que *“debemos mantener unas tasas de desarrollo profesional para las personas con discapacidad intelectual, de manera que favorezcan una promoción del 2% anual del CO a CEE y una transición a empleo ordinario del 1,5% anual”*.

Centrando la atención en la transición de CO a CEE, los **índices de promoción anual** en el último quinquenio se ha situado siempre por encima de ese 2%.

En números absolutos, las personas que han pasado anualmente a CEE se sitúan en una cifra que oscila entre las 16 y las 23 y que, expresadas en un índice de promoción sobre la plantilla total en CO, resultan unos porcentajes entre un 2,3% y un 3,6%.

Concretamente, el último año 2005 han promocionado de CO a CEE 17 personas, lo que supone un índice de promoción del 2,3%.

Dinamismo de la plantilla en Centro Ocupacional 2001-2005

Cuadro 3.4

	2001	2002	2003	2004	2005
Total Plantilla	641	691	727	733	751
Bajas en el año	47	30	44	51	58
Por promoción a régimen especial	23	16	18	19	17
Por salida, abandono,	24	14	26	32	41
Indice de promoción (%)	3,6	2,3	2,5	2,6	2,3
Indice de salida (%)	3,7	2,0	2,2	4,4	5,5
Altas en el año	70	80	81	60	78
Incorporación lista de espera	70	79	84	60	77
Incremento neto (%)	3,6	7,2	5,1	1,2	2,7
Saldo neto (altas/bajas)	1,49	2,67	1,84	1,18	1,34

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Además de estas 17 personas, otras 41 han abandonado en 2005 el CO por lo que esta modalidad experimenta unas bajas totales equivalentes al 7,7% de su plantilla, que constituye un orden de magnitud bastante parecido al de años anteriores (7% en 2004, 7,3% en 2001).

Estas salidas, sin embargo, se han ido contrarrestando y superando siempre con una cifra de altas anuales superior que hacen que el CO mantenga su evolución creciente. En el último quinquenio, las nuevas entradas han oscilado entre las 60 (2004) y 80 (2002) personas, y concretamente en 2005 fueron 78, de las cuales 77 procedían de la lista de espera. En términos de saldo neto, por tanto, **por cada baja se han producido 1,34 altas, lo que supone un incremento neto de la plantilla del +2,7%**.

Pero esta dinámica de la promoción no puede entenderse en **Lantegi Batuak** separada de la formación continua que se realiza con todas las personas en CO a través de programas individualizados.

Estos programas se desarrollan a través de una **evaluación inicial y continuada** que se lleva a efecto mediante **el Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona** de las personas y sus capacidades, método elaborado por la propia organización.

Este programa de formación contempla áreas diversas como apariencia y autocuidado, autonomía y habilidades sociales, actitudes ante el trabajo, movilidad en la comunidad, procesamiento de la información, aptitudes físicas y seguridad y salud así como también un adiestramiento laboral para la realización de tareas específicas.

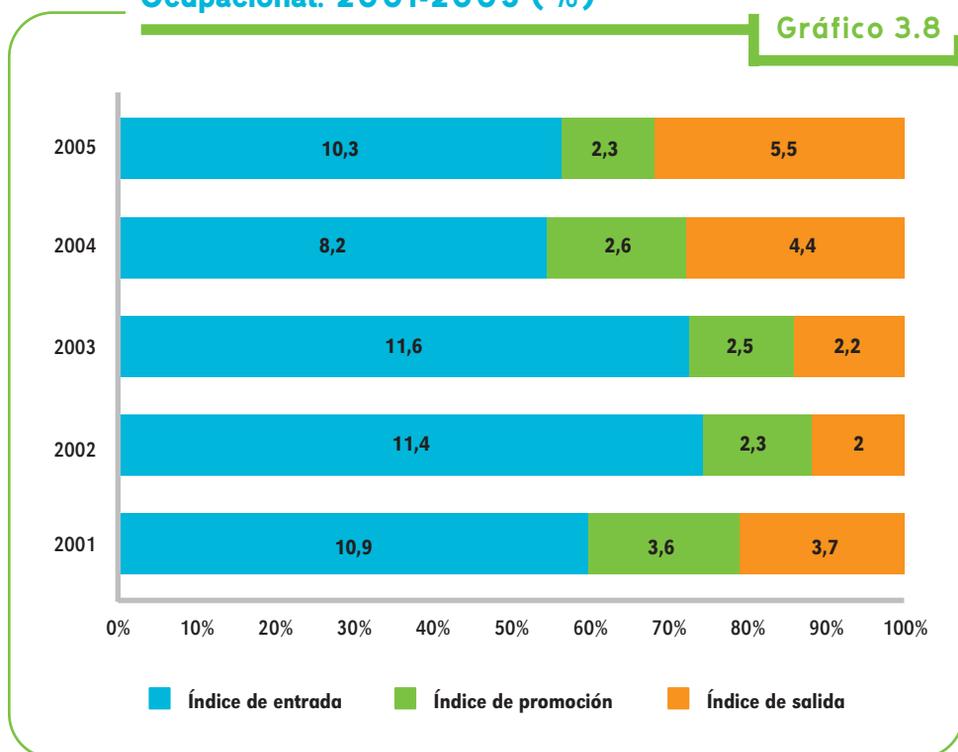
A partir de todas estas variables se define un perfil para cada persona del que se va haciendo un seguimiento en el tiempo que permite ir determinando sus avances y mejoras, desarrollar intervenciones de ajuste personal y social y, en consecuencia, determinar la idoneidad de la promoción de nivel a CEE y futuras necesidades de formación.

Pero además de este procedimiento de evaluación, hay también otra cuestión que preocupa y se valora en este tránsito a Centro Especial de Empleo y que tiene que ver con las posibilidades de cada persona de generar, en la nueva ubicación, recursos suficientes para el mantenimiento de su empleo, porque la subvención que se recibe del INEM por cada persona con discapacidad en plantilla (50% del SMI) no cubre obviamente el coste real. Basta indicar que para 2008 se calcula que el SMI se sitúe en torno a los 600 euros.

De ahí la importancia de valorar también para la promoción a CEE, las posibilidades de la persona en términos de producción.

Evolución del dinamismo de la plantilla en Centro Ocupacional. 2001-2005 (%)

Gráfico 3.8



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Centro Especial de Empleo

El **Centro Especial de Empleo** es una fórmula de integración laboral que caracteriza a **Lantegi Batuak** como empresa de empleo protegido, buscando intervenir en el mercado en términos competitivos.

Como se recordará (cuadro 3.1) en el período 1986 a 2005 el CEE ha pasado de una plantilla de 75 personas a las 1.149 en 2005, lo que supone un aumento total de 1.074 personas (+1.432%).

En los primeros años de su puesta en marcha, es decir, entre 1986 y 1991, creció con tasas anuales muy altas (por encima del 20% y 30%) dado que en esos años se produjeron importantes transiciones desde CO; esta situación todavía se prolongó durante 1991 y 1992 (+18%).

A partir de esa fecha, los índices de crecimiento aun siendo altos, por encima del 10%, se ralentizaron respecto a esos años iniciales hasta llegar a 2000 (+19%) y 2001 (+16%) en el que volvieron a acelerarse.

Un análisis de los movimientos de altas y bajas durante los años 2001-2005 muestra el **carácter todavía expansivo de este régimen**, aunque se aprecia que la relación entre altas y bajas se va ralentizando anualmente.

Dinamismo de la plantilla en Centro Especial de Empleo 2001-2005

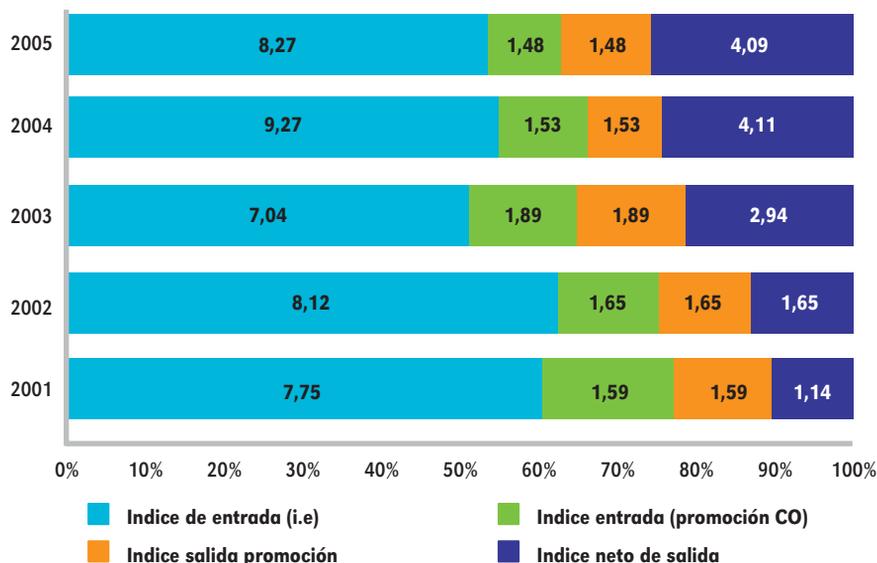
Cuadro 3.5

	2001	2002	2003	2004	2005
Total Plantilla	878	911	952	1.046	1.149
Bajas totales en el año	24	30	46	59	64
- Por tránsito a empleo ordinario	14	15	18	16	17
Índice total de salida (%)	2,7	3,3	4,8	5,6	5,6
- Índice de promoción (%)	1,6	1,7	1,9	1,5	1,5
- Índice de salida (%)	1,5	1,7	2,9	4,1	4,1
Altas en el año	82	89	85	113	112
- Incorporación lista de espera	56	75	66	92	91
- Promoción Centro Ocupacional	23	16	19	19	17
- Otros	3	-	-	2	4
Índice promocionados de C.O. sobre total plantilla (%)	2,6	1,8	2,0	1,8	1,5
Incremento neto (%)	6,6	6,5	4,1	5,2	4,2
Saldo neto (altas/bajas)	3,42	2,97	1,85	1,92	1,75

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Evolución del dinamismo de la plantilla en régimen especial. 2001-2005 (%)

Gráfico 3.9



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

En relación a las altas, se observa un **incremento de la cifra anual** que ha pasado de ser en torno a las **82-90 personas entre 2001-2003** a superar las **110 en 2004 y 2005**.

Concretamente en 2005, se han producido 112 altas de las cuales 17 (15%) corresponden a **personas que han promocionado del CO** mientras 91 (81%) proceden de la **lista de espera**.

Esta aportación de la lista de espera representa el 8% de los efectivos de la plantilla anual de 2005 mientras las personas procedentes del CO representan un 1,5%.

Pero anualmente, se observa también un **incremento del índice de salida** aunque tiene dos componentes de valoración diferente.

Por un lado, está el **índice de salida por promoción a empleo ordinario** ilustrativo del cumplimiento de ese objetivo de plena integración de la persona con discapacidad perseguido por **Lantegi Batuak**. Este índice se mantiene bastante estable y viene situándose, según los años, entre un 1,5% (2004 y 2005) y un 1,9% (2003).

Por otro, está el **índice de salida propiamente dicho**, que expresa los abandonos voluntarios y que en el quinquenio viene experimentando una evolución al alza. Si en 2001, el índice era del 1,5% de la plantilla, en 2004 y 2005 las 43 y 47 personas que han abandonado **Lantegi Batuak** representan un 4,1% cada año.

Este aumento de las salidas no impide, sin embargo, que el CEE mantenga en términos netos una evolución creciente, tal y como lo demuestra tanto la relación entre altas y bajas, que en 2005 es de **1,75 altas por cada baja**, como el propio porcentaje de incremento neto sobre el total de la plantilla (+4,2%).

Empleo en medios ordinarios

Dentro de este itinerario de desarrollo profesional de las personas con discapacidad, el empleo ordinario en una empresa normal es el último escalón y objetivo final para aspirar a una integración social plena.

Para **Lantegi Batuak**, según se reconoce en su propia Misión como organización, su **objetivo es que el 1,5% de su plantilla promocióne anualmente al empleo ordinario**.

En 2005, esta promoción al empleo ordinario ha beneficiado a un total de **17 personas, (0,9%)** lo que supone un total de 82 personas en esta situación, equivalente al **4,3%** de la plantilla total con discapacidad de **Lantegi Batuak**.

Desde una perspectiva temporal, se observa una tímida y constante evolución creciente del porcentaje de la plantilla en empleo ordinario, de manera que si en 2001 fue del 3,4%, en 2003 creció al 4% y en 2005 al 4,3%.

Además de este acceso a empleo ordinario, en la práctica reciente ha aparecido otra fórmula que se podría denominar mixta, que es la denominada de **enclaves**.

Según esta fórmula, la persona con discapacidad realiza su actividad laboral en una empresa ordinaria pero sin perder la relación contractual con **Lantegi Batuak**. Esto le permite familiarizarse, por un lado, con un entorno ordinario y al mismo tiempo seguir disponiendo de todos los servicios de apoyo, formación y evaluación de **Lantegi Batuak**, lo que en muchos casos facilita el proceso de aprendizaje y adaptación al empleo ordinario. Se trata de una fórmula sugerida a veces por las propias empresas que prefieren que el trabajo encargado se realice en sus propias instalaciones y no en las de **Lantegi Batuak**.

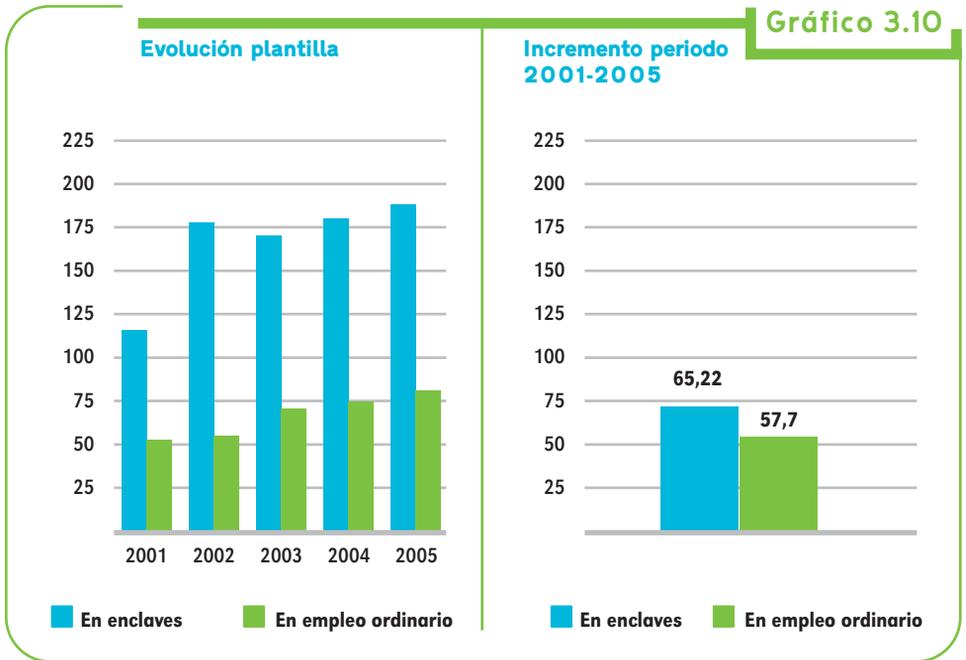
En 2005, el número de personas que participaban en este tipo de programas era de **190**, que sobre el total de la plantilla con discapacidad representaron el **10%**.

En los últimos cuatro años esa cifra ha oscilado entre un valor mínimo de 170 personas (2003) y un máximo de 190 (2005) aunque en términos de proporción se ha mantenido bastante estable los últimos cuatro años.

Por tipo de discapacidad, un 63% de las personas en enclaves tienen discapacidad física o sensorial frente a un 37% intelectual.

Plantilla en medios ordinarios. 2001-2005

Gráfico 3.10



Fuente: Fundación Lantegi Batuk. Memorias varios años y elaboración propia.

	2001	2002	2003	2004	2005	Δ % período
Total plantilla con discapacidad	1.519	1.602	1.679	1.779	1.900	
Plantilla en empleo ordinario	52	56	68	75	82	57,7
Índice de promoción (%)	3,42	3,50	4,05	4,22	4,32	
Enclaves:						
Total personas	115	179	170	182	190	65,22
Índice de crecimiento anual	43,75	55,65	-5,03	7,06	4,40	
% sobre plantilla anual	7,57	11,17	10,13	10,23	10,00	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

3.1.6

Evolución de las demandas de admisión de personas con discapacidad

La expansión de **Lantegi Batuak** como organización de empleo protegido no parece una cuestión que vaya cambiar en un futuro inmediato, al menos desde la perspectiva de la propia demanda, porque a la vista de las cifras de demandas de admisión que se reciben, sigue consolidando su condición de institución referente para las oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

Para **Lantegi Batuak** las entrevistas que responden a esas demandas de admisión se enmarcan dentro de los Servicios de Orientación y Apoyo a las personas usuarias y sus familias, que constituyen la puerta de entrada y paso previo a la admisión y/o contratación de una persona.

Este servicio de orientación incluye:

1 Recepción de solicitudes

- A**tención de solicitudes
- R**egistro
- E**laboración de listas de espera
- O**rientación
- P**osibilidad de acceso a los servicios de Lanbide
- F**ormación ocupacional o laboral

2 Selección y acogida de la persona con discapacidad intelectual

- H**istórico socio-familiar del usuari@

Diagnóstico del grado de habilidades y de los aspectos deficitarios, así como de las necesidades y apoyos necesarios

Situación de desventaja social, exclusión social o marginación

Expectativas y disponibilidad del usuari@-familia, respecto a **Lantegi Batuak**

Acogida: descripción de programas y servicios que presta **Lantegi Batuak**

3 Orientación y apoyo a usuari@s-familia

Comprensión de la propia persona-familia de su situación

Desarrollo de las necesidades deficitarias

Potenciación de la autovaloración

Información sobre ayudas económicas

Ayudas técnicas

Recursos comunitarios, institucionales y privados

Participación social.

Respecto a la recepción de solicitudes a comienzos de la década, en 2001 fueron 265; de éstas 109 (41%) correspondieron a personas **con discapacidad intelectual**, 86 (32,5%) a personas con **discapacidad física/sensorial** y 70 (26,5%) a personas con enfermedad mental.

A partir de ese año 2001 las solicitudes han ido evolucionando al alza de manera continua hasta 2005, año en que se recibieron 469 (+77% en el período).

Hay que señalar que en este tiempo la composición interna de las solicitudes de admisión según tipo de incapacidad ha ido variando a lo largo de los años, pudiéndose apreciar tres circunstancias claras.

En primer lugar, la admisión desde 2001 de demandas procedentes de **personas con enfermedad mental**. Si ese primer año fueron 70 las demandas procedentes de este colectivo (26%), en 2004 se alcanzaron las 140 sobre un total de 414 solicitudes recibidas (33,8%). Un año más tarde, en 2005, se llegó a las 159, un 33,9% de las 469 demandas habidas.

En segundo lugar, una evolución irregular de las **personas con discapacidad física/sensorial** durante el período. Si a comienzos del quinquenio, años 2001 y 2002, suponían el 32% y el 28% respectivamente, con 86 y 95 solicitudes recibidas, las 186 del año 2003 representaron el 46% del total. Durante los dos siguientes años, las demandas recibidas desde este colectivo de personas han supuesto aproximadamente el 41% del total.

Evolución de las demandas de admisión 2001-2005

Cuadro 3.7

	2001	2002	2003	2004	2005	Índice admisión 2005
Demandas de admisión	265	336	404	414	469	62,9%
Distribución según tipo de discapacidad (%)						
discapacidad intelectual	41,1	28,6	24,8	23,7	22,8	66,4%
discapacidad física o sensorial	32,5	28,3	46,0	40,8	41,8	82,1%
t. craneoencefálico			0,2	1,7	1,5	28,6%
enfermedad mental	26,4	43,1	29,0	33,8	33,9	38,4%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Finalmente, en cuanto al colectivo tradicionalmente mayoritario formado por las **personas con discapacidad intelectual**, si bien se ha ido manteniendo a lo largo del quinquenio un nivel anual de demandas de admisión en torno a las 100, su peso relativo con respecto al total de demandas recibidas se ha reducido de forma notable y continúa pasando del 41% en 2001 al 23% en 2005.

La información recabada en esta primera toma de contacto en forma de entrevista permite a **Lantegi Batuak** valorar las capacidades de la persona y hacer una orientación bien hacia el empleo, la ocupación u otros servicios.

En 2005, de las 469 demandas habidas, el **índice de selección/admisión fue del 63%**, es decir, **295 en números absolutos**, aunque este porcentaje varía según colectivos.

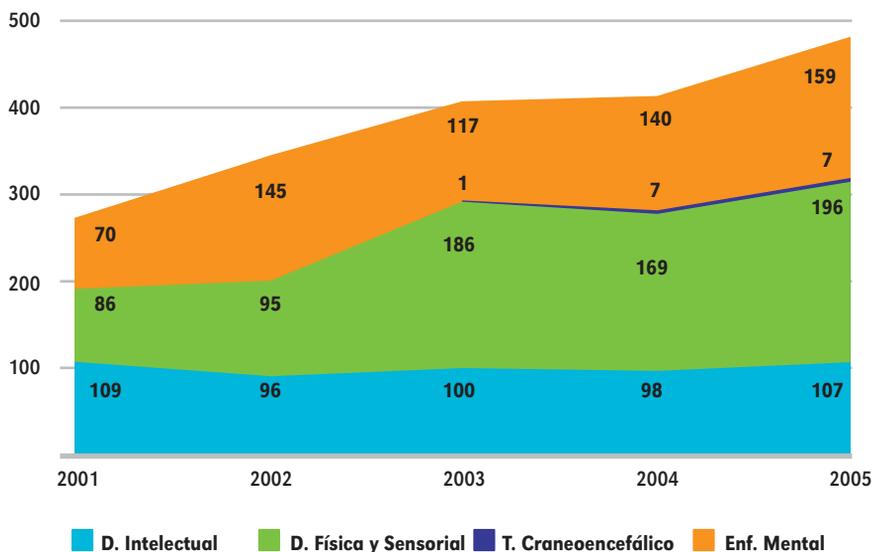
El más alto corresponde a las personas con **discapacidad física o sensorial** de las que se han seleccionado 161 personas de 196 (82%); a éstas les siguen las 71 personas con discapacidad intelectual de un total de 107, lo que supone un índice del 66%; y, finalmente, 61 de las 159 demandas recibidas de personas con enfermedad mental (38%).

Esta demanda (293 personas) sitúa anualmente a **Lantegi Batuak** ante el compromiso de seguir generando oportunidades de empleo acorde a estas necesidades, sabiendo que si no lo hace, constituirán una lista de espera cada vez mayor.

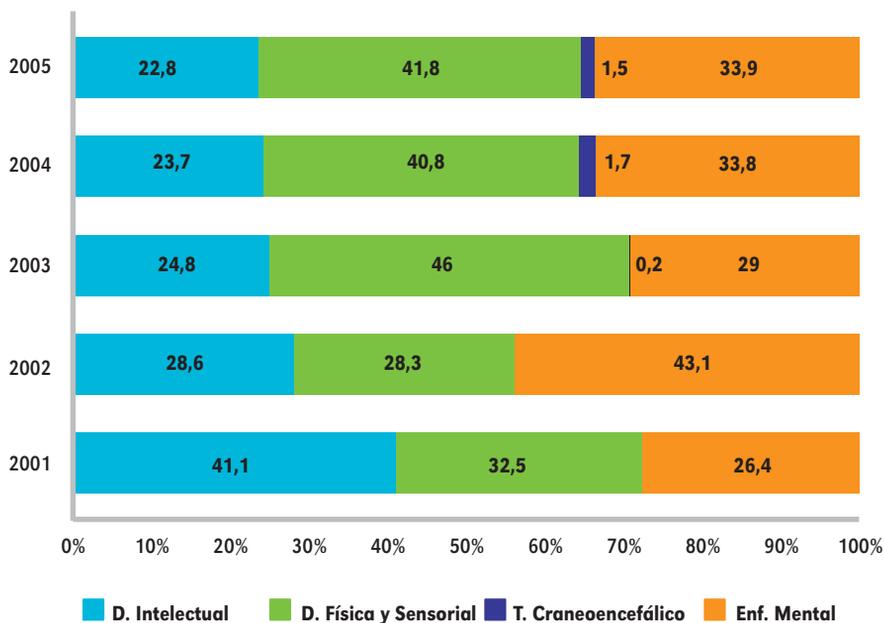
Evolución de las demandas de admisión 2001-2005

Gráfico 3.11

Evolución del número de demandas



Importancia anual de las demandas según tipo de discapacidad



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

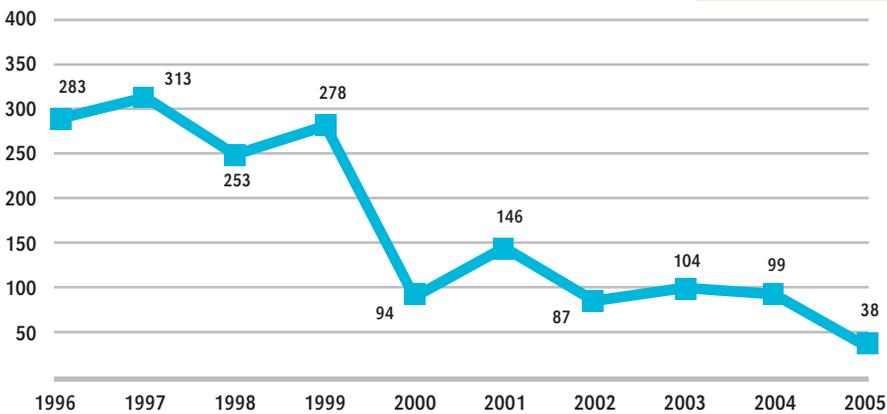
Suponiendo que no hubiese **lista de espera** de años anteriores, si se pone en relación la cifra de personas seleccionadas en 2005 (293) con el incremento experimentado ese año por la plantilla en Centro Ocupacional y en CEE, 121 en su conjunto, ya se aprecia un déficit de 172 personas que, en principio, se situarían en lista de espera hasta que **Lantegi Batuak** y su dinamismo como organización, haga posible su incorporación. Porque, de momento, al menos en el caso del Centro Especial de Empleo, la capacidad de intervenir ante esta demanda depende de **Lantegi Batuak**, de su capacidad comercial y de su cartera de pedidos.

En el caso del Centro Ocupacional, sin embargo, el incremento de las plazas depende de la iniciativa foral y aunque en algunos momentos se ha producido cierto estancamiento, en los últimos años, va contemplándose la creación de nuevas plazas y apenas hay lista de espera.

Basta comprobar a este respecto la evolución que ha experimentado la lista de espera en los últimos años. Si en 1996 las personas con discapacidad intelectual en situación de lista de espera ascendía a 283 (a 313 en 1997), el número ha descendido drásticamente y en 2005 son sólo 38.

Evolución de las personas con discapacidad intelectual en lista de espera. 1996-2005

Gráfico 3.12



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Los servicios de apoyo y seguimiento a las personas con discapacidad 3.2

3.2.1

Introducción

Desde el inicio de sus actividades **Lantegi Batuak** asumió que su intervención dirigida a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad requeriría un enfoque integral pero individualizado de la persona. Es cierto que en cualquier organización –y más en una de un tamaño como **Lantegi Batuak**, 2.165 personas- los recursos humanos constituyen hoy en día un área de gestión tan importante como la de producción o ventas. Temas como la formación, la mejora continua, la calidad, la prevención de riesgos laborales, incluso la toma de decisiones tienen a los recursos humanos como eje central de su actuación y han obtenido un peso y un protagonismo indiscutible.

Pero en el caso de **Lantegi Batuak**, esta orientación de la gestión hacia las personas es inseparable de su propia naturaleza como organización, de manera que su funcionamiento no puede concebirse de otra manera que no sea teniendo a las personas y su propio desarrollo como el primer objetivo.

Es un modelo que se centra en el desarrollo laboral para conseguir las mayores cotas de integración social. Y por eso no son sólo trabajadores o usuarios que realizan una actividad laboral, sino también clientes a los cuales **Lantegi Batuak** presta servicios personales orientados a su mejora y desarrollo como personas, a fin de conseguir su plena integración en la sociedad.

Esta es la gran diferencia respecto a otras empresas y la que otorga a **Lantegi Batuak** su condición de agente social destacado y comprometido con la discapacidad, y que, de no existir, obligaría al conjunto de la sociedad a plantearse otras soluciones acordes con las orientaciones actuales que abogan por la autonomía de estas personas y el ejercicio de sus derechos.

Dentro de los servicios de apoyo y seguimiento que pone **Lantegi Batuak** a disposición de sus usuari@s y sus familias cabe destacar, además del servicio de orientación y apoyo que se acaba de mencionar en el apartado anterior, los siguientes:

- Servicios de formación
- Servicios de desarrollo de personas
- Servicio de prevención y salud.

3.2.2

Servicios de ajuste personal y social

Los **programas de adecuación** son un **sistema de formación individualizado que se desarrolla en el puesto de trabajo** y que persiguen conseguir la correcta adecuación entre éste y la persona, y a través de la evolución de cada usuari@ determinar sus posibilidades de promoción.

Para el desarrollo de este programa, **Lantegi Batuak** ha creado la herramienta específica denominada **"Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona"** a través de la cual pone en práctica este sistema de formación individualizada. Fue creada en 1995 y tras nueve años de aplicación, en 2004 se comenzó una segunda revisión con el objetivo de incorporar mejoras que permitiesen superar las limitaciones que la práctica había puesto de manifiesto.

Como ya se ha mencionado anteriormente, a través de esta herramienta se evalúan un total de 29 variables relativas a la persona (apariciencia y autocuidado, aprendizaje de tareas, responsabilidad, coordinación manipulativa, ...) gracias a las cuales, y tras la ponderación correspondiente, se obtiene un perfil para cada persona. Desde le punto de vista de su implantación práctica, un año se evalúan las personas en CO y al siguiente las que están en CEE.

Así, en 2004, se evaluaron exclusivamente 522 personas de CEE y, en 2005, 851, de las cuales el 88% fueron del régimen ocupacional y un 12% del CEE.

Sobre la plantilla total del CO, las 749 personas evaluadas en 2005 son prácticamente todas mientras en 2004 fueron la mitad de las que estaban en CEE.

Evolución de los programas de adecuación. 2001-2005

Cuadro 3.8

	2001	2002	2003	2004	2005
Total personas evaluadas	680	598	305	522	851
Distribución según tipo de régimen (%)					
Centro Ocupacional	100,0	-	100,0	-	88,0
Centro Especial Empleo	-	100,0	-	100,0	12,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% sobre plantilla del régimen correspondiente	106%	63,2%	42,0%	49,9%	99,7% 8,9%

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Junto a estas acciones de adecuación, **Lantegi Batuak** realiza anualmente otras **acciones de ajuste personal y social** dentro de su estrategia de atención a l@s usuari@s de sus Centros, como son:

1 Programas de intervención cognitivo conductual:

Análisis conductual a partir de técnicas de observación sistemática y registros anecdóticos

Intervención a través de estrategias mediante técnicas derivadas de la psicología del aprendizaje y psicología cognitiva cuya puesta en práctica requiere coordinación entre monitores, jefes de taller y personal técnico.

2 Trabajo con familias para implicarles en la consecución de los objetivos que se trabajan con l@s usuari@s.

3 Coordinación con otros Servicios Sociales y de Salud.

4 Coordinación centro/usuari@s/familia. Participación y comunicación.

Entrevistas de seguimiento individualizadas y con familias

Reuniones de centro con usuari@s

Reuniones de centro con familias

Jornada de puertas abiertas

Distribución de revista interna "Lan Hotsa", tablones de anuncios, buzón de sugerencias, página web, intranet, intranet adaptada, ...

Evolución de las acciones de ajuste personal y social 2001-2005

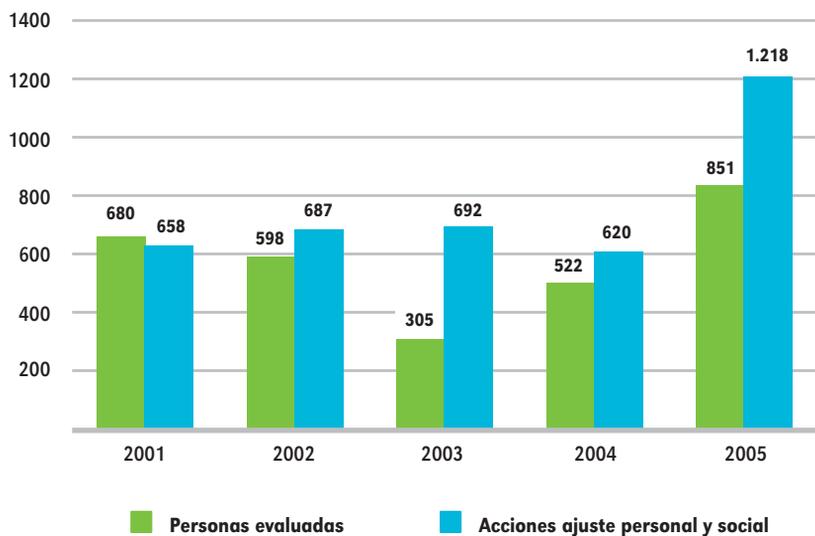
Cuadro 3.9

	2001	2002	2003	2004	2005	Δ % período
Acciones de ajuste personal y social	658	687	692	620	1.218	85,11
Distribución según tipo de acción(%)						
Intervenciones individuales	29,3	27,5	30,3	33,1	29,2	84,46
Intervenciones familiares	33,4	37,0	40,0	37,1	38,7	114,09
Intervenciones con profesionales de Taller o Servicio	18,2	17,9	13,4	19,8	15,2	54,17
Servicios de la Comunidad (Gorabide, C. Salud Mental, IFAS, etc.)	18,5	17,6	16,0	10,0	15,7	56,56
Otras intervenciones	0,5	0,0	0,1	0,0	1,2	400,00
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Evolución de las acciones de ajuste personal y social. 2001-2005

Gráfico 3.13



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

Respecto al número que se venía realizando en años anteriores, estas acciones han experimentado, en 2005, un fuerte crecimiento. Si entre 2001 y 2004 se hacían en torno a las 600-700 acciones de ajuste, en 2005 han sido 1.218.

En un 68% de los casos se trata de intervenciones directamente relacionadas con las propias personas o sus familias. Así, por ejemplo, se puede señalar que en CO se han realizado 286 entrevistas individuales con las familias y 201 con los propios operarios, mientras en CEE el número ha sido de 49 y 229 respectivamente. Otro 15% de estas actuaciones han sido intervenciones con profesionales de los Talleres o de otro tipo mientras que casi otro 16% (191 acciones) han sido con Servicios de la Comunidad como Gorabide, IFAS, Centro de Salud Mental, etc. lo que muestra la condición de **Lantegi Batuak** como agente e interlocutor destacado en el Territorio Histórico de Bizkaia para procurar una intervención integral de las personas con discapacidad.

3.2.3

La extensión de las actividades formativas

La formación en **Lantegi Batuak** es la **garantía del ajuste y adecuación entre habilidades y destrezas de las personas y tareas a realizar**.

Dentro de los servicios formativos coexisten:

1 Programas individualizados que se desarrollan tras la evaluación inicial para adecuar la tarea a la persona, establecer planes de promoción individualizados, realizar selección para puestos concretos, etc. En estos programas se contemplan cuestiones tales como:

Apariencia y cuidado: vestido, aseo, comida, ...

Autonomía y habilidades sociales: uso de servicios públicos, teléfono, manejo de dinero, manejo del reloj, previsión de gastos, etc.

Actitudes ante el trabajo: autonomía laboral, realización de la tarea, repetitividad, atención, organización, seguridad, interés, etc.

Movilidad en la Comunidad: uso de transporte público

Procesado de la Información: exigencias visuales, orientación espacial, conocimiento numérico, lenguaje expresivo y comprensivo, conocimiento de la escritura, lectura, etc.

Aptitudes físicas: coordinación dinámica, manipulativa, manejo de herramientas

Seguridad y salud: prevención de riesgos laborales, promoción de la salud, educación vial, etc.

2 Acceso a nuevas tecnologías de la información: programa Gradior, clic, intranet adaptada.

3 Seminarios y cursos grupales donde se trabajan habilidades interpersonales y sociales.

Se trata de una práctica constante y en la que anualmente participan un número muy amplio de personas.

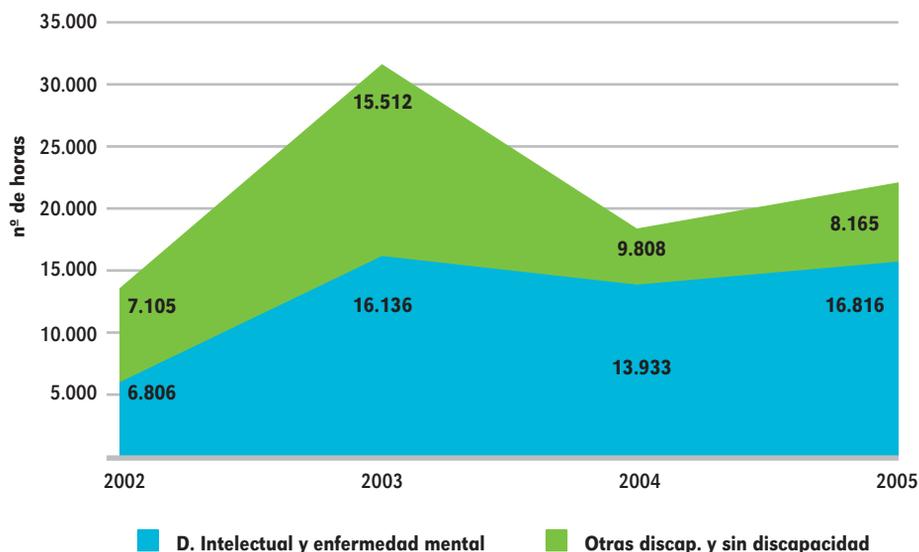
En 2005, y referido a las **actividades de formación grupal**, se ha beneficiado un total de 1.834 personas lo que representa el 85% de la plantilla total.

Referido sólo a las personas con discapacidad intelectual y enfermos mentales, la participación ha sido de 1.061 personas de una cifra total de 1.430, lo que supone un índice del 74%.

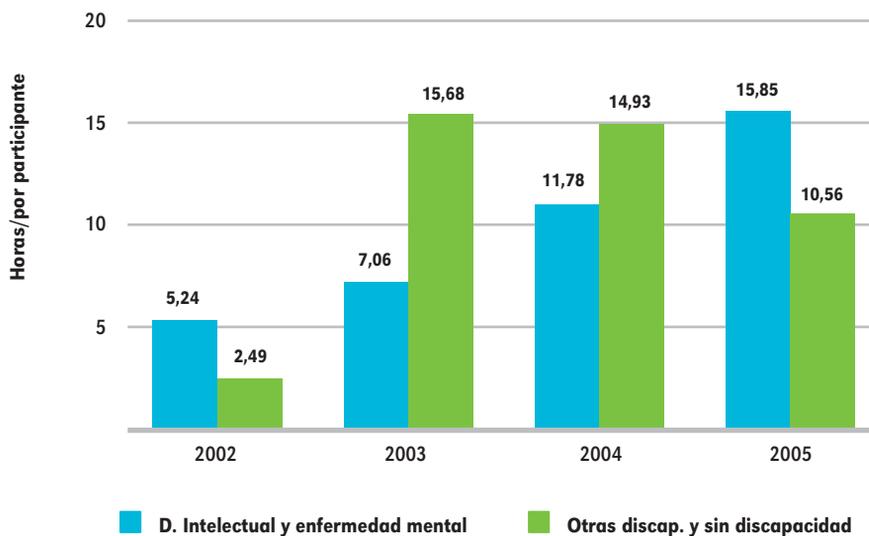
Evolución de la dedicación a la formación grupal. 2002-2005

Gráfico 3.14

Evolución horas de formación según discapacidad



Evolución ratio horas formación/persona



Fuente: Fundación Lantegi Batuk. Memorias varios años y elaboración propia.

	2002		2003		2004		2005	
	Participantes	Horas	Participantes	Horas	Participantes	Horas	Participantes	Horas
Disc. intelectual y enfermedad mental	1.299	6.806	2.287	16.136	1.183	13.933	1.061	16.816
Otras discapacidades y sin discapacidad	2.851	7.015	989	15.512	657	9.808	773	8.165
Ratio de horas/participantes en formación grupal								
Disc. intelectual y enfermedad mental	5,24		7,06		11,78		15,85	
Otras discapacidades y sin discapacidad	2,49		15,68		14,93		10,56	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

En términos de ratio de horas por participante y en el caso de las **personas con discapacidad intelectual y/o mental**, supone un total de **15,85 horas de formación grupal por término medio**. Para las que no tienen discapacidad o es de tipo físico, el promedio fue de 10,56 horas por participante.

3.2.4

Servicio de prevención y salud

En una organización como **Lantegi Batuak** en la que la gestión social de las personas es un objetivo ineludible, la preocupación por la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupa un lugar destacado.

En la práctica esta área se desarrolla a través de los siguientes cinco programas diferentes:

1 Programa de vigilancia de salud, donde se incluyen actuaciones concretas tales como: vigilancia periódica del estado de salud, vacunación anual de la gripe, otras vacunaciones y actuaciones puntuales.

2 Programa de evaluación de riesgos para la prevención de riesgos y para preservar la seguridad y salud de los usuario@s de acuerdo a las características personales y capacidades psicofísicas de l@s usuari@s.

3 Programa de medidas de emergencia con desarrollo de medidas en materia de lucha contra incendios, realización anual de simulacros de evacuación.

4 Programa de asistencia en accidentes que incluye prestación de primeros auxilios y asistencia en lesiones, análisis de accidentes e incidentes, determinación de medidas preventivas.

5 Programa de mejora ergonómica de los Centros, ERGOHOBE, que lleva ya seis años consecutivos de puesta en marcha. Incluye tanto la adecuación ergonómica de los puestos de trabajo como la eliminación de barreras arquitectónicas.

6 Coordinación con el área asistencial en la intervención y seguimiento de casos que precisan actuaciones de salud o adecuaciones al puesto.

Entre las diversas actuaciones de prevención destacan los **reconocimientos médicos**. En 2005, se han realizado 1.804 reconocimientos, que sobre la plantilla total supone **una cobertura del 83% de la plantilla**. Sin embargo, hay que matizar este porcentaje.

Por un lado, se han realizado 1.160 reconocimientos médicos a las personas que son trabajadores estrictos, es decir, personas en CEE y sin discapacidad. Teniendo en cuenta que ambos colectivos suman en 2005 1.414 personas, el índice de realización de reconocimientos médicos queda establecido en un 82%. Se trata de una proporción muy similar a la que se venía observando en los años anteriores y, además, bastante superior a la que da la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2004 del Gobierno Vasco para el conjunto de los trabajadores vascos (70%).

Pero también hay que destacar que, desde 2001, las personas en Centro Ocupacional participan igualmente de esta práctica, aunque al no tener condición de trabajadores, no es de carácter obligatorio. Concretamente, en 2005 de los 1.804 reconocimientos realizados, 644 corresponden a personas en CO, lo que supone una cobertura del 86% de l@s usuari@s en esta modalidad.

Finalmente, hay que señalar que tras un ligero descenso del **índice de accidentabilidad** en 2004 respecto al obtenido en 2003, de nuevo en 2005 experimenta un repunte y se sitúa en un 78, magnitud inferior a la que ofrece para el año 2003 el Informe de Osalan en referencia al sector industrial (101,17).

Evolución de los reconocimientos médicos. 2001-2005

Cuadro 3.10

	2001	2002	2003	2004	2005	Δ % período
Reconocimientos médicos	1.023	1.062	1.591	1.080	1.804	76,3%
- CEE	897	980	972	1.080	1.160	
% sobre plantilla (CEE y sin discapacidad)	83,8%	88,4%	82,7%	82,1%	82,0%	
% Total asalariados vascos	71,3%*			70,0%		

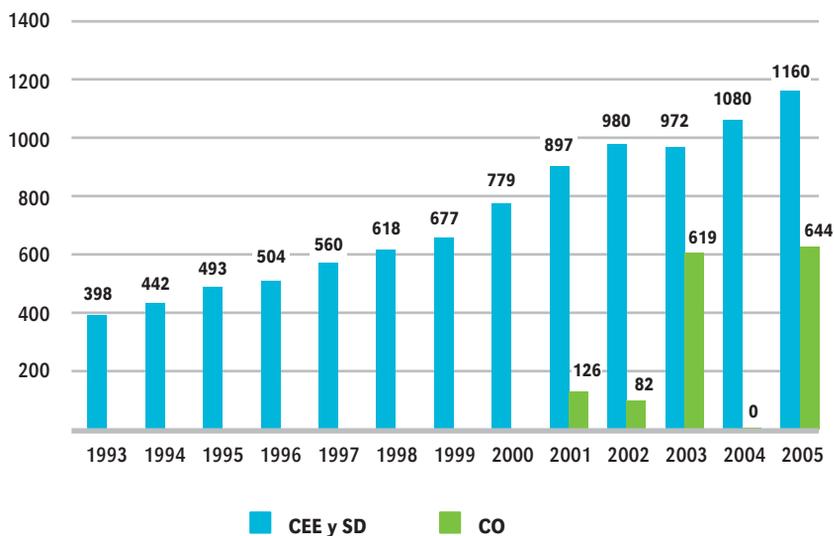
* Año 2000

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años. Gobierno Vasco, Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Condiciones de Trabajo. 2000 y 2004 y elaboración propia.

Evolución de los reconocimientos médicos. 2001-2005

Gráfico 3.16

Nº personas



Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Memorias varios años y elaboración propia.

3.2.5

La valoración de la satisfacción de las personas

Finalmente, en este apartado dedicado a los Servicios de Apoyo y Seguimiento que **Lantegi Batuak** ha desarrollado para garantizar una intervención integral y orientada a la mejora continua de las personas con discapacidad, hay que dedicar un espacio a los resultados de un estudio, realizado en 2004, sobre la satisfacción con la Organización por parte de las personas que la conforman a iniciativa de la propia **Lantegi Batuak**. Supone además una actualización de otro anterior realizado en 2000.

El análisis de la satisfacción se realiza desde **siete dimensiones diferentes**, cada una de ellas desarrollada a través de un número variable de cuestiones sobre las que se solicitaba una valoración en términos de importancia (de nada a mucha) y de satisfacción (de nada a mucho).

Estas siete dimensiones, vinculadas con la satisfacción, son las siguientes:

1 Dimensión emocional-relacional:

Se centra principalmente en cuestiones relacionadas con la relación que se establece entre la persona y su jefe (información, valoración de la opinión, apoyo a los problemas, como se siente en el trabajo, etc...) y el clima que preside esa relación (confianza, acogida, ...).

2 Dimensión del desarrollo:

En esta dimensión las cuestiones que preocupan aluden más a los objetivos del propio trabajo, la relación con los monitores, las dudas, la posibilidad de mejorar, de progresar, de inserción en una empresa normal, etc.

3 Dimensión de relaciones sociales:

Se centra en conocer la repercusión que tiene trabajar en **Lantegi Batuak** para participar en otras actividades del barrio o del pueblo, para establecer otras relaciones, para estar a gusto con los compañeros.

4 Dimensión de condiciones económicas:

Valoración de la remuneración: clasificación profesional, adecuación con la tarea realizada, etc. todo desde una perspectiva cualitativa.



5 Dimensión de condiciones no económicas:

La valoración/satisfacción con cuestiones tales como la ropa y la comida, el esfuerzo y la ergonomía (horario, descansos, ambiente, herramientas o máquinas que se utilizan) sirven para desarrollar esta dimensión.

6 Dimensión de política y estrategia:

Esta dimensión está relacionada con la conciencia de pertenencia, con cómo se viven las exigencias de productividad y los intereses de las personas, etc. donde se incluyen cuestiones tales como si se sabe cuáles son los objetivos de **Lantegi Batuak**, si se cree que interesan mejorar las cosas día a día, etc.

7 Dimensión de liderazgo:

Esta dimensión trata de determinar si las acciones, los comportamientos de los líderes y su implicación personal son los adecuados solicitando a l@s usuari@s que expresen su grado de satisfacción con las cuestiones que implican a los responsables de la organización.

No es cuestión de reproducir aquí el extenso análisis realizado a partir de las encuestas pero sí tratar de destacar los resultados más importantes obtenidos y que ilustran el estado de la cuestión respecto a la satisfacción de las personas en **Lantegi Batuak**.

En primer lugar, el informe destaca como primer hecho positivo, **el elevado índice de participación**, con una cifra inicial de 700 personas que respondieron de motu propio, y que se elevó hasta las 900, tras llamadas telefónicas recordatorio, lo que otorga a los datos un escaso error muestral. En segundo lugar, se destaca igualmente como hecho altamente positivo la implicación de la propia Dirección y Comité de Empresa que han participado de modo activo en todo el proceso, otorgándole así mayor validez y legitimidad.

Satisfacción de las personas en Lantegi Batuak. Media. 2004

Cuadro 3.11

	Discapacidad intelectual	Sin discapacidad intelectual
Dimensión emocional	2,90	2,85
Dimensión de desarrollo	2,99	2,70
Dimensión relaciones sociales	3,15	2,70
Condiciones económicas	cuantitativo	2,58
Condiciones no económicas		
Ropa y comida	2,97	
Esfuerzo-ergonomía	3,08	
Instalaciones		2,68
Vida familiar y social		2,81
Seguridad		2,97
Adecuación puesto de trabajo		2,84
Política y estrategia	3,1	2,93
Liderazgo	3,2	3,15
Valoración de las familias	3,0	

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Encuesta de Satisfacción de las personas en Lantegi Batuak 2004 y elaboración propia.

En relación a los datos propiamente dichos y para cada una de las dimensiones anteriormente mencionadas, se ofrecen a continuación en forma de puntuación media, el índice de satisfacción obtenido por cada dimensión en una escala de variabilidad entre 1 y 4 (de nada a muy satisfecho).

Referido a las **personas con discapacidad intelectual**, hay que señalar en primer lugar que **la mayoría de las puntuaciones** obtenidas se concentran en torno al **valor 3** de la escala, equivalente a una valoración generalizada de estar “bastante satisfechos” con todos los aspectos incluidos en cada dimensión (emocional, de desarrollo, relaciones sociales, condiciones no económicas, liderazgo, etc.).

Se trata de una apreciación compartida tanto por las personas con discapacidad como también por sus familias.

En segundo lugar, se aprecia que el colectivo de **personas sin discapacidad intelectual o sin ninguna discapacidad** obtienen en todas las dimensiones unas **puntuaciones ligeramente más bajas** aunque se siguen manteniendo en un orden de magnitud más próximo al valor 3 (bastante satisfecho) que al 2 (poco satisfecho).

La dimensión que obtiene la **puntuación media más baja** es la relativa a las **condiciones económicas** (2,58), que se sitúa en un punto imaginario de la escala entre el valor 2 (poco satisfecho) y el 3 (bastante satisfecho). Por encima se sitúa la **valoración de las instalaciones** (2,68) y las **dimensiones de desarrollo** (2,70) y las **relaciones sociales** (2,70).

Estas apreciaciones positivas son también recogidas en el informe general del estudio que destaca como conclusión general el **elevado índice de satisfacción** que resulta de la encuesta cuantitativa realizada y que permite confirmar a **Lantegi Batuak** como organización comprometida y referente en la intervención a favor de la discapacidad.

A modo de conclusión el informe determina que:

La dimensión emocional-relacional es el aspecto en el que las personas de **Lantegi Batuak** se muestran más satisfechas

Ha mejorado respecto al estudio anterior, la satisfacción en cuanto al reconocimiento del trabajo bien hecho y la comunicación con los jefes

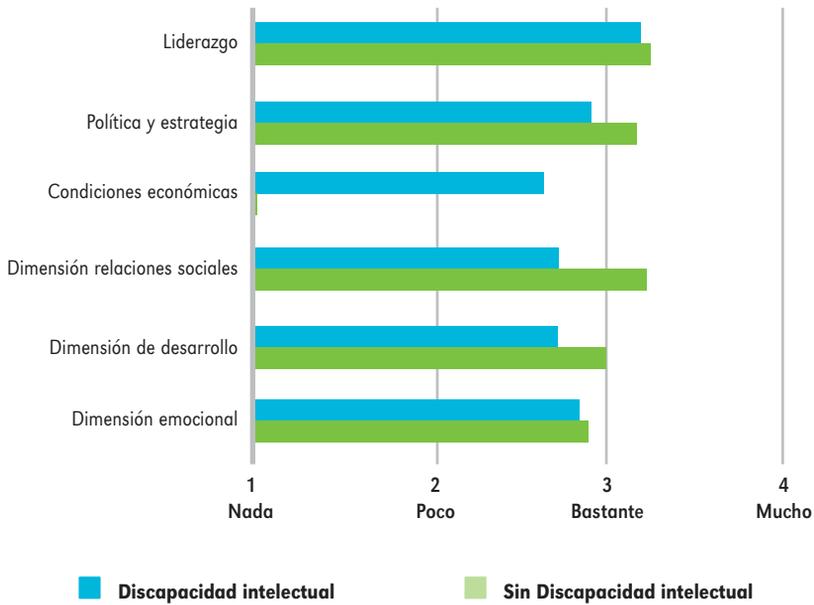
La formación aparece como un aspecto satisfactoriamente valorado

Se destaca como aspecto positivo la estabilidad del empleo y la adecuación de la persona con el puesto de trabajo.

Para las familias resulta muy importante mantener las expectativas sobre las posibilidades de desarrollo personal y profesional (promoción), aspecto éste que le confiere a **Lantegi Batuak** una responsabilidad a futuro en términos de oportunidades laborales en cuya consecución están llamados a participar otros agentes sociales y económicos especialmente de Bizkaia.

Indicadores de satisfacción de las personas en Lantegi Batuk. Puntuación media

Gráfico 3.17



Fuente: Fundación Lantegi Batuk. Memorias varios años y elaboración propia.







Análisis de la
actividad
e impacto
económico

4 Análisis de la actividad e impacto económico

Lantegi Batuak es una entidad que contribuye en manera importante a la economía de Bizkaia.

Algunos aspectos directos de esta contribución son el empleo que ofrece a más de 1.500 personas y la producción y servicios que, a través de dicho empleo, son ofrecidos a un importante número de empresas y organismos públicos.

Como consecuencia del constante crecimiento de **Lantegi Batuak**, la organización sigue con una política activa de inversión en sus instalaciones y procesos productivos.

Asimismo, es de destacar el hecho de que **Lantegi Batuak** aporta una serie de contribuciones hasta hoy no incluidas en la Cuenta de Reversión oficial de la Organización. Estas contribuciones abarcan a cuatro diferentes ámbitos:

En términos de empleo

Ahorros en el sistema sanitario

Ahorros en políticas pasivas (pensiones)

Las propias familias de las personas con discapacidad de **Lantegi Batuak**.



Introducción

Como ya se ha puesto de manifiesto, **Lantegi Batuak** es la **iniciativa de mayor dimensión** en Bizkaia en el ámbito de las oportunidades laborales para personas con discapacidad. En este sentido, el empleo constituye para **Lantegi Batuak** el instrumento de integración sociolaboral por excelencia que se concreta en la generación de oportunidades laborales lo más normalizadas posibles.

Esto ha llevado a que, a lo largo de los años de actividad de la Fundación, se hayan constituido 6 unidades de negocio, 17 talleres y 9 servicios que, como toda estructura empresarial, tienen vocación de permanencia y de ajuste a la demanda del mercado.

Por ello, - y sin perder de vista el desarrollo personal de las personas con discapacidad - la prestación de los servicios se debe regir por **criterios empresariales** con objetivos, por tanto, de venta y facturación, de empleo, de calidad, de eficacia y eficiencia, de competitividad del servicio, ...

En efecto, ahí están las cifras que obligan a esa gestión empresarial: además de los talleres y unidades de negocio mencionados, ya son más de 2.000 las personas que configuran la plantilla de **Lantegi Batuak**, casi 1.900 las personas con discapacidad, más de 38 millones de euros la facturación en el último año, en torno a 1,5 millones de euros las inversiones anuales acometidas, ...

En definitiva, magnitudes que dejan clara la dimensión del proyecto actual de **Lantegi Batuak** y que evidencian el notable papel que esta Organización juega en la economía de Bizkaia.

Es este capítulo se pretende, por tanto, presentar y medir a **Lantegi Batuak** como entidad económica que contribuye de manera importante a la economía global de Bizkaia.



Contribución a la actividad económica de Bizkaia

4.2

La actividad económica de **Lantegi Batuak** está centrada en actividades de carácter **industrial**: En 2004, el **Área Industrial** representó el **79% del total de valor añadido** y el **Área de Servicios** el restante **21%**.

En relación con este aspecto, en comparación con la distribución del valor añadido de la economía global de Bizkaia y la CAPV, **Lantegi Batuak** tiene un mayor grado de dependencia de la actividad industrial.

Como componente de la economía global de Bizkaia, el valor añadido bruto de **Lantegi Batuak** no alcanza a representar el 0,15% del total, aunque el peso de **Lantegi Batuak** en la globalidad de la economía vizcaína ha subido durante el periodo.

En esta misma línea, se ve que el incremento anual de valor añadido en **Lantegi Batuak** ha sido sustancialmente superior a lo de todo Bizkaia durante todo el periodo considerado.

Distribución de Valor Añadido Bruto: Lantegi Batuak vs. CAPV

Cuadro 4.1

	CAPV 2004	Bizkaia 2004	Lantegi Batuak Valor añadido 2004
Agropesquero	1%	1%	-
Industria	29%	25%	79%
Construcción	9%	9%	-
Servicios	61%	65%	21%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Cuentas anuales 2004 Eustat, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

Evolución de Valor Añadido Bruto: Lantegi Batuak vs. Bizkaia

Cuadro 4.2

En miles de euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VAB Bizkaia	17.574.361	18.927.244	20.084.755	21.241.949	22.649.942	24.327.998
VAB Lantegi Batuak	17.883	22.316	27.102	27.189	29.473	33.130
Incremento anual VAB Bizkaia	8,1%	7,7%	6,1%	5,8%	6,6%	7,4%
Incremento anual VAB Lantegi Batuak	37,4%	24,8%	21,4%	0,3%	8,4%	12,4%
LB / Bizkaia (%)	0,10%	0,12%	0,13%	0,13%	0,13%	0,14%

Entrando a mayor detalle, como parte de la actividad industrial global de Bizkaia, **Lantegi Batuak** tiene un peso relativamente bajo en términos, por ejemplo, de Valor Añadido Bruto (0,3%), Costes de Personal (0,4%), Excedente Neto de Explotación (0,1%) e Inversión Realizada (0,2%), todo ello en el periodo 1998-2003.

Sin embargo, teniendo en cuenta la evolución de estos indicadores para el periodo 1998-2003, podemos ver que **Lantegi Batuak** ha superado con creces los crecimientos experimentados por el conjunto de la actividad industrial de Bizkaia.

Esta diferencia es más destacada en los casos del Excedente Neto de Explotación (16% para el sector vs. 146% para **Lantegi Batuak**) y de la Inversión Realizada (71% para el sector vs. 449% para **Lantegi Batuak**).

Asimismo, la evolución en el número de puestos de trabajo también ha sido superior en el caso de **Lantegi Batuak** (23% frente al 16% de la industria vizcaína). Algo similar se puede decir de los costes de personal (89% en el caso de **Lantegi Batuak** vs. 25% para el colectivo de la industria de Bizkaia).

Lantegi Batuak como parte de la actividad Industrial de Bizkaia

Cuadro 4.2 bis

En miles de euros

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Evolución
Total Industria Bizkaia							
• Personal ocupado (número)	90.492	94.888	98.969	102.201	103.749	104.619	15,6%
• Horas trabajadas (miles)	155.307	162.214	167.578	173.987	174.749	175.852	13,2%
• Valor Añadido Bruto a coste de factores	4.459.474	4.761.645	5.204.674	5.316.234	5.371.448	5.561.854	24,7%
• Costes de personal	2.563.539	2.645.691	2.745.932	2.945.430	3.108.386	3.273.633	27,7%
- Sueldos y salarios brutos	1.932.320	2.058.406	2.120.320	2.284.094	2.412.264	2.541.138	31,5%
- Cotizaciones sociales	631.219	587.285	625.612	661.336	696.122	732.495	16,0%
• Excedente Bruto de Explotación	1.895.935	2.115.953	2.458.742	2.370.804	2.263.062	2.288.221	20,7%
• Dotaciones para amortizaciones	656.474	723.979	814.185	788.434	833.986	853.360	30,0%
• Excedente Neto de Explotación	1.239.461	1.391.974	1.644.557	1.582.370	1.429.076	1.434.861	15,8%
• Inversión realizada	797.958	1.034.877	1.179.007	1.319.163	1.459.249	1.364.705	71,0%
Lantegi Batuak							
• Personal ocupado (número)	1.265	1.381	1.551	1.698	1.834	1.904	23%
• Valor Añadido Bruto a coste de factores	11.236	12.964	15.215	18.608	20.236	22.030	96%
• Costes de personal	7.958	9.047	10.269	12.157	13.718	15.074	89%
• Excedente Neto de Explotación	934	1.132	1.571	2.369	2.268	2.295	146%
• Inversión realizada	889	2.122	2.586	1.965	2.325	4.880	449%
Lantegi Batuak / Total Bizkaia							
• Personal ocupado (número)	1,4%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,2%
• Valor Añadido Bruto a coste de factores	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%
• Costes de personal	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%
• Excedente Neto de Explotación	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
• Inversión realizada	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,4%	0,2%

Fuente: Cuentas Industriales, Eustat, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

“Valor Añadido Bruto” corresponde a Margen Bruto en la Cuenta de Resultados de Lantegi Batuak. “Excedente Neto de Explotación” corresponde a Resultado de Explotación.

Cifras de Lantegi Batuak corresponde a la Fundación total, e incluyen el área de servicios.

Cada vez más, en la actividad económica, tanto del ámbito industrial como del de servicios, la subcontratación juega un papel muy destacado.

En términos generales, la actividad subcontratista está muy presente en nuestro entorno más cercano. En este sentido, las cifras de la CAPV indican que más del 30% del empleo y el 23% de la facturación de toda la actividad industrial procede de empresas subcontratistas.

Presencia de la subcontratación en la economía de la CAPV, 2001

Cuadro 4.3

Concepto	CAPV	
	Subcontratación	%/Industrial
Nº de empresas	4.173	27,6%
Empleo	67.612	31,1%
Facturación (millones de €)	7.689	23,4%

Fuente: La Subcontratación Industrial en la CAPV, Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarra, Cámaras de Comercio Vascas.

La subcontratación se puede definir como el traspaso de una parte de la producción a un tercero, en una dinámica donde la empresa que factura al cliente final no es la empresa subcontratista sino la empresa que contrató a ésta. Esto es así en casos de producción industrial o de productos tangibles. En el caso de servicios, subcontratación generalmente es utilizar los servicios de una empresa externa para realizar tareas dentro de la empresa. Algunos ejemplos frecuentes en este tipo de funcionamiento son limpieza, jardinería, telemarketing, etc.

Una de las ventajas que proporciona la subcontratación es la capacidad para conseguir objetivos de producción sin cargar los costes de la empresa con los costes fijos de mano de obra. Esta flexibilidad en la estructura económica de la empresa le ayuda a ser rentable y exitosa, objetivos cada vez más difíciles de conseguir en la actual economía cambiante y altamente competitiva.

Pensando en el ámbito de Bizkaia, la flexibilidad conseguida a través de la subcontratación también permite que las empresas mantengan sus operaciones en el entorno local de Bizkaia en vez de llevarlas a terceros países con costes de mano de obra más reducidos. Por supuesto, los servicios prestados por **Lantegi Batuak** no pueden frenar la realidad de deslocalización empresarial pero sí ayudan de manera importante a mantener el tejido empresarial de Bizkaia, contribuyendo así de manera directa a la competitividad de las empresas vizcaínas.

Lantegi Batuak es una entidad especial por muchas razones. Entre otras, el hecho de que esencialmente el 100% de sus actividades son actividades subcontratadas, tanto en el ámbito de servicios como en el industrial.

En un ejercicio para medir el papel de **Lantegi Batuak** en el conjunto de las actividades de subcontratación en Bizkaia, consideramos sus actividades en dos grupos: Actividades Industriales y Actividades de Servicios. Como se presenta en las siguientes tablas, la aportación de **Lantegi Batuak** en el conjunto de la subcontratación de Bizkaia es mayor en términos de empleo que en facturación. Esta conclusión es válida para ambos tipos de actividad.

Lantegi Batuak como parte de la totalidad de subcontratación industrial en Bizkaia: Facturación y puestos de empleo

Cuadro 4.4

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evol 2000 - 2005
Facturación subcontratación Bizkaia (miles €)	4.371.461	3.498.347	3.585.103	3.721.739	3.987.442	4.162.890	+19%
Facturación actividad industrial LB (miles €)	18.147	22.114	20.283	22.876	26.040	29.899	+35%
LB/Total Subcontratación Bizkaia Facturación (%)	0,42%	0,63%	0,57%	0,61%	0,65%	0,72%	—
Empleo subcontratación Bizkaia (miles €)	30.779	28.413	28.843	29.085	29.029	29.258	+3%
Empleo actividad industrial LB (miles €) (CEE sólo)	428	475	476	505	556	618	+30%
LB/Total Subcontratación Bizkaia Empleo (%)	1,4%	1,7%	1,7%	1,7%	1,9%	2,1%	—

Fuente: EUSTAT, Cuentas Industriales, Índice Producción Industrial; Lantegi Batuak, Elaboración propia.

Lantegi Batuak como parte de la totalidad de subcontratación en actividades de servicios* en Bizkaia: Facturación y puestos de empleo

Cuadro 4.5

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evol 2000 - 2005
Facturación subcontratación Bizkaia (miles €)	387.441	480.421	600.876	757.679	962.664	1.013.666	+162%
Facturación actividad industrial LB (miles €)	4.169	4.988	5.831	6.597	7.090	8.053	+61%
LB/Total Subcontratación Bizkaia Facturación (%)	1,08%	1,04%	0,97%	0,87%	0,74%	0,79%	—
Empleo subcontratación Bizkaia (miles €)	11.352	12.052	12.797	13.588	14.429	14.543	+28%
Empleo actividad industrial LB (miles €) (CEE sólo)	311	373	456	438	474	511	+64%
LB/Total Subcontratación Bizkaia Empleo (%)	2,74%	3,09%	3,56%	3,22%	3,29%	3,51%	—

*Servicios considerados son CNAE 747 Limpieza Industrial y CNAE 7484 Otras actividades empresariales

Fuente: EUSTAT, Cuentas Industriales, Índice Producción Industrial; Lantegi Batuak, Elaboración propia.

Una explicación para esta situación es que la realidad de **Lantegi Batuak** implica que para algunas actividades emplea más personas que las que necesita emplear, para hacer el mismo trabajo, una empresa con empleados sin discapacidad (mayor número de personal de supervisión y mayor número de personas con menores capacidades, por ejemplo).

En actividades de servicios, se observa que la diferencia entre el porcentaje que representa **Lantegi Batuak** en términos de empleo y de facturación como parte de toda la actividad de Bizkaia es especialmente notable. Esta realidad es coherente con el hecho de que el ratio de profesionales de apoyo empleados por **Lantegi Batuak** es mayor en las actividades de servicios que en las actividades industriales y el número de personas con discapacidad necesario para realizar el mismo trabajo que otra empresa "convencional" también es mayor. Asimismo, en general, las actividades de servicios en **Lantegi Batuak** todavía no están tan consolidadas como las del área industrial por lo que reflejan niveles de facturación en crecimiento.

Gestión interna de Lantegi Batuak

4.3

4.3.1

Comportamiento Económico-Financiero

Si desde el punto de vista de generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad con el fin último de conseguir su plena integración en la sociedad, la evolución de **Lantegi Batuak** a lo largo de estos últimos años ha sido espectacular, en términos económicos la realidad no ha sido muy diferente.

En efecto, así lo refleja el comportamiento de algunas de las principales magnitudes durante el período transcurrido entre **1998 y 2004**:

El importe neto de la cifra de negocios aumentó un 154%

Los resultados de explotación crecieron un 140%, manteniéndose siempre entre un 5% y un 7% de los ingresos

El resultado neto del ejercicio se incrementó un 72%, entre el 6% y el 9% de los ingresos todos los años

El Fondo de Maniobra ha crecido un 200%

El ratio de Solvencia es muy alto (3,2)

El nivel de **Endeudamiento**, ya bajo en 1998 (42%), se ha ido reduciendo hasta el 25% en 2004

El valor de las **Inversiones** ha crecido más del 360% en el período 1998-2005 pasando de 0,9 a 4,1 millones de € y superando, de forma acumulada, la cifra de los 22 millones

La evolución de la **Inversión** por parte de **Lantegi Batuak** durante el periodo 1998-2003 fue altamente superior (450% vs. 71%) a la evolución de la industria de Bizkaia

El peso de las Subvenciones de Explotación como parte de los Ingresos totales de Explotación, se ha reducido, pasando del 25% en 1998 al 19% en 2004.

Evolución de la Inversión de Lantegi Batuak vs. Total Industria Bizkaia: 1998-2003

Cuadro 4.6

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Inversión bruta anual (Euros)	889	2.122	2.586	1.965	2.325	4.880	3.134	4.102
TOTAL Inversión industrial realizada en Bizkaia (miles euros)	797.958	1.034.877	1.179.007	1.319.163	1.459.249	1.364.705	N/D	N/D
Lantegi Batuak como % de todo Bizkaia	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,4%	N/D	N/D

Fuente: Cuentas anuales 2004 Eustat, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

En relación con las Inversiones, merece la pena destacar que para promocionar la inversión en inmovilizado (p.e., instalaciones y maquinaria) la subvención del INEM por creación de empleo está condicionada al uso de los fondos para adquirir nuevo inmovilizado productivo.

Como conclusión, se puede afirmar que la **Fundación Lantegi Batuak** presenta un **Balance muy saneado** que le permite seguir actuando como elemento tractor en el ámbito de la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad disponiendo de los recursos necesarios para ello.

4.3.2

Subvenciones

Por su especial significación en el negocio de **Lantegi Batuak**, el comportamiento de las Subvenciones merece un espacio aparte.

En efecto, dada la naturaleza de las actividades de **Lantegi Batuak** y las características del personal con el que trabaja, es lógico que la organización reciba una aportación importante desde las Administraciones Públicas. Incluso, tal y como se recoge en los Informes de Auditoría elaborados por la Firma Ernst & Young, *“Su continuidad en el futuro dependerá de la obtención continuada de las subvenciones necesarias o, en su caso, de la obtención de nuevos apoyos Institucionales.”*

Sin embargo, como se acaba de indicar en el apartado anterior, es importante destacar que durante el periodo 1998-2004, **Lantegi Batuak** ha mostrado un **incremento notable en su grado de autonomía**, lo que se ha traducido en una significativa disminución en el peso de las Subvenciones de Explotación como parte de los Ingresos totales de Explotación, que han pasado del 25% en 1998 al 19% en 2004.

Hay que destacar también que **la mayoría de las Subvenciones son operativas o Subvenciones a la Explotación**. En concreto, durante el periodo 2001-2005 éstas han representado, como promedio, el 91% del total de subvenciones recibidas. Las Subvenciones de Capital han supuesto el restante 9%.

Una de las Subvenciones de Explotación más importantes es **la Subvención del INEM** que paga el 50% del SMI de los empleados discapacitados en nómina. Durante el periodo 2001-2005, esta subvención representó un total del 7% de los Ingresos totales de Explotación.

Otra Subvención de Explotación es la otorgada por la **Diputación Foral de Bizkaia** para el mantenimiento de las plazas en el Centro Ocupacional (CO). **Lantegi Batuak** siempre ha contado con este capítulo de apoyo foral, siendo ya una parte importante de los Ingresos de Explotación (**9%** en 2002-2005).

Como consecuencia de la *Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones*, la subvención del INEM para la creación de puestos de trabajo, ha cambiado de ser una subvención anual a un procedimiento más transparente.

Nombre o Tipo de subvención	Patrocinador	Condiciones	Periodicidad
Subvención de capital a la inversión	INEM	Ligado a la creación de empleo y destinado a inversión en inmovilizado	Por convocatoria
50% Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	INEM	50% del SMI por trabajador discapacitado en nomina	Liquidación mensual
Mantenimiento puestos CO	Diputación Foral Bizkaia	Atención a los puestos recogidos en convenio	Anual
Mantenimiento puestos CEE bajo rendimiento	Diputación Foral Bizkaia	Atención a los puestos recogidos en convenio	Anual
Subvención oficial explotación	Gobierno Vasco	Por traspaso a contratos indefinidos	Por contrato
Subvención oficial explotación Subprograma Eje 7	Ayuntamientos Gobierno Vasco y Fondo Social Europeo	Transporte Programa de inserción laboral	Anual

Fuente: Lantegi Batuak. Elaboración propia.

4.3.3 Modelo de Gestión

Tal y como se recoge en la Misión de **Lantegi Batuak**, la Organización se basa en un sistema sin ánimo de lucro que continuamente reinvierte los resultados en sus propios fines. La forma jurídica de Fundación que ostenta **Lantegi Batuak** también contribuye a realimentar la necesidad de reinvertir al menos el 70% de los resultados en el objeto social fundacional.

Para ello, se apoya en una gestión ética, solidaria, participativa, dinámica y eficiente que, también de manera continua, trabaja para conseguir la estabilidad laboral y la satisfacción no sólo del equipo interno sino también de los Clientes y de la sociedad en general.

A continuación se destacan algunos de los aspectos más significativos de **Lantegi Batuak** como organización que busca de la excelencia en la gestión:

Desde ya hace un tiempo, **Lantegi Batuak** viene realizando un ejercicio de **reflexión estratégica** con un horizonte a tres años en el que se cuenta con la participación de un elevado número de personas de la propia Organización (en concreto, en el último Plan – 2006/2008 – participaron unas 65 personas)

De manera continua, **Lantegi Batuak** evalúa los resultados alcanzados a través de **indicadores de gestión**, aproximadamente unos 60, a través de los cuales se realiza el control y seguimiento de los principales aspectos económicos y productivos de la Fundación

Adicionalmente a esta gestión interna, la Dirección siempre ha considerado prioritario llevar una gestión económica-financiera no solamente sólida, sino también transparente, de ahí que las **cuentas económicas** de la Fundación sean **auditadas** anualmente (las últimas, en concreto por la Firma Ernst & Young)

La **satisfacción**, tanto de la plantilla interna como de los Clientes es otro de los aspectos que preocupa a los gestores de la Fundación y al que se presta especial cuidado desde hace ya un tiempo

Por último, cabe destacar que en los últimos años han sido muchos los **reconocimientos públicos** de **Lantegi Batuak**, tanto en el ámbito social como empresarial. En este sentido, se puede también mencionar aquí que **Lantegi Batuak** se ha consolidado a nivel estatal como una de las primeras organizaciones en el ámbito del trabajo protegido en conseguir la certificación de sus sistemas de gestión de la Calidad con su primer taller certificado en el año 1995, hasta la actualidad con 13 Centros.

Selección de indicadores principales utilizado en la gestión de Lantegi Batuak

• Capacidad/presencia real	• Variación de nº personas en plantilla
• Horas facturables (imputadas a cliente)	• % de personas con discapacidad/total plantilla
• Nº personas en régimen ocupacional	• Nº total de accidentes/Nº medio de personas expuestas (%)
• Nº personas en régimen especial de empleo	• Nº personas con discapacidad intelectual/total plantilla (%)
• Nº acciones preventivas abiertas en el año	• Nº transiciones y promociones sobre la plantilla de personas con discapacidad intelectual
• Nº horas de asistencias a acciones formativas de tipo grupal	• Inversiones aprobadas
• Valor añadido	• Valor añadido/gastos de personal (%)
• Valor añadido/horas productivas (%)	• Nº ofertas comerciales aceptadas/emitidas (%)
• Rotación de almacén	• Rentabilidad económica (resultado/activo) (%)
• Periodo medio de cobro	• Índice de satisfacción de cliente
• Devoluciones de cliente (Nº reclamaciones/total entregas)	• Desviación media de entregas

Fuente: Lantegi Batuak. Elaboración propia.

Impacto Económico

4.4

Por último, dentro de este capítulo se va a profundizar en el análisis de la actividad de **Lantegi Batuak** en términos más económicos como complemento a la valoración más habitual que desde diferentes ámbitos de la sociedad se suele hacer en términos exclusivamente sociales.

En este sentido, este análisis debe permitir dimensionar el impacto que para la sociedad de Bizkaia tendría una hipotética situación, hoy, en la que **Lantegi Batuak** no existiese como referente en el entorno de la generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Para ello, el análisis se ha acometido desde cuatro visiones:

Laboral (Empleo)

Sanitaria (Ahorro de Gasto Sanitario)

Social (Ahorro en pensiones no contributivas)

Familiar (Ahorros en términos de gasto de cuidadores informales)

4.4.1

Empleo

El trabajo está considerado un derecho básico en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948, art.23), en la Constitución Española (1978, art.35) y en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo).

A través del empleo, personas, con y sin discapacidad, obtienen no solamente unos ingresos sino un mayor grado de inserción en la sociedad.

Lantegi Batuak, como organización que se dedica a la generación de oportunidades laborales para personas con discapacidades, preferentemente intelectual y con residencia en Bizkaia, desempeña un papel fundamental en la mejora de la inserción de esos colectivos de personas.

En este sentido, **Lantegi Batuak** viene cumpliendo con su función principal desde el momento en que el número de puestos de trabajo proporcionados por la organización se ha incrementado de forma sostenida durante los últimos años. Así, si en el año 2000 el número de puestos de trabajo en la Fundación era de 1.551, en 2005 esa cifra pasó a ser de 2.161, lo que representa un incremento de 610 puestos (39%).

En el ámbito de Bizkaia, la evolución del empleo durante el periodo 1998-2004 ha sido sustancialmente superior para **Lantegi Batuak** (32% frente al 10% registrado en el Territorio Histórico).

Los incrementos de puestos de empleo han sido especialmente importantes en años puntuales, por ejemplo en 2001 cuando el incremento en **Lantegi Batuak** representó más del 12% del incremento habido en todo Bizkaia.

Evolución de empleo Lantegi Batuak vs. Total Bizkaia: 2000-2004

Cuadro 4.8

	2000	2001	2002	2003	2004	Evolución
Empleo Lantegi Batuak	1.551	1.698	1.834	1.904	2.048	32%
Empleo Bizkaia	313.733	314.910	328.685	336.957	344.099	10%
Incremento de empleo sobre el año anterior Lantegi Batuak	170	147	136	70	144	Total: 497
Incremento de empleo sobre el año anterior Bizkaia	9.804	1.177	13.775	8.272	7.142	Total: 30.366
Incremento de empleo LB / Bizkaia (%)	1,7%	12,5%	0,9%	0,8%	2,0%	Promedio: 1,6%

Fuente: Eustat, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.
Cifras Eustat representan el empleo en empresas Vizcaínas.

Para promocionar la creación de empleo, existen varias medidas y subvenciones como ayuda a las empresas. Una de estas ayudas es la subvención para la contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial de personas con discapacidad según R.D. 170/2004, de 11 de enero (B.O.E. de 31 de enero) y, anteriormente, R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Según la medida inicial, la Seguridad Social gestionaba una subvención de 3.005€ (500.000 ptas.) por contrato celebrado a tiempo completo. Con la aprobación de R.D. 170/2004, esta cantidad se aumentó a 3.907€.

Tal estimación de valor sobre la creación de empleo ayuda en un ejercicio para cuantificar el valor de la creación de empleo gestionado por **Lantegi Batuak** a lo largo de estos años.

Por ejemplo, durante **el periodo de 2000-2005, Lantegi Batuak creó un total de 597 puestos de trabajo**. Aplicando el valor de las subvenciones vigentes, **podemos estimar un valor de más de 2,5 millones de Euros para los puestos creados por la Fundación durante este periodo**.

Valor estimado del empleo generado por Lantegi Batuak

Cuadro 4.9

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evolución
Empleo Lantegi Batuak	1.551	1.698	1.834	1.904	2.048	2.148	32%
Incremento de empleo Lantegi Batuak	170	147	136	70	144	100	Total: 597
Valor de puesto de empleo (€)	3.005	3.005	3.005	3.005	3.907	3.907	
Total valor estimado 2000-2005 (€)	Total: 2.524.923€						

Fuente: R.D. 1451/1983, R.D. 170/2004, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

Además de considerar la contribución de empleo de **Lantegi Batuak** como parte de la actividad de todo Bizkaia, se puede considerar su papel en relación con la *Ley 13/82 de Integración Social del Minusválido (LISMI)* siendo un mecanismo clave para conseguir el objetivo de inserción laboral para personas discapacitadas.

Aunque es cierto que la razón de ser de **Lantegi Batuak** es dar oportunidades de empleo a personas con discapacidad, también se puede considerar la Fundación como un instrumento que facilita que otras empresas vizcaínas cumplan su obligación según la ley LISMI.

Según dicha ley, las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores, deben reservar un 2% de su contratación a personas con discapacidad.

Por tanto, se puede estimar que en el año 2004, las empresas de Bizkaia tenían que tener reservados 3.118 puestos de trabajo para gente discapacitada.

En 2004, en Lantegi Batuak el número de empleados discapacitados trabajando en la Fundación fue de 1.046 personas.

Es decir, solamente Lantegi Batuak cubrió el 33% de todos los puestos supuestamente reservados en Bizkaia para personas discapacitadas.

Fuente: Memoria Socioeconómica, CES 2003, Informe Ararteko, Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

Nº de empresas en Bizkaia según número de empleados y reserva técnica de puestos de trabajo para personas con discapacidad (2004)

Cuadro 4.10

Intervalo de empleo	Nº Establecimientos Bizkaia 2004	Puestos de Trabajo	Cupo de 2% LISMI
De 50 a 99	649	44.640	892
De 100 a 249	325	49.072	981
De 250 a 499	73	25.105	502
De 500 y más	46	37.155	743
TOTAL	1.680	262.438	3.118

Fuente: Eustat. Elaboración propia.

4.4.2

Sistema Sanitario

Los servicios proporcionados por Lantegi Batuak a sus empleados en el área de salud son muchos. Uno de los más evidentes e importantes son los reconocimientos médicos, tanto generales como laborales, que Lantegi Batuak realiza.

Como presentamos en la siguiente tabla, Lantegi Batuak ha realizado más de 1.000 reconocimientos al año entre los ejercicios 2000 y 2005. Los empleados del Centro Especial de Empleo han recibido particularmente un elevado grado de atención según el cual el porcentaje de reconocimientos realizados / total plantilla ha sido superior al 83% durante todo el periodo 2000-2005.

Y, además de los recursos externos en **Lantegi Batuak**, el médico de la empresa y la recién incorporada ATS componen la parte clave de un sistema de vigilancia de las discapacidades actuales que tiene la plantilla. Este tipo de vigilancia es clave en el control de las discapacidades, con el objeto de evitar que éstas aumenten o empeoren en el tiempo.

La realización de los reconocimientos de trabajo son una inversión que **Lantegi Batuak** realiza en sus empleados.

Con esta idea, se ha realizado una estimación de valor de estos reconocimientos. Este ejercicio incorpora no solamente el tiempo dedicado por parte del médico de **Lantegi Batuak** y la recién incorporada ATS en la realización de estas tareas, sino que también se incluye el gasto de los servicios realizados por proveedores ajenos (Fremap en el caso del Centro Especial de Empleo y Juber para el Centro Ocupacional).

Resumen de reconocimientos médicos por grupos, 2000-2005

Cuadro 4.11

Población	2005			2004			2003			2002			2001			2000		
	Plant	Reali	%															
Centro Especial de Empleo	1149	973	85%	1046	891	85%	953	887	93%	946	843	89%	864	748	87%	755	631	84%
Centro Ocupacional	751	644	86%	733	0	0%	727	597	82%	691	78	11%	641	120	19%	616	450	73%
Sin discapacidad	265	187	71%	269	196	73%	224	186	83%	197	176	89%	193	168	87%	180	124	69%
TOTAL	2165	1804	83%	2048	1087	53%	1904	1670	88%	1834	1097	60%	1698	1036	61%	1551	1205	78%

Fuente: Fundación Lantegi Batuak. Elaboración propia.

Se ha desestimado calcular el ahorro que supone para el sistema vasco de salud la inasistencia derivada de la atención recibida por parte de la población activa con discapacidad atendida en **Lantegi Batuak**. Algo que sin duda es determinante, pues la percepción subjetiva de la salud mejora en situaciones de actividad, frente a un mayor número de atención requerida por parte de una población hipotéticamente desempleada o desocupada por razón de su discapacidad.

Valor económico de los reconocimientos médicos (2005)

Cuadro 4.12

Horas anuales dedicadas a reconocimientos médicos	1.134
Coste / hora de médico Lantegi Batuak	29€
Coste directo de médico para realizar reconocimientos médicos	32.886€
Coste de análisis realizados:	
Fremap (CEE)	78.911€
Juber (CO)	33.065€
TOTAL coste directo por reconocimientos	144.862€

Fuente: Fundación Lantegi Batuak, Elaboración propia.

Asimismo, **Lantegi Batuak** realiza otras actividades directa e indirectamente para mejorar o por lo menos asegurar el nivel de salud de sus empleados.

Una acción que la Organización supervisa es la preparación de los menús por los sistemas de catering contratados por **Lantegi Batuak** para la preparación de las comidas a los trabajadores. Aunque esta labor podría parecer poco importante, en realidad es fundamental para la salud de las personas.

En este punto hay que tener en cuenta que la población de **Lantegi Batuak** es particularmente propensa a problemas relacionados con sobrepeso y obesidad (24% de los discapacitados de **Lantegi Batuak** son obesos frente al 10% de la población general de la CAPV y el 14,5% de la población en España).

El simple hecho de proteger del sedentarismo ayuda a los trabajadores de **Lantegi Batuak** en cierto grado a controlar mejor los problemas de sobrepeso. Este objetivo de combatir la obesidad y el sobrepeso coincide con los objetivos marcados por el Gobierno Vasco en su Plan de Salud 2002-2010.

Además de los recursos que **Lantegi Batuak** dedica a mejorar la situación de sobrepeso y obesidad de las personas que pertenecen a la organización, existe otras campañas realizadas para mejorar la salud general de los empleados:

Campaña anti-tabaco. En 2005 **Lantegi Batuak** creó un grupo de trabajo dedicado a los trabajadores fumadores. Las acciones realizadas fueron las siguientes:

20 horas de formación de formadores (8 ex-fumadores) + otra formación a dos técnicos y un director

Diseño de campaña de información y divulgación de la misma en los talleres acerca de los aspectos positivos que el vivir sin tabaco tiene para la salud

Encuesta entre los fumadores (“¿Dejaría de fumar?”)

Apoyo a las personas que quieren dejar de fumar (recursos dentro de **Lantegi Batuak** además de los servicios disponibles en la comunidad)

Cursos de hábitos saludables.

A partir de 2006 y de la ley que prohíbe fumar en los centros de trabajo, **Lantegi Batuak** se inició con una campaña de formación y concienciación y eliminó los ceniceros en los talleres y colocó carteles disuasorios en el exterior, además de señalización sobre la prohibición de fumar.

Vacunaciones contra la gripe. Como parte de la campaña para prevenir la gripe, **Lantegi Batuak** realiza vacunaciones tanto en sus propios talleres como en coordinación con los Centros de Salud.

En el año 2005, **Lantegi Batuak** realizó un total de 397 vacunaciones en sus talleres (127 de estas vacunaciones con el apoyo de personal de Osakidetza). En este punto, se puede considerar que la labor que **Lantegi Batuak** realiza con esa campaña directa de vacunaciones es un ahorro indirecto para Osakidetza, organismo que sería el encargado de realizarlas.

Educación vial. Teniendo en cuenta que muchas de las personas que componen el colectivo de **Lantegi Batuak** no tienen una amplia experiencia en el uso de servicios de transporte público y similares, en 2005 se realizaron sesiones de formación al respecto en los propios talleres de la Fundación. Participaron un total de 89 personas en estas sesiones, lo que supuso la asunción de un coste complementario de los formadores.

4.4.3

Ahorro Social

Según la ley y la estructura actual de pensiones para discapacidades, las personas con discapacidades iguales o mayores al 65% tienen derecho a recibir una pensión, bien de la Diputación Foral de Bizkaia o de la Seguridad Social. Sin embargo, dado que las personas con discapacidad que desempeñan un trabajo no tienen derecho a recibir estas pensiones, **Lantegi Batuak**, como proveedor de estos empleos, aporta un ahorro al sistema público.

La pensión de la Diputación Foral de Bizkaia está distribuida en 14 pagas de 301,55€ para un valor anual de 4.222€ (2005).

Cálculo: Ahorro al sistema público por menor aportación de pensiones a personas con discapacidad igual o mayor al 65%

Cuadro 4.13

Nº personas en CEE (2005)	1.145
Nº personas con discapacidad igual o mayor al 65%	191
Nº personas estimado que recibirá pensión de la Diputación Foral de Bizkaia (50% del total)	95
Valor anual (2005) de pensión de la Diputación Foral de Bizkaia	4.222€
Ahorro 2005 a la Diputación Foral de Bizkaia	401.090€
Nº personas estimado que recibirá pensión de la Seguridad Social (50% del total)	96
Valor anual (2005) de pensión de la Seguridad Social	3.619€
Ahorro 2005 a la Seguridad Social	347.424€
Ahorro total al sistema público por pensiones a personas con discapacidades igual o mayor al 65%	748.514€

Fuente: Fundación Lantegi Batuak, Elaboración propia.

La pensión de la Seguridad Social está distribuida en 12 pagas de 301,55€ para un valor anual de 3.619€ (2005).

Para llegar a un valor total del ahorro que **Lantegi Batuak** genera en el sistema público, se ha estimado que el 50% de las personas con discapacidad igual o superior al 65% que trabajan en el Centro Especial de Empleo recibirá la pensión de la Diputación Foral de Bizkaia mientras que el otro 50% lo haría de la Seguridad Social.

Tal y como se presenta en la tabla siguiente, el ahorro para el sistema público se estima en casi 750.000€ (año 2005).

4.4.4

Gasto de las Familias

En el Centro Ocupacional de **Lantegi Batuak**, aunque las personas con discapacidad no reciben un salario, sí reciben una compensación con el objeto de cubrir sus gastos de comida y transporte.

Por lo tanto, la actividad del CO también tiene un valor económico indirecto para las familias de sus empleados ya que si no existiese esta compensación por parte de **Lantegi Batuak**, serían la familias las que tendrían que asumir estos gastos.

Se han estimado los gastos de comida según el gasto anual de Alimentos, Bebidas y Tabaco publicado por Eustat.

Así mismo, se ha estimado un valor de 42€/mes para el gasto de transporte. Este valor corresponde a la subvención que LISMI incluye como compensación por gastos de transporte.

Adicionalmente, si estas personas con discapacidad no acudieran al Centro Ocupacional de **Lantegi Batuak**, muchos de ellos estarían en sus hogares y necesitarían de la atención de una persona cualificada.

Para el coste de un asistente de este tipo, se ha aplicado una tarifa promedio de 8,73€/hora y una necesidad de 175 horas/mes, o lo que es lo mismo, 1.528€/mes a asumir por el entorno familiar. Esta cifra corresponde a tarifas de mercado para los casos de asistencia profesional (año 2005). Para años anteriores, se ha reducido la tarifa de acuerdo con un IPC estimado de 3%/año.

Según la encuesta realizada para este informe sobre la identificación de los agentes responsables de la atención a la discapacidad, el 40% de las personas que han respondido, estimó que las personas con discapacidad estarían en sus hogares, si no existiese una opción como **Lantegi Batuak**.

Para estimar el coste adicional que las familias tendrían que afrontar para contratar una persona como cuidadora de su familiar con discapacidad, se ha aplicado la estimación del 40% sobre el total de la plantilla del Centro Ocupacional.

El valor total de este ahorro indirecto para las familias es del orden de 2,8 millones de € para el periodo 2000-2005.



Cálculo del ahorro indirecto para las familias con personas con discapacidad en el Centro Ocupacional

Cuadro 4.14

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nº personas en el CO	616	641	691	727	733	751
Nº personas que estarían a cargo de sus familias si no fuera por el CO (40% del total)	246	256	276	290	293	300
Gasto de comida						
Gasto Total Alimentos, bebida y tabaco (€)	1.454	1.498	1.611	1.747	1.817	1.734
Gasto anual de comida	357.684	383.488	444.636	506.630	532.381	520.200
Días / año en el CO (22 días /mes x 11 meses)	242	242	242	242	242	242
Gasto anual de comida que corresponde a días en el CO	237.149	254.258	294.800	335.903	352.976	344.900
TOTAL (€)	1.819.985					
Gasto de transporte						
Valor / mes	42	42	42	42	42	42
Meses / año	11	11	11	11	11	11
Gasto anual para transporte	462	462	462	462	462	462
TOTAL (€)	2.772					
Gasto de cuidadores						
Valor / mes	1.318	1.357	1.398	1.440	1.483	1.528
Meses / año	11	11	11	11	11	11
Gasto anual para transporte	14.499	14.934	15.382	15.843	16.318	16.808
TOTAL (€)	93.784					
Ahorro indirecto por el pago correspondiente al CO	372.645	398.884	460.480	522.935	549.161	537.470
TOTAL (€)						2.841.575

Fuente: EUSTAT, Memoria Socioeconómica, CES 2003, Fundación Lantegi Batuak; Elaboración ikei.

Cuenta de Reversión Revisada 4.5

La Cuenta de Reversión es uno de los principales indicadores utilizado para medir la eficacia y rendimiento social de **Lantegi Batuak**.

Esencialmente mide qué porcentaje de todas las aportaciones que **recibe Lantegi Batuak**, por parte de la Administración Pública, es devuelto por la Fundación al sector público.

En el periodo 1998–2005, la evolución de la Cuenta de Reversión de **Lantegi Batuak** ha sido muy favorable, pasando del 73% en 1998 al 80% en 2005.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Cuenta de Reversión	73%	71%	76%	81%	81%	80%	83%	80%

Hasta la fecha, las contribuciones económicas presentadas en los puntos anteriores –(i) generación de empleo, (ii) ahorro indirecto al sistema sanitario, (iii) ahorro indirecto a las administraciones públicas de las pensiones (iv) ahorro del gasto familiar– no están incorporadas en el cálculo de la Cuenta de Reversión.

Sin embargo, si estos aspectos fueron incorporados, podemos ver que utilizando el año 2005 como un año ilustrativo, el Porcentaje de Reversión de **Lantegi Batuak** aumentaría hasta el 96%.

Cálculo de Cuenta de Reversión Revisada

Cuadro 4.15

Concepto/Año	2005
Pagos de la Administración.	
Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia	4.202.398
Subvenciones y Bonificaciones INEM	7.128.030
Subvenciones del Gobierno Vasco	473.405
TOTAL	11.803.833
Ingresos de la Administración.	
Impuestos y tributos	2.243.081
IRPF	822.921
SS. Trabajador y Empresa	6.411.945
TOTAL	9.477.947
Nuevos conceptos	
Creación de empleo	390.700
Ahorro indirecto sistema sanitario	144.862
Ahorro indirecto de pensiones	748.514
Ahorro indirecto gasto familiar (familias CO)	537.470
TOTAL	1.821.546
Diferencia original	2.325.886
Diferencia revisada	504.340
% Reversión original	80%
% Reversión revisada	96%



La percepción
social de la
discapacidad

5 La percepción social de la discapacidad

Hoy la atención a la discapacidad pasa por **modificar el pensamiento social**. No se trata de que las personas con discapacidad se adapten a la sociedad sino de que ésta sea capaz de incluir a todas las personas en términos de igualdad.

Este principio fundamental de **la igualdad** es el punto de referencia obligado al que deben remitirse todas las estructuras sociales y económicas y ello convoca a los diferentes agentes a incorporar iniciativas que promuevan la **integración**.

En este escenario surge la incógnita sobre **hasta qué punto la sociedad vizcaína** participa de esta realidad. Según la encuesta realizada, **la discapacidad y sus formas posibles** es una circunstancia conocida por todos/as aunque hay más dificultades para determinar su evolución reciente y futura.

Respecto a las condiciones de igualdad, se reconoce que **las personas con discapacidad tienen menos oportunidades** que las demás, especialmente en lo relativo al **empleo** (92%), a la movilidad y accesibilidad en las ciudades (92%) y a llevar una vida independiente (90%).

A ello contribuye, sin duda, la **dificultad** que tenemos todavía como sociedad para reconocer a las personas con discapacidad como **personas de pleno derecho**. Se trata de una apreciación con la que un 79% está de acuerdo. Sin embargo, hay una creencia muy extendida (91%) que alude a que las personas con discapacidad tienen que **vivir a poder ser de su trabajo** y no de una pensión. Sentirse integrado/a, autonomía e ingresos propios son las principales ventajas reconocidas al trabajo.

La **atención a la discapacidad**, desarrollada en general en **Bizkaia**, suscita división de opiniones. Para un 45,6% es bastante o muy satisfactoria mientras un 35% tiene una opinión negativa al respecto y otro 19% no se pronuncia.

Esta valoración referida a **aspectos más concretos** como son integración en el sistema educativo, supresión de barreras arquitectónicas, recursos residenciales, oportunidades de empleo, etc. es dispar, pero el peor valorado (76%) es, precisamente, el de las **oportunidades de empleo**.

Aunque la integración de las personas con discapacidad es una cuestión de responsabilidad compartida, la más alta se asigna sobre todo al **Gobierno Vasco y Diputación Foral** (74% 72%).

Un 44% de la población desconoce la existencia de los **centros de generación de oportunidades laborales** mientras un 55% sí los conoce.

Lantegi Batuak es la **más conocida** (23% espontáneamente y 40% de forma sugerida) aunque no se sabe concretar mucho su dimensión en términos de empleo. Referido a sus **talleres**, los más conocidos a nivel de Bizkaia son los de Derio y Loiu (30 y 23%) y en cuanto a **servicios**, los de **Jardinería** (51%).

De no existir Centros como **Lantegi Batuak**, **ir a los Servicios Sociales** (41%) o **quedarse en casa** (40%) serían las dos alternativas más señaladas.

Introducción

5.1

Cuando en 1964 el colectivo de padres de personas con discapacidad intelectual asociados en Corabide puso en marcha las primeras experiencias de ocupación y trabajo protegido en Bizkaia, seguramente la sociedad en general reaccionó con una cierta sorpresa. Suponía un cambio tan grande respecto a lo que se venía haciendo en materia de discapacidad –es decir, prácticamente nada- que seguramente estas iniciativas despertaron más de un recelo y desconfianza en las posibilidades de lograr los objetivos pretendidos.

Sin embargo, el tiempo ha dado la razón a aquellos padres y hoy, 40 años después, las 2.165 personas que constituyen **Lantegi Batuak**, y más concretamente, las 1.900 con discapacidad, son buena prueba de ello.

Lantegi Batuak tiene vocación de seguir interviniendo en esta área y está firmemente comprometida con ello, porque cree en **la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad** y entre estas oportunidades, **de forma especial, en las laborales**.

Pero esta pelea por generar oportunidades laborales no es una cuestión sólo de **Lantegi Batuak**, sino que se encardina en un movimiento social que aboga por la necesidad de modificar el **pensamiento social sobre la discapacidad**, basado en reconocer y valorar la diversidad humana como hecho consustancial del sistema social. No se trata de que las personas con discapacidad se adapten a la sociedad, sino de que ésta sea capaz de incluir a todas las personas, sea cual sea su condición, en términos de igualdad.

Este principio fundamental de la igualdad se considera en la actualidad el punto de referencia obligado al que deben remitirse las estructuras sociales y económicas y ello conlleva a incorporar iniciativas que promuevan la integración.

En el área educativa esta integración ya se ha producido; en el ámbito laboral se trabaja por ello y eso **Lantegi Batuak** lo sabe bien.

Sin embargo, durante todo este largo proceso en el que la propia **Lantegi Batuak** ha ido también evolucionando, incorporando nuevas estrategias de intervención, asumiendo nuevos retos formativos y de tareas a realizar, etc. surge la incógnita sobre **hasta qué punto la sociedad vizcaína** participa de esta realidad, **qué conoce del fenómeno de la discapacidad**, a qué lo asocia, cómo valora la igualdad de oportunidades, hasta qué punto conoce la normativa vigente, **si Lantegi Batuak**, como empresa de empleo protegido, es conocida así como las actividades que desarrolla, etc.

En definitiva, dada su condición de sociedad directamente beneficiada por la actividad de **Lantegi Batualak**, había un interés manifiesto por determinar en la sociedad vizcaína la sensibilidad respecto a la discapacidad y el grado de proximidad hacia la Fundación. Para ello, se decidió desarrollar un proceso de consulta a un total de 400 hogares en base a una encuesta cuyos resultados se ofrecen a continuación.

Conocimiento y evolución de los diferentes tipos de discapacidad

5.2

El presente capítulo recoge los resultados más destacados de la encuesta realizada a una muestra de hogares vizcaínos con la discapacidad como tema central de la investigación.

Sin temor a dudas, puede decirse que **todo el mundo sabe lo que es la discapacidad** pero algunas de sus manifestaciones o tipos se asocian más que otras con el propio concepto.

Planteada esta cuestión en términos de *“Qué formas de discapacidad podría distinguir”*, el **82% de las personas encuestadas ha hecho referencia a una discapacidad física**, el **44% ha mencionado alguna discapacidad de tipo intelectual** mientras ya a más distancia aparecen las discapacidades de tipo sensorial (26%) y la enfermedad mental (21%).

Aunque la edad no introduce modificaciones en la clasificación o notoriedad de los diferentes tipos de discapacidad, sí hace aumentar o disminuir el índice de respuesta espontánea.

Es decir, en todos los grupos de edad siempre se ha mencionado más de forma espontánea algún tipo de discapacidad física, luego intelectual, sensorial y, finalmente, mental, pero en lo que respecta al nivel de menciones éste tiende a ser siempre mayor entre los menores de 45 años que entre los mayores.

Conocimiento espontáneo de tipos de discapacidad

Cuadro 5.1

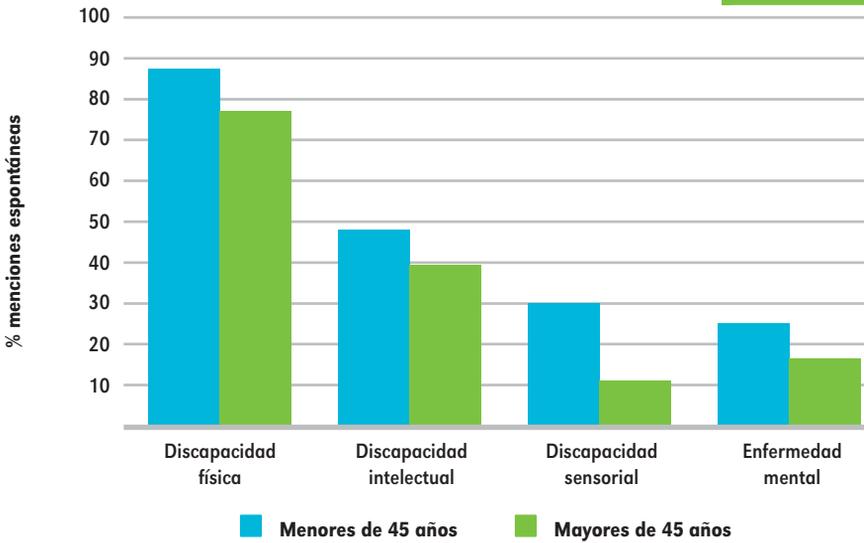
% menciones espontáneas

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
¿Qué formas de discapacidad podría distinguir?:					
Física	82,1	84,3	89,9	78,0	73,7
Intelectual	44,3	40,8	53,0	42,0	36,6
Sensorial	26,1	27,9	32,5	24,4	16,9
Mental	21,4	24,7	26,2	17,6	15,5

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Conocimiento espontáneo de tipos de discapacidad según edad. (%)

Gráfico 5.1



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Esta diferencia en las menciones espontáneas de tipos de discapacidad desaparece si se pregunta expresamente por el conocimiento de cada uno de ellos porque en ese caso todo el mundo responde afirmativamente.

Ello lleva, por tanto, a concluir **que la discapacidad a nivel social es un concepto del que se tiene conciencia** y, además, es reconocido en su diversidad.

Sin embargo, tratar de determinar cómo se percibe este problema en términos de evolución reciente resulta difícil, como lo demuestran **los elevados índices de no respuesta** obtenidos. Esta es, sin duda, la circunstancia más destacada cuando se pregunta cómo ha evolucionado en los últimos 10 años el número de personas con discapacidad física, intelectual, sensorial o mental.

El **índice más alto de desconocimiento lo obtiene la discapacidad de tipo sensorial**, donde un 47% de las personas encuestadas no ha sabido pronunciarse. Le sigue la discapacidad física (44%) y finalmente, con un 40% cada una, las discapacidades de tipo intelectual y mental.

Valoración sobre la evolución reciente de los diferentes tipos de discapacidad en el País Vasco

Cuadro 5.2

	Total	Ha disminuido	Se mantiene estable	Ha aumentado	Ns/nc
% horizontal					
¿Cómo ha evolucionado en los últimos 10 años el nº de personas con discapacidad?:					
Física	100,0	12,5	16,2	27,3	43,9
Intelectual	100,0	25,3	17,7	17,4	39,7
Sensorial	100,0	14,4	23,2	15,0	47,4
Mental	100,0	3,5	7,5	49,3	39,6

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Cuando sí se ha respondido sobre la tendencia de la evolución, la que suscita mayor nivel de acuerdo es la **evolución al alza de la enfermedad mental (49%)** porque en el resto, las opiniones están más fragmentadas sin que destaque una opinión social claramente definida.

Con todo, atendiendo a la opción que obtiene el mayor número de respuestas, se tiende a pensar más que:

La discapacidad física ha aumentado (27%)

La intelectual ha disminuido (25%), y

La sensorial se mantiene estable (23%).

Pero esa prudencia que llevaba a no emitir un juicio sobre lo que ha pasado los últimos años, disminuye cuando se trata de hacer previsiones a futuro, aumentando considerablemente los que responden en un sentido o en otro. Ello hace que los índices de no respuesta desciendan –aunque todavía son considerables– para situarse entre el 20% (enfermedad mental) y el 27% (discapacidad física).

Nuevamente, el mayor grado de acuerdo se da a la hora de señalar **el incremento futuro de la enfermedad mental**, opinión que la comparten el 58% de las personas encuestadas, mientras que en los restantes casos hay que señalar nuevamente que las opiniones siguen estando fragmentadas.

Lo más frecuente es pensar que tanto la discapacidad física (30%) como la intelectual (39%) y la sensorial (29%) disminuirán en los próximos diez años; ahora bien, mientras la segunda opinión en el caso de la física es que aumentará (23%), en las otras dos, la siguiente opinión más frecuente es la partidaria de la estabilidad.

En definitiva, cabría decir que:

Hay una **opinión mayoritaria sobre la evolución creciente de la enfermedad mental (58%)**

Por el contrario, **la tendencia al alza en el caso de la discapacidad intelectual y sensorial resulta minoritaria (14% y 18%, respectivamente)**

La **evolución de la discapacidad física provoca mayor división de opiniones** aunque los que opinan que disminuirá (30%) superan a los que creen que aumentará (23%).

Valoración sobre la evolución futura de los diferentes tipos de discapacidad en el País Vasco

Cuadro 5.3

% horizontal

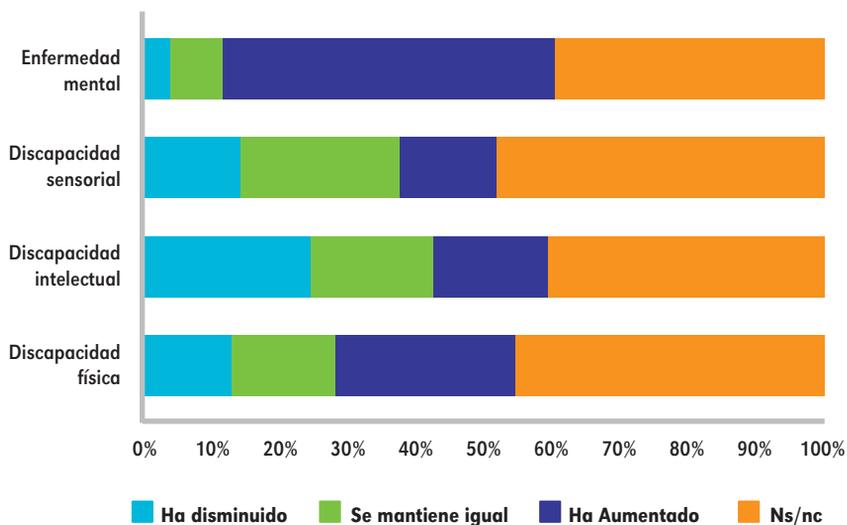
	Total	Disminuirá	Se mantendrá estable	Aumentará	Ns/nc
¿Cómo evolucionará en los próximos 10 años el nº de personas con discapacidad?:					
Física	100,0	30,3	19,1	23,3	27,2
Intelectual	100,0	39,3	21,6	13,8	25,3
Sensorial	100,0	28,6	26,5	17,6	27,3
Mental	100,0	12,4	10,1	57,6	19,9

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

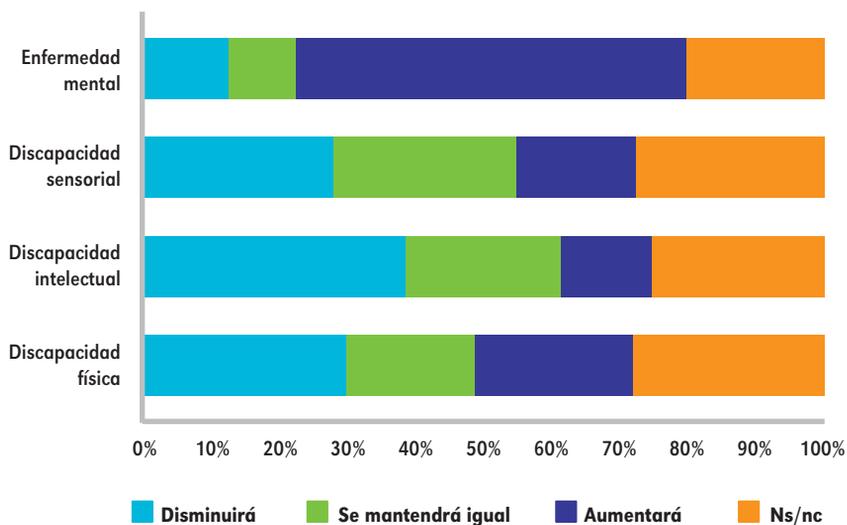
Evolución reciente y futura de los diferentes tipos de discapacidad. (%)

Gráfico 5.2

Evolución reciente



Evolución futura



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

La extensión de la igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad

5.3

La dificultad de concretar cómo ha evolucionado la discapacidad en los últimos años no es impedimento para reconocer que, en términos de igualdad de oportunidades, las personas con discapacidad tienen en general menos oportunidades que las personas que no tienen una discapacidad.

Concretamente la encuesta planteaba las 7 cuestiones siguientes:

- A** Acceso a la educación/formación
- A** Acceso al empleo
- A** Acceso a la vivienda
- A** Acceso y participación en actividades culturales, de ocio, deportivas, etc
- A** Acceso a nuevas tecnologías
- M** Movilidad y accesibilidad en las ciudades
- L** Llevar una vida independiente.

Una primera observación de los resultados pone de manifiesto que, en esta ocasión, los índices de no respuesta son mucho menores que en las dos cuestiones anteriores y que, además, existe una opinión social mayoritaria al respecto.

Valoración sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad

Cuadro 5.4

	Total	Menos	Iguals	Más	Ns/nc
% horizontales					
¿Cree que en comparación a las personas sin discapacidad, las discapacitadas tienen más, menos o iguales oportunidades de?:					
Educación/formación	100,0	65,2	30,5	1,4	2,9
Empleo	100,0	91,5	7,1	0,5	0,9
Acceso a la vivienda	100,0	66,0	17,3	7,0	9,7
Acceso y participación en actividades culturales, de ocio, deportivas, etc.	100,0	64,7	28,3	0,9	6,0
Acceso a nuevas tecnologías	100,0	49,7	35,7	1,2	13,3
Movilidad y accesibilidad en las ciudades	100,0	91,8	6,4	0,2	1,6
Llevar una vida independiente	100,0	90,4	5,3	0,2	4,1

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

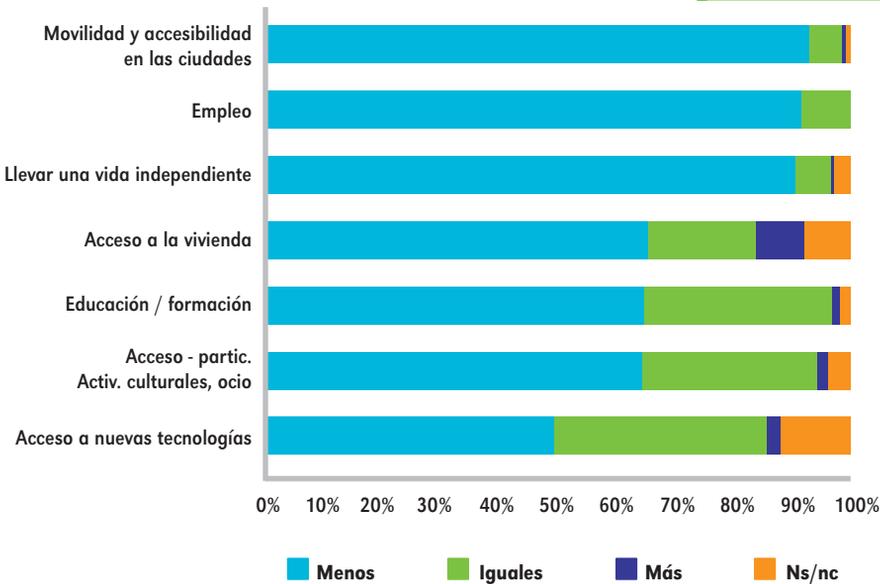
Como se puede observar, una persona con discapacidad está en situación de clara desventaja en todas las cuestiones planteadas y ésta es todavía más reconocida (90% o más) cuando se valora la **movilidad y accesibilidad en las ciudades**, el **empleo** y la **posibilidad de llevar una vida independiente**, que se consideran como las **tres circunstancias o elementos en los que las personas con discapacidad tienen más riesgo de exclusión** y de dependencia de terceros.

Tras estas tres cuestiones, aparecen otras tres como son **el acceso a la vivienda**, la **educación y la formación** y **el acceso y participación en actividades culturales, de ocio y deportivas** en las que también predomina una valoración social similar a la anterior (tienen menos oportunidades) aunque en esta ocasión con un índice de reconocimiento más bajo (en torno al 65%), como consecuencia de otro 30% (educación y actividades culturales) que cree que, en estas cuestiones, tienen las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad.

Finalmente, figura la cuestión del **acceso a las nuevas tecnologías** donde la mitad de la población sigue creyendo en el mismo sentido mientras otro 36% cree que tienen las mismas oportunidades.

La extensión de la igualdad de oportunidades en las personas con discapacidad. (%)

Gráfico 5.4



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Admitir de una manera tan generalizada la situación de desigualdad de las personas con discapacidad respecto al empleo, la movilidad o la formación, no significa, sin embargo, que el tejido social haya aprendido a reconocerlas con naturalidad como personas de pleno derecho.

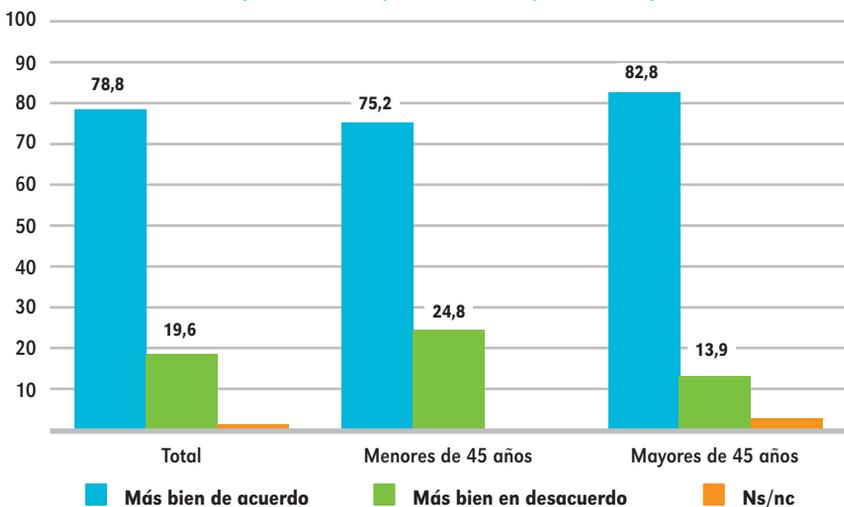
Tratando de ahondar en esta cuestión, se preguntaba a la persona entrevistada que señalase su grado de acuerdo con la siguiente frase: *“A pesar de las mejoras realizadas en la atención a la discapacidad, en general todavía nos cuesta reconocer a la persona discapacitada como persona de pleno derecho”*. Pues bien, un 79% se muestra de acuerdo con el contenido de esta afirmación frente a un 20% que no lo hace. Por edades, los mayores de 45 años refuerzan aún más el sentido de esta afirmación (83%) mientras que los menores de 45 elevan ligeramente su nivel de desacuerdo (25%).

El reconocimiento de las personas con discapacidad como personas de pleno derecho. (%)

Gráfico 5.5

Señale su grado de acuerdo con la siguiente frase:

“A pesar de las mejoras realizadas en la atención a la discapacidad, en general todavía nos cuesta reconocer a la persona discapacitada como persona de pleno derecho”



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Por tanto, ésta parece que es la situación: un **momento de transición** en el que difícilmente se negará el reconocimiento en términos de derechos de las personas pero en el que todavía, a nivel individual, **falta abandonar inercias de otros tiempos** que requieren todavía agentes dinamizadores responsables de las mejoras de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de promover la educación en valores de integración, reconocimiento de la diferencia, etc.

Porque en este camino de la integración la **opinión mayoritaria** (91%) es que la persona con **discapacidad tiene que vivir a poder ser de su trabajo y no de una pensión**. Es un sentir mayoritario generalizado más extendido entre los adultos de 30-44 años y ligeramente menos entre los jóvenes que en mayor medida que el resto opinan que tienen que vivir de una pensión (13%).

La primera ventaja que se encuentra al empleo es la de que, a través de él, **la persona se sienta integrada en la sociedad** (46%) mientras que otro 25% alude a la **mejora de la propia autonomía** y un 14% al hecho **de tener ingresos propios**. Nuevamente, los adultos entre 30-44 años refuerzan el sentir mayoritario de la ventaja en términos de integración (52%).

Consideradas conjuntamente las respuestas señaladas en primer y segundo lugar como principales ventajas que proporciona el trabajo, la aportación en términos de integración refuerza su liderazgo al ser mencionada por un 70%.

Determinación de la fuente de ingresos de las personas con discapacidad. (%)

Cuadro 5.5

% verticales

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
Las personas con discapacidad tienen que vivir de:					
A poder ser de su trabajo	91,1	87,2	94,8	90,8	89,9
De una pensión	7,6	12,8	3,4	7,5	9,0
Ns/nc	1,3	-	1,8	1,7	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Principal ventaja derivada de tener un empleo. (%)

Cuadro 5.6

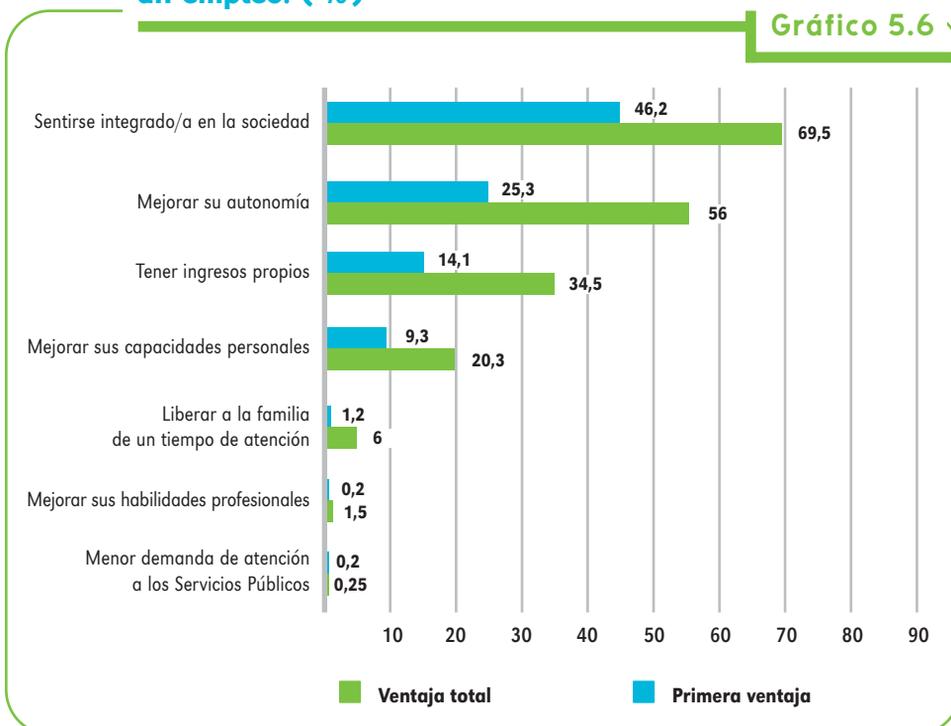
% verticales

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
Para una persona con discapacidad ¿Cuál es la principal (y primera) ventaja de disponer de un empleo?					
Tener ingresos propios	14,1	16,0	11,0	14,9	16,0
Sentirse integrado/a en la sociedad	46,2	46,0	51,8	40,7	45,2
Mejorar su autonomía	25,3	22,9	32,3	26,4	15,7
Mejorar sus capacidades personales	9,3	13,8	4,0	10,6	11,0
Mejorar sus habilidades profesionales	0,2	-	-	0,8	-
Liberar a la familia de un tiempo de atención	1,2	1,3	-	1,7	2,4
Menor demanda de atención a los Servicios Públicos	0,2	-	-	0,9	-
Ns/nc	3,5	-	0,9	4,1	9,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Principal ventaja derivada de tener un empleo. (%)

Gráfico 5.6



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia

5.4

Los últimos 30 años en Euskadi han sido los **años de desarrollo de la red de Servicios Públicos en todas las áreas y también para la atención a la discapacidad**. Ello no significa que antes no hubiese ya un tejido asociativo, pionero en muchos casos, que trataba de organizarse para dar una respuesta inédita hasta entonces. Entre todos se ha ido forjando la organización actual para la atención a la discapacidad que incluye múltiples servicios, prestaciones, profesionales, organizaciones, etc.

Interesaba **conocer cómo valora la población vizcaína la atención a la discapacidad** en su territorio y se planteó en la encuesta en los siguientes términos: *¿Diría Ud. que en Bizkaia la atención a la discapacidad es poco, nada, bastante o muy satisfactoria?*

La opinión más extendida (41,7%) es la que valora esta atención como bastante satisfactoria mientras otro 31% dice que es poco satisfactoria. Las dos opiniones extremas tanto en positivo como en negativo tienen un apoyo similar en el conjunto de la muestra en torno a un 4%.

Por edades se aprecia que la opinión mayoritaria (bastante) aumenta entre las personas mayores de 60 años así como también entre los jóvenes mientras que los adultos entre 45-59 se muestran algo más críticos que el resto al señalar que es poco satisfactoria.

Como ya sucedía anteriormente, hay que señalar que casi una de cada cinco personas encuestadas no ha sabido responder a esta cuestión lo que va conformando un escenario de cierta distancia social respecto a esta problemática.

Expresadas las respuestas en una escala de satisfacción en la que el 0 equivale a nada satisfactoria y el 10 a muy satisfactoria, **la puntuación media obtenida es del 5,2** para el conjunto de la muestra lo que supone justo un aprobado que se repite en todos los grupos de edad.

Atendiendo a la relación que existe con la discapacidad, **la valoración tiende a empeorar en la medida en que aumenta la relación o la proximidad con la discapacidad**. Si la puntuación media de los que no tienen ningún contacto es del 5,4, desciende a un 5,2 cuando conoce o habla con personas discapacitadas y es un suspenso (4,5) si se trata de un hogar con persona discapacitada.

Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia. (%)

Cuadro 5.7

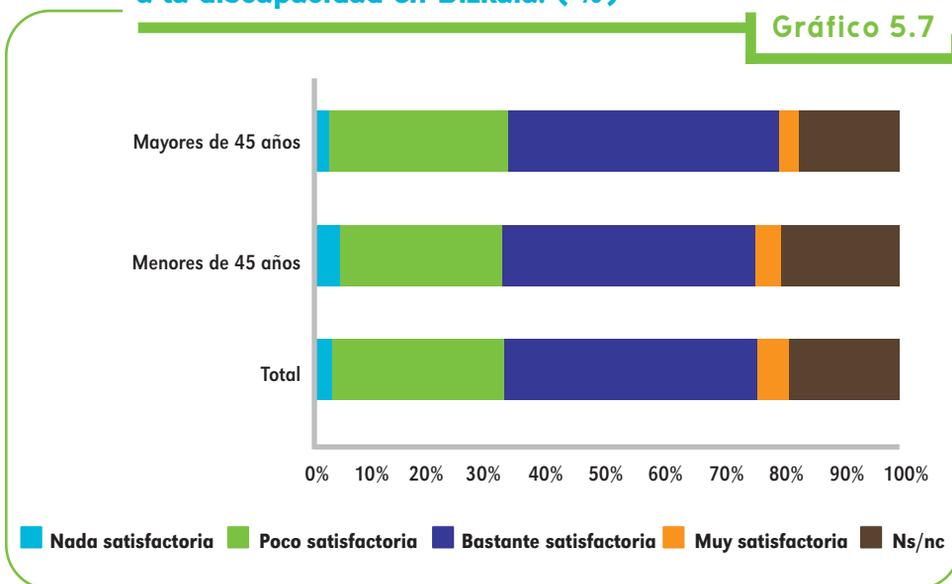
% verticales

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
¿Diría Ud. Que en Bizkaia la atención a la discapacidad es?:					
Nada satisfactoria	4,0	5,6	4,0	2,5	4,4
Poco satisfactoria	31,1	29,8	29,8	35,1	28,9
Bastante satisfactoria	41,7	44,7	37,6	39,6	47,4
Muy satisfactoria	3,9	5,8	2,6	3,7	4,4
Ns/nc	19,3	14,0	26,0	19,2	14,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Índice de satisfacción de la atención a la discapacidad	5,17	5,26	5,03	5,12	5,31

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia. (%)

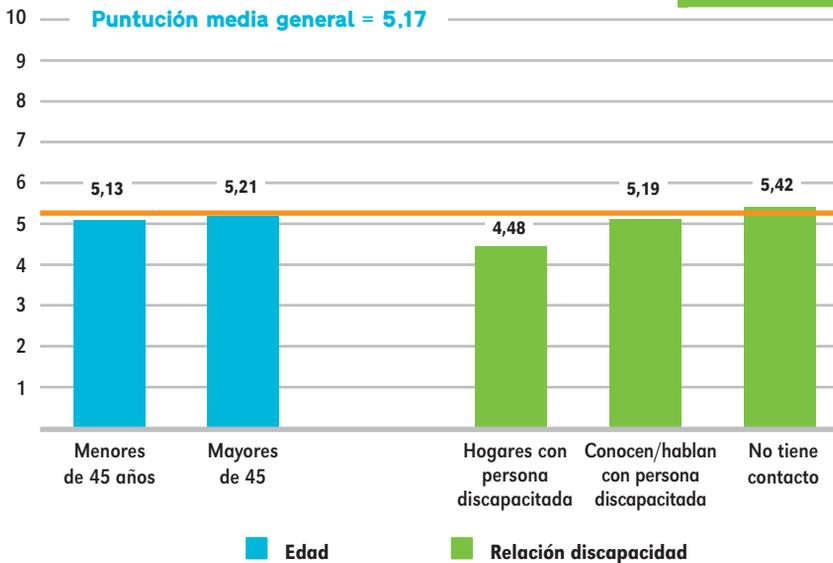
Gráfico 5.7



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Índice de satisfacción con la atención a la discapacidad en Bizkaia. Puntuación media

Gráfico 5.8



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Tratando de ahondar en aspectos concretos en los que se plasma esta atención, el cuestionario solicitaba a la persona encuestada que fuese valorando de muy mal a muy bien un total de 11 cuestiones diferentes. Son las siguientes:

- I**ntegración en el sistema educativo
- F**ormación y capacitación para el empleo
- O**portunidades de empleo
- A**cceso a ayudas técnicas
- V**iviendas adaptadas de protección oficial
- S**upresión de barreras arquitectónicas en los municipios
- A**daptación del transporte público
- A**daptación medios audiovisuales
- A**yuda a domicilio para menores de 64 años
- C**entros de día para menores de 64 años
- R**esidencias para menores de 64 años.

Valoración de la situación de diferentes prestaciones y servicios de atención a la discapacidad en Bizkaia. (%)

Cuadro 5.8

% horizontales

	Total	Escala de situación actual					
		Muy mal	Bastante mal	Aceptable	Bastante bien	Muy bien	Ns/nc
Valore de muy mal a muy bien las siguientes situaciones relacionadas con la atención a la discapacidad en Bizkaia:							
Integración sistema educativo	100,0	3,3	19,4	36,3	18,7	2,3	20,1
Formación y capacitación para el empleo	100,0	6,6	32,4	27,9	10,6		22,5
Oportunidades de empleo	100,0	20,6	54,8	11,5	3,3		9,7
Acceso ayudas técnicas	100,0	10,2	24,9	15,2	10,9	1,1	37,7
Viviendas adaptadas p.o.	100,0	7,4	26,7	23,5	9,6	0,5	32,3
Supresión de barreras arquitectónicas en los municipios	100,0	14,7	39,4	37,5	6,8	0,6	1,0
Adaptación transporte público	100,0	10,6	36,1	39,5	9,3	1,5	2,9
Adaptación medios audiovisuales	100,0	16,4	38,2	19,0	6,8	0,6	19,0
Ayuda a domicilio menores de 64 años	100,0	9,1	25,3	12,2	6,4	0,3	46,6
Centros de día menores de 64 años	100,0	8,1	21,8	14,7	10,2	0,2	45,0
Residencias menores de 64 años	100,0	10,2	23,2	10,7	6,8	0,2	48,8

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

En primer lugar, hay que señalar, porque resulta muy ilustrativo, el elevado índice de no respuesta que se presenta en algunas de las cuestiones como son la valoración del servicio de ayuda a domicilio y los recursos residenciales (centros de día y residencias) con porcentajes de entre el 45% y el 49%, el acceso a las ayudas técnicas (38%) y el acceso a las viviendas adaptadas de protección oficial (32%).

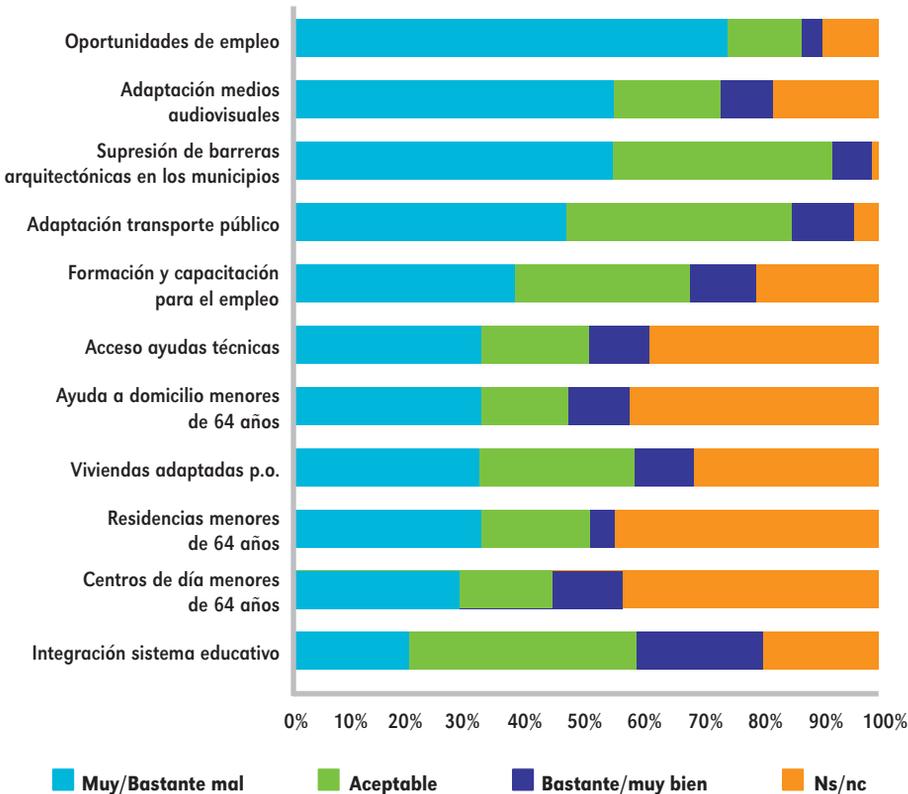
Además hay también en torno a un 20-23% que tampoco ha sabido valorar aspectos como son la educación, la capacitación y formación para el empleo o la adaptación a los medios audiovisuales.

Centrándonos en las respuestas obtenidas, **el aspecto peor valorado es el de las oportunidades de empleo**, que ha suscitado en un 76% de las personas encuestadas una valoración negativa: un 21% cree que está muy mal y un 55% bastante mal. En el resto de los aspectos, la opinión está más fragmentada.

Entre los que predomina más la valoración negativa que la positiva se encuentran los que aluden a **la supresión de las barreras arquitectónicas en los municipios** y **la adaptación de los medios audiovisuales**, ambos con un 54% de las personas encuestadas que creen que la situación en Bizkaia está muy mal o bastante mal frente a un 44% (barreras) y un 26% (audiovisuales) que cree que como mínimo la situación es aceptable.

Valoración de la situación de diferentes prestaciones y servicios de atención a la discapacidad en Bizkaia. (%)

Gráfico 5.9



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.



Por el contrario, los **aspectos donde las valoraciones positivas superan a las negativas son la integración en el sistema educativo y la adaptación del transporte público.**

En el primer caso (integración sistema educativo), frente a un 36% que cree que la situación en Bizkaia es aceptable y otro 21% que cree que está bien o muy bien, existe un 23% que suspende también este aspecto.

En cuanto al transporte público, es el aspecto que suscita mayor división de opiniones. Por un lado, es la cuestión que más se ha valorado como aceptable (40%) mientras casi otro 11% cree que está bien o muy bien y, por otro, hay un 47% que ha opinado que está mal o muy mal.

Expresadas cada una de estas cuestiones en términos de puntuaciones medias en una escala de 0 a 10, en la que el 0 equivale a muy mal y el 10 a muy bien, a modo de índice sintético de valoración, se observa que ninguna cuestión alcanza el punto medio de la escala o aprobado.

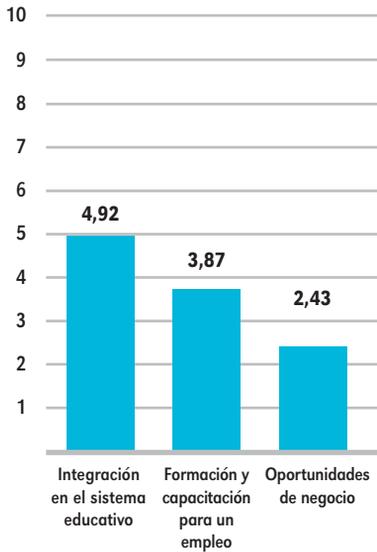
De acuerdo a la opinión negativa mayoritaria ya mencionada, **el aspecto con puntuación media más baja es el de las oportunidades de empleo (2,43)** y el que obtiene la puntuación más alta muy próxima al aprobado (4,92) es el de la integración en el sistema educativo. En medio, el resto de las cuestiones cuyas puntuaciones oscilan entre un 3,23 (residencias) y un 3,87 (formación y capacitación para el empleo).

Las dos cuestiones relacionadas con la accesibilidad y movilidad, como son la supresión de barreras arquitectónicas y la adaptación del transporte público, obtienen unas puntuaciones medias de 3,46 y 3,54 respectivamente.

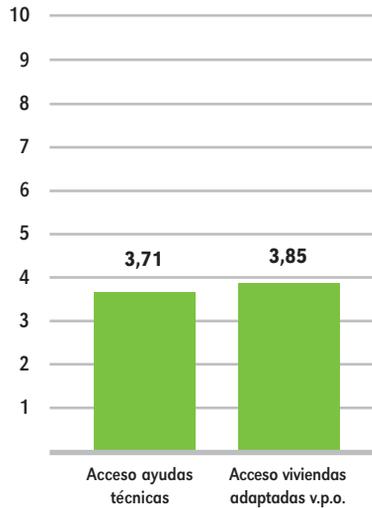
Índice de valoración diferentes aspectos relacionados con la atención a la discapacidad en Bizkaia. Puntuación media

Gráfico 5.10

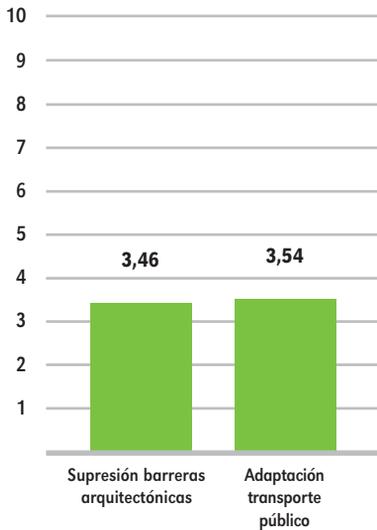
Acciones para el desarrollo personal: formación y empleo



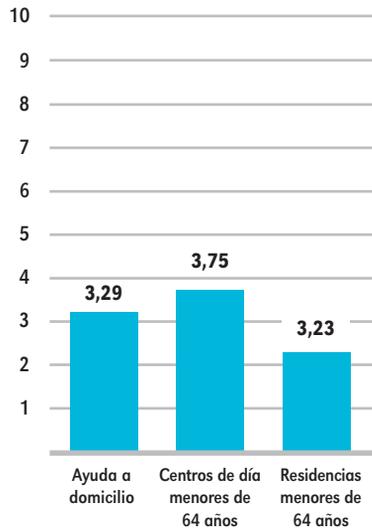
Acciones para la autonomía física y el hogar



Accesibilidad y movilidad



Servicios asistenciales y residenciales



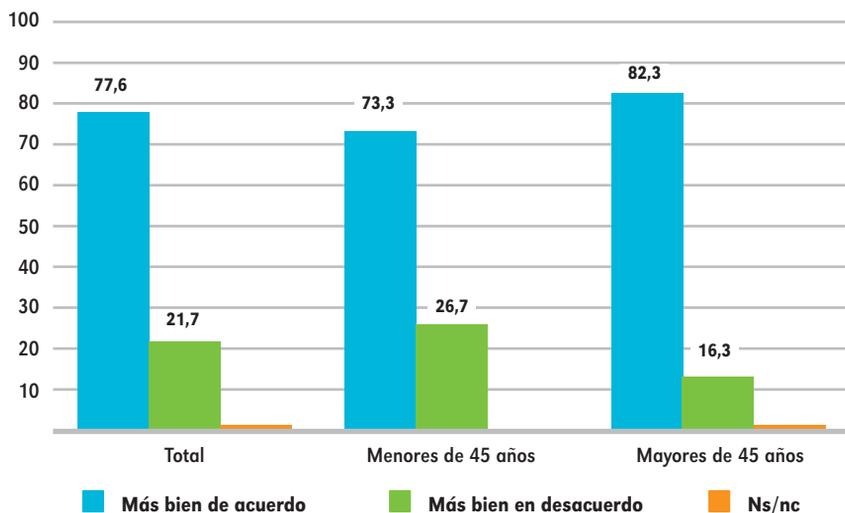
Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Conocimiento de las actuaciones a favor de la integración. (%)

Gráfico 5.11

Señale su grado de acuerdo con la siguiente frase:

En realidad no tengo mucha idea de lo que se viene haciendo a favor de la integración de las personas con discapacidad



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Los elevados índices de no respuesta que se han obtenido en algunas de las preguntas ya iban apuntando a que, en realidad, **la opinión pública se mantiene bastante al margen de lo que se viene haciendo a favor de la integración de las personas con discapacidad** y esta intuición, que ya existía previa a la realización de la encuesta, se quiso de alguna manera comprobar directamente.

Para ello se introdujo en el cuestionario una pregunta en la que se solicitaba el grado de acuerdo con la siguiente afirmación: *“En realidad no tengo mucha idea de lo que se viene haciendo a favor de la integración de las personas con discapacidad”* y los resultados confirman esa intuición inicial.

Casi un 78% de las personas encuestadas se muestran de acuerdo con el sentido y contenido de esta frase, acuerdo que entre los mayores de 45 años alcanza una proporción del 82% y entre los menores de 45, del 73%. En cualquier caso, una amplia mayoría que invita a reflexionar.

La responsabilidad de la atención a las personas discapacitadas 5.5

Este apartado recoge los resultados de la encuesta relativos a la identificación de los agentes responsables de la atención a la discapacidad. Para ello se solicitaba a la persona encuestada que fuese determinando para los diferentes agentes mencionados, el grado de responsabilidad (ninguna, poca, bastante o mucha) que, a su juicio, tienen en la integración de las personas con discapacidad.

En total se le presentaban los siguientes 13 agentes o colectivos:

- L Las propias personas discapacitadas
- S Sus familias
- L Las asociaciones sectoriales existentes
- L Los ayuntamientos
- L La Diputación Foral
- E El Gobierno Vasco
- E El sistema educativo
- L Las empresas
- L Los centros de empleo protegido
- E El INEM
- L Los Sindicatos
- E El Gobierno Central
- L Los medios de comunicación.

Lo primero que hay que destacar es **que la integración de las personas con discapacidad es una cuestión de responsabilidad compartida** o al menos así se desprende de los resultados obtenidos porque a todos los agentes especificados se ha tendido a otorgarles una responsabilidad muy alta a la hora de promover la integración de las personas con discapacidad. Es la opción de respuesta de mayor peso en todos los casos, excepto cuando se trata de ellas mismas.

Siendo “mucha” la respuesta más frecuente, ésta es especialmente elevada cuando se han pronunciado sobre las instituciones vascas de manera que **Gobierno Vasco y Diputación Foral son, por este orden, los agentes más señalados**. Concretamente un 74% de las personas encuestadas otorgan una responsabilidad muy alta al Gobierno Vasco y un 72% a la Diputación Foral.

Tras ellos aparecen el Gobierno Central (69%) y los Ayuntamientos (66%). Estos datos sitúan a la Administración Pública en sus diferentes niveles como los primeros y principales agentes responsables de la integración.

Tras ellos, han sido señalados con mucha responsabilidad en un orden de magnitud entre el 50% y el 57% los siguientes: medios de comunicación (50%), asociaciones (53%), centros de empleo protegido (53%), sistema educativo (54%) y familias (57%).

Grado de responsabilidad otorgada a los diferentes agentes en relación a la integración de las personas con discapacidad. (%)

Cuadro 5.9

% horizontales

	Total	Grado de responsabilidad				
		Ninguna	Poca	Bastante	Mucha	Ns/nc
¿Qué nivel de responsabilidad otorga a los siguientes agentes a la hora de promover la integración de las personas con discapacidad y asegurar su calidad de vida?						
Propias personas discapacitadas	100,0	7,4	20,8	31,7	24,5	15,5
Sus Familias	100,0	1,4	8,6	29,2	57,2	3,6
Asociaciones existentes	100,0	0,2	5,0	35,7	53,0	6,1
• Ayuntamientos	100,0	0,6	3,8	28,3	65,7	1,6
• Diputación Foral	100,0	0,3	1,7	24,4	72,0	1,5
• Gobierno Vasco	100,0	–	1,8	22,9	74,2	1,1
• Sistema educativo	100,0	–	1,9	39,7	54,2	4,1
• Empresas	100,0	1,4	10,7	37,7	45,7	4,4
• Centros de empleo protegido	100,0	0,6	3,0	35,7	53,3	7,4
• INEM	100,0	1,5	8,9	31,1	49,1	9,3
• Sindicatos	100,0	2,4	7,5	33,4	48,4	8,3
• Gobierno Central	100,0	1,6	4,1	22,9	68,6	2,8
• Medios de comunicación	100,0	0,7	7,7	36,0	50,1	5,4

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

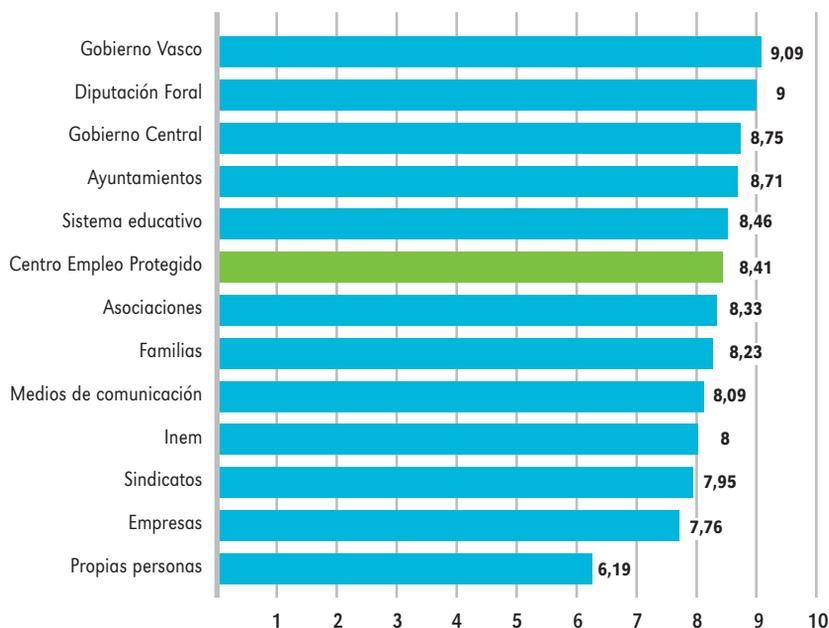
Aceptando como deseable que todos los agentes confluyan en el logro de esta integración, resulta, sin embargo, de interés tratar de conocer qué prioridades se establecen al respecto. Para ello, en el cuestionario se solicitó que de entre todos los agentes consultados se optase por aquél que entre todos tiene la máxima responsabilidad, aquél que le corresponde ser punta de lanza, marcar la diferencia y ser una referencia para los demás.

Pues bien, nuevamente aparece **que esta responsabilidad es principalmente pública** y a nivel de las más altas instancias, sobre todo la autonómica. Concretamente **para un 37% de las personas encuestadas el máximo responsable de la integración es el Gobierno Vasco**, condición que le otorgan en mayor medida las personas mayores de 45 años. A cierta distancia aparece el Gobierno Central, (17%), seguido por los Ayuntamientos (13%) y la Diputación Foral (10%).

Cabe señalar que los centros especiales de empleo que figuraban en la lista de agentes a los que había que adjudicar grado de responsabilidad, no han sido sin embargo seleccionados cuando se trataba de elegir el máximo responsable; a este respecto se recuerda que para un 53% de las personas encuestadas tienen mucha responsabilidad en esta tarea.

Agentes responsables de promover la integración de las personas con discapacidad según responsabilidad otorgada. Puntuación media

Gráfico 5.12



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Identificación del agente de máxima responsabilidad (%)

Cuadro 5.10

% verticales

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
Si tuviese que destacar el agente de máxima responsabilidad en la integración de las personas con discapacidad, ¿a quién elegiría?					
Gobierno Vasco	37,0	23,4	35,6	44,3	43,2
Gobierno Central	17,2	24,2	21,1	11,5	11,8
Ayuntamientos	12,7	13,0	12,4	12,4	13,3
Diputación Foral	10,0	10,6	12,9	5,8	10,3
Sus familias	9,5	10,4	5,1	15,1	8,2
Otros	7,6	12,6	9,4	5,1	3,2
Ns/nc	6,0	5,8	3,5	5,8	10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

En esta aproximación social sobre la discapacidad interesaba igualmente conocer **hasta qué punto se conoce la normativa legal** que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a destinar hasta un 2% de sus empleos a personas con discapacidad. Planteada esta cuestión, **el 62% han respondido afirmativamente**, conocimiento que aumenta entre los adultos de edad intermedia (30 a 59 años).

Aún siendo mayoría los que contestan afirmativamente, resulta también de interés mencionar que a pesar de los años transcurridos desde la creación de esta norma (LIS-MI 1982) existe todavía un 38% que no la conoce, porcentaje que aumenta hasta un 53% en el caso de los jóvenes entre 18 y 29 años que aparecen así como el grupo más distante y ajeno.

Ahora bien, esta normativa no servirá de mucho para conseguir la igualdad de oportunidades si no **se establecen mecanismos de vigilancia sobre el cumplimiento de la misma**. Se trata de una cuestión planteada igualmente en el cuestionario y que la suscriben una amplia mayoría de las personas encuestadas (93%), y, en este caso, sin distinciones de edad, de manera que sólo un escaso 5% tanto entre mayores como entre menores de 45 años se muestra en desacuerdo con el enunciado planteado a este respecto, que decía lo siguiente:

“Difícilmente se podrá conseguir la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad si no se vigila el cumplimiento de la normativa actual que obliga a las empresas a reservar un 2% de sus empleos a estas personas”.

Conocimiento de la normativa sobre reserva de empleo en las empresas para personas con discapacidad (%)

Cuadro 5.11

% verticales

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
¿Sabe que existe una ley que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a destinar hasta un 2% de sus empleos a personas con discapacidad?					
Sí	62,4	47,1	70,3	69,6	56,6
No	37,1	52,9	28,9	30,4	42,4
Ns/nc	0,5	-	0,8	-	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

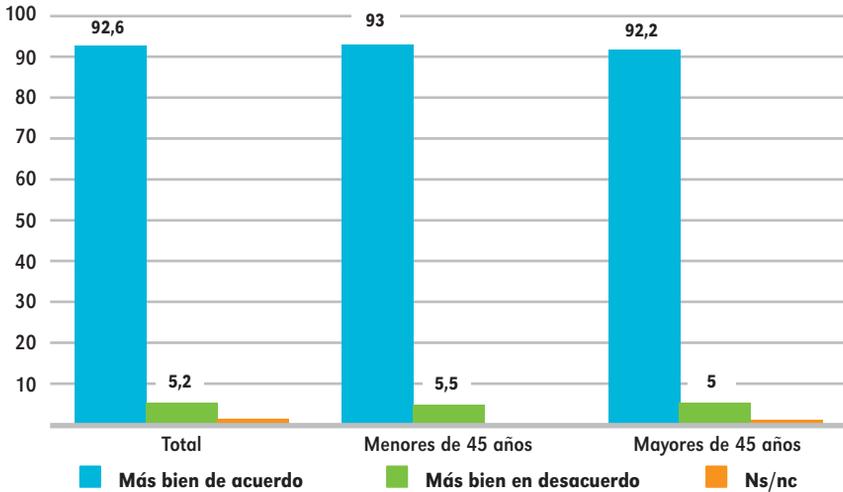
Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Vigilancia para el cumplimiento de la normativa actual. (%)

Gráfico 5.13

Señale su grado de acuerdo con la siguiente frase:

Diffícilmente se podrá conseguir la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad si no se vigila el cumplimiento de la normativa actual que obliga a las empresas a reservar un 2% de sus empleos a estas personas



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Conocimiento de los centros de generación de oportunidades laborales

5.6

El protagonismo de las entidades como **Lantegi Batuak** en los logros de la integración social es indudable para cualquier conocedor del tema. Sin embargo, lo que la encuesta pone de manifiesto es que **todavía hay una importante proporción de la población que desconoce la existencia de los centros de generación de oportunidades laborales**. Mientras un 55% dice que sí conoce este tipo de centros, un 44% contesta que no. Por edades, los que más los conocen son los adultos entre 30 y 44 años y los que menos los mayores de 60 años.

Una vez puesto de manifiesto que sí se conocen este tipo de centros, interesaba determinar en ese colectivo específico de personas el **grado de notoriedad espontánea de Lantegi Batuak y otros centros similares de Bizkaia**. Para ello, se le invitaba a que mencionase nombres de centros que conoce sin sugerirle ninguno en concreto. Sólo cuando de esa forma espontánea no se mencionaba **Lantegi Batuak**, se procedía a preguntarle expresamente si lo conocía.

Se recuerda que cuando se ha preguntado por los centros especiales de empleo (con esa denominación, exacta), un 55% ha respondido que sí. Sin embargo, no todos fueron capaces de concretar un nombre. De hecho la segmentación resultante teniendo en cuenta ambas variables (conocimiento y notoriedad) es que **un 34% de la muestra sí conoce y dice algún nombre**, un 22% conoce pero no recuerda ninguno y, finalmente, un 44% que no conoce estos centros.

Conocimiento de las entidades vizcainas dedicadas a la formación y empleo de las personas con discapacidad (%)

Cuadro 5.12

% vertical

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
¿Conoce alguna entidad en Bizkaia dedicada a la formación y empleo de las personas con discapacidad?					
Sí	55,3	53,7	60,6	59,7	43,3
No	44,2	46,3	38,6	40,3	55,7
Ns/nc	0,5	-	0,8	-	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

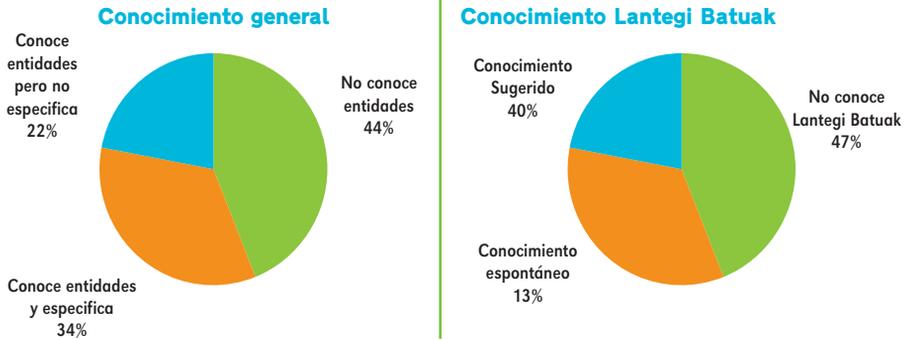
Espontáneamente, **Lantegi Batuak ha sido la entidad más mencionada** por este grupo de conocedores (22,8%) seguida por Usoa (16,6%), Ranzari (4,9%) y Once (4,6%).

Referidos los porcentajes al total de la muestra –y no sólo a los conocedores- ésta se segmenta entre **un 12,6% que conoce espontáneamente Lantegi Batuak, un 39,8% que responde afirmativamente cuando se le ha preguntado expresamente si la conoce** (conocimiento sugerido) y **un 47,6% restante que no conoce la entidad**.

El conocimiento espontáneo aumenta entre los menores de 45 años y, especialmente, en el grupo entre 30 y 44 años (16%), mientras que los mayores de 60 son los que menos saben de la existencia de **Lantegi Batuak** (63%).

Conocimiento de entidades vizcaínas dedicadas a la formación y empleo de las personas discapacitadas (%)

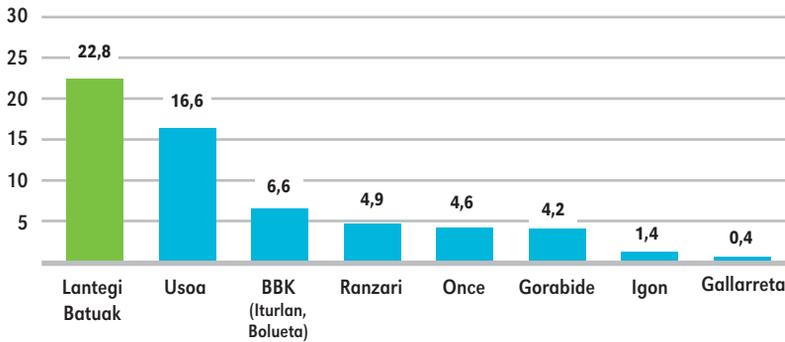
Gráfico 5.14



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Notoriedad de las entidades dedicadas a la formación y empleo de personas discapacitadas. Base: conocedores (%)

Gráfico 5.15



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Conocimiento de los talleres de Lantegi Batuak (%)

Cuadro 5.13

% respuestas afirmativas

	Residentes en el mismo ámbito del taller		% total muestra
	Área funcional	Municipio	
Talleres que conoce o ha oído hablar:			
Txibila (Abadiño)	52,9		3,9
Amorebieta	32,8		2,7
Gernika	78,0	88,7	4,9
Derio	40,6	44,8*	30,1
Loiu 1	39,9	53,4*	22,7
Loiu 2	33,3	42,7*	19,1
Plazakola (Markina)	35,8	77,0	2,7
Zalla	72,1		2,4
Centro Lorelan de Zalla	74,0		2,2
Basauri	19,6	57,0	15,8
Etxebarri	23,2	26,2	12,9
Gupost en Etxebarri	15,8	26,2	9,7
Rekalde (Bilbao)	19,4	23,8	13,9
Otxarkoaga (Bilbao)	16,4	21,3	12,8
Zorrotza (Bilbao)	19,0	32,0**	12,7
Garamendi (Bilbao)	8,1	10,8	5,6
Sestao	10,5	24,6***	7,8
Erandio	43,8	64,5	17,8

* Txorierri *** Santurtzi ** Barakaldo

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

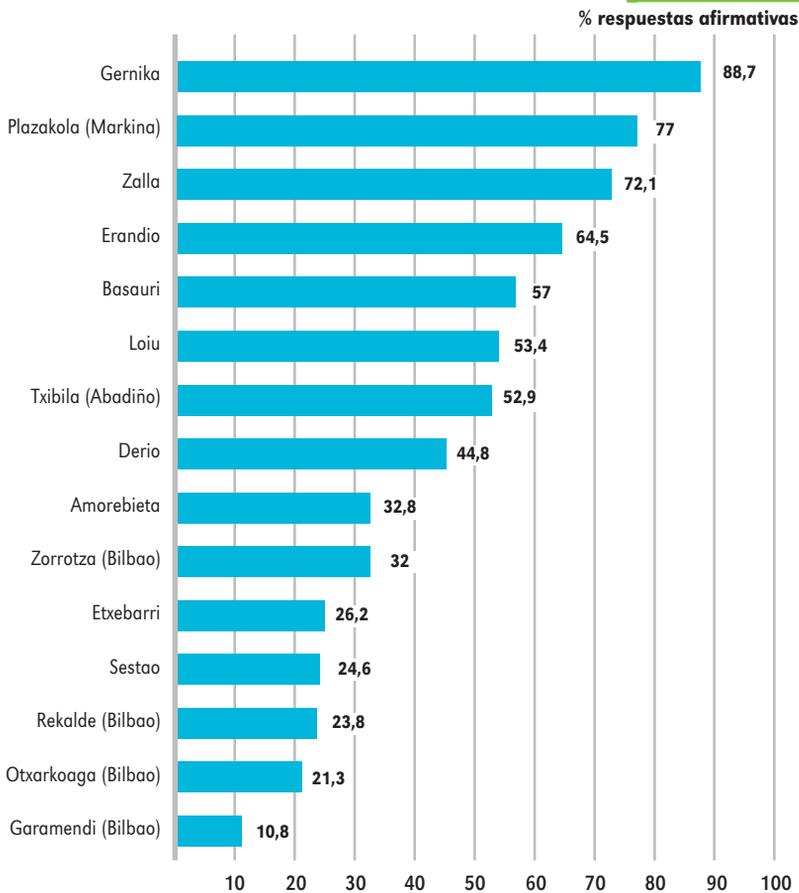
Ahora bien, como **Lantegi Batuak** es una amplia red de talleres distribuida por el territorio de Bizkaia se estimó conveniente avanzar en el análisis del conocimiento de su actividad preguntando por cada uno de los talleres ubicados en el área funcional de residencia para determinar si se conocen o no.

Es decir, no se ha preguntado a toda la muestra por todos los talleres sino que se ha hecho en función de la proximidad. Es decir, a las personas encuestadas residentes en el Duranguesado se ha preguntado por los talleres ubicados en ese área, a los de las Encartaciones por los de Zalla, etc.

Los índices de conocimiento resultantes se ofrecen referidos al ámbito municipal cuando éste constituía un ámbito diferenciado en el proceso de encuestación, al ámbito comarcal-área funcional y al conjunto de la muestra, aunque el número de efectivos en un municipio concreto es, en algunos casos, tan limitado que los porcentajes tienen más un carácter ilustrativo que estadístico.

Conocimiento de los talleres de Lantegi Batuak en su entorno más próximo (%)

Gráfico 5.16



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Como norma general, sí se puede decir que **el índice de conocimiento aumenta en la medida que aumenta la proximidad al taller.**

A nivel de área funcional (comarca), los **talleres más conocidos** son los de **Gernika** (78%), los dos de **Zalla** (74% y 72%) mientras que el de Loiu bat los conocen el 53% de los encuestados de la zona del Txoriherri, el de Derio, un 45% y Loiu bi, un 43%. El taller de Erandio obtiene una notoriedad en su área funcional del 44%.

En la zona del Duranguesado, un 53% conoce el taller de Txibila (Abadiño) y un 33% el de Amorebieta.

En Bilbao capital, el índice de conocimiento de los talleres ubicados en la misma oscila entre un 10,8% en el caso de Garamendi a un 24% en el caso del de Rekalde mientras que el de Zorrotza se conoce más en Barakaldo (32%) que en el propio Bilbao (21%).

El índice de conocimiento sobre el total de la muestra indica la notoriedad que tiene cada taller en el conjunto de Bizkaia. El más conocido es el de Derio (30%) seguido por los dos de Loiu (23% el 1 y 19% el 2), Erandio (18%), Basauri (16%) y los bilbaínos de Rekalde, Otzarkoaga y Zorrotza cuyo índice se sitúa en torno al 13-14%.

En este interés por determinar hasta qué punto se conoce **Lantegi Batuak** como entidad dedicada al empleo y la formación, así como sus diferentes instalaciones, toca el turno ahora a los servicios y actividades que presta.

Se ha preguntado por los tres grandes tipos de servicios: limpieza, jardinería y otros servicios donde se incluyen los de mantenimiento de mobiliario urbano, pintura industrial, etc.

Los datos se ofrecen diferenciando el conocimiento previamente declarado de **Lantegi Batuak**, para comprobar cómo los que sí conocen la entidad, saben también en mayor medida de sus actividades que los que no la conocen.

Los servicios que más se conocen son los de Jardinería (51%), mientras desciende en los de Limpieza (41%) y los Otros Servicios (41%) que presentan una notoriedad similar.

Obviamente, los índices de conocimiento aumentan entre los que conocen **Lantegi Batuak**. Entre los que la han identificado espontáneamente como una entidad dedicada a la formación y empleo de las personas discapacitadas, el servicio más conocido no es la Jardinería (65%) sino los Otros Servicios (67%) y el menos el de Limpieza (57%). Sin embargo, referido a todos los que conocen **Lantegi Batuak**, bien sea de forma espontánea o sugerida, la Jardinería vuelve a aparecer como el servicio más reconocido (65%).

Pero tan importante como el conocimiento es el no conocimiento de las actividades porque ilustra esa distancia social hacia una intervención clave en la atención a la discapacidad en Bizkaia. Y así, resulta **que entre los que conocen Lantegi Batuak, un 45% no sabe a qué se dedica**, no sabe que presta servicios de Limpieza u Otros Servicios, y un 35% desconoce sus actividades de Jardinería.

Conocimiento de los servicios de Lantegi Batuak (%)

Cuadro 5.14

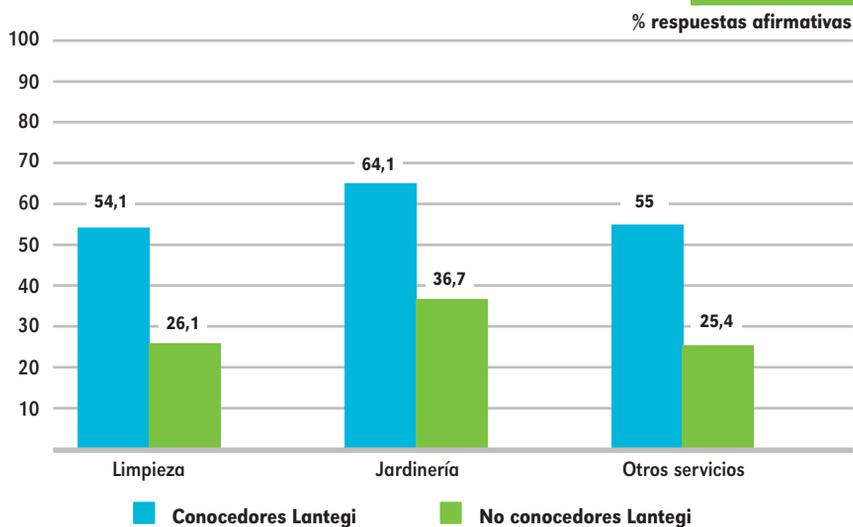
% vertical

	Total	Conocimiento declarado de Lantegi Batuak		
		Conocimiento espontáneo	Conocimiento sugerido	No conoce LB
¿Sabe que Lantegi Batuak presta servicios de Limpieza (edificios, vías públicas, obras, ...?)				
Sí	40,8	57,1	53,2	26,1
No	58,2	42,9	45,6	72,7
Ns/nc	1,0	-	1,2	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
¿Sabe que Lantegi Batuak presta servicios de Jardinería?				
• Sí	51,0	64,6	63,9	36,7
• No	47,9	35,4	34,8	62,2
• Ns/nc	1,0	-	1,2	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
¿Sabe que Lantegi Batuak presta otros servicios como mantenimiento de mobiliario urbano, pintura industrial ...?				
• Sí	40,9	67,0	51,2	25,4
• No	57,6	33,0	46,4	73,4
• Ns/nc	1,5	-	2,5	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Conocimiento de los servicios de Lantegi Batuak (% respuestas afirmativas)

Gráfico 5.17



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Y esa desconexión entre entidad y actividad se da también en el grupo de los que previamente han dicho que no conocen **Lantegi Batuak** porque, ahora, responden afirmativamente cuando se les pregunta sobre sus actividades de Jardinería (37%), Limpieza (26%) u Otros Servicios (25%).

Pero es que **se sabe poco de Lantegi Batuak**. Puestos a determinar qué tamaño de empleo le otorgan, un 66% de las personas encuestadas no ha sabido hacer una estimación, porcentaje que en el caso de los que sí conocen la entidad es del 51% y del 83% entre los que no la conocen, que como se recordará representan un 47% del total.

Estimación del empleo total de los centros y talleres de Lantegi Batuak (%) Cuadro 5.15

	% vertical		
	Conocen Lantegi Batuak	No conocen Lantegi Batuak	Total
¿Qué empleo total de personas con discapacidad diría que suman los centros y talleres de Lantegi Batuak en Bizkaia?			
Menos de 100 empleos	2,9	4,3	3,6
Entre 100 y 250 empleos	5,0	1,5	3,3
Entre 250 y 500 empleos	13,4	3,3	8,6
Entre 500 y 1.500 empleos	12,0	2,8	7,6
Más de 1.500 empleos	15,5	5,6	10,8
Ns/nc	51,3	82,5	66,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

La plantilla de **Lantegi Batuak** en 2005 ascendía a 2.161 personas. Sin embargo, cuando se ha solicitado la estimación del empleo total de los centros y talleres, sólo **un 11% de las personas encuestadas** (15,5% entre los que conocen la entidad) **han situado su tamaño de empleo en el intervalo de más de 1.500**, aunque, eso sí, es el intervalo más seleccionado de entre todos los posibles.

Un 4% le otorga una dimensión inferior a los 100 empleos, proporción similar a la de los que le calculan entre 100 y 250, intervalo elegido por el 5% de los que les conocen.

Estas estimaciones equívocas refuerzan aún más el nivel de desconocimiento ya mencionado más arriba, cuando se hablaba del importante índice de no respuesta obtenido en esta cuestión, e invitan, sin duda, a **avanzar por la senda de la comunicación**.

Una aproximación al perfil sociodemográfico que caracteriza al colectivo de conocedores y no conocedores pone de manifiesto que el conocimiento disminuye entre los mayores de 60 años y está más extendido entre las mujeres que entre los hombres.

Sin embargo, entre los que sí conocen **Lantegi Batuak** aumentan los que tienen estudios superiores universitarios y residen en la zona de Txorierri-Galdakao o fuera del área del Gran Bilbao con algún taller en las proximidades.

Aproximación al perfil sociodemográfico según conocimiento de Lantegi Batuak (%)

Cuadro 5.16

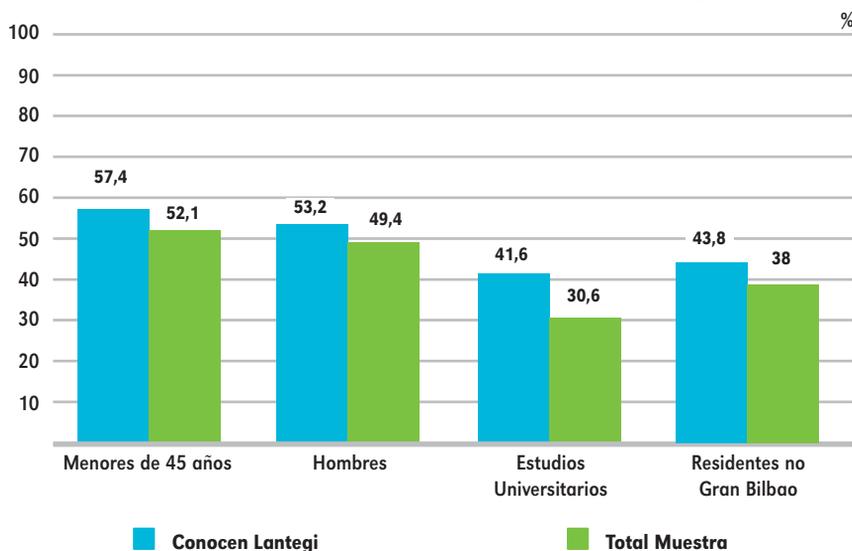
% vertical

	Conocen Lantegi Batuak	No conocen Lantegi Batuak	Total
Edad			
18-29 años	23,0	18,3	20,7
30-44 años	34,4	28,0	31,4
45-59 años	27,6	26,1	26,9
60-74 años	15,0	27,6	21,0
Total	100,0	100,0	100,0
Sexo			
Mujer	46,8	54,7	50,6
Hombre	53,2	45,3	49,4
Total	100,0	100,0	100,0
Estudios			
Sin estudios	0,5	1,9	1,2
Primarios	15,2	26,9	20,8
Graduado Escolar-EGB	11,9	23,0	17,2
Bachillerato Elemental-FPI	7,3	8,3	7,8
Bachillerato Superior-FPII	23,5	21,4	22,5
Estudios Medios Universitarios	14,8	6,4	10,8
Estudios Superiores Universitarios	26,8	12,0	19,8
Total	100,0	100,0	100,0
Ambito de residencia			
Area de Txorierri-Galdakao	23,8	16,0	20,1
Resto área funcional del Gran Bilbao	56,2	68,4	62,0
Area funcional Balmaseda-Zalla	3,4	1,8	2,7
Area funcional Durango-Amorebieta	6,3	5,7	6,0
Area funcional Markina-Gernika	6,1	6,6	6,3
Area funcional Igorre	1,8	-	0,9
Area funcional Munguía	2,4	1,4	1,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Principales características de las personas que conocen Lantegi Batuak (%)

Gráfico 5.18



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

A la hora de imaginar la calidad del trabajo, hay una confianza mayoritaria (71%) -más consolidada entre los que conocen **Lantegi Batuak** (78%) que entre los que no la conocen (64%) - de que **los trabajos que realizan las personas con discapacidad satisfacen las exigencias de los clientes en la misma medida que si los realizasen personas sin discapacidad**.

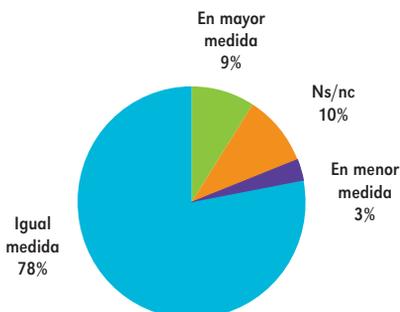
Es decir, que **para la mayoría no hay un perjuicio de la calidad** que lleve a desconfiar del quehacer profesional de la entidad y, en consecuencia, ver limitadas sus posibilidades de trabajo. Al revés, incluso casi un 10% de la población encuestada cree que satisfacen las exigencias de los clientes en mayor medida que las personas sin discapacidad.

De hecho, sólo un mínimo 5% cree que esta posibilidad de satisfacción de lo que solicitan los clientes es menor por parte de las personas con discapacidad, creencia que aumenta ligeramente entre los no conocedores (7%) frente a los conocedores de **Lantegi Batuak** (3%).

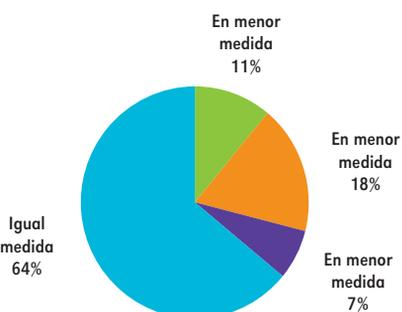
Valoración de la calidad de los trabajos realizados (%)

Gráfico 5.19

Conocen Lantegi Batuak



No conocen Lantegi Batuak



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

La importancia de **Lantegi Batuak** como entidad favorecedora de la integración social de las personas con discapacidad a través de la ocupación y el empleo es indudable.

Planteada la hipotética situación **de qué pasaría si no existiese una organización semejante**, es decir, cuáles serían las alternativas para una persona con discapacidad entre 16 y 64 años, el escenario no es muy esperanzador.

Un 40% cree que se quedaría en casa, opinión compartida por todos independientemente de la edad y con una ligera mayor convicción entre los adultos de 45 y 59 años.

Para otro 41% la alternativa sería ir a los Servicios Sociales y tratar de conseguir una plaza en un centro de día o en una residencia, donde la formación para el desarrollo de habilidades y destrezas ocupacionales no tiene comparación posible, amén del empeoramiento que supone en términos de autoestima, sentido de utilidad, etc. para la propia persona.

Aplicados estos porcentajes a la plantilla actual de **Lantegi Batuak** (2.161) supondría una demanda sobre los Servicios Sociales de casi 900 personas mientras otras 875 se quedarían a expensas exclusivamente de los cuidados y atenciones familiares y una menor probabilidad de establecer relaciones sociales y participar en actividades colectivas.

Solución alternativa a Lantegi Batuak (%)

Cuadro 5.17

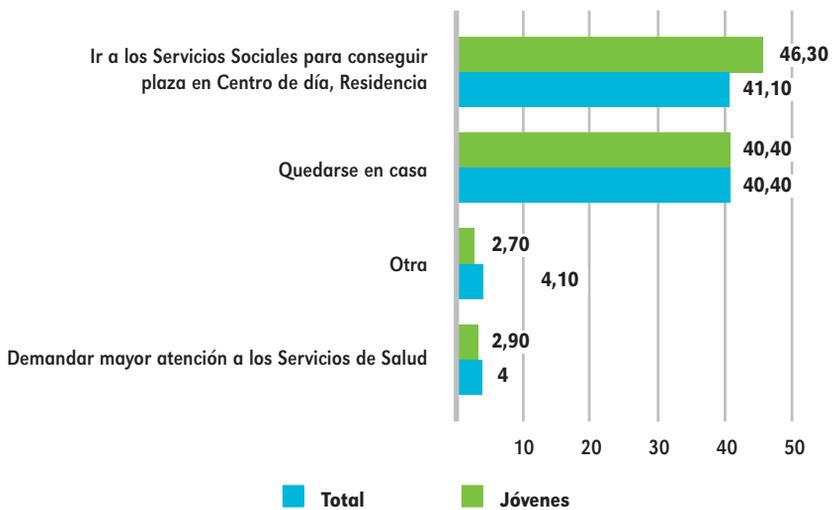
% vertical

	Total	Edad			
		18-29	30-44	45-59	60-74
Alternativas para una persona con discapacidad entre 16 y 64 años si no existiese una organización como Lantegi Batuak					
Ir a los Servicios Sociales para conseguir plaza en Centro de Día, Residencia	41,1	46,3	39,9	39,4	39,8
Demandar mayor atención a los Servicios de Salud	4,0	2,9	6,6	3,2	2,0
Quedarse en casa	40,4	40,4	40,2	42,4	37,9
Otra	4,1	2,7	2,5	4,9	6,8
Ns/nc	10,5	7,7	10,8	10,0	13,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.

Solución alternativa a Lantegi Batuak (%)

Gráfico 5.20



Fuente: Encuesta sobre conocimiento de la atención a la discapacidad en Bizkaia. Febrero 2006. Elaboración propia.



Puntos
fuertes y
débiles

6 Puntos fuertes y débiles

De una manera sintética se ofrecen, a continuación, los puntos fuertes y débiles más destacados que se han puesto de manifiesto a lo largo del informe.

Puntos fuertes	Puntos débiles
Importancia de la ocupación como estrategia de inserción	
<ul style="list-style-type: none"> • Organización consolidada desde la perspectiva del empleo con una evolución anual creciente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización más concebida para realizar tareas industriales que de servicios y que puede tener dificultades de adaptación si se produce un descenso de las actividades industriales (deslocalización, ...).
<ul style="list-style-type: none"> • Apertura a nuevas formas de discapacidad que incorporan criterios de atención específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La coincidencia de espacios y tareas realizadas por las personas en CO y CEE contribuye a que la opinión pública, sin otra información adicional, equipare la aportación realizada por unos y otros en términos de rentabilidad y ponga en cuestión las condiciones del CO.
<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de admisión perfectamente establecido y definido en sus criterios de valoración y adecuación de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estancamiento de la cobertura de los servicios de apoyo a las personas a pesar de aumentar las demandas de los mismos.
<ul style="list-style-type: none"> • Atención a la formación como instrumento de adecuación y ajuste de las personas con los puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tránsito al empleo ordinario inferior a los objetivos previstos (2%) a lo que contribuye las dificultades existentes para la cooperación interinstitucional necesaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del objetivo anual de promoción de CO a CEE. • Introducción de procesos de reflexión y análisis orientado a la mejora continua (encuesta de satisfacción). 	<ul style="list-style-type: none"> • La ocupación como estrategia central de inserción se valora a veces insuficiente en el CO. • Valoraciones negativas sobre niveles salariales en CEE.
La percepción social de la discapacidad	
<ul style="list-style-type: none"> • Amplio reconocimiento social de la discapacidad como fenómeno que le sitúa en una proximidad emocional a priori favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento impreciso de la evolución reciente y futura de los diferentes tipos de discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de organizaciones trabajando por la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cierta inercia del pasado que todavía puede hacer costoso considerar a una persona discapacitada como persona de pleno derecho.
<ul style="list-style-type: none"> • Creencia generalizada de que las personas con discapacidad tienen que vivir de su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción social generalizada sobre la situación de desigualdad de oportunidades que viven las personas con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de los avances realizados en la integración de las personas dentro del sistema educativo, la supresión de las barreras arquitectónicas y la adaptación del transporte urbano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una atención a la discapacidad en Bizkaia que sólo merece un aprobado justo.
<ul style="list-style-type: none"> • La atención a la discapacidad se considera una cuestión de responsabilidad compartida que otorga a los poderes públicos las máximas cotas de intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Importantes deficiencias percibidas en la atención a la discapacidad especialmente en lo relativo a las oportunidades de empleo, adaptación de medios audiovisuales y supresión de barreras arquitectónicas y adaptación del transporte público.
<ul style="list-style-type: none"> • Lantegi Batuak es la entidad dedicada a la formación y generación de empleo más conocida de Bizkaia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor nivel de exigencia a las empresas en comparación a la normativa europea.
<ul style="list-style-type: none"> • Confianza mayoritaria en la calidad del trabajo realizado por las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente conocimiento de Lantegi Batuak y su red de talleres por parte de la sociedad vizcaína.
<ul style="list-style-type: none"> • Protagonismo de Lantegi Batuak como plataforma para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en Bizkaia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin otras alternativas en pos de la integración social de las personas con discapacidad, apoyos institucionales insuficientes a las entidades de formación y generación de empleo.

Puntos fuertes

Puntos débiles

Impacto económico

- **Amplia oferta de actividades** (jardinería -> montaje eléctrico) que diversifica el riesgo de sectores individuales.
- **Evolución más positiva de Lantegi Batuak** durante el periodo 1998-2003 que el conjunto de la industria de Bizkaia en aspectos tales como:
 - El **número de puestos de trabajo** (23% en **Lantegi Batuak** frente al 16% de la industria vizcaína);
 - El **excedente neto de explotación** (16% para el sector vs. 14,6% para **Lantegi Batuak**); y
 - La **inversión realizada** (71% para el sector vs. 44,9% para **Lantegi Batuak**).
- **Situación saneada del balance** de situación de **Lantegi Batuak**. Por ejemplo, el **Fondo de Maniobra aumentó un 200%** entre 1998 y 2004, a 12,9 Mill€ en 2004.
- Disminución de las **subvenciones de explotación** como parte de los Ingresos Totales de Explotación; han pasado de suponer un 25% en 1998 a un 19% en 2004.
- **Existencia de otras aportaciones de Lantegi Batuak con impacto económico** que actualmente no están consideradas dentro de la Cuenta de Reversión; incluyen los siguientes aspectos: empleo; sistema sanitario; social (Pensiones) y gasto familiar.
 - En **empleo**: durante el periodo 1998-2004, el empleo de **Lantegi Batuak** creció un 32% frente un 10% para todo Bizkaia.
 - En el **área de salud**, los reconocimientos médicos realizados por **Lantegi Batuak** cubrió el 83% de la plantilla en 2005. Asimismo, **Lantegi Batuak** realizó actuaciones en temas de sobrepeso, dejar de fumar y educación vial entre otros para mejorar la salud general de sus trabajadores.
 - Con respecto a **gasto público para pensiones**, en 2005 la Diputación Foral de Bizkaia ahorró en torno a los 400.000€, y el sistema de Seguridad Social otros 350.000€ gracias al empleo proporcionado por **Lantegi Batuak**.
 - En 2005 las familias con miembros en **Lantegi Batuak** ahorraron más de 530.000€, en gastos relacionados con **comida, transporte y cuidadores ajenos**.

- **Alto grado de dependencia de la actividad industrial** frente el área de Servicios (Actividad Industrial representó el 79% de las ventas en 2005).
- Dada la introducción de la nueva ley de subvenciones, **dificultades potenciales** para la **obtención de subvenciones por aumento del empleo del INEM**.



Recomendaciones

Impacto Social

En relación a la ocupación como estrategia de inserción:

Determinar con mayor concreción y de forma separada los objetivos, forma de manejos, expectativas previstas, logros personales obtenidos etc. entre el **servicio ocupacional** y el **servicio especial de empleo** de manera que todos los colectivos implicados en **Lantegi Batuak** (especialmente los padres) compartan las mismas consideraciones y expectativas de cada tipo de servicio y tengan presentes claramente las diferencias entre ambos.

Desarrollar una **campana de comunicación** sobre estas diferencias dirigida a los padres y medios de comunicación.

Considerar la posibilidad de incorporar en el servicio ocupacional **otras estrategias de inserción más allá de la ocupación**.

Avanzar en la **homologación de las condiciones laborales** de las personas en régimen especial.

En relación a la percepción social de la discapacidad:

Impulsar una campaña divulgativa sobre la **igualdad de derechos y de oportunidades de las personas con discapacidad** (educación en valores).

Proponer a las asociaciones sectoriales existentes que intensifiquen su colaboración con los centros educativos, las áreas culturales de los ayuntamientos y demás agentes públicos en la extensión de las situaciones de desigualdad (educación y promoción de valores).

Incidir ante los ayuntamientos sobre la necesidad de seguir trabajando en pos de la supresión de las **barreras arquitectónicas**.

Hacer llegar a la **Diputación Foral de Bizkaia** los resultados obtenidos sobre la valoración de la atención a la discapacidad en Bizkaia y proponer el desarrollo de programas de atención específica.

Presionar al Gobierno Vasco, Diputación Foral, Ayuntamientos, asociaciones empresariales, Inem, etc. para cumplir la **normativa sobre reserva de empleo** en las empresas además de incentivar activamente la contratación para servicios públicos de personas con discapacidad.

En relación al conocimiento de Lantegi Batuak:

Promover una campaña de promoción y publicidad orientada a divulgar la organización de **Lantegi Batuak**, sus objetivos, actividades, etc.

Mejorar la **imagen corporativa**.

Impacto Económico

7.2

Teniendo en cuenta los retos asociados al objetivo de potenciar el Área de Servicios, **Lantegi Batuak debe utilizar al máximo otras experiencias similares en otros centros especiales de empleo**, por ejemplo Cureak.

Compartiendo las mejores prácticas de otros agentes, se podrían minimizar los riesgos del nuevo modelo de negocio consecuencia del posicionamiento futuro del Área de Servicios.

Lantegi Batuak debe tener un papel más activo en su comunicación con los agentes de la Administración Pública con respecto a su contribución actual a la sociedad.

Por una parte, esta actitud puede ayudar a la Fundación a mejorar su imagen social a través de los medios.

Por otra, la Administración Pública tiene que ser consciente de que algunas de sus políticas (p.ej. relacionando la creación de puestos de empleo a la inversión en activos productivos), puede distorsionar y complicar la evolución futura de **Lantegi Batuak** y su aportación de valor al conjunto de la sociedad de Bizkaia.

A close-up photograph of a person's hand typing on a computer keyboard. The image is heavily overlaid with a semi-transparent blue color, creating a monochromatic effect. The focus is on the hand and the keys being pressed. The text 'Anexo A: Metodología' is superimposed in the lower right quadrant of the image.

Anexo A: *Metodología*

8 Anexo A. Metodología

La elaboración del **Estudio sobre el impacto social en Bizkaia de Lantegi Batuak** se ha apoyado en los siguientes 3 elementos metodológicos:

- Fuentes documentales
- Entrevistas individuales
- Encuesta a una muestra de la población vizcaína entre 18 y 75 años

Cada uno de ellos ha contribuido de forma diferente a la realización de los capítulos que conforman el estudio. Así, mientras las fuentes documentales han sido el principal y casi único elemento metodológico para realizar la presentación de **Lantegi Batuak**, poner en valor la intervención sociolaboral que realiza con las personas con discapacidad y conocer su actividad e impacto económico, la encuesta a la población ha sido el instrumento que ha permitido conocer cómo percibe la sociedad vizcaína - a través de una muestra de su población entre 18 y 75 años- el fenómeno de la discapacidad, su evolución reciente, las previsiones a futuro, la calidad de la atención actual, etc. así como también y de forma más concreta la notoriedad de la propia **Lantegi Batuak** como organización que genera oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

En cuanto a las entrevistas, su aportación ha tenido un carácter cualitativo que ha permitido además de completar la información cuantitativa poder determinar y concretar los puntos fuertes y débiles de **Lantegi Batuak** y hacer recomendaciones a futuro que contribuyan tanto a consolidar sus logros como a superar limitaciones y aprovechar oportunidades.

Fuentes documentales

Se han consultado fuentes legislativas y normativas, relacionadas con la discapacidad, materiales científicos relacionados con la discapacidad, documentos institucionales (Diputación Foral de Bizkaia, Gobierno Vasco, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, INEM, FSE, etc), así como bases de datos y estudios estadísticos de actividad económica vasca y vizcaína.

Entrevistas individuales

La determinación del impacto social de **Lantegi Batuak** contempló desde el principio incorporar una dimensión cualitativa en base a la realización de entrevistas personales a profesionales y expertos conocedores de la actividad de la organización y con criterio para determinar igualmente retos estratégicos y recomendaciones para la mejora de la intervención en pos de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Este panel de expertos y profesionales ha estado formado por un total de 10 personas en cuya selección se procuró cubrir diferentes perspectivas relacionadas con la intervención relacionada con la discapacidad.

Representantes del movimiento asociativo de familiares de personas con discapacidad, expertos en temas de formación y educación, directivos de la propia organización, representantes de instituciones con competencias directas en temas de discapacidad y clientes del ámbito público y privado forman el grupo de personas que dedicaron su conocimiento y su tiempo para que este estudio fuese posible.

Esperando haber sabido recoger y transmitir con fidelidad las sensibilidades, conocimientos, experiencias y expectativas puestas de manifiesto en el transcurso de las entrevistas, sólo queda agradecer muy sinceramente la valiosa colaboración de las siguientes personas:

Sr. D. Emilio Manuel ALDAZ VALERIO
Jefe de Sección de Promoción de Empleo
SPEE-INEM Dirección Provincial de Bizkaia

Sr. D. Iñaki ALKORTA
Director General
Grupo Gureak

Sr. D. José Ramón CAUBILLA
Vicepresidente
Gorabide, Asociación Vizcaína a favor de las personas
con discapacidad Intelectual

Sr. D. Fernando LOPEZ de EGUILAZ

Director de Obra Social

Bilbao Bizkaia KUTXA

Sr. D. Rafael MENDIA

Responsable de NEE

ISEI-IVEI – Departamento de Educación. Gobierno Vasco

Sr. D. Iñigo POMBO

Director General de Infancia, Mujer y Personas con Discapacidad

Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Acción Social

Sr. D. Imanol GARAI

Alcalde

Ayuntamiento de Sopelana

Sr. D. José Luis BILBAO

Director Industrial

Ormazábal Distribución Secundaria

Directivos/as y Profesionales de Lantegi Batuak.

Ficha Técnica de la Encuesta

El análisis de la percepción social de la atención a la discapacidad en Bizkaia se ha realizado sobre una muestra de la población de entre 18 y 75 años residentes en el Territorio Histórico.

La muestra quedó establecida en 400 personas lo que para una $P=Q=50\%$ y un nivel de confianza del 95,5%, supone un margen de error para datos globales del $\pm 5\%$.

La encuesta se celebró entre el 15 y el 28 de febrero. El método de encuestación fue telefónico, en base a un cuestionario estructurado en preguntas cerradas.

La muestra se distribuyó proporcionalmente según el peso poblacional de las áreas funcionales de Bizkaia y grandes municipios con la siguiente distribución:

Ambito	Número
Bilbao	128
Gran Bilbao	116
Basauri	16
Santurtzi	17
Portugalete	19
Getxo	30
Baracaldo	34
Resto Area funcional Gran Bilbao	82
Loiu, Derio, Sondika, Zamudio, Erandio, Leioa	50
Sopelana, Gortiz, Plentzia	5
Galdakao, Etxebarri	27
Area funcional de Balmaseda-Zalla	11
Area funcional de Durango	25
Area funcional de Gernika-Markina	26
Gernika, Bermeo, Mundaka	18
Markina	8
Area funcional de Igorre	4
Area funcional de Mungia	8

Dentro de cada ámbito geográfico, la muestra se estratificó posteriormente según las siguientes cuotas de edad y sexo:

Sexo:	Mujeres	50%
	Hombres	50%
Edad:	18-29 años	20,8%
	30-44 años	31,2%
	45-59 años	27,0%
	60-74 años	21,0%





