

El empleo de los trabajadores con discapacidad (1)

Luisa Staatsmann

Política Social FE CCOO

Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical FE CCOO

Iniciamos con este número del TE una serie de artículos que pretenden ofrecer una idea clara del modelo integrado para la orientación y la formación profesional para las personas con discapacidad en edad laboral.

SI CONSIDERAMOS al empleo como el instrumento que la mayoría de las personas utilizan para obtener recursos económicos, además de su utilidad como espacio para el desarrollo personal y la interacción social, en el caso de las personas con discapacidad la posibilidad de encontrar ese empleo se ven reducidas, no sólo por su limitación física, intelectual, sensorial o enfermedad mental que les impide acceder a ciertos trabajos sino porque, a la propia discapacidad, se le añade los bajos niveles de cualificación, y los prejuicios sociales, asumidos por empresas y potenciales compañeros de trabajo (1). Estos prejuicios suscitan comportamientos discriminatorios o, simplemente rechazo o miedo por el desconocimiento que existe sobre el modo adecuado de comportarse frente a estas personas.

La situación se empeora con las mujeres con discapacidad, por su doble condición: ser mujer y poseer discapacidad. Este panorama conlleva que el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran inactivas sea un 66%, frente a un 30% de la población general. En cuanto a los activos ocupados son más del doble quienes no tienen una discapacidad: un 62% de ellos, frente a un 29% de las personas con discapacidad.

La diferencia entre sexos es acusada: el 33% de los hombres son activos ocupados, frente al 78% de los hombres sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad activas ocupadas representan un 22% frente al 47% del total de mujeres ocupadas. Además de las dificultades añadidas que tienen las mujeres con discapacidad, debemos señalar que presentan especiales dificultades de inserción laboral los colectivos con una determinada discapacidad como son las discapacidad intelectual, la enfermedad mental, parálisis cerebral y la discapacidad física superior al 65%. En definitiva, partiendo de los datos estadísticos existentes, todos los estudios coinciden en subrayar que las tasas de participación en el empleo de las personas con discapacidad en nuestro país no son satisfactorias o son manifiestamente mejorables.

1 RD 27/2000 y RD 364/2005 sobre Medidas Alternativas.

2 RD 290/2004 sobre enclaves laborales.

3 La cuantía del contrato debe ser 3 veces el IPREM de cada trabajador dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

4 La cuantía del contrato debe ser 1'5 veces el IPREM de cada trabajador dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Vías de inserción laboral

A continuación se enumeran las vías de inserción laboral que se dan en nuestro país: la cuota de reserva del 2% en la empresa con más de 50 trabajadores, los centros especiales de empleo, los enclaves laborales, el empleo con apoyo y el empleo ordinario.

La cuota de reserva del 2% es de obligado cumplimiento para las empresas con más de 50 trabajadores. Esta obligación se ha cumplido en un porcentaje muy pequeño por diferentes causas: por desconocimiento empresarial, no tanto de su obligatoriedad sino de su aplicación práctica, por la dejación en velar por su cumplimiento por parte de las administraciones públicas y, sobre todo, porque la realidad del tejido empresarial español está constituido por pymes, es decir en su mayoría empresas con menos de 50 trabajadores. Ante la realidad de la inaplicación de la cuota de reserva se han tenido que establecer medidas alternativas de carácter excepcional en base a la acreditación de imposibilidad por razones productivas, organizativas, etc.

Estas medidas alternativas consisten en la realización de un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo, enclave laboral o un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de bienes o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. O mediante la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario cuyos beneficiarios sean entidades que trabajan a favor de personas con discapacidad.

Ante la realidad de la inaplicación de la cuota de reserva se han tenido que establecer medidas alternativas de carácter excepcional