

discapacidad

El empleo de los trabajadores con discapacidad (3)

Luisa Staatsmann

Política Social de la FECCOO

Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical
de la FECCOO

LAS ANTERIORES vías de inserción laboral descritas van encaminadas, al menos inicialmente, a la incorporación de la persona con discapacidad al mercado de trabajo convencional. Por lo que es posible la incorporación de ciertos colectivos con discapacidad al mercado ordinario de trabajo, siempre y cuando se realice mediante una serie de presupuestos. Recientemente se ha realizado la traslación de la Directiva Europea¹ sobre accesibilidad, que ha introducido el término de ajustes razonables, definido como la adaptación que precisa la persona con discapacidad en términos de accesibilidad al puesto de trabajo. La traslación de la Directiva no ha venido acompañada de la reglamentación económica necesaria por lo que es preciso desarrollarla. Esta materia no debe recaer ni en el empresario ni en la persona trabajadora con discapacidad si queremos que facilite la mejora en la inserción y promoción laboral.

Los Servicios Públicos de Empleo se encuentran con serias dificultades para ofertar puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Es necesario crear unidades especializadas de información, orientación e intermediación que posibiliten una atención individualizada, clasificar a los demandantes según tipo y grado de discapacidad y diseñar itinerarios personalizados para lograr el encuentro entre oferta y demanda de empleo.

También se debería mejorar la coordinación con los órganos técnicos de valoración de la discapacidad de los Servicios Sociales, así como con las organizaciones de personas con discapacidad y con aquellos sindicatos que representan a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras del sector (FE-CCOO y UGT).

Es necesario crear un registro de trabajadores y trabajadoras en el empleo protegido con la identificación de las características ocupacionales, tipología y grado de discapacidad, habilidades laborales, formación complementaria...

CCOO apuesta en la negociación del XIII Convenio del sector de la Discapacidad por la renovación de la clasificación profesional, basada en grupos profesionales y puestos de trabajo, definiéndose tres clasificaciones profesionales diferenciadas según la tipología de los servicios característicos del sector: centros de atención especializada, centros especiales de empleo y centros educativos.

Los grupos profesionales se definen de acuerdo con las funciones desempeñadas y las competencias profesionales que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

El convenio describe las equivalencias de la transformación de las antiguas categorías profesionales en su transferencia a los nuevos puestos de trabajo y la cualificación y competencias profesionales requeridas para cada puesto de trabajo ya sea cualificaciones universitarias, de formación profesional reglada y/o cualificaciones profesionales reguladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

También contempla la especificidad de la cualificación y competencias profesionales del puesto de trabajo de técnico especialista, teniendo en cuenta que la actividad productiva del centro especial de empleo y las funciones básicas genéricas de los puestos de trabajo con carácter general y las funciones específicas de los puestos de trabajo vendrán determinadas por el Catálogo Nacional de Cualificaciones del Instituto Nacional de Cualificaciones.

Los Servicios Públicos de Empleo se encuentran con serias dificultades para ofertar puestos de trabajo para las personas con discapacidad

Además, el XIII Convenio de discapacidad define el modo de operar para la implantación y adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional en el seno de las empresas y el procedimiento de transferencia de las anteriores categorías en los nuevos puestos de trabajo, estableciendo un calendario para la implantación paulatina durante la vigencia del convenio. Por las implicaciones colectivas que tiene la nueva clasificación profesional, el modo de aplicación precisa necesariamente del máximo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo someterse a la Comisión Paritaria del convenio como órgano de mediación la resolución en caso de desacuerdo o por la no existencia de representantes legales de los trabajadores.

La puesta en marcha de un sistema de mejora de cualificaciones y de desarrollo de competencias profesionales en el sector de atención a personas con discapacidad debe permitir reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral para su acreditación con vistas a la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad de conformidad con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009 en BOE de 25 de agosto; elevar el nivel general de cualificación del conjunto de profesionales, mediante una formación convenientemente orientada, y hacer reconocibles y visibles las competencias de los profesionales en el mercado laboral.