



a fondo

UNA DE LAS CAUSAS DE ESTA SITUACIÓN ES EL NIVEL FORMATIVO, PERO TAMBIÉN LAS BARRERAS PARA ACCEDER A LA FORMACIÓN. A ESTO HAY QUE AÑADIR LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE MUCHAS EMPRESAS CON LA LEY GENERAL DE LA DISCAPACIDAD QUE ESTABLECE PARA LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE EMPLEEN A MÁS DE 50 TRABAJADORES, LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR UN 2% DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD. CONSEGUIR INTEGRARSE EN EL ÁMBITO LABORAL ES EL PRINCIPAL OBJETIVO PARA TODOS ELLOS.

Jessica, Julio o Montse son tres de los más de mil millones de personas -15% de la población mundial- que viven con algún tipo de discapacidad reconocida.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”, pero ¿qué sucede en el marco laboral?

Según el Informe presentado por Odismet, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación Once, “tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral carecen de empleo y su tasa de actividad (38%) resulta 40 puntos porcentuales inferior a la del resto de la población sin discapacidad”. Leyendo esta estadística ellos se sienten afortunados, aunque méritos nos les han faltado para acceder a un puesto de trabajo. Eso sí, enfatizan un detalle que sienten diferenciador con el resto. “Con estos porcentajes de

desempleo no puedes esperar las oportunidades, debes ir a buscarlas”, adelantan como consejo para muchos otros que padecen la desigualdad como injusticia.

Según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, 1.335.100 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares familiares tenía certificado de discapacidad en 2014. Esta cifra representa el 4,4% de la población española en edad laboral. La tasa de paro para el colectivo fue del 32,2% en 2014.

“El objetivo para los próximos años sería alcanzar un 50% de tasa de actividad. Para alcanzarlo consideramos, entre otras cuestiones, fundamental la elaboración de un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad” afirma la responsable de Comisión de Empleo y Formación del Cermi, Pepa Torres.

En este sentido la implicación y colaboración público-privada debe de ser fundamental para evitar situaciones de desigualdad. Garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público es otro de los objetivos para lograr la inclusión plena y efectiva. Actualmente –recalcan desde el Cermi– el artículo 59 del EBEP marca como objetivo legal conseguir que el 2% de los efectivos totales de cada Administración Pública sean personas con discapacidad. ¿Cómo alcanzar este propósito?

“En cada oferta de Empleo Público (OEP) se ha reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. En general, cada vez hay un mayor cumplimiento del cupo de reserva en las Administraciones Públicas. Señalar que en 2016 se reservan 846 plazas de empleo público entre turno libre y promoción interna para personas con discapacidad, por lo



Pepa Torres, responsable de Comisión de Empleo y Formación del Cermi

“El objetivo para los próximos años sería alcanzar un 50% de tasa de actividad. Para alcanzarlo es fundamental la elaboración de un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad”

que se trata del mayor número de plazas reservadas para personas con discapacidad efectuado en la serie histórica de ofertas de empleo público anuales, lo que evidencia la potencialidad que tiene esta modalidad de empleo para la inclusión laboral de este sector de población”, argumenta Torres.

En cuanto a las ramas de actividad, los ocupados con discapacidad tienen mayor representación en Actividades sanitarias y de servicios sociales, Industrias extractivas y manufactureras, Actividades administrativas y servicios auxiliares

y en Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria.

Las personas con discapacidad continúan teniendo empleos de baja cualificación, con presencia dominante en el sector servicios. Una de las ocupaciones más habitual entre las personas con discapacidad es la de personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, que concentran el 15% del total de contratos realizados al colectivo en 2014.

La actividad de servicios a edificios y la de jardinería, agrupan el

14%. Otras categorías en las que se ha ocupado el colectivo son: actividades de servicios sociales sin alojamiento (10%) y peones de industrias manufactureras (9%).

AUMENTO DE LAS CONTRATACIONES

Los últimos datos disponibles sobre contrataciones de personas con discapacidad, referidos a 2014, ofrecen una perspectiva de evolución positiva habiéndose realizado en España un total de 203.025 contrataciones, lo que supone un 18,6 % más que en 2013. Desde el punto de género, las mujeres con discapacidad están menos presentes en el ámbito laboral, representando únicamente el 39% de las contrataciones.

En cuanto a las condiciones laborales, el informe ODISMET, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación ONCE, muestra que el 78% de las personas con discapacidad tiene un contrato indefinido y el 84% un horario de jornada completa.

Existe una gran diferencia respecto a la población en general en cuanto al salario puesto que, según los datos correspondientes a 2013, las personas con discapacidad ganan un 16 por ciento menos de media que el resto de trabajadores, siendo su salario medio anual bruto de 19.138 euros, frente a los 22.801 de los trabajadores sin discapacidad.

En este punto debemos recordar que, aunque la Responsabilidad Social sea un acto voluntario de las empresas, existen ciertas normativas o reglas que se deben cumplir, como es la Ley General de la Discapacidad. Ésta establece para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, la obligación de contratar un 2% de trabajadores con alguna discapacidad. Y en el caso de no poder hacerlo, pueden acogerse a distintas

medidas alternativas de carácter excepcional según lo establecido en el Real Decreto.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la edad repercute en la participación en el mercado de trabajo entre la población de personas con discapacidad y el resto. Este

hecho se manifiesta en una mayor incidencia del desempleo sobre la población más joven y de la inactividad en el grupo de mayor edad. Un ejemplo apreciable está en el grupo de 25 a 44 años: el desempleo aumenta menos en las personas con discapacidad que en el resto de la población.

Jessica Cabello:

“Soy consciente de la oportunidad que tengo y de la importancia de fortalecerme como persona”

Jessica Cabello le ha pedido pocas cosas a esta vida. Una de ellas es una oportunidad. “Paciencia y confianza” son las dos palabras más recurrentes en su vocabulario. Y las repite cuando se acuerda de sus anteriores experiencias laborales, nada que ver con su trabajo actual en la residencia Ballezol Mirasiera. “Estuve empleada en un hotel de Madrid, pero aguanté sólo dos meses por la falta de empatía y el ritmo tan exigente en las tareas”.

De su primer día en la residencia se acuerda poco, “los nervios, ya sabes”. Patricia – la preparadora laboral del proyecto de empleo con apoyo “Serpais”, de Down Madrid en colaboración con la Comunidad de Madrid. – hace memoria de los dos primeros meses que acompañó a Jessica en su nuevo trabajo. “Era muy importante que Jessica se sintiese respaldada, valorada y apoyada en cualquier necesidad con los compañeros y residentes”.

Nunca antes había entrado en una residencia, y la experiencia no la cambia. Como ayudante de auxi-

liar trabaja de lunes a viernes y en horario de mañana de 8 a 13h. Con la reunión de incidencias del turno anterior comienza una jornada laboral que la llevará hasta la tercera planta “para realizar los traslados de los residentes, ayudar en los desayunos...” Más tarde apoyará en las sesiones de rehabilitación y mantenimiento en fisioterapia con la distribución de tareas y ejercicios para agilizar el trabajo de los demás profesionales.

Termina un día especial, emotivo. La preparadora laboral dejará de acompañar en pocos días a Jessica, aunque el seguimiento y asesoramiento será continuo “pese a que está más que integrada y cualificada para desempeñar el trabajo encomendado”, reconoce con orgullo antes de que Jessica recalque con naturalidad que tiene una discapacidad intelectual del 33% para impulsar un ruego: “Soy consciente de la oportunidad que tengo y de la importancia de fortalecerme como persona, pero nadie en nuestra situación podrá conseguirlo si no se nos mira igual, con respeto y comprensión”.

“Tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral carecen de empleo”

ODISMET, OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADOR DE TRABAJO DE FUNDACIÓN ONCE

El nivel de estudios es un buen indicador a la hora de explicar los niveles de integración laboral de las personas con discapacidad. A mayor nivel de estudios de la persona, existen más probabilidades de que se encuentre ocupada. Del conjunto de las personas con discapacidad ocupadas, el 13,1% tienen estudios primarios; el 56,9% de nivel secundario y el 28,6% estudios superiores

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En relación con el tipo de discapacidad, es entre los asalariados con discapacidad sensorial donde se observa un mayor porcentaje de personas con contratos específicos, un 40%, seguido de los asalariados con discapacidad intelectual, con un 34,3% de contratos específicos. Por el contrario, entre las personas con enfermedad mental sólo un 18,2% cuenta con ellos.

En cuanto al grado de discapacidad, es en los asalariados con un grado discapacidad de más del 75% donde encontramos una mayor proporción de contratos específicos: un 51,0%. A menor grado de discapacidad, la probabilidad de obtener un contrato específico de discapacidad también se reduce. El informe de Odismet también refleja que las personas con enfermedad mental (63%) y las que tienen discapacidad física (59,3%) son las



Julio trabajando en la Residencia Ecoplar

que reciben en mayor proporción prestaciones. Las personas con discapacidad intelectual acumulan el mayor porcentaje de prestaciones no contributivas (4,7% frente al 1,8% de media del total de la población). Las personas con dis-

capacidad intelectual son también los que tienen un menor salario (11.743 euros/año).

En lo que se refiere a las ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad, so-

Inmaculada Villarig:

“La discapacidad no es otra cosa que nuestra incapacidad para entender que todos tenemos capacidades diferentes”



Alberto Velasco (preparador laboral) y la directora de Ecoplar, con Julio y Montse

bresale especialmente la de personal de limpieza de oficinas (casi 50 mil demandantes), personal de industrias manufactureras (más de 45.000), conserje de edificio (casi 29.000), empleado administrativo (más de 22.000), recepcionista (más de 21.000) u ordenanzas (más de 20.000).

EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo («supported employment») es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave que comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80. Una década después comienza a ser reconocida como una modalidad exitosa que promueve la autonomía de las personas con discapacidad, aumentando el número de participantes en programas con ese enfoque.

En la actualidad se puede entender por Empleo con Apoyo “el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas norma-

Julio César es el ejemplo de que la edad es sólo un número. Con 53 años participó en el curso de capacitación para el empleo de Serpais. Y muy pronto comenzó a trabajar en la residencia Ecoplar de Madrid. “Aún recuerdo cómo estaban los árboles de la entrada en octubre de 2015”, comenta con intriga y una sonrisa pícaro ante la atención de Alberto Velasco, preparador laboral de Down Madrid. “Ahora soy encargado de mantenimiento y jardinería para que la residencia esté accesible, funcional y limpia”.

Un trabajo bien distinto al que desempeñó años atrás como ordenanza en el Ministerio de Interior y en la Tesorería de la Seguridad Social. No superar las oposiciones no fue el único inconveniente que se cruzó en su camino, “por las condiciones de la discapacidad muchas veces no pueden desarrollar una titulación reglada, pero la motivación que tienen para trabajar solventa todas las dificultades” recalca su preparador laboral al mostrar con satisfacción que acaba de cumplir un año trabajando en este centro residencial. En su caso asegura que su discapacidad intelectual

del 39% no es obstáculo para podar arbustos, recoger hojas, acondicionar el garaje...competencias que llegaron “por tener las mismas oportunidades que los demás”. Ese convencimiento es una muestra más de la humildad con la que habla y trabaja, aunque haya veces que su excesiva responsabilidad y deseo de hacer las tareas perfectas termine siendo una obsesión. “Con el tiempo hemos sabido controlarlo, por eso aparte del curso de capacitación, para las personas que ya están trabajando tenemos tutorías periódicas para evaluar el grado de satisfacción, compromiso y capacitación”.

Una labor que resumen desde Serpais y que acompaña diariamente en la residencia Ecoplar; Inmaculada Villarig, una directora convencida de que uno de los valores de esta entidad está en “apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad porque son ejemplo para el resto de profesionales por su trabajo, esfuerzo y dedicación”. Recurre a una frase conocida para definir su estado de ánimo: “La discapacidad no es otra cosa que nuestra incapacidad para entender que todos tenemos capacidades diferentes”.

lizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más si-

milares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001).

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo

objetivo es la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral.

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios establecidos en la normativa vigente sobre contratación de trabajadores con discapacidad. En caso de que el trabajador con discapacidad contratado procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho Centro.

CONCIENCIA EMPRESARIAL

Las empresas cumplen con un papel fundamental en la integración laboral de las personas con disca-



Ana, con un residente en Ballezol Mirasierra

“Las personas con discapacidad continúan teniendo empleos de baja cualificación, con presencia dominante en el sector servicios”

pacidad, ya que son los empresarios los que directamente crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden prestar un gran servicio a favor de la mentalización de los empleadores (CERMI, 2000). Eso sí, el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% por parte de las empresas conlleva:

- Hacer llegar a todas las entidades de más de 50 trabajadores información clara y detallada de la legislación referida.
- Realizar campañas que difundan experiencias de éxito en la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Organizar eventos en los que entidades que ya cumplen con dicha cuota, expongan su expe-

riencia a aquellas otras que aún no dan cobertura a la misma.

En el ámbito de las empresas nos encontramos aún con dificultades que limitan el acceso al empleo por:

- Falta de conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad: estereotipos y prejuicios; miedos y mitos.
- Ausencia de una política y cultura inclusiva en la empresa, poco abierta a valorar la diversidad en su gestión de personas (recursos humanos).
- Falta de capacidades organizacionales: falta de infraestructuras, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad.
- Desinformación sobre dónde

Yolanda Montero:

“Los residentes y trabajadores me traten igual que a los demás”

Yolanda Montero no aparenta los 48 años que tiene. Su juventud comienza en una sonrisa que difícilmente va a esconder; “no hay motivos para estar triste si soy más feliz sonriendo aunque a veces no haya motivos”. Y lo dice por la amarga experiencia laboral en una fábrica de caramelos que pudo con algo más que con su paciencia.

El curso de formación de Serpais en la Universidad de Alcalá de Henares la devolvió la confianza y autoestima “trabajando las habilidades sociales y la forma de afrontar una entrevista de trabajo”. De esta forma anima Velasco a los que como Yolanda están formándose para un empleo. Muy pronto llegó la posibilidad de trabajar en la residencia Ecoplar y no lo dudó.

De su primer día se queda con todo menos con los nervios. “Sabes que estás capacitada y que confías en ti, pero el apoyo en todas las tareas del preparador laboral – según las necesidades están mínimo dos semanas ayudando en cada una de las funciones- es vital para adaptarte al puesto de trabajo”, reconoce la que ahora es una auxiliar de limpieza más en el centro residencial. Su autonomía es equiparable a la de cualquier otro profesional.

De ella alaban su disposición, amabilidad y ganas de aprender; cualidades que no dejan entrever una discapacidad del 66% “que no impide que residentes y trabajadores me traten igual que a los demás”, agradece de manera literal con la mano en el corazón y una sensibilidad, que confiesa, le ha hecho aún mejor persona. “Ver a mi alrededor personas mayores con una sonrisa y felices pese a un problema físico o cognitivo, hace que el corazón se encoja y te preguntes si estás capacitada para ayudarles”. ¡Pues claro!, contesta segura de su valía y ejemplo para muchas personas con discapacidad que esperan una oportunidad laboral.

El proyecto de empleo con apoyo “Serpais”, de Down Madrid en colaboración con la Comunidad de Madrid, en el que tanto Patricia Orgaz como Alberto Velasco trabajan como preparadores laborales, cuenta aproximadamente con 100 personas con discapacidad intelectual participando en el proyecto, 65 están trabajando en empleo ordinario y 35 están formándose para encontrar un trabajo en jardinería, informática, hostelería, de auxiliar administrativo...”El único requisito es que todas las personas que están en el proyecto tienen que tener discapacidad intelectual”, subrayan.



acudir para contratar a personas con discapacidad.

- Percepción de que las personas con discapacidad solo pueden desempeñar trabajos en determinados sectores y actividades concretas. Esta percepción, contribuye a conformar una imagen del trabajador con discapacidad limitado a puestos de trabajo muy específicos y determinados.

En este contexto que detalla la Comisión de Empleo y Formación del Cermi, se reconoce la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en entidades de prestación de servicios asistenciales y residenciales, pese a que este colectivo apenas alcanza un 17,4% de tasa de empleo.

Es más, la experiencia de contratar a una persona con esta discapacidad “ha hecho mejorar el clima laboral y la propia imagen

de la empresa en el exterior” que también reconoce la aportación de valores como el esfuerzo, la superación, el compromiso, el compañerismo o la profesionalidad en estos profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

- ODISMET, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación ONCE
- Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA