

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POLÍTICAS DE EMPLEO DE CARÁCTER PÚBLICO Y DISCAPACIDAD: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Ainhoa Rodríguez Fernández
GI Esculca – Rede Ries
Universidad de Santiago de Compostela

En algunas situaciones, las personas con discapacidad se ven privadas por un conjunto de impedimentos, del pleno ejercicio de sus derechos. Hecho que tiene como consecuencia directa una grave situación de exclusión social, máxime en el ámbito laboral, que debe ser tratada por los poderes públicos competentes. Poseer un trabajo retribuido, ya sea en el sector público o privado, conforma el factor más importante de desarrollo personal de toda persona, siendo el principal signo de inclusión social de las personas con discapacidad, y por ende, de igualdad respecto al resto de ciudadanos. Con el objetivo de conseguir la plena equidad y la integración en la sociedad de todas las personas, los poderes públicos vienen desarrollando diversas políticas tan importantes como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; todas ellas dieron lugar a más de dos décadas de sucesivas normativas relativas al acceso del empleo de las personas con discapacidad.

Las transformaciones económicas, sociodemográficas y culturales que vienen teniendo lugar en nuestra sociedad en los últimos tiempos, situaron la cuestión del acceso al mundo laboral en un primer plano de las políticas y los gobiernos. Una situación que en España, no solo implica a la Administración Central, sino que también a las autonómicas y a toda la sociedad en su conjunto (Rodríguez, 2013). En este sentido, y con el objeto de que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social, se han refundido todas las medidas anteriormente mencionadas que promovían la igualdad de oportunidades, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Teniendo en cuenta esta situación, es imposible situarnos al margen de las políticas de empleo de carácter público y no realizar un recorrido y posterior análisis de las principales medidas que se recogen en el Real Decreto Legislativo 1/2013, para el fomento de puestos de trabajo dirigidos a personas con discapacidad en la actualidad en nuestro país.

A pesar del gran avance y progreso que estamos viviendo en los últimos tiempos en lo que respecta al marco normativo y a las acciones públicas en materia de discapacidad, no debemos olvidarnos de las carencias existentes en las actuales políticas activas de empleo por no estar estas en muchos casos, en concordancia con las necesidades reales de las personas con discapacidad. Por todo ello, el objetivo de esta comunicación es realizar un análisis y revisión del rumbo de las disposiciones generales que se recogen en la actual política, que sirva para reajustar sus líneas de acción con la finalidad de atender a nuevas necesidades de la población con discapacidad.

De acuerdo a la orientación teórica del presente estudio, y al objetivo general que nos establecimos, la metodología cualitativa utilizada se centra en una investigación documental de carácter descriptivo, debido a la exploración y descripción de la bibliografía seleccionada en torno a las políticas de empleo de carácter público dirigidas a la discapacidad, así como del análisis exhaustivo del texto consolidado del Real Decreto Legislativo 1/2013. Concretamente se trata de un estudio descriptivo en base a un análisis documental con el que se pretende informar de la realidad actual de nuestro objeto de investigación: las normativas relativas al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Debemos resaltar en primer término que una de las tareas más decisivas, y a la vez problemáticas para las personas con discapacidad en el contexto socioeconómico actual, es la búsqueda y obtención de un empleo estable y remunerado. Asimismo, el mantenimiento del puesto de trabajo, le proporciona a la persona una serie de circunstancias como: independencia económica, sentimiento de utilidad social, autoestima, etc. (Villa Fernández, 2003). Entrando ya en materia, y analizando pormenorizadamente el texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/2013, observamos que en su Capítulo III dedicado a la atención integral, y concretamente en el art. 17. 1. de apoyo para la actividad profesional, se recoge que las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Sin lugar a dudas, el núcleo central donde se trata todo lo relativo a los procesos de inserción laboral, se plasma en el Capítulo IV. En él se recogen dentro de las disposiciones generales, una serie de artículos concernientes al derecho al trabajo. Así, en el art. 35. 1. se pone de manifiesto que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Por su parte, el art. 35. 7. recoge que se considerará igualmente discriminación toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad. El planteamiento, por su parte, del art. 36, versa sobre la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

El art. 37 se refiere a los tipos de empleo de las personas con discapacidad. Así, en el art. 37. 1, se dice que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno del mismo. Por su parte, el art. 37. 2 recoge que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- Empleo autónomo.

El planteamiento del art. 38, versa sobre la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral. En el art. 38. 1, se refleja lo siguiente: «Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo». En lo tocante al art. 38. 2, podemos destacar que en él se manifiesta que los servicios públicos de empleo realizarán con el consentimiento de las personas con discapacidad, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo incluidos en el registro de trabajadores desempleados. Por último, en el art. 38. 3. se dice que con el objetivo de garantizar una aplicación eficaz de esta normativa, se establecerá la coordinación entre los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación y los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.

Como último artículo de las disposiciones generales, nos aparece el art. 39., que atiende a las ayudas para la generación de empleo de las personas con discapacidad. En él, se señala que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante ayudas que podrán consistir en: subvenciones o préstamos de contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación en los centros de trabajo, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, etc.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, dedica su Sección 2ª al empleo ordinario. Esta sección engloba a los artículos 40, 41 y 42. El primero de ellos está dedicado a la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. Así, en el art. 40. 1 se explica que para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad. Por su parte, el art. 40. 2, recoge que los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación al puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo. Seguidamente, en el art. 41 dedicado a los Servicios de empleo con apoyo y en el que se apunta que dichos servicios son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

El último artículo que se engloba dentro de la Sección 2ª es el art. 42, dedicado a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Concretamente, el art. 42. 1, refleja que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

En la Sección 3ª del Real Decreto Legislativo 1/2013, se trata el Empleo Protegido. Concretamente en el art. 43 se hace mención a los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Haciendo hincapié en el art. 43. 1 en que dichos centros son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una

actividad productiva de bienes o de servicios, y que tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. En el art. 43. 2 se dice que la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad, y en todo caso, por el 70 por 100 del cómputo global.

El art. 44, considera la compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Así, en el art. 44, se expone que para que los centros especiales de empleo puedan cumplir con la función social requerida, las administraciones públicas podrán establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros que carezcan de ánimo de lucro, para ayudar a la viabilidad de los mismos. A continuación, en el art. 45 dedicado a la Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace mención a lo siguiente: el art. 45. 1, refleja que los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Por su parte, el art. 45. 2, recoge que las administraciones públicas, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades.

En el art. 36, que es el que cierra la Sección 3ª, se habla de los enclaves laborales. De esta forma se establece que, para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Por último, ya en la Sección 3ª del presente Real Decreto, que recoge los artículos relativos al empleo autónomo, podemos ver como en su art. 47, se dice que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

Una vez analizados exhaustivamente los artículos concernientes a la inserción laboral del Real Decreto Legislativo 1/2013, y habiendo realizado también una revisión bibliográfica en torno a las políticas de empleo de carácter público dirigidas a la discapacidad, damos paso a las principales conclusiones sacadas de la investigación.

Los resultados obtenidos de las reflexiones teóricas realizadas en la comunicación que se presenta contribuirán a conocer de manera más exhaustiva, el rumbo de las actuales políticas en materia de discapacidad, y servirán para reajustar sus líneas de acción con el objetivo principal de atender a nuevas necesidades existentes en la población con discapacidad.

En este sentido, las constataciones a las que llegamos a partir del análisis documental, nos permiten considerar los siguientes resultados:

- El empleo se convierte en un instrumento fundamental para conseguir la inclusión social en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con algún tipo de discapacidad. Un trabajo adaptado a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, repercute positivamente en la incorporación de éstas a la sociedad, y favorece al mismo tiempo, su desarrollo personal, las relaciones sociales y la obtención de una imagen positiva de sí mismo (Villa Fernández, 2003).
- Es necesario promover un reparto equitativo del empleo entre todas las personas, incluyendo a aquellas con algún tipo de discapacidad, prestando para tal fin las adaptaciones necesarias a cada puesto de trabajo, así como las modalidades de contratación pertinentes. Además, es imprescindible suscitar la emancipación social y familiar de las personas con discapacidad. Por último, hay que incentivar su participación sociopolítica a fin de que puedan convertirse en sujetos activos de titulares de derechos, con una vida en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Colectivo Ióé, 2013).

Bibliografía

Colectivo Ióé (2013). «Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión de las personas con discapacidades», *Revista Española de Discapacidad*, pp.33-46.

España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, págs. 95635 – 95673.

Rodríguez, Á. V. (2013). «Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España», *Revista Española de Discapacidad*, pp. 73-95.

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, 14(2), pp. 393-424.