

CNT: Empleo y ¿dis?capacidad, análisis, tabla reivindicativa.

CNT-MADRID (ENSEÑANZA) :: 15/04/2011

Seguramente habrás escuchado alguna vez el término discapacidad, y seguro que pocas veces lo habrás relacionado con algo positivo. Habrás puesto el grito en el cielo cada vez que al encontrar aparcamiento te percatas que estabas en una plaza reservada para discapacidad, habrás visto o leído en los mass media reportajes y artículos sobre las barreras arquitectónicas que tienen estas personas y las necesidades económicas al no “poder” tener una vida normalizada. Si aún has intentado informarte más, habrás encontrado amplia bibliografía sobre una integración laboral, supuestamente prometedora, a través de las facilidades que se dan a las empresas para la contratación de estas personas, las supuestas facilidades en las distintas modalidades de empleo “especial” y las “facilidades” a la hora de acceder al empleo público.

Este análisis pretende desmontar alguno de los tópicos de la discapacidad con información sobre la misma y su relación con el empleo.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España, un millón y medio de personas con discapacidad se encuentra en edad de trabajar pero de estos tan sólo 424.000 se encuentran trabajando. La tasa de actividad que se estima entre este colectivo está en un 35' 5 %, mientras que en las personas sin discapacidad la tasa se encuentra en el 75'2%.1 Del mismo dato, un 74' 5 % de los “activos” se encuentran en el sector servicios.

Según dicho Instituto en el año 2008, la tasa de paro para el colectivo era del 16,3%2, superior a la de la población sin discapacidad (11,3%). La tasa de paro de las mujeres superaba en 4, 8 puntos a la de los varones. Una demostración más de la doble discriminación por sexo y discapacidad.

Las modalidades de empleo

1. Empleo con apoyo: se trata de la integración laboral de personas con discapacidad en un entorno laboral ordinario, empleo real y remunerado. Los 3 actores del empleo con apoyo son: un/a preparador/a laboral encargado/a de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador/a; el/la trabajador/a; la entidad empleadora, que proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

2. Empleo protegido: es aquel que proporciona un empleo adecuado a las características personales de la persona con discapacidad. Existen 2 modalidades:

- Centros Especiales de Empleo: empleo remunerado y prestación de servicios de ajuste personal y social. Intenta integrar el mayor número de personas con discapacidad. La plantilla puede estar formada por todo tipo de discapacidades (físicas, orgánicas, intelectuales, mentales). Son los más extendidos.

- Centros Ocupacionales: tiene como finalidad el desarrollo de las habilidades profesionales, personales y sociales de las personas cuya discapacidad les impide integrarse laboralmente

Las modalidades de empleo con apoyo y empleo protegido son insuficientes, puesto que sitúan a la persona con discapacidad en los puestos menos cualificados del mercado laboral, tales como lavanderías, cadenas de montaje, servicios de limpieza, conserjería, logística, etc. Sin menospreciar ninguno de todos estos empleos válidos, no favorece en modo alguno la integración laboral para una persona que ha cursado y terminado sus estudios, haciendo frente a las adversidades que le ha planteado la vida. Por lo general, a la persona que tiene alguna discapacidad se le crean barreras más fuertes por parte de la sociedad que las que la propia discapacidad origina y se les limita considerándolos incapaces para el desarrollo de otros trabajos más cualificados.

3. Empleo ordinario:

- Empleo público: trabajar como funcionario en los puestos de trabajo del Estado. "En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% de modo que dicho colectivo llegue a alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado"³. En diciembre de 2010, el Gobierno comunicaba que se ampliará la cuota del 5% al 7%, atendiendo a los criterios que la Organización de las Naciones Unidas ha elaborado en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad. De ese 7% un 2% irá dirigido a las personas que tengan acreditada una discapacidad intelectual.

- Empleo privado: trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia. A este respecto conviene señalar que "la mitad de las empresas españolas (50,4%) no se ha planteado nunca contratar a personas con discapacidad"⁴.

Desde el sector asociativo de la discapacidad existen iniciativas de las grandes corporaciones de la discapacidad, ya convertidas en verdaderos lobbies para los Gobiernos de turno, como por ejemplo, Fundación ONCE, la cual, tiene su propia red de empresas a través de FSC Inserta (anteriormente conocida como Grupo Fundosa). Algunas de sus empresas son: Servimedia (medios de comunicación), Technosite (nuevas tecnologías), Fucoda (Control de Datos), Flisa (lavanderías), etc. Pero por lo general, dichas corporaciones disponen de una bolsa de trabajo pobre con poca incidencia en empleo ordinario.

Las medidas para el empleo público o privado actuales no consiguen hacer frente a la raíz del problema: la educación de la sociedad en valores de normalización e igualdad. Una educación que debe recibirse desde que empezamos a cursar los estudios hasta la edad adulta.

La clase empresarial manifiesta una falta de sensibilidad abrumadora para tratar con normalidad a dichas personas, además de la gran cantidad de prejuicios existentes en la sociedad, lleva a que la verdadera minusvalía esté dentro de la cabeza de empresarios, directivos y personal de recursos humanos, los cuales consideran que estas personas "no pueden ocupar cargos de relevancia, ni trabajar de cara al público, ni ostentar puestos que

requieran esfuerzo físico"5.

El estigma por parte de la clase empresarial es tan elevado que ni siquiera contemplan las posibilidades egoístas que mejoran sus beneficios según este cuadro obscuro que este sistema ha creado como parche a un problema educativo de la sociedad:

BONIFICACIONES DIRIGIDAS A EMPRESAS

PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA6

Persona con discapacidad mayor de 45 años

5.700 € anuales

Persona con discapacidad menor de 45 años

4.500 € anuales en contratación de hombres

5.350 € anuales en contratación de mujeres

Persona con discapacidad severa

5.100 € anuales en hombres.

5.950 € anuales en mujeres.

6.300 € anuales persona mayor de 45 años

Deducción del impuesto de sociedades

6.000 € por cada contrato

Bonificación de la cuota empresarial total

90 % para mayores de 45 años, 100 % en mujeres

70 % en menores de 45 años, 90 % si son mujeres

Si la media de ayuda a las empresas oscila en los 5.000 € por trabajador/a, le sumamos 6.000 € por contrato y le sumamos el descuento de la cuota empresarial las ayudas del Estado a las empresas para que contraten personas con discapacidad consigue superar el sueldo mínimo interprofesional por trabajador al año, fijado en 641'40 € al mes7 menos de 7.700 € al año. Esto es, lo/as contribuyentes pagan a través del Estado el sueldo de dicho/a trabajador/a que está produciendo para una empresa. Un sueldo que además es insuficiente, como es la miseria del salario mínimo interprofesional.

Esta es una demostración más de que el Estado dirige las ayudas a las empresas en vez de dirigirlas a las personas que necesitan un empleo. Este cuadro demuestra como el Sistema trata a las personas con discapacidad como una carga a las empresas y que, por ello, dichas empresas deben recibir una bonificación especial, por tener personas "especiales". Las

personas con discapacidad no son una carga, sino una fuente de capacidad para el desarrollo de actividad laboral en las empresas y lo demuestran siempre que tienen la oportunidad.

Innumerables ejemplos existen de personas con una gran capacidad intelectual que consiguen terminar varias carreras profesionales teniendo una discapacidad. Así como una parte de los mismos han demostrado tener gran capacidad para el arte y pueden desarrollar un trabajo de oficina si reciben la formación adecuada.

Se necesita, pues, dar oportunidades de empleo a este colectivo que bien pueden hacer frente a las adversidades de la vida y afrontar una jornada laboral adecuada a sus necesidades de accesibilidad.

Desde la Sección de Intervención Social de CNT-AIT Madrid reivindicamos:

- * La eliminación de los prejuicios dirigidos a las personas con discapacidad a través de una educación integradora de la sociedad, que no penalice ni estigmatice lo diverso.
- * Una educación y formación adaptada a las distintas discapacidades, de manera que les permita desarrollar habilidades adecuadas en su incorporación al empleo.
- * Que en cualquier modalidad de empleo el/la trabajador/a pueda decidir que es capaz y no capaz de hacer, sin limitaciones ni barreras impuestas.
- * Un puesto de trabajo ordinario y normalizado para las personas con discapacidad.
- * Integración laboral plena con el resto de trabajadores/as, pero atendiendo a las necesidades de accesibilidad.
- * Que una persona por el hecho de tener discapacidad no vea limitado el campo de trabajo, es decir, consiga un trabajo relacionado con su materia de estudios.

El paternalismo de este Sistema se dirige hacia las personas con CAPACIDAD con una falsa caridad. No queremos migajas, queremos lo mismo que toda/os. Porque el problema no está en nuestros ojos, oídos, piernas, columna, sistema nervioso o mente; el problema está en los prejuicios, la jerarquización social, la falta de información y educación de Patronal, Estado y Sociedad. El problema lo tienen ella/os y nosotras/os somos la solución.

La persona con discapacidad es una persona más y como tal aporta conocimiento, valor, implicación, y esfuerzo en su jornada laboral. Las personas con discapacidad no son menos válidas, son personas con CAPACIDAD.

NOTAS:

1. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008.
2. Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2008. <
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320/a2008/&file=pcaxis&N=&L=0>>
3. "REAL DECRETO 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad".
4. Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de las personas con discapacidad. "Informe Equipara 2008". Madrid: Fundación Equipara, 2008.

5. "Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad". Madrid: Fundación ONCE ; Fundación Manpower, 2008. <
[http://www.fundaciononce.es/SiteCollectionDocuments/Publicaciones/TOTALRev_1ADAPTA
DO_CQS.pdf](http://www.fundaciononce.es/SiteCollectionDocuments/Publicaciones/TOTALRev_1ADAPTA
DO_CQS.pdf)>
6. "LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo".
7. Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2011. <
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/31/pdfs/BOE-A-2010-20150.pdf>>

DESCÁRGALO EN

PDF:http://ensemad.cnt.es/component/option,com_repository/Itemid,23/func,fileinfo/id,144/

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/cnt-empleo-y-idis-capacidad-analisis-tab