

Trabajadores frente a cien barreras

Las personas con discapacidad se enfrentan a una amplia variedad de obstáculos para acceder al mercado laboral, una parte de los cuales tiene que ver con la situación económica y las reticencias que tienen las empresas para contratar, pero otros están relacionados con los frenos que en ocasiones se autoimponen estos trabajadores. El crecimiento del mercado laboral protegido, una fórmula mediante la que la Administración cubre parte del salario, es uno de los principales impulsores del acceso al empleo para un colectivo que puede verse especialmente afectado por la robotización, dadas las características de gran parte de los trabajos que realizan.

Si la reducida presencia de los jóvenes en el mundo laboral es una de las mayores causas de preocupación durante los últimos años, el problema adquiere un aspecto desolador cuando se pone el foco en los que tienen algún tipo de discapacidad. En el tercer informe 'Jóvenes con discapacidad', recientemente publicado por la Fundación Adecco y en el que se analizan las respuestas de 300 encuestados con discapacidad de entre 18 y 30 años, el 86% señala el empleo como su principal preocupación, una cifra que contrasta con el hecho de que apenas tres de cada diez tienen trabajo o están buscándolo. La aspiración de incorporarse al mercado laboral como medio para alcanzar la independencia económica y su realización personal choca contra fuertes barreras. Por una parte, estas dificultades derivan de su propia condición, del tipo de discapacidad que tienen, así como de los obstáculos psicológicos que en ocasiones el mismo joven o su familia se imponen. Por otra, los impedi-

mentos externos, la aún escasa conciencia social o la insuficiencia del marco normativo, contribuyen sustancialmente a que la discapacidad conti-

núe discriminada en ámbitos como el de la empresa..

En España hay 89.400 personas menores de 25 años con discapacidad, de las que el 72% no tiene empleo ni lo busca, según un estudio del Instituto de la Juventud y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). En opinión de Roberto Álvarez, presidente de la comisión de formación y empleo de esta entidad en Cantabria, dicha proporción describe bien la escasa presencia de este colectivo en el mercado laboral, aunque matiza: **"Hay muchas realidades. No es lo mismo una persona con discapacidad física con alta funcionalidad, competitiva en el mercado, que otra con discapacidad intelectual, con especial dificultad de inclusión laboral"**. En la encuesta de la Fundación Adecco se puede comprobar la diferencia en la cantidad de jóvenes que buscan empleo en relación al tipo de discapacidad: la del 42% es física, psíquica la del 23% y sensorial la del 19%, siendo bastante menos —el 11% y el 5%, respectivamente— los



Roberto Álvarez, presidente de la comisión de formación y empleo de CERMI Cantabria.



Cadena de clasificación en uno de los centros especiales de empleo de Amica, dedicado al reciclaje.

que presentan alguna del tipo intelectual y orgánico.

El último informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), señala que al cierre de 2017 había en España 8.937 menores de 25 años buscando empleo, el 1,7% del total de desempleados de esa edad. El perfil indica que un 63% son hombres y que algo menos de una tercera parte —el 27,7%— lleva en el paro más de un año, el 14,5% entre doce y veinticuatro meses y el 13,2% más de veinticuatro. No obstante, la tendencia apunta a un descenso en los últimos cuatro años. A nivel nacional, se ha reducido el 11,7% el número de parados de entre 16 y 24 años con discapacidad. La caída ha sido más pronunciada en Cantabria, donde a finales de 2017 se contabilizaron 69 desempleados, un 31% menos que al término de 2013.

Roberto Álvarez advierte del déficit de fiabilidad que en ocasiones pueden presentar las estadísticas: **“Los datos se refieren a las personas que tienen el certificado de discapacidad y en es-**

te tipo de informes no se contempla a las que no lo tienen”. Tras unos procesos de diagnóstico, basados en unos criterios técnicos y realizados por los centros base oficiales, se determina un porcentaje que por encima del 33% supone la acreditación, mediante el co-

El último informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), señala que al cierre de 2017 había en España 8.937 menores de 25 años buscando empleo, el 1,7% del total de desempleados de esa edad.

rrespondiente certificado, de tener una discapacidad. El miembro del comité ejecutivo de CERMI Cantabria y director-gerente de la Asociación Cántabra a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (AMPROS) considera que hay muchas personas que carecen del reconocimiento administrativo que

las haga visibles: **“Sobre todo en el ámbito rural, donde los servicios sociales de los ayuntamientos trabajan muy bien para sacarlas a la luz. Si no están localizadas, no aparecen en las bases de datos. En el sector estamos intentando que la discapacidad sea**

un indicador estadístico para que se genere mucha más información”.

Puede resultar paradójico que haya personas que renuncien a estar oficialmente reconocidas y a los beneficios sociales que eso conlleva por tratar de evitar hacer visible su discapacidad. Es posible que formen parte del 40%



también influyen con un nivel alto de sobreprotección", apunta el director-gerente de AMPROS, que en contraste desvela cómo algunos jóvenes han tomado el camino contrario durante la crisis: **"Chicos que van todos los días a ganarse su salario y que con eso subsiste su familia,**

que no tiene trabajo. Ahí vemos el potencial de esta gente que lo hace muy bien. Son situaciones muy duras, pero muy bonitas por otro lado".

Las prestaciones económicas, admite el responsable de empleo de CERMI Cantabria, son necesarias para cubrir un nivel mínimo de subsistencia de los jóvenes con discapacidad, pero si se quiere evitar que sean un instrumento que refuerce su dependencia deben complementarse con políticas activas de empleo. Un modelo de educación inclusiva –que analice las necesidades de cada persona y le ofrezca alternativas adecuadas a sus circunstancias– contribuiría a mejorar su formación y a reducir la brecha respecto a los jóvenes sin discapacidad, lo que les permitiría tener más posibilidades de acceso al mercado laboral. La baja cualificación que caracteriza a este colecti-

de jóvenes que en la encuesta de la Fundación Adecco afirma haberse sentido discriminado en el ámbito educativo o al 66% que ha tenido la misma sensación en el entorno laboral, en procesos de selección para el acceso a puestos de trabajo. El prejuicio, especialmente en ciertos perfiles de discapacidad, está aún muy presente en la sociedad y en buena parte de las empresas, que desconfían de la capacidad de estas personas. Esta situación es la que frecuentemente fomenta la autoexclusión de muchos jóvenes que renuncian a buscar empleo. Para Roberto Álvarez es muy importante cuidar el uso de la terminología para combatir el estigma: **"Desde hace años se utiliza el término 'persona con discapacidad', nunca 'discapacitado' o 'minusválido'. No toda ella es discapacitada, tiene unas limitaciones de-**

terminadas, pero también unas capacidades que puede desarrollar".

Otro freno a la entrada en el mercado laboral de los jóvenes con discapacidad es la llamada 'cultura del subsidio'. **"Vemos que hay muchas personas con pensiones no contributivas a las que no les interesa acceder al empleo, prefieren mantenerse en un servicio social, en un centro ocupacional o en un centro de día"**, indica el presidente de la comisión de formación y empleo de CERMI Cantabria. En ocasiones, para ciertos tipos de discapacidad, la oportunidad laboral se presenta en centros especiales de empleo, que realizan actividades de poco valor añadido y remuneradas con salarios bajos, por lo que el incentivo económico frente al subsidio suele ser pequeño. **"Algunos dicen que no les compensa. A veces sus familiares**



Para ciertos tipos de discapacidad, las mayores oportunidades de empleo se encuentran en tareas de baja remuneración y cualificación, y susceptibles de ser automatizadas en el futuro. Esta es una de las principales amenazas a las que se enfrenta el empleo para trabajadores con discapacidad.

vo –en el que menos del 60% tiene estudios secundarios o programas de formación e inserción y apenas el 2% superiores– determina en buena medida el tipo de empleos a los que consigue acceder. Según el informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del SEPE, el 20,2% lo hace como peón de industrias manufactureras, personal de limpieza el 17,7% y camarero el 15,6%.

Mayor accesibilidad al empleo

En los últimos años se está produciendo una mayor accesibilidad al empleo, aunque las estadísticas no recogen su causa principal: el crecimiento del mercado laboral protegido. Se trata de una fórmula para generar oportunidades de empleo con la ayuda económica de la Administración Pública, que cubre el 50% del Salario Mínimo Interprofesional por cada puesto de trabajo protegido. En Cantabria hay unos 1.300, especialmente dirigidos a colectivos de difícil empleabilidad, en centros especiales de empleo como AMPROS: **“Lo que se pretende es que se formen, que adquieran competencias laborales con nosotros y con el tiempo podamos transferirlos al empleo ordinario. Pero esto cada**

vez se produce con más dificultad”, subraya su director. Roberto Álvarez precisa que la transición resulta particularmente complicada para algunos jóvenes con tipos de discapacidad compleja: **“Los ritmos de trabajo de la empresa ordinaria son distintos. Acaban agotados y a veces vuelven porque no están acostumbrados a esa**

bajadores sociales y psicólogos que presta cobertura a esta necesidad, algo que en las empresas no hay. **“Este es otro elemento que no juega a favor de contratar a personas con discapacidad”**, afirma el presidente de la comisión de formación y empleo de CERMI Cantabria, que destaca cómo los centros especiales de empleo de

Quienes logran romper las barreras de entrada generalmente alcanzan empleos de bajo nivel formativo y realizan tareas manipulativas, el tipo de actividades que parecen estar abocadas a ser sustituidas próximamente por la robotización.

presión. Nosotros tenemos un modelo más social”.

Las personas de colectivos con mayor dificultad de inclusión, como son los que tienen una discapacidad intelectual, una enfermedad mental o parálisis cerebral, requieren apoyos en el puesto de trabajo. En organizaciones como los centros especiales de empleo disponen de una estructura de tra-

Cantabria realizan actividades manipulativas para muchas empresas, que sin embargo son reticentes a contratar: **“Quieren que la contratación la hagamos nosotros. Estamos utilizando un formato llamado ‘enclave laboral’ que es una prestación regulada de trabajadores. Nosotros los contratamos y desarrollan su actividad en la empresa”**. El objetivo inmediato es ge-

nerar empleo, aunque sea protegido, pero el reto a más largo plazo es conseguir convencerlas de lo beneficioso que es incluir empleados con discapacidad en sus plantillas.

A muchos empresarios les cuesta identificar la discapacidad como un valor positivo en los equipos de trabajo. Roberto Álvarez cree que este enfoque es erróneo, como se está demostrando ya en algunas empresas: **"Están generando modelos estratégicos de diversidad que llevan a un contex-**

dos. "Tenemos un acuerdo con Presidencia e Inspección de Trabajo para que cada cierto tiempo haya una campaña de información. Se recopilan datos y, teóricamente, en la región no se está mal en el cumplimiento de la ley. Otra cosa es que los perfiles de las personas con discapacidad que se contratan siempre van a ser muy funcionales", explica el miembro del comité ejecutivo de CERMI Cantabria.

Lejos aún de superar los obstáculos que frenan el acceso al empleo en

Mientras los modelos de diversidad, principalmente implantados en grandes compañías, calan también en el resto, la ley establece una cuota mínima de contratación del 2% de personas con discapacidad en todas las empresas que superen los 50 empleados.

to de trabajo más saludable. Están conformando equipos en los que las personas con discapacidad se convierten en el motor de arrastre y de unidad porque todos están pendientes de ellas, prestándoles los llamados 'apoyos naturales' en el puesto de trabajo". Mientras los modelos de diversidad, principalmente implantados en grandes compañías, calan también en el resto, la ley establece una cuota mínima de contratación del 2% de personas con discapacidad en todas las empresas que superen los 50 emplea-

igualdad de condiciones, el colectivo de la discapacidad percibe con preocupación que sobre sus perfiles laborales se cierne la amenaza de la transformación de los puestos de trabajo en un futuro cada vez más cercano. Quienes logran romper las barreras de entrada generalmente alcanzan empleos de bajo nivel formativo y realizan tareas manipulativas, el tipo de actividades que parecen estar abocadas a ser sustituidas próximamente por la robotización. **"Las actividades de bajo valor añadido, como la jardinería o la lim-**

pieza, que son en las que trabaja nuestra gente, pueden desaparecer en unos años por la automatización", alerta el director-gerente de AMPROS y representante del comité ejecutivo de CERMI Cantabria, que añade: **"Estamos intentando que mejore su cualificación profesional pero la titulación que consiguen suele ser la más básica, por lo que en el mercado su competitividad es limitada. La subida del Salario Mínimo Interprofesional, que es importante en la sociedad, también va a hacer que este colectivo sea menos competitivo"**.

Una forma de dar respuesta a los problemas que afectan a la discapacidad es crear el marco normativo adecuado. El Parlamento de Cantabria está tramitando actualmente la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad. En materia laboral, el proyecto de ley establece que el 7% de las convocatorias en las ofertas públicas de empleo debe reservarse a personas con discapacidad y el 2% a personas con especial dificultad para la empleabilidad. **"Ahora estamos trabajando para que incorpore que en los contratos públicos haya una cuota de reserva del 7% para los centros especiales de empleo"**, señala Roberto Álvarez. El objetivo de la Ley es generar un escenario transversal –incorporando aspectos como la vivienda, la sanidad o la justicia, entre otros– más inclusivo, en el que este colectivo pueda ejercer su ciudadanía en igualdad de condiciones que el resto.

J. CARLOS ARRONDO



EL FARADÍO
elfaradio.com



ARCO FM
103.2 FM

FM 88 92 96 100 103 106 108 MHz



Mañanas de 8 a 10h.

Tardes de 19 a 20h.

PERIODISMO QUE CUENTA