

Inserción Laboral

Uno de cada diez ciudadanos de la Unión Europea se ve afectado directamente por alguna forma de discapacidad, lo que representa alrededor de treinta y siete millones de personas, de las cuales aproximadamente la mitad

se encuentran en edad de trabajar. La magnitud del dato es obvia. También lo es que un total de siete de cada diez personas con discapacidad desarrolla su discapacidad en el transcurso de su vida profesional.



La reglamentación europea condena todo tipo de prácticas discriminatorias y establece que un puesto de trabajo ocupado por una persona discapacitada debe tener el mismo nivel de salario que el ocupado por una persona no discapacitada

DISCAPACIDAD, EMPLEO Y SALARIOS

RICARDO PAGÁN RODRÍGUEZ

Doctor en Economía. Universidad de Málaga.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997, que incluía una cláusula de no discriminación a

favor de los minusválidos (artículo 13), hasta las últimas directivas aprobadas por el Consejo Europeo sobre estrategias europeas para el empleo, todas las acciones y medidas a favor de la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas poseen un carácter prioritario dentro de la Unión Europea. Incluso, el pasado año 2003 fue oficialmente declarado Año Europeo de las Personas con Discapacidad.

La mayoría de los Estados miembros han ampliado la gama de medidas legales, financieras y voluntarias y los servicios para aplicarlas. La proliferación y diversificación creciente de estrategias encaminadas a fomentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad constituye un cambio significativo y está favoreciendo, sin duda, el acceso al empleo de grupos anteriormente marginados en el mercado laboral.

“Los empresarios deben recibir más información sobre las características y capacitaciones de las personas discapacitadas”

PROCESOS DE INSERCIÓN

A pesar de estos avances, hoy en día las personas discapacitadas encuentran mayores dificultades para encontrar un empleo que el resto de la población debido a que se enfrentan a unas necesidades y dificultades especiales a la hora de poder acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Estas necesidades y dificultades tienen su reflejo en una mayor tasa de desempleo y una baja tasa de actividad de las personas discapacitadas en comparación con la estimada para toda la población.

A partir de un reciente estudio realizado para el Ministerio de Economía, titulado “Políticas públicas e integración laboral de las personas discapacitadas en España (Prioridad en la Estrategia Europea para el Empleo, pilares 1 y 4) y del cuál soy el autor, es posible afirmar que uno de los principales obstáculos para la integración laboral de las personas discapacitadas se sitúa en la primera fase del proceso de inserción. Es decir, en pasar de la inactividad a la actividad.

Para que una persona encuentre trabajo son necesarias dos decisiones. Primero, decidir buscar trabajo, es decir, participar en el mercado de trabajo. Y segundo, encontrar un trabajo que se ajuste a lo que busca el individuo. Para el caso particular de las personas discapacitadas el primer paso, el participar en el mercado de trabajo, constituye una de las mayores razones de peso para explicar los bajos niveles de actividad y los elevados niveles de desempleo existentes en la actualidad.

TASAS DE PARTICIPACIÓN

El estudio empírico llevado a cabo sólo se ha realizado para los hombres, y estando la situación de las mujeres en fase de realización. Los

resultados obtenidos en el estudio muestran enormes diferencias en las tasas de participación entre ambos colectivos (0,4769 puntos porcentuales). Sólo un 27,78% de esta diferencia es explicada por las distintas características personales que poseen ambos colectivos, en su mayoría explicada por las diferencias en edad y nivel educativo. El resto, el 72,22% es debida a un componente no explicado (discriminación).

Otro resultado importante del estudio muestra la existencia de una clara discriminación en el salario que perciben las personas discapacitadas con respecto al de las personas no discapacitadas. Es decir, las personas discapacitadas ganan un 16,14% menos que las personas no discapacitadas. La reglamentación europea condena este tipo de prácticas discriminatorias, estableciendo que un puesto de trabajo ocupado por una persona discapacitada debe tener el mismo nivel de salario que si fuese ocupado por una persona no discapacitada.

Quizás gran parte de esta discriminación salarial y también de la baja tasa de participación de las personas discapacitadas tenga su origen en las reservas y prejuicios que tienen los empresarios sobre la capacitación y, por tanto, productividad que tiene una persona discapacitada al realizar su trabajo.

Los empresarios deben recibir más información sobre las características y capacitaciones de las personas discapacitadas, a través de campañas informativas, prácticas en empresas, acuerdos de colaboración entre centros educativos y empresas, etc. Sin embargo, una de las principales reivindicaciones de los representantes de las personas discapacitadas es el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del 2%. Estas organizaciones denuncian que las empresas prefieren pagar la penalización que se les impone por no cumplir la cuota.

Esto ocurre en el mejor de los casos, ya que en otros las empresas tramitan una oferta de contratación de una persona discapacitada a través de los servicios públicos o privados que al final jamás se cubre (según las empresas por falta de adecuación del candidato al perfil solicitado) pero que sirve como prueba de cumplimiento ante una posible inspección de trabajo, alegando que se está en trámites de contratación.

COOPERACIÓN EMPRESARIAL

Han pasado más de cinco años desde la Cumbre de Luxemburgo la cuál ha permitido definir una línea de cooperación en política de empleo entre los diferentes Estados miembros, especialmente la dirigida a los grupos más desfavorecidos. Sin embargo, la propia Comisión reconoce que los avances en materia de empleo para las personas discapacitadas durante estos últimos años han sido pobres a nivel europeo.

Problemas de definición del concepto de discapacidad son utilizados para justificar cuantitativamente la efectividad de las políticas activas dirigidas a las personas discapacitadas. Cualitativamente, la evaluación de la Comisión sugiere que ha habido resultados muy satisfactorios para el colectivo de las personas discapacitadas y otros grupos de interés. No obstante, los esfuerzos realizados desde el lado de la oferta deben verse acompañados por la cooperación de empresarios desde el lado de la demanda.

La falta de confianza, el miedo y el desconocimiento de los empresarios hacia las personas discapacitadas se configuran como los principales obstáculos que dificultan la participación y empleabilidad de las mismas dentro del mercado de trabajo.