

La oferta de trabajo de las personas con discapacidad intelectual: barreras y obstáculos desde la perspectiva de las entidades y asociaciones

María José López Sánchez

José Antonio Belso Martínez

Rosario Mateu García

Mariola Sánchez-Romero

 **UNIVERSITAS**
Miguel Hernández
Càtedra de Transformació
del Model Econòmic

 Xarxa
Càtedres de
**Transformació
del Model Econòmic**

 **GENERALITAT
VALENCIANA**
Conselleria d'Hisenda
i Model Econòmic

 **UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**

 **UNIVERSITAT
POLITÀCNICA
DE VALÈNCIA**

 **Universitat d'Alacant**
Universidad de Alicante

 **UNIVERSITAT
JAUME I**

 **UNIVERSITAS**
Miguel Hernández

1. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Al menos un 6% de la población en edad laboral tiene reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Y decimos al menos puesto que, si bien ese dato es el facilitado por el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹, y que para el año 2018 representaba cerca de un millón novecientas mil personas, hay quien, o bien posee un menor grado de discapacidad, o bien no ha solicitado el reconocimiento de la misma.

Si realizamos un análisis de los indicadores laborales del colectivo de personas con discapacidad, que no desglosa los datos en función del tipo de discapacidad, encontramos una brecha extensa respecto a la población general y que pasamos a detallar a continuación.

La tasa de paro, que para el año 2018 se situaba en el 15,1% para la población en general, en el caso de las personas con discapacidad ascendía a un 25,2%. La tasa de actividad, que incluye a aquellos individuos que están trabajando y los que se encuentran desempleados, es de 77,6% en el caso de la población en general y únicamente un 31,1% para las personas con discapacidad. Y el tercer indicador laboral a señalar, la tasa de empleo, que incluye a las personas que están ocupadas, se sitúa en un 65,9% y en un 20,2% respectivamente.

Desde hace varios años, y a la vista de la brecha laboral existente entre la población en general y las personas con discapacidad, la administración ha realizado una serie de acciones encaminadas a mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por un lado, el RDLeg. 1/2013 obliga a todas aquellas empresas que posean más de 50 trabajadores a contratar al menos a un 2% de personas con discapacidad. Por otro lado, existen una serie de ayudas, así como incentivos fiscales, bonificaciones y subvenciones para la contratación de aquellas personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%.

No obstante, a pesar de estas ayudas y la obligación de contratación, los datos de empleo no han mejorado en los últimos años, lo que ha favorecido la creación de entidades, principalmente asociaciones, que reclaman una mayor formación, no sólo de las personas con discapacidad, sino también de las empresas.

¹ El empleo de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística. Fuente consultada a través del enlace: https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf

Instituciones como la Fundación Once, Fundación la Caixa y otras a nivel local o regional, sobre todo asociaciones, han desarrollado programas de formación, incluso a nivel universitario, para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Es necesario, por tanto, la elaboración de estudios cuyas conclusiones y recomendaciones ayuden en la inclusión laboral de este colectivo como el que nos ocupa en el presente informe, en el que se analiza la oferta de trabajo, entendida como las personas con discapacidad intelectual dispuestas a trabajar, pero focalizado en las entidades que forman y orientan en el proceso previo, durante y posterior a su inserción laboral.

2. NUESTRA INVESTIGACIÓN

El estudio pretende analizar las barreras, ventajas, dificultades y necesidades de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual desde el punto de vista de la oferta de trabajo. Para ello, se realizó una dinámica de grupo o “*focus group*” con entidades que apoyan a las personas con discapacidad intelectual. Las dinámicas de grupo consisten en una reunión de entre seis y doce personas, al que se une un moderador que plantea un tema y formula las preguntas, fomentando la discusión e interacción entre los participantes, así como la inclusión de asuntos que, no habiendo sido planteados por el moderador, surgen de la interacción entre los integrantes del grupo enriqueciendo así el debate.²

La dinámica de grupo de este estudio estaba formada por participantes seleccionados de forma discrecional entre las entidades invitadas a la reunión, relacionadas con el sector de la discapacidad intelectual en la ciudad de Elche y alguna a nivel regional circunscrita a la provincia de Alicante. La sesión se realizó el 19 de noviembre de 2019 y contó con la asistencia de las siguientes entidades junto a un moderador que desconocía la temática de la discapacidad:

1. Organización sin ánimo de lucro que desarrolla actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de personas con diferentes capacidades durante todo su ciclo vital.
2. Centro Público de Educación Especial.
3. Asociación de Padres y Madres de un Colegio Público de Educación Especial.
4. Asociación sin ánimo de lucro creada por un grupo de padres y madres con hijos con discapacidad psíquica ligera.
5. Organización sin ánimo de lucro por la diversidad funcional.

² Para saber más sobre “*focus group*” o dinámicas de grupo, véase, por ejemplo: El focus group como técnica de investigación cualitativa (Juan & Roussos 2010).

6. Asociación de Personas con Discapacidad Psíquica Límite y Ligera.
7. Asociación de trastorno del espectro autista y de lenguaje.
8. Fundación para la asistencia, formación e integración de personas con discapacidad.

A estos 8 integrantes se le plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Qué impedimentos existen para la empleabilidad en los colectivos con discapacidad intelectual?
2. ¿A qué obstáculos se enfrentan para conservar los trabajos?
3. ¿Qué estrategias son las más adecuadas para lograr mayor empleabilidad?
4. ¿Qué modelos de éxito nos pueden servir como buenos ejemplos?

Con el fin de evitar que las contestaciones de los participantes pudieran influir en el resto, tras la formulación de cada una de las preguntas se dejaban unos minutos para escribir las respuestas, o su reflexión, antes de su puesta en común.

3. RESULTADOS

3.1. Barreras para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual

A la pregunta sobre cuáles son los impedimentos que existen para la empleabilidad de los colectivos con discapacidad intelectual, los entrevistados enumeraron una amplia variedad de barreras o dificultades a las que se enfrentan y que se pueden clasificar en dos tipos: las referidas al propio trabajador, que podríamos denominar barreras internas, y las barreras ajenas al mismo y que serían externas al empleado. Las entidades preguntadas otorgaron mayor importancia a las primeras que a las segundas.

En primer lugar, las barreras internas, las más señaladas por parte de los entrevistados fueron: la motivación y la autoestima de los trabajadores, las trabas familiares, y la heterogeneidad en la formación y autonomía según sus competencias. Las entidades afirmaron que hay que motivar a las personas con discapacidad para que se vean capaces para realizar ciertos trabajos, desempeñando un papel fundamental las familias que, muchas veces, más que acompañar en la motivación, muestran un proteccionismo excesivo o imponen trabas para la contratación. Por último, se resalta que hay muchos grados de discapacidad intelectual, y es por ello que existe una heterogeneidad en los potenciales trabajadores que deriva en que no pueden trabajar en todas las empresas ni en cualquier puesto de trabajo.

Respecto a las barreras externas, las más relevantes son la sensibilización de la sociedad en general y de los empresarios en particular, y la adaptación de los puestos de trabajo en las empresas. Sobre la primera barrera se señala que las

empresas, a pesar de que puede parecer que en los últimos años se pone mayor énfasis en las distintas políticas inclusivas, realmente no se realiza de forma efectiva, no consiguiendo una mayor contratación de este colectivo, en muchas ocasiones por miedo a la baja productividad. Incluso se pone de manifiesto que, en realidad, más de la mitad de las empresas que, por imperativo legal deberían tener contratado a un 2% de personas con discapacidad en su plantilla, no lo llevan finalmente a término. La adaptación del puesto de trabajo para este tipo de colectivo ha de ir ligada a la formación, pero no sólo del trabajador, sino también de la empresa.

3.2. Obstáculos para la permanencia en el puesto de trabajo

Puesto que la mayor parte de los contratos realizados a personas con discapacidad intelectual son contratos de duración determinada y que no llegan a materializarse en contratos indefinidos, se les preguntaba a las instituciones cuáles son los obstáculos para la permanencia en el puesto de trabajo y cuáles serían las posibles soluciones para que las personas con discapacidad intelectual puedan mantenerlo.

En relación a los obstáculos para conservar el puesto de trabajo, el principal escollo que todas las entidades señalaron es la necesidad de adaptar las jornadas de trabajo, que no pueden ser jornadas a tiempo completo y que se deben ajustar apropiadamente. Otros impedimentos planteados fueron la falta de empatía, no sólo del empresario, sino también de los compañeros de trabajo. Es por ello que, entre las soluciones que se plantean para el mantenimiento de los puestos de trabajo sea el llevar a cabo, por parte de las empresas, políticas inclusivas que garanticen su implicación y la de los compañeros de trabajo, incluyendo formación en el caso que fuera necesario.

Si bien las ayudas o subvenciones públicas no fueron consideradas como una barrera por parte de las asociaciones y entidades, que colaboran en la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, sí se planteaba la posibilidad por parte de alguna de ellas, ya que podría fomentar el mantenimiento de los contratos formalizados con este colectivo.

3.3. Estrategias dirigidas a lograr el aumento de la empleabilidad

La tercera pregunta hacía referencia a cuáles son las estrategias más adecuadas para lograr mayor empleabilidad en las personas con discapacidad intelectual, y las entidades entrevistadas señalaron las siguientes: formación y concienciación, apoyo a las empresas y la adaptación de exámenes y pruebas de acceso al empleo público.

La formación ha de estar dirigida no sólo a los trabajadores, sino también a las empresas, siendo crucial la concienciación de todos los agentes que intervienen

en este proceso. Las entidades consideran que es necesario modificar la distinta regulación sobre las ayudas, tanto bonificaciones y subvenciones, ampliando las mismas para que puedan verse beneficiadas mayor cantidad de empresas y eliminar algunas deficiencias o disfunciones que aparecen en la normativa, sobre todo respecto a los distintos grados de discapacidad. Respecto al empleo público, es necesario adaptar y facilitar las distintas pruebas que permiten el acceso a los puestos de trabajo públicos.

3.4. Modelos de buenas prácticas para las empresas

Por último, la cuarta pregunta que se formuló a las entidades fue qué modelos de éxito pueden servir como buenos ejemplos de empresas, que han conseguido emplear a personas con discapacidad intelectual y, sobretodo, que hayan mantenido sus puestos de trabajo. Tempe, Pikokaizen, Suavinex, Dalua y Laude Newton College, en el ámbito local o provincial, y Mercadona o Carrefour a nivel nacional, fueron las empresas que las entidades y asociaciones de apoyo a la discapacidad intelectual destacaron por el esfuerzo en contratar y mantener en sus plantillas a este colectivo.

Se resalta también el importante papel que desempeñan las administraciones públicas, no sólo en lo que respecta a la contratación de personas con discapacidad intelectual, sino también al promover las distintas ayudas y legislación dirigida a lograr una mayor integración de este colectivo en el mercado laboral.

Asimismo, alguna de las entidades y asociaciones entrevistadas que tienen contratadas a personas con discapacidad, con el afán de servir de ejemplo y darles visibilidad, ponen de manifiesto que es una realidad que no todas las empresas poseen puestos de trabajo que puedan cubrir personas con discapacidad intelectual.

4. CONCLUSIONES

Las ocho entidades y asociaciones de apoyo a las personas con discapacidad intelectual afirmaron que las principales barreras a las que se encuentran a la hora de encontrar un puesto de trabajo son, por un lado, la motivación y autoestima de este colectivo, las trabas familiares y la formación, y por otro, la sensibilización de la sociedad y la adaptación de los puestos de trabajo en las empresas.

Respecto a los obstáculos que, a su entender, pueden encontrar las empresas para, una vez contratados, mantener el puesto de trabajo, señalan la falta de

políticas inclusivas dentro de la empresa, la escasez de incentivos y de formación, así como la necesidad de adaptación del puesto de trabajo y horarios a la persona con discapacidad intelectual.

Sobre las estrategias o acciones que se pueden llevar a cabo para lograr un incremento de la empleabilidad en las personas con discapacidad intelectual, las entidades y asociaciones resaltan la necesidad de apoyo y formación en las empresas, mayor concienciación y la adaptación de las pruebas para acceder al empleo público.

Por último, cabe resaltar el papel que desempeñan, no sólo la administración pública en la contratación de las personas con discapacidad intelectual, sino también muchas empresas que las incluyen en su plantilla, si bien es una realidad que no todas las empresas son aptas o pueden emplear a este colectivo por diversas razones, incluidas las de índole familiar.

