

JORNADAS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL EN LA DISCAPACIDAD AUDITIVA.

Análisis de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad.
Perspectiva sindical

Día 11 y 12 de Febrero de 2009
FEMAPAS
Sede de Fundación ONCE. Salón de Actos
c/ Sebastián Herrera, 15
MADRID

Buenos días:

Ante todo un saludo de Comisiones Obreras de Madrid y de la Secretaria de Política Social e Igualdad, Ana González Blanco en particular, a la que no le ha sido posible asistir como hubiera sido su deseo; mi nombre es Horacio Márquez de la Rúa, soy Adjunto a la Secretaría de Política Social e Igualdad de CC.OO. de Madrid y deseo manifestarles que es para mi un placer estar aquí y compartir con ustedes estas Jornadas sobre Inserción Laboral en la Discapacidad Auditiva.

La LISMI, Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos, fue en su día pionera y avanzada en su concepto de persona con discapacidad y en los servicios a los tenía derecho. Del mismo modo recogía las obligaciones de los poderes públicos en sus artículos 37, 41.1 y 41.2, 42.1 y 42.2 y 53.1.

Después de 26 años del nacimiento de la LISMI, múltiples reglamentos, disposiciones, adaptaciones, reformas y transferencias a las Comunidades Autónomas de las competencias asignadas a las Administraciones Públicas, se precisan de nuevas adaptaciones que resuelvan los interrogantes que las mismas experiencias han creado. Hay que reconocer la corresponsabilidad que tanto Administraciones Públicas, central, autonómica y local, como agentes sociales, empresarios y sindicatos y

el movimiento asociativo tenemos en resolver, en el ámbito concreto, los interrogantes y adaptaciones de la norma que nos hubieran llevado a una mejor situación en lo referido a su aplicación y desarrollo. Con todo ello la LISMI sigue siendo una ley de referencia, aun con la entrada en vigor de la Ley 39/2006 de 14 de Diciembre, Ley de Autonomía Personal y de Atención a las Personas en situación de Dependencia.

La incorporación al mercado ordinario de trabajo que fijo la LISMI, no sólo creo de no debe cuestionarse, es más, se encuentra en pleno vigor, de hecho todo lo que, como mejora se proponga, tiene sentido cuando se encamina a dicha finalidad, ahora bien, este objetivo que contempla la LISMI es compartido en la misma con otras finalidades de los Centros Especiales de Empleo para

alcanzar la plena incorporación social de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Constatar que los trabajadores y trabajadoras con discapacidad ocupados y ocupadas en un Centro Especial de Empleo no terminan de incorporarse a las plantillas de las empresas normalizadas, del mismo o diferente sector profesional, no sería suficiente para concluir, con la LISMI en las manos, que el modelo de Centro Especial de Empleo hasta ahora diseñado no da respuesta al reto para el que fue creado.

Aunque solo nos sostengamos con datos estadísticos que pueden ser cuestionados por el posible margen de error de su fiabilidad estadística, la misma realidad del sector acredita que el tránsito del Empleo Protegido al Empleo Ordinario es escaso; otra disquisición es constatar cuales son las dificultades de acceso al

trabajo ordinario, quien pone esas dificultades, y quizás también deberemos preguntarnos sobre qué quiere hacer el trabajador o trabajadora con discapacidad ante la posibilidad del acceso a otro empleo. Y nos debe servir el dato para insistir y/o reconocer el papel que realmente está desempeñando el Centro Especial de Empleo en el marco de la LISMI, incluso nos debe hacer pensar sobre el modelo que defendemos de empleo protegido.

Los datos existentes, pocos y baja fiabilidad por ello, hacen ver la baja participación en el empleo de las personas con discapacidad. Se visualiza inactividad más que desocupación en este colectivo, destacando aún más en el caso de las mujeres con discapacidad.

El bajo nivel formativo es una barrera para acceder al mercado laboral normalizado. Lo dicen los datos, ya que las personas con discapacidad más formadas son las

que encuentran trabajo en el mercado de trabajo convencional.

La reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores no se ha producido más que en un porcentaje pequeño de ellas, sin que ello haya tenido consecuencias por incumplimiento de la obligación. El Real Decreto 27/2000, y su regulación actual por el Real Decreto 364/2005, de 8 de Abril, estableció la posibilidad a las empresas de optar con carácter excepcional por determinadas medidas alternativas a dichas contrataciones, en base a la acreditación de imposibilidad por razones productivas, organizativas, etc. Dichas medidas tampoco han dado los resultados esperados. Además es una medida de carácter transitorio y excepcional, por lo que no debemos esperar de ella que se convierta en algo permanente.

En una sociedad inclusiva hay que aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad en edad laboral, hay que hacer efectivo el derecho al trabajo para todos, tal y como proclama la Constitución Española. Debemos defender el pleno empleo y de calidad para las personas con discapacidad, con salario digno y suficiente para una vida digna. Empleo sin discriminaciones, con iguales condiciones de trabajo cualificado y de calidad, accesible y con cumplimiento de las normas de prevención de riesgos, asimismo, condiciones laborales que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar. Nada diferente, hasta aquí, de lo que exigimos y demandamos para los trabajadores y trabajadoras sin ningún tipo de discapacidad.

Como decía anteriormente, aspiramos a una sociedad inclusiva, por tanto, a una empresa inclusiva. Esto quiere decir que nos encaminamos para que el mayor número de personas con discapacidad encuentre un puesto de trabajo en la empresa convencional y en las Administraciones Públicas. Para ello se han de promover los incentivos y apoyos necesarios, desde la Administración Pública competente, para que las empresas de cualquier tipo y condición hagan realidad esta aspiración social.

Aspiración que por otro lado no ha de eximir, con las medidas alternativas, a la obligación de la contratación de las personas con discapacidad de forma generalizada. Ha de quedar claramente definida la excepcionalidad de adoptar estas medidas. Lo que es un derecho no se puede

transformar en vías de incumplimiento de los empresarios para no cumplir aquello que la ley obliga.

He dicho que estamos por una sociedad inclusiva, esto quiere decir que la sociedad tendrá que poner los apoyos necesarios a la persona para su empleo normalizado y en las mejores condiciones. Por lo que el modelo que defendemos ha de seguir unos niveles de inclusión de la persona con discapacidad en el mundo del trabajo convencional.

Somos conscientes de un modelo de empresa convencional que tiene como característica un personal con discapacidad contratado regido mayoritariamente por medidas excepcionales.

No debemos olvidar que la prestación de servicios de los trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo es una relación laboral de carácter

especial determinado en el Estatuto de los Trabajadores y su concreto desarrollo legal en el Decreto 1368/85

Las Administraciones Públicas, los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo han de asumir que sólo con el modelo de transito que pretendidamente surgió con la LISMI no se podrá alcanzar el pleno empleo y la integración laboral propugnada por la misma. Hay que asumir que muchos trabajadores y trabajadoras necesitan el empleo en el Centro Especial de Empleo para tener trabajo, de otro modo se quedarían sin él.

Sólo mediante la acción concertada y el diálogo podrá conseguirse que los Centros Especiales de Empleo sean tratados por el derecho y por las Administraciones Públicas como lo que realmente son: unidades de producción de bienes y servicios que crean y garantizan

empleo de calidad a las personas con discapacidad, incluyendo las adaptaciones, apoyos y servicios necesarios que contribuyan al desarrollo sociolaboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad ocupados en ellos, concepción ésta que no impide ni cuestiona que el Centro Especial de Empleo continúe un procedimiento o fórmula que posibilite la incorporación del trabajador y/o trabajadora con discapacidad a las empresas convencionales, así como que sus condiciones laborales tiendan a las aplicadas en ellas.

Otro tema que siempre se nos escapa es el que está ligado a la siniestrabilidad laboral, es decir, la accidentabilidad que en muchos casos tiene resultados de discapacidad sobrevenida. Este tipo de discapacidad es invisible, cuando también es importante, ya que no sólo lo es la congénita. Nos deberíamos preguntar por la

permanencia en el empleo de este colectivo, y hacer cumplir la normativa vigente en materia de adaptación de puestos de trabajo y su accesibilidad.

Para concluir, esta primera parte me gustaría manifestar lo siguiente:

- El panorama en la inserción laboral de las personas con discapacidad, se podría calificar de desalentador.
- En la Comunidad de Madrid, casi un 30% de estas personas se encuentran desempleadas, afectando en mayor medida a las mujeres (el 46,3%) que a los hombres (el 15,1%).
- El trabajo es un derecho y un deber reconocido, ganado históricamente por los trabajadores y trabajadoras.

- Es un medio que proporciona: independencia económica; autoestima, posibilita la integración activa y plena en la vida económica y social de un país. Se adquiere a través de él, el rol de "ciudadanía".
- Aunque no existe un "rechazo activo" por parte de los empleadores y empleadoras, sí se producen otros mecanismos o factores, que inciden de forma negativa en su inserción laboral.
- Las ideologías de la exclusión siguen funcionando actualmente, de este modo, se justifica el menoscabo de derechos y oportunidades, al que toda persona tiene derecho y que estos colectivos sufren constantemente en las relaciones sociales reales.

- La inserción laboral sigue dependiendo de aspectos como: los niveles de formación y/o capacitación; las actitudes y motivaciones de las personas.
- La legislación existente, es percibida de suficiente (cuantitativo) y correcta (cualitativo). Solo falta la voluntad general (política y social) de hacerla eficiente y eficaz.
- Los cupos de reserva en el acceso a la Función Pública no se cumplen y no se aprecia voluntad de cumplirlos.
- El freno o factor inhibitor más importante que incide negativamente en la inserción laboral, sigue siguiendo el tipo y el grado de discapacidad. Otro importante, es la falta de apoyo familiar y/o sobreprotección. Otro dato a destacar es la falta de accesibilidad universal (en la vía pública;

edificios públicos y privados; medios de transporte, etcétera. Y en los espacios de ocio).

- La Sociedad no está adaptada (ni cultural ni arquitectónicamente) para las personas con discapacidad.
- Ahora bien, una parte del colectivo de personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, ha logrado la normalización laboral.
- Las actitudes empresariales siguen siendo de reticencia y freno a la inserción laboral de estos colectivos. Teniendo que hacer sobreesfuerzos para lograr confianza y su espacio sociolaboral.

Como segunda parte de mi intervención, aunque estrictamente vinculada a la primera debo decir que la sociedad madrileña ha vivido una etapa de crecimiento sostenido en la última década que ha hecho crecer la renta regional y el volumen de empleo en general. Unos resultados que han sido posibles gracias, entre otros factores, al diálogo social que ha caracterizado las relaciones entre los Gobiernos Regionales, la organización empresarial CEIM y los Sindicatos CC.OO. y UGT., actualmente contamos con un Acuerdo por el Empleo y el Desarrollo Económico-Social en la ciudad de Madrid, firmado el pasado 22 de Abril, así como, dos propuestas propias, la primera, propia : "La Comunidad de Madrid que queremos, 120 propuestas de CC.OO.", propuesta que se elevó a los Grupos parlamentarios en ámbito de la Asamblea de Madrid, siendo la segunda,

conjunta con la UGT, una propuesta Sindical para el Empleo, la Competitividad y la Cohesión Social y se propondrá, a través de los cauces correspondientes, al actual Gobierno Regional; los puntos concretos del Acuerdo y de Propuestas los enumerare para finalizar mi intervención.

El nuevo escenario económico de crisis golpea con especial fuerza a la economía de las regiones que, como la madrileña, han basado su crecimiento en la especulación inmobiliaria, el urbanismo depredador y la construcción desenfrenada de vivienda libre, así como el consumo. Los datos del aumento del paro señalan que la crisis golpea con fuerza en la economía real madrileña con caídas en la producción y en los servicios de todos los sectores. Un escenario ante el que no se puede permanecer impasible.

Si en general la situación del empleo de las personas con discapacidad se encuentra en una situación precaria, ya que, además de lo anteriormente expuesto, ha sido el colectivo de reserva laboral y los últimos en ser contratados, en el caso de que así fuera, y los primeros en ser despedidos, en épocas de crisis económica siempre han sido consideradas como prescindibles. Las personas con discapacidad, sus familias, los parados y paradas, así como los colectivos con excesivas dificultades económicas, no pueden convertirse en las víctimas de ésta. No cuento con datos sobre el índice de desempleo que sufre actualmente el colectivo de personas con discapacidad, pero, si en una situación de bonanza económica el índice de desempleo se sitúa entre el 26 y el 32 por ciento, no hace falta llevar a cabo

complicados y extenuantes estudios para poder aproximarse a la situación actual.

Para salir de esta crisis se requiere cambiar el modelo económico hacia un sistema productivo sostenible, que conjugue la creación de riqueza y la cohesión social. Se debe, a corto plazo, responder a las consecuencias de la crisis, contrarrestando sus efectos negativos.

Esto no será posible sin el Diálogo Social, herramienta eficaz en la búsqueda de soluciones, con base en los acuerdos entre los diferentes actores que intervienen en el proceso. Así han reaccionado en algunas administraciones, se toman medidas y se avanza en el diálogo social en el Estado, se firman acuerdos con Ayuntamientos como al que hecho referencia anteriormente. Una colaboración que tiene que ser mayor, no se puede desde una sola Administración

combatir una crisis de esta envergadura, proponemos, en nuestra región una actuación combinada de las tres Administraciones, Regional, Central y Local, para coordinar y optimizar al máximo las actuaciones y los recursos.

Para finalizar y en consecuencia se proponen, entre otras las siguientes actuaciones:

- Incrementar la protección de las personas en desempleo con la puesta en marcha en la Comunidad de Madrid de ayudas que faciliten la búsqueda de empleo y la cobertura económica de necesidades sociales.
- Refuerzo y mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo, dotando de recursos suficientes al Servicio Regional de Empleo, ganando en eficacia en los procesos de intermediación y recolocación de

las personas desempleadas y en especial de los grupos más desfavorecidos.

- Garantizar la atención de las personas con mayores dificultades de inserción, a través de programas específicos de empleo y gestionados directamente con personal y medios del servicio público de empleo.
- Potenciar los servicios públicos como medida generadora de empleo y calidad de los derechos sociales. Creación de empleo público para hacer frente a nuevos servicios derivados tanto de las nuevas necesidades sociales como de la Ley de Autonomía Personal y de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

Y, por último:

- Desarrollo de medidas que garanticen los objetivos de integración en las iniciativas de empleo protegido, Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción, evitando situaciones de desregulación laboral y discriminación.

Muchas gracias