

La integración laboral de la discapacidad, una oportunidad para las Administraciones Públicas

CARLOS GUERRERO RICA

Psicólogo por la Universidad Complutense de Madrid
y dedicado desde 1975, a: Consulta privada, y a la Atención a personas con
minusvalía psíquica (Fundación Virgen del Pueyo, Villamayor-Zaragoza)

Resumen

Revisamos una serie de datos y conceptos que permiten analizar la situación de las personas con discapacidad desde el aspecto laboral y su relación con el entorno de las Administraciones Públicas, como indicador del espíritu de una época y de un pueblo.

Facilitamos, a través de una metodología propia de las organizaciones, las variables necesarias para fundamentar hipótesis de integración laboral de forma no sólo formal sino real, que permitan cumplir la legislación con una mejor atención a las personas con discapacidad para compensar la desventaja social en la que se encuentran estas personas.

Entendemos el empleo de las personas con discapacidad como el sistema de apoyo y de protección, más evolucionado y mejor dotado para su cumplimiento, liberando parte de la obligada protección social y económica a la Administración; pensamos en una contratación estable y de calidad.

Concluimos con un modelo de pensamiento estructurado, una actitud motivada y unas pautas, para que las Administraciones Públicas aprovechen “su” oportunidad.

INTRODUCCIÓN

Asistimos a una de las más importantes oportunidades de las Administraciones Públicas: la contratación de personas con discapacidad psíquica. Se trata de la posibilidad de cumplir uno de los grandes retos de nuestra sociedad, el empleo de las personas con discapacidad¹. Es más que cubrir el cupo reservado en la oferta pública para las personas con discapacidad, todavía lejos de conseguir.

Consideramos justo reservar no menos del cinco por ciento de las plazas a ofertar en el empleo público².

En un momento en el que la Calidad de las Organizaciones es tema central de nuestra Universidad en estas vigésimo sextas Jornadas de Gerencia Universitaria, nos atrevemos a afirmar que, la calidad de nuestras Administraciones Públicas será una realidad si, y sólo si, éstas cumplen con eficacia y eficiencia los principios democráticos³ de igualdad, accesibilidad y universalidad, entre otros, dentro de la cultura de la paz.

¹ Constitución Española de 1978: Artículo 9.2.: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

² Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre. Acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE nº 303, 17 de diciembre 2004), supera en reserva de plazas a La Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), establece la reserva de empleo, en concreto el 2% en las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores.

³ Constitución Española de 1978: Artículo 35.1.: “Todos los españoles tienen el derecho de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Una investigación realizada por la Universidad De Paul, de Chicago⁴, ha demostrado que las personas con discapacidad son más rentables para la empresa. Incluso resultan más productivas en algunos casos y entusiastas.

LEGISLACIÓN

2003, II Plan de acción integral para personas con discapacidad 2003-2007⁵

Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad (BOA 22/03/04)⁶.

Tenemos que atender a dos tipos de variables: a) los distintos tipos dentro de la clasificación, y b) el grado o intensidad de afectación.

Podemos manejar la Clasificación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE núm. 299 de 15 de diciembre de 2006) :

Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

⁴ Formación y Empleo. Cermi.es El periódico de la discapacidad. Septiembre 2008.

⁵ El Plan se divide en cuatro grandes áreas:

Área 1: Atención a personas con graves discapacidades.

Área 2: Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Área 3: Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios.

Área 4: Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad.

⁶ Capítulo V:

Art. 7: la contratación indefinida de trabajadores minusválidos

Art. 8: subvenciones para la contratación de monitores laborales

Art. 9: subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores minusválidos.

Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

ESTADÍSTICA (Diapositivas Power Point)

1. Población general y población con discapacidad según la provincia
2. Población general y población con discapacidad según provincia
3. Tipo de discapacidad y tipo de discapacidad según género
4. Tipo de discapacidad según provincia

Un buen número de personas con discapacidad, adecuadamente entrenadas y formadas, pueden desempeñar algunos trabajos (auxiliares administrativos y de gestión, restauración, lavandería, almacén, recepción, manipulados, jardinería, limpieza, imprenta, etc.) con eficacia y eficiencia, de una calidad igual o similar a la población general.

Dentro de los perfiles profesionales existentes en las AA PP, algunas tareas son adecuadas para la población a la que nos ocupa.

La mutua acomodación de persona-tarea y tarea-persona, es el principio de una hipótesis integradora.

El empleo es integrador por sí mismo para las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, proporciona sentimiento de utilidad al desarrollar sus capacidades, mejora la socialización mediante la interacción con la sociedad y determina niveles de autonomía económica para hacer frente a sus necesidades de vida y ocio, todo ello es necesario para un autoconcepto digno, fundamento para el proyecto vital de toda persona.

La Responsabilidad Social Corporativa⁷ comienza a exigir a esta sociedad un comportamiento ético, que va mucho más lejos que el mero cumplimiento de la Ley de mínimos.

Las Administraciones Públicas son, desde el punto de vista humano y social, organizaciones que permiten la interacción social y la oferta de tareas flexibles para las personas con discapacidad; por todo esto y más, ésta es su oportunidad.

CONCEPTUALIZACIÓN

El desconocimiento en el terreno laboral de la discapacidad psíquica y sensorial es una de las dificultades más importantes que han encontrado los contratadores.

En las empresas convive la idea de que se carece de recursos para su formación y apoyo, por otro lado se diseñan oposiciones poco accesibles para la discapacidad psíquica.

Existen pocos Programas eficaces de inserción laboral.

La propuesta es estudiar la realidad social de la discapacidad en general y de las distintas clasificaciones, así como de sus capacidades para el empleo.

El temor de que estas personas requieren una atención muy personalizada, cierta pero no necesariamente permanente, se disuelve más fácilmente en el tejido laboral de las AA PP; a la vez que elimina barreras comunicativas por su facilidad de interacciones.

⁷ Según el Observatorio de Responsabilidad Corporativa, es “*la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general*”. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.

Lejos de ser un obstáculo para el desarrollo de la Función pública, podemos afirmar que la contratación de personas con discapacidad psíquica enriquece el perfil profesional, de tal modo que consigue que los trabajadores compañeros reaccionen (no pasan inadvertidos ni generan pasividad).

Las Administraciones Públicas poseen, por su propia estructura, la cualidad de poder ofertar empleo adecuado (formación, supervisión, apoyo y contratos progresivos de temporales a indefinidos)

La adaptabilidad es más flexible en el tejido público, al igual que la variedad de trabajos.

Las AA PP pueden competir y crecer en el empleo, afrontando la realidad de necesidades y garantizando los derechos de las personas en desventaja.

Las características de las personas con Discapacidad psíquica ofrecen nuevas energías en el sector público.

Permite un importante ahorro a la Administración, de orden social, a favor de una ocupación y conseguir economía personal por medio del trabajo y no por otros conceptos; esto supone además un ahorro para las Administraciones Públicas, que han de hacer frente a prestaciones sustitutivas, de tipo económico y de servicios, a las personas no integradas en el sistema laboral.

Las AA PP pueden diseñar un modelo de integración laboral de las personas con discapacidad psíquica, a seguir por las empresas del sector privado, como ejemplo de modelado.

Sin duda, la oportunidad de las AA PP es dejar bien sellado el espíritu de la época que vivimos y de la sociedad que deseamos.

METODOLOGÍA

Los pasos exigidos por el rigor exigen una serie de puntos:

Análisis de las tareas disponibles dentro de las AA PP

Evaluación de los trabajadores con discapacidad, diseñándoles un programa individual de apoyos.

Programa formativo de preparación para los opositores en aptitudes y actitudes; diferenciar el sistema de acceso al trabajo, realizando turnos restringidos para los psíquicos o sensoriales (según sean severos, medios y ligeros), determinando pruebas adecuadas que discriminen ciertos valores del perfil profesigráfico, pero que no sean una carrera de obstáculos o una oposición de Técnicos, con un buen nivel del manejo de su lenguaje.

Contratos laborales con tendencia al contrato fijo.

Apoyo específico desde los órganos de representantes de las AA PP y de los trabajadores, que eliminen barreras psicológicas con jornadas reducidas en inicio y progresivo aumento, con la pretensión de subir al 5% la reserva para trabajadores con discapacidad, como ejemplo de la defensa de los derechos de las personas a integrar.

La integración laboral de la discapacidad contribuye al desarrollo futuro de la sociedad y de las organizaciones que la integran, a ajustar las desigualdades sociales y a incrementar la competitividad y la buena imagen, tanto interna como externa, de las AA PP.

El reto consiste en incorporar dichas acciones como parte de la estrategia de las AA PP.

“Todo límite tiene un horizonte”
M. Yela