

Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE
SEGURIDAD SOCIAL – OISS (2014)

Madrid: Organización Iberoamericana de
Seguridad Social – OISS



SIIS Centro de Documentación y Estudios

<documentacion@siis.net>

Fundación Eguía-Careaga

El presente trabajo, realizado por Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García para la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), realiza una completa revisión de las medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica, analizando detenidamente tanto la situación global como la específica de cada uno de los países iberoamericanos, recogiendo para ello tanto el perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, las medidas de fomento de empleo existentes para el colectivo y el contexto institucional en el que éstas se producen.

Este estudio se enmarca en el “Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica” lanzado por la propia OISS, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en 2012, en el marco del Año Iberoamericano de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad. Este programa tiene por objetivo facilitar el intercambio de información y buenas prácticas entre gobiernos de la región en políticas activas de inserción laboral de personas con discapacidad, pues se calcula que en torno al 80 % de las personas con discapacidad en algunas

zonas de la región está desempleada, lo que hace al colectivo especialmente vulnerable a la exclusión.

Como una de las primeras actuaciones del Programa se ha realizado este estudio que pretende recopilar las iniciativas que los diversos países han implantado en esta materia, analizando sus resultados e identificando buenas prácticas, para su difusión y visibilización entre aquellos organismos e instituciones interesadas en avanzar en la integración de las personas con discapacidad. Para su elaboración, se ha contado con la colaboración de las instituciones responsables de las políticas de empleo de personas con discapacidad de los países participantes en el programa, así como con el apoyo del CERMI, ONCE, Fundación ONCE, y Fundación ONCE para América Latina (FOAL).

Para llevarlo a cabo, se han recogido los datos de un cuestionario remitido por la OISS a las instituciones responsables de las políticas de empleo de las personas con discapacidad en la región y a las organizaciones de personas con discapacidad. De manera complementaria, se han analizado fuentes secundarias, de carácter estadístico, normativo y bibliográfico, que han permitido profundizar en el

contexto normativo e institucional de cada país y en las medidas específicas tomadas en materia de inserción laboral de personas con discapacidad. También han incorporado los resultados de las diferentes actividades que la OISS ha realizado en el marco de este programa, en particular de los encuentros y seminarios efectuados en 2012 y 2013 en Colombia y en Ecuador, respectivamente.

El primer bloque de este trabajo presenta una perspectiva general de la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, organizándose en tres apartados. El primero de ellos realiza un análisis sociodemográfico de la población con discapacidad en Iberoamérica (perfiles, dimensiones y características), centrándose particularmente en aquella población que se encuentra en edad activa, es decir, aquella que potencialmente puede trabajar. El segundo apartado se centra en el contexto institucional en el que surgen las políticas de discapacidad y, en concreto, las políticas de empleo, recogiendo los principales instrumentos internacionales sobre la materia, las previsiones

Revista Española de Discapacidad,
2 (1): 239-242.



constitucionales que existen al respecto en los diferentes países, así como la existencia de leyes de discapacidad o de leyes laborales en las que se recogen disposiciones específicas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad. En el último apartado de este bloque se analiza la adopción o no por parte de los diferentes países de algunas medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, entre las que se encuentran: la existencia de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo, la preferencia en la adquisición de bienes o contratación de servicios por parte de la administración pública de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, la existencia de servicios públicos de empleo y orientación laboral, los incentivos a empresas privadas para la contratación de personas con discapacidad, las acciones para la sensibilización de las empresas, el autoempleo, la formación ocupacional, las medidas de empleo protegido, las medidas de empleo con apoyo en el mercado de trabajo ordinario, así como otras medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta además variables transversales como el género, la edad, el contexto rural o la población indígena.

El segundo bloque presenta esa misma información, pero detallada para cada uno de los países iberoamericanos, a partir de la información extraída del cuestionario remitido por la OISS a las instituciones responsables de las políticas de personas con discapacidad de cada país, así como de diversas fuentes secundarias, tanto estadísticas, como legales y bibliográficas.

En las conclusiones del trabajo se destaca un reto fundamental al que han de hacer frente las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, que es la alta segmentación que presenta el mercado laboral para este colectivo, en el que encontramos un pequeño núcleo con empleo estable, otro grupo amplio sujeto a la inestabilidad y la precariedad laboral y otro grupo mayoritario, inactivo, totalmente alejado del mercado de trabajo.

En términos normativos, podemos comprobar que la mayoría de los países de Iberoamérica

tiene en cuenta la realidad específica de las personas con discapacidad, en particular en el ámbito que nos ocupa. En las constituciones de los países de Iberoamérica se contempla el derecho al trabajo y a la protección social, conteniéndose en la mayoría de ellas referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad y, en concreto, a sus derechos en materia de inclusión social y laboral. Además, prácticamente todos estos países han firmado o se han adherido a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a su Protocolo Facultativo, han ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y han ratificado el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), incorporándose lo dispuesto en estos tratados al ordenamiento jurídico interno con el mismo rango que las disposiciones constitucionales. Todos los países, además, cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, incluyéndose en ellas el ámbito laboral.

Sin embargo, el estudio comparado entre países muestra que las medidas puestas en marcha para promover la inclusión social y laboral son múltiples y no siempre efectivas, sobre todo cuando dichas medidas no van acompañadas de mecanismos de seguimiento que velen por su cumplimiento. Entre esas medidas encontramos servicios públicos y privados de colocación; formación específica; subvenciones a la contratación para corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo; medidas de acción positiva (como establecimientos de cuotas o cupos); o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad.

El informe constata que la mayoría de los países han establecido cuotas obligatorias de reserva de empleo en el sector público o el privado, siendo recogidas las primeras de ellas a principios de la década de 1980. Sin embargo, destaca que muchas veces estas cuotas establecidas no se cumplen, sobre todo cuando no van acompañadas de mecanismos

de ejecución ni de controles para garantizar su cumplimiento.

Según el informe, existen también en la mayoría de los países medidas de estímulo de la contratación de personas con discapacidad basadas en diferentes incentivos, como la vinculación a la contratación pública responsable con las empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, los incentivos directos a las empresas que incorporan trabajadores con discapacidad en sus plantillas (entre las que se pueden encontrar desgravaciones fiscales, bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, subvenciones por cada persona contratada, ayudas a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras).

El trabajo relaciona el éxito de este tipo de medidas con la existencia de un sistema de intermediación laboral entre empresas y personas con discapacidad, que facilite la orientación e inserción laboral. Se ha comprobado que todos los países iberoamericanos cuentan en sus servicios públicos de empleo y orientación laboral con unidades o secciones especializadas para la atención a personas con discapacidad en las que les facilitan apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento para mejorar la empleabilidad, brindando también asesoramiento a los empleadores. En ese sentido, la mejora de la accesibilidad de los servicios por medio de las nuevas tecnologías va a ser clave para mejorar las políticas activas de empleo, según señalan los autores.

También se han generalizado en la mayoría de los países de Iberoamérica las campañas de concienciación y sensibilización en materia de empleo y discapacidad dirigidas a los empleadores, que pueden adoptar diversas formas (ferias, seminarios, etc.). En algunos países se han conformado, desde un enfoque de responsabilidad social corporativa, redes colaborativas de empresas comprometidas con la inserción laboral de las personas con

discapacidad, así como la puesta en marcha de iniciativas de reconocimiento de la labor de las empresas que promocionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la concesión de sellos sociales y distinciones.

El informe enumera diferentes acciones que, en mayor o menor medida, se están aplicando para la inserción laboral del colectivo, como el fomento del teletrabajo, la regulación del derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida (empleo selectivo), la puesta en marcha de programas de empleo con apoyo, el fomento del autoempleo y el emprendimiento mediante la concesión de créditos en condiciones favorables y el asesoramiento personalizado, la reducción de cuotas a la Seguridad Social, la anticipación de la edad de jubilación en función del tipo y grado de discapacidad, etc.

El informe destaca especialmente el papel que tiene el empleo protegido (que adopta diferentes normas y que está regulado de manera distinta en los diferentes países) como una de las principales fuentes de empleo para personas con discapacidad, especialmente para aquellos grupos con mayores dificultades de inserción, como el de las personas con discapacidad intelectual. Si bien se destaca, por un lado, que ha de mejorar su calidad, y que, por otro lado, ha de sentar las bases para hacer efectiva la transición del empleo protegido al empleo ordinario, con la finalidad de que esta modalidad de inserción laboral no suponga ni segmentación ni segregación en el mercado laboral.

Por último, los autores del informe ponen énfasis en la gran importancia que tienen la formación y la cualificación profesional para garantizar la empleabilidad de las personas con discapacidad y su integración en un mercado de trabajo en constante cambio. Se destaca que, a pesar del esfuerzo adoptado por la mayoría de los países para incorporar a las personas con discapacidad en su sistema de formación profesional, en muchos casos estas iniciativas están muy fragmentadas, sin responder a una estrategia claramente definida y sin vincularse

necesariamente a las ocupaciones que más demanda el mercado de trabajo.

En definitiva, este trabajo describe de una manera muy amplia y certera las medidas de promoción del empleo de las personas con discapacidad en los países iberoamericanos, por lo que se antoja una referencia fundamental para los estudiosos

de la materia, que cuentan además con una completa bibliografía en la que se presentan por separado las referencias generales y las referencias estadísticas y normativas específicas de cada uno de los países analizados, para que el lector pueda profundizar en su conocimiento sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad en los países iberoamericanos.