

El derecho al trabajo: barreras y facilitadores de acceso al ámbito laboral



Alina Ribes
Trabajadora Social
Oficina de investigación,
innovación y docencia
Institut Guttmann



Joan Saurí
Doctor en Psicología
Área NeuroPsicoSocial
Institut Guttmann



Blanca Cegarra
Socióloga
Experiencia paciente e
investigación social
Institut Guttmann

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que el resto. Esto incluye tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (artículo 27).

Además, la literatura ha evidenciado que estar ocupado laboralmente o en otras actividades productivas aporta beneficios para el bienestar personal y la calidad de vida. Aun así, numerosos estudios muestran que el mercado laboral es uno de los ámbitos que presenta más restricciones para la participación de las personas con discapacidad.

Situación laboral de las personas con discapacidad en España

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2021 había 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que representa un 6,3 % de la población total española en edad laboral. De esta población con discapacidad en edad laboral, únicamente 668.200 estaban activos, lo que supone un 34,6 % sobre el total, siendo esta cifra 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Los datos del INE muestran claramente la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad cuando comparamos datos con la pobla-

ción sin discapacidad. Si nos fijamos en la tasa de empleo, esta fue en 2021 del 26,9 %, más de 39 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Por su parte, la tasa de paro de las personas con discapacidad superó en casi ocho puntos a la de la población sin discapacidad (22,5 % frente al 14,7 %) (fig. 1).

Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en la población sin discapacidad, en 2021 las mujeres con discapacidad tenían más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (35,3 %, frente al 34,2 %), y la tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue 0,5 puntos inferior a la de las mujeres (fig. 2).

Si analizamos los datos por grupos de edad, las mayores tasas de actividad en 2021 se dieron en el grupo de 25 a 44 años, tanto para las personas con discapacidad como para el resto de la población. Por otro lado, se observa que la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad:

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2021 (%)

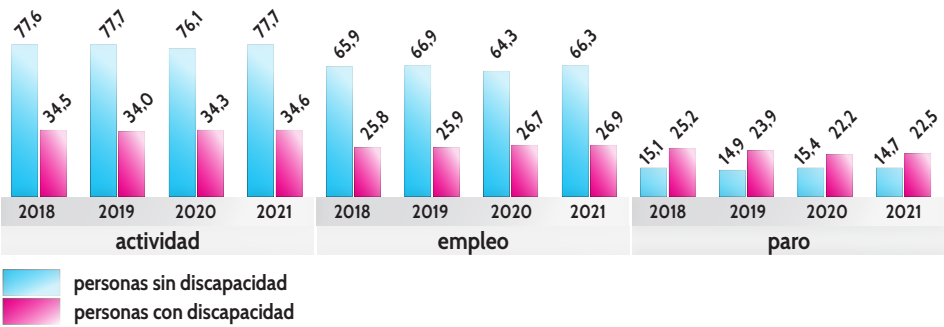


Fig. 1. Fuente: INE, 2022

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2021 (%)

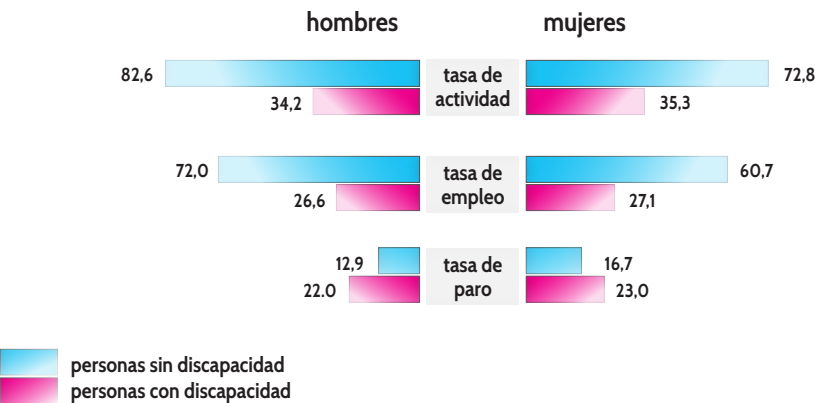


Fig. 2. Fuente: INE, 2022

- Los grupos con menor grado de discapacidad son los que presentaron mayor tasa de actividad.
- Las personas con discapacidad auditiva presentaron las mayores tasas de actividad (55,5 %), y las menores fueron para las que tenían discapacidad intelectual (27,5 %).

La mayoría de los trabajadores con discapacidad en 2021 eran asalariados (89,8 %), tenían contrato indefinido (74,9 % de los que trabajaban por cuenta ajena), jornada comple-

“El salario bruto anual medio de las personas asalariadas con discapacidad fue de 20.799,33 euros€ por trabajador, un 17,8% inferior que para las personas sin discapacidad.”

Distribuciones salariales de las personas con y sin discapacidad. Año 2020

	salario medio. En euros	salario mediano. En euros
personas sin discapacidad	25.305,3	21.029,7
personas con discapacidad	20.799,3	17.389,0
diferencias salariales (%)	-17,8	-17,3

Fig. 3. Fuente: INE, 2022

ta (81,6 %) y desempeñaban su actividad en el sector de Servicios (81,4 %).

En este contexto, resulta interesante analizar también los datos vinculados al salario de las personas con discapacidad. Si revisamos los datos del INE del año 2020, se observa que el salario bruto anual medio de las personas asalariadas con discapacidad fue de 20.799,33 euros por trabajador, un 17,8 % inferior que para las personas sin discapacidad (fig. 3).

Por sexo, las mujeres con discapacidad tienen un salario inferior al de los hombres con discapacidad, el de ellas fue de

19.237,4 euros de media por trabajadora y año, mientras que para los hombres fue de 21.995,9 euros. De modo que el salario de las mujeres fue un 12,5 % inferior al de los hombres, diferencia menor que en el caso de la población sin discapacidad (19 % más bajo).

Se observan también diferencias relevantes por



LIGERAS



DEPORTIVAS



INFANTILES



ELÉCTRICAS



TALLER



#1
EN CATALUNYA
GRACIAS A TU CONFIANZA



WWW.GRACARE.COM

C/ ENTENÇA 165, BCN | 934.902.629

C/ ROSSELLÓ 157, BCN | 938.376.304

AV. JACQUARD 56, TERRASSA | 937.362.549

tipo de discapacidad, siendo las personas con discapacidad física las que obtuvieron ganancias más elevadas en 2020, seguidas de las personas con discapacidad sensorial. En cambio, los salarios más bajos fueron los de las personas con discapacidad intelectual (fig. 4).

Barreras y facilitadores de acceso al empleo

En el proyecto Participa (<https://participa.guttmann.com/es/>) del Institut Guttmann, la ocupación es una dimensión de estudio importante. Los resultados de esta investigación están alineados con los datos del INE, ya que solo un 27,7 % de la cohorte de las personas participantes afirma que está trabajando actualmente (fig. 5). Entre las que no trabajan, señalan como motivos principales: estar jubilada (22,3 %), problemas de salud que no les permiten trabajar (21,3 %) y tener una pensión y pensar que esta es incompatible con trabajar (15,3 %).

La mayor parte de las personas con discapacidad de nuestro estudio aseguran que se sienten capacitadas para trabajar y afirman que tienen una formación adecuada para acceder al ámbito laboral. Sin embargo, si observamos los factores que actúan como barrera para acceder al trabajo, destaca el hecho de tener dolor como dificultad para trabajar (fig. 6).

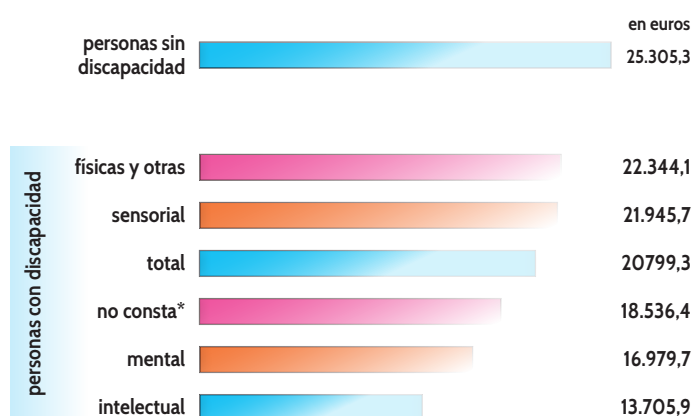
Aunque las participantes en el proyecto aseguran que no pueden hacer los mismos trabajos que hacían antes de su situación de discapacidad, sí que consideran importante tener un trabajo y creen que trabajar merece la pena (fig. 7).

Para hacer efectivo el derecho al trabajo, es importante transformar el mercado laboral en un espacio accesible e inclusivo para que todas las personas puedan trabajar en igualdad de condiciones.

La voz de las personas con discapacidad

El proyecto Participa también cuenta con un foro en el que los participantes del estudio pueden compartir vivencias y experiencias sobre diferentes ámbitos, entre

Salario anual según tipo de discapacidad. Año 2020



El grupo "no consta" está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Fig. 4. Fuente: INE, 2022

Participantes que trabajan

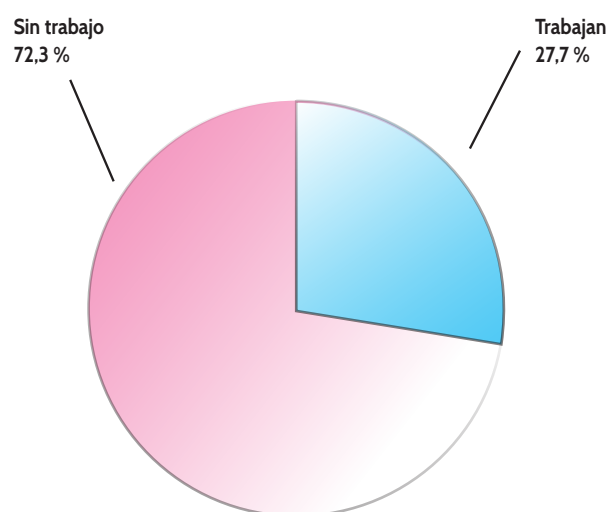


Fig. 5. Elaboración propia. Datos del proyecto PARTICIPA del Institut Guttmann, 2023.

“El dolor dificulta el trabajo”

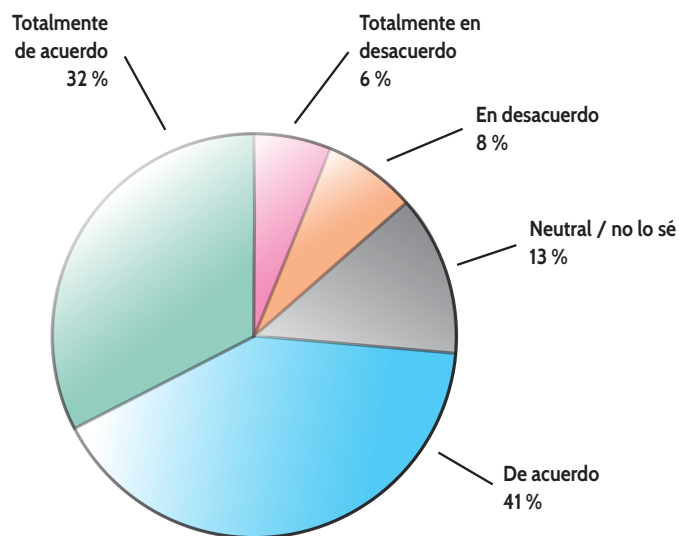


Fig. 6. Elaboración propia. Datos del proyecto PARTICIPA del Institut Guttmann, 2023.

“Confío en mi capacidad para trabajar”

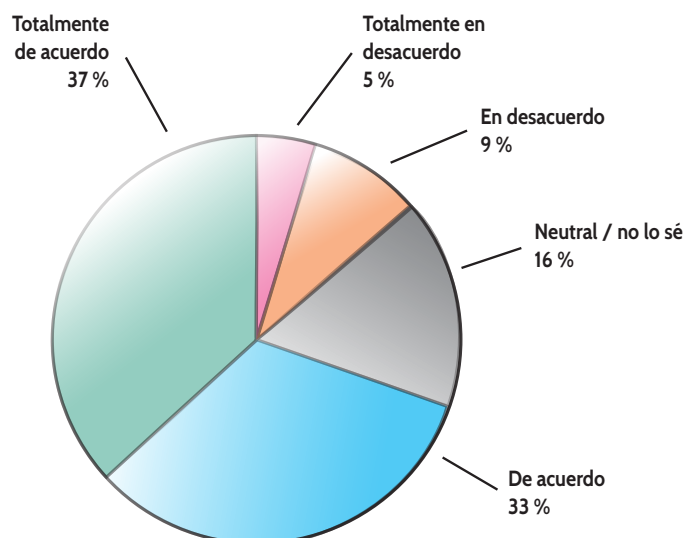


Fig. 7. Elaboración propia. Datos del proyecto PARTICIPA del Institut Guttmann, 2023.

ellos, el laboral. Su objetivo es ser un canal donde explicar barreras y facilitadores, generando un espacio de apoyo entre iguales mediante el intercambio de percepciones, opiniones y conocimientos.

Las aportaciones relacionadas con el mundo laboral que se han identificado en el foro van desde las barreras de acceso a un empleo hasta algunas propuestas para poder afrontar los obstáculos existentes. Si empezamos con el acceso al empleo, se cuestiona la forma de acceder y las condiciones laborales precarias de los empleos conseguidos, con una segmentación y sectorización del mercado para las personas con discapacidad (ocupaciones de menor cualificación). Como se explica en el foro: “vemos también como hay una tendencia, por ejemplo, a pedir personal para la limpieza, pudiendo una gran mayoría hacer diversas funciones laborales como oficinistas, adjuntos y otros perfiles laborales, además de estar formados mediante universidad o ciclos formativos, tenemos perfiles potenciales en el campo” (participante en el estudio).

Se manifiesta que, en la sociedad, existe una desvalorización de los estudios realizados por parte de las personas con discapacidad, generándose una tendencia hacia el acceso a trabajos que muchas veces no son adecuados a la formación que tiene la persona. De modo que es importante promover la creación de empleos en todos los sectores, y no promover la ocupación solamente en segmentos laborales muy concretos, como pueden ser, por ejemplo, los llamados *facility services*.

Por otra parte, se identifica también que, en algunos casos, al encontrar una oferta de trabajo no se habla de la situación de discapacidad por miedo al rechazo o al cuestionamiento de la capacidad productiva de la persona, como comenta un participante: “mucha gente que tiene una discapacidad reconocida ni tan siquiera dice que la tiene. Hay gente con discapacidad física, sensorial, pero las hay que la tienen orgánica, o de otro tipo, no visible. Por no tener represalias, a pesar de los beneficios fiscales para la empresa, mucha gente esconde su discapacidad” (participante en el estudio).

Además, cuando ya disponen de un puesto de trabajo, los participantes del estudio han expresado que existen diversos problemas. En primer lugar, la realización de la adaptación al puesto de trabajo como una responsabilidad personal y no de la empresa: “Yo tuve que buscarme la forma de adaptarme mi puesto de trabajo. Cuando me pusieron una medicación muy fuerte por las migrañas crónicas, mi superior me decía directamente que estaba atontada y que me tenía que espabilar” (participante en el estudio).

Seguidamente, la falta de accesibilidad también es un problema destacado por las personas participantes en el estudio. La presencia de barreras arquitectónicas dificulta el acceso a los espacios de trabajo y la movilidad en ellos de las personas con discapacidad física: “En el edificio en el que trabajo hay dos ascensores, pero el portal tiene barreras arquitectónicas, ya que tiene tres peldaños en la entrada y otro más en medio del portal” (participante en el estudio).

Finalmente, en los foros se expone la necesidad de transformar la cultura organizativa del mercado la-

boral para que sea más inclusiva. Los participantes comentan la poca empatía de algunas empresas y la oportunidad de incorporar a alguien con una discapacidad para beneficiarse de esa contratación, y no desde una óptica inclusiva. También consideran que la contratación de personas con discapacidad es menor que para el resto de las personas sin discapacidad, debido a factores como los estereotipos, el desconocimiento o la falta de interés por incluir a personas con discapacidad en la empresa.

En resumen, se pone de manifiesto que se producen situaciones de discriminación debido a que el mercado laboral está diseñado para personas sin discapacidad y requiere una transformación, como apuntan algunos de los participantes. Todas las barreras expuestas refuerzan la idea de que sigue siendo necesario diseñar políticas dirigidas hacia la accesibilidad universal y el diseño para todos en el ámbito laboral, y en la eliminación de prejuicios, estigmas y en la lucha contra la discriminación por razón de discapacidad.



vivienda



movilidad



ocio



ocupación

relaciones
interpersonalesacceso a
servicios

¡Juntos suprimimos barreras y contruimos una sociedad mejor!

Si quieres más información acerca
del estudio PARTICIPA entra en:

<https://participa.guttmann.com/es/>

