

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

TRABAJO FIN DE GRADO GRADO EN TRABAJO SOCIAL

**CUESTIONAMIENTO DEL EMPLEO COMO VÍA DE INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

AUTORA: Inés Gontán Méndez

Gijón, 30 de junio de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE GRADO

(de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 del Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Oviedo)

D.^a Inés Gontán Méndez,

DECLARO QUE:

El Trabajo Fin de Grado titulado “Cuestionamiento del Empleo como Vía de Integración de las Personas con Discapacidad en el Contexto de la Precariedad Laboral” que presento para su exposición y defensa, es original y he citado debidamente todas las fuentes de información utilizadas, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía.

En Gijón, a 30 de junio de 2024

Firmado: Inés Gontán Méndez

RESUMEN

El presente estudio tiene por finalidad analizar la eficacia de las principales medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en España como instrumentos para favorecer su bienestar e inclusión social en un momento histórico de precariedad laboral. Para ello, parte de la revisión bibliográfica de la literatura al respecto y de un análisis de los datos arrojados por las estadísticas oficiales acerca tanto de su empleo como de las prestaciones sociales dirigidas a quienes, por sus limitaciones orgánicas y funcionales, no pueden trabajar.

A partir de esta información, se concluye subrayando la necesidad de arbitrar fórmulas de promoción de la inclusión que persigan no solo una mayor presencia física de estas personas en ámbitos sociales normalizados como los espacios de trabajo, sino un verdadero cambio en la mentalidad colectiva que valore esta presencia como algo positivo. Con ello, se pretende poner de manifiesto aquellas vías de acción en las que puede incidir el Trabajo Social para la construcción de un espacio social más flexible y comprensivo en cuanto a las necesidades de las personas con discapacidad, destacándose, en primer lugar, su intervención en servicios de empleo con apoyo, y en segundo lugar, su participación en el diálogo entre organizaciones sindicales, empresariales y gubernamentales para la elaboración de políticas de empleo que mejoren las condiciones laborales de la población general e incluyan la perspectiva de este colectivo particular.

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL. PRECARIEDAD: EL MODELO DE EMPLEO ACTUAL.....	8
1.1. Posición de las personas con discapacidad dentro del modelo de precariedad laboral: el desplazamiento de un colectivo ya excluido	12
2. CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL.....	18
2.1. Recortes en las prestaciones de protección social	18
2.1.1. Pensiones contributivas (PC) de incapacidad permanente	19
2.1.2. Pensiones no contributivas (PNC)	20
2.2. Efectos de las políticas de empleo.....	22
3. CAPÍTULO III. EL PAPEL DEL TRABAJO SOCIAL.....	27
3.1. Servicios de empleo con apoyo	28
3.2. El diálogo social como garantía de eficacia de las reformas	30
4. CONCLUSIONES.....	33
5. BIBLIOGRAFÍA	36
6. ANEXOS	39
6.1. Anexo I. Comparación de la temporalidad entre los contratos de personas con y sin discapacidad	39
6.2. Anexo II. Principales ocupaciones de las personas con discapacidad	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Personas beneficiarias de PC de incapacidad permanente (2013-2022)	19
Gráfico 2.2. Evolución del importe mensual de las PC de incapacidad permanente (€) (2013-2022).....	20
Gráfico 2.3. Personas beneficiarias de PNC por invalidez (2013-2022).....	20
Gráfico 2.4. Evolución del importe mensual de las PNC por invalidez (€) (2013-2022)	21
Gráfico 2.5. Personas beneficiarias de las PNC específicas para personas con discapacidad (€) (2017-2023)	21
Gráfico 2.6. Tasa de actividad y ocupación (%) (2022)	23
Gráfico 2.7. Evolución de la plantilla de las personas con discapacidad en los CEE (2009-2019).....	24
Gráfico 6.1. Tasa de temporalidad (%) (2014-2023).....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Evolución del presupuesto de PC específicas para personas con discapacidad (€) (2013-2022)	21
Tabla 2.2. Resumen de la variación de personas beneficiarias por tipo de prestación (2022-2013).....	22
Tabla 2.3. Contribución de los CEE a los objetivos de la Agenda 2030.....	25
Tabla 3.1. Acciones mínimas que deberá realizar el servicio de ECA	28
Tabla 3.2. Relación entre las fases del método básico de TS y la metodología del ECA... ..	29
Tabla 6.1. Grupos primarios ocupaciones con mayor contratación de personas con discapacidad (número de contratos en el año 2023	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Prestaciones sociales en España	18
---	----

INTRODUCCIÓN

Cuestiones como la inestabilidad o la incertidumbre constante que experimenta un gran sector de la población activa en relación a sus puestos de trabajo son temas centrales en el discurso político y cotidiano del día a día, pues la degradación del empleo que ha acontecido a lo largo de las últimas décadas ha transformado lo que antes era una garantía de seguridad en una fuente de preocupación continua para los/las trabajadores/as (Standing, 2014; Banyuls y Recio, 2014; Saiz Vargas, 2015). En términos generales, esto se debe al aumento de la individualidad y flexibilidad en el empleo, que, si bien en ocasiones puede beneficiar a los/las empleados/as al dotarles de mayor autonomía, de forma general está ocasionando más bien el efecto contrario, dando lugar a la concentración del poder en manos de las empresas (Santamaría, 2009) y con ello a la desprotección de la población trabajadora.

Esta realidad actual, no obstante, no es algo nuevo para ciertos colectivos que arrastran una larga historia de empleos precarios y de situaciones de desempleo crónico. Entre estos, destaca el caso de las personas con discapacidad que, víctimas de siglos de exclusión, represión y paternalismo, se ven, ante el empeoramiento general del bienestar social, cada vez más desplazadas hacia los márgenes de la sociedad, relegadas a un plano de ocultación que limita su participación (Báez Lebrón, 2014).

Por ello, son muchas las propuestas que se han puesto en marcha para tratar de fomentar un empleo más digno para este colectivo y superar esta situación, pero los datos que arrojan las estadísticas muestran que su eficacia es escasa (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023b). Por tanto, el objetivo central de este trabajo se enfoca en cuestionar la centralidad del empleo como vía para alcanzar el bienestar personal y social de estas personas en un momento histórico en el que tal expectativa parece irreal. Con ello, no se pretende negar la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad, pero sí reconocer que para que sea efectiva debe ir acompañada de otras medidas sociales que expongan su capacidad de aportación a la sociedad y reten a las construcciones estereotipadas que las marginan. Tener un empleo, por el simple hecho de tenerlo, es útil, pero no suficiente en un momento en el que, como apunta Saiz Vargas (2015), el trabajo ha perdido cualquier función social que viniera cumpliendo, pasando a convertirse en un mecanismo más del sistema productivo.

Este planteamiento surge del reconocimiento de la importancia de aumentar la conciencia del precariado acerca de su propia situación, para así empoderarse y poder exigir cambios colectivos que les hagan retomar el control de sus vidas (Standing, 2014). Para que este proceso sea realmente efectivo, es necesario que participen cuantas más personas sea posible, pero, ¿cómo pueden hacerlo aquellos colectivos que se encuentran excluidos de la

participación social? De ahí la importancia de reconocer su aportación a la sociedad como primer paso para alzar su fuerza como agentes de cambio.

Para ello, el trabajo parte de la revisión bibliográfica de la literatura que versa, por un lado, sobre los efectos del proceso de precarización para la población general y para las personas con discapacidad en particular; y, por otro lado, sobre las principales causas del mismo. Entre estas, se destacan el aumento de la competitividad en el empleo en las sociedades contemporáneas, la individualización y la meritocracia; así como la reducción de los mecanismos de protección social que esto lleva aparejado. A continuación, se presenta una recopilación de datos estadísticos que pretenden aclarar cómo se está desarrollando este proceso en España, en relación a la evolución de las prestaciones destinadas a las personas con discapacidad a lo largo de las últimas décadas y al bajo nivel de integración sociolaboral que están generando las políticas de empleo vigentes. A partir de este análisis de la situación actual, se presentan aquellas líneas de actuación en las que puede participar el Trabajo Social y que se consideran más eficaces a la hora de alcanzar el objetivo de la integración. Entre estas, se reconoce especialmente el valor de los servicios de empleo con apoyo y se destaca la importancia de que los/las profesionales de esta disciplina participen en el diálogo social junto con sindicatos, organizaciones empresariales y el gobierno, potenciando su incidencia política para la transformación laboral y social. A partir de todo lo expuesto, se incluirá finalmente un apartado de conclusiones que aúne los principales conocimientos extraídos de la información recopilada, así como algunas de las limitaciones encontradas durante la elaboración del estudio.

Para terminar, mencionar que, a nivel temporal y territorial, el estudio se enmarca en la actualidad española, a fin de comprender cómo afecta a nuestro contexto más cercano un proceso global como es la precarización, y de proponer orientaciones que puedan implementarse desde las instituciones a las que tenemos acceso como profesionales.

1. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL. PRECARIEDAD: EL MODELO DE EMPLEO ACTUAL

A lo largo de los últimos años, son muchos/as los/las autores/as que prestan atención a la delimitación del concepto de precariedad laboral debido a la creciente -y en la actualidad, predominante- presencia que tiene en el modelo de empleo español, así como por las consecuencias vitales que supone para la población trabajadora.

Para comprender las implicaciones de este fenómeno es necesario, en primer lugar, delimitar el concepto de “empleo”, haciendo hincapié en su distinción del de “trabajo” para evitar caer en la común confusión entre ambos términos. De forma sintética, Prieto (2007) expone que el empleo es un tipo de trabajo, concretamente aquel que se remunera y que además se realiza bajo unos mínimos requisitos normativos, es decir, bajo unas ciertas condiciones consideradas justas y normales en la sociedad, en relación, por ejemplo, a la retribución recibida, al tiempo de trabajo invertido, a la estabilidad en el puesto o a la seguridad frente a riesgos de accidentalidad y salud. Así, la existencia de estos requisitos es lo que distingue al empleo del trabajo¹ y la que lo convierte en una norma social, es decir, en algo que se hace, que hay que hacer, y no de cualquier manera, sino bajo unas condiciones establecidas.

En las sociedades contemporáneas, el empleo ha gozado históricamente de una posición de centralidad social, de tal manera que la identidad social de sus individuos -entendida como el papel que se les asigna en la sociedad- ha estado ligada a su ocupación laboral. Sin embargo, como toda norma social, la interpretación del empleo no se mantiene estática, sino que cambia a medida que lo hacen las relaciones entre las distintas clases sociales. Por tanto, si bien el empleo actual mantiene dicha centralidad, las condiciones que lo definen se han ido alterando hacia su degradación, hacia la precariedad, de tal forma que la baja calidad del empleo creado cuestiona su actual contribución a la inserción social y a la construcción de una vida digna, percibiéndose incluso un incremento de las tasas de pobreza entre la población ocupada (Banyuls y Recio, 2014).

¿Cuál es entonces la realidad actual de estas condiciones mínimas? ¿Qué rasgos son ahora considerados normales en el empleo? ¿A qué nos referimos al hablar de precariedad laboral? Para responder a estas cuestiones, se propone una caracterización del llamado “precariado”, es decir, del conjunto de personas que se ven insertas en relaciones laborales

1. Para el autor, “trabajo” se refiere a cualquier actividad remunerada, sin importar cómo se realice. Por ejemplo, insta a pensar en actividades como el tráfico de drogas o la venta de pañuelos, que, si bien son actividades remuneradas, no se rigen bajo ninguna norma ni están socialmente aceptadas.

que no satisfacen sus necesidades y que ha ido creciendo en volumen a lo largo de las últimas décadas hasta convertirse en lo “normal”.

En primer lugar, Standing (2014, pg. 28) destaca la aparición de relaciones específicas de producción, con la intención de distinguir las características del empleo del precariado actual en contraposición a las del tradicional proletariado, apuntando que “mientras que la conciencia proletaria está ligada a la seguridad a largo plazo en una empresa, mina, fábrica u oficina, la conciencia del precariado está ligada a la búsqueda de la seguridad fuera del puesto de trabajo”. Como añaden Banyuls y Recio (2014), esto deriva de la ambigüedad que caracteriza las relaciones laborales establecidas entre empleado y empleador a través de contratos incompletos (por ejemplo, en los que no se especifica la retribución a recibir) en cuya negociación es frecuente que ni tan siquiera intervengan los propios empleados sino organizaciones intermediarias como las empresas de trabajo temporal (ETTs), dando como resultado el desconocimiento de las personas acerca de las condiciones laborales específicas de la empresa donde realizan su actividad. Algo similar ocurre con el auge de la externalización y la subcontratación, que, como apuntan estos autores, da lugar a la creación de colectivos obreros cada vez más pequeños y atomizados al dividir la plantilla de una misma empresa, debilitando así su poder de negociación colectiva.

Por otro lado, en estas relaciones predominan “las denominadas prácticas de flexibilidad laboral ajustadas a una producción y unos servicios *just in time*, que traen consigo procesos de dependencia y explotación de las personas trabajadoras” (Santamaría López, 2009, pg. 36) y que se materializan principalmente en relación a la variable del tiempo. Como expone la autora, flexible no significa necesariamente precario, ya que en ocasiones la flexibilidad puede otorgar al empleado una mayor autonomía para organizar su tiempo de trabajo. Sin embargo, esto no es lo habitual, sino el establecimiento de lo que ella denomina una “pauta flexible heterónoma” (pg. 38), es decir, de un funcionamiento en el que el tiempo es gestionado unidireccionalmente por las empresas, dando lugar a situaciones de estrés con motivo de la incertidumbre acerca de aspectos como la duración de la jornada, el horario, o la temporalidad contractual. Además, esta falta de control sobre dicha variable no se limita únicamente a cuestiones estrictamente relacionadas con el tiempo de desempeño de la actividad, como puede ser la jornada, sino que se manifiesta también en las horas que las personas deben invertir en tareas que, aun estando relacionadas con su puesto de trabajo, no computan como tiempo remunerado. Se trata, por ejemplo, del tiempo dedicado a rondas de reciclaje profesional y actualización de su currículum, y traen como resultado la aparición de una sensación de “tener demasiado que hacer casi todo el tiempo” (Standing, 2014 pg. 34). Esto deriva en gran medida del hecho de que el nivel educativo que se solicita a las personas se incrementa cada vez más, haciendo que los puestos con mejores condiciones se reserven a

quienes obtienen una formación más completa y prolongada, aunque esto suponga exigirles capacidades superiores a las realmente necesarias para desempeñar sus funciones. El resultado de este proceso es la aparición de un desajuste entre la formación y las expectativas laborales de la población, pues incluso quienes obtienen un nivel formativo elevado -y realmente suficiente para el puesto al que aspiran- sufren un sentimiento de presión constante por tener que adquirir continuamente más y más habilidades (sociales, emocionales, comunicacionales, técnicas, etc.), sin que nunca parezca suficiente para alcanzar una vida estable. Así, Saiz Vargas (2015) destaca cómo las actuales leyes del mercado determinan que solo quienes gracias a su formación y preparación aporten un valor único, escaso o de gran importancia para el proceso productivo accederán a unas condiciones positivas, mientras que los demás son considerados piezas fácilmente sustituibles y condenados a aceptar empleos con salarios exiguos y en condiciones precarias.

Otra cuestión que surge en el estudio de la precariedad es cómo estas circunstancias de inestabilidad constante afectan a la construcción de la identidad de los individuos empleados, pues, a diferencia de como ocurría con el proletariado tradicional, los continuos cambios de actividad dificultan la construcción de carreras profesionales y de una identidad laboral. No obstante, Standing (2014) menciona también la cara positiva de estas variaciones, pues el hecho de que el empleo sea visto como un instrumento en vez de como una parte sustancial de la vida personal de los individuos les permite alejarse psicológicamente de él y analizar sus condiciones de forma racional. El puesto de trabajo que ocupa una persona ya no la define, y por tanto puede tener deseos de rechazarlo o cambiarlo sin que eso le implique cuestionarse su identidad.

Por otro lado, el autor hace referencia al debilitamiento de los sistemas de protección social frente al empleo y al incremento de la incertidumbre que esto genera para el precariado, pues, hoy, “la probabilidad de golpes adversos e infortunios es mayor, el coste de los sucesos adversos es más elevado y la capacidad de hacerles frente y recobrase de ellos es menor” (pg. 37). Siguiendo esta idea, Banyuls y Recio (2014) apuntan que entre los problemas de estos mecanismos destacan el hecho de que se basen en un sistema de seguro contributivo que deja fuera a aquellas personas que apenas hayan trabajado -ya sea porque su entrada en el mercado laboral sea reciente, o porque hayan agotado su derecho a prestación, como es el caso de los parados de larga duración-, y la insuficiencia tanto de la cobertura como de la cuantía de las prestaciones ofrecidas. En resumen, la fragilidad de estos sistemas dificulta a las personas trabajadoras la capacidad de prevenirse frente a un posible riesgo derivado del desempleo, dejando siempre la puerta abierta a la aparición de problemas y desplazando su resolución hacia su red de apoyo familiar o a recursos de caridad pública, sin alcanzar nunca un sentimiento de seguridad y estabilidad real.

Como consecuencia de estos problemas, y como se mencionaba anteriormente, Standing (2014) destaca que la relación entre la baja calidad de los empleos y el endurecimiento de los requisitos de acceso a las prestaciones sociales que se ha ido produciendo en todos los Estados de bienestar -destinando más esfuerzos a la comprobación de sus medios que a una verdadera política de prevención y fomento del bienestar- está dando lugar a un aumento de los datos de pobreza. Por ello, distingue tres trampas que este funcionamiento genera para el precariado. En primer lugar, las presiones, a la baja, que se dan mutuamente entre los salarios más bajos y la cuantía de las prestaciones. A continuación, la anulación de las prestaciones en caso de que las personas beneficiarias rechacen las ofertas de trabajo propuestas que, al ser en general de bajo estatus y salario (en ocasiones, incluso, sin salario, alegando las ventajas de obtener experiencia a cualquier precio y acusando a quienes rechazan estas condiciones de pretender parasitar el sistema de prestaciones), reducen la posibilidad de conseguir un empleo de carrera en el futuro y cronifican su baja posición social. Finalmente, los obstáculos a la hora de movilizarse para buscar empleo debido a la falta de medios y tiempo, en un momento en que el acceso a un puesto viene determinado por el hecho de hacer colas, rellenar formularios o realizar continuas entrevistas.

Por todo lo expuesto, y a modo de resumen, queda reflejado cómo “la forma tradicional de trabajo basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital se está erosionando de forma lenta pero segura” (Castells, citado en Saiz Vargas, 2015, pg. 191). En su lugar, se impone una nueva realidad en la que predominan unas relaciones laborales cada vez más individualizadas (con un menor poder de regulación colectiva que en épocas anteriores) y una concentración del control de los procesos de trabajo en manos de los empleadores, generando efectos para las personas tanto en una vertiente material (de acceso a recursos) como subjetiva (de conformación de identidades) (Santamaría López, 2009).

Tras una primera aproximación a estos cambios que están teniendo lugar en el mercado laboral, surge una cuestión: ¿qué ha cambiado para que comencemos hablar de una precarización del empleo?

A este respecto, Banyuls y Recio (2014) exponen que, en España, este proceso se comenzó a instaurar durante el periodo de Transición Democrática. Así pues, apuntan que “las razones de estos problemas residen en el modelo de desarrollo generado a partir de la transición y que en términos generales pueden calificarse como el proceso de la internacionalización de la economía” (pg. 5), algo que ha afectado tanto al modelo productivo como a la adaptación de las políticas fiscales. De esta forma, las reformas políticas implementadas en este periodo fueron influenciadas por la extensión del modelo neoliberal,

que venía aumentando su relevancia tras el fin de la Segunda Guerra Mundial con la apertura de los comercios nacionales a la economía internacional (Standing, 2014).

Los valores defendidos desde los distintos gobiernos a partir de este momento fueron los de la individualización -reduciendo el papel de los sujetos colectivos como sindicatos y asociaciones ocupacionales-, la competitividad y la mercantilización -disminuyendo la intervención pública y actuando en pos de la privatización de cada vez más servicios-. Así, se construyó un “versión de la competición darwinista, basada en la existencia de ganadores y perdedores” (Standing, 2014, pg. 49), que fue apartado a un lado valores sociales como la solidaridad, reduciendo poco a poco las garantías de seguridad social y divulgando la idea de que gracias a estos cambios todas las personas tendrían las mismas posibilidades de alcanzar una situación próspera en base a los principios de la meritocracia.

De acuerdo con este mismo autor, la globalización abrió las puertas a un mercado laboral global, triplicando la oferta de trabajos a nivel mundial. De esta forma, en un primer momento la pérdida de derechos pasó desapercibida, camuflada por la sensación de auge económico y ocultando la bajada de los salarios reales bajo la promesa de una mayor libertad y de la posibilidad de obtener dinero fácil gracias a las amplias ventajas y las continuas ofertas laborales que ofrecía el mercado desregulado.

Sin embargo, la creciente internacionalización hizo que el estallido de la crisis del 2008 también generase impactos a nivel internacional, especialmente en la zona euro, dando lugar al incremento de la deuda pública en numerosos países. Para solventar este gasto, los gobiernos actuaron en base a nuevos recortes en prestaciones y servicios públicos, reduciendo progresivamente la cobertura social, y acentuando aún más si cabe los procesos de liberalización que de por sí se sitúan como el origen del problema.

1.1. POSICIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DEL MODELO DE PRECARIEDAD LABORAL: EL DESPLAZAMIENTO DE UN COLECTIVO YA EXCLUIDO

Continuando con lo anterior, la extensión del discurso neoliberal y capitalista de las últimas décadas ha desembocado en la instauración del trabajo asalariado como un aspecto central de la vida humana, dando lugar a la responsabilidad social de toda la ciudadanía de aportar a la economía. Con ello, “el trabajo comienza a ser considerado como un elemento más del sistema productivo, obviando cualquier otra función social que hasta el momento viniera cumpliendo” (Saiz Vargas, 2015, pg. 191). De esta forma, la valía de cada persona se empieza a medir, casi exclusivamente, en base a su productividad y capacidad de generar beneficios monetarios.

Es en este punto donde, si valoramos la importancia de la participación laboral como medio de estar presente en la sociedad, cobra sentido el análisis del empleo desde la perspectiva de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las escasas oportunidades de inserción en el mercado de trabajo que han tenido a lo largo de la historia.

En palabras de Báez Lebrón (2014, pg. 321):

En este momento histórico en que el trabajo es un bien precario y la población general está en riesgo por no tener alternativas de subsistencia, hay un grupo que corre mayor peligro: las minorías que van en aumento y entre ellos la población con discapacidad.

Mientras que el aumento de la precariedad laboral se analiza como un fenómeno relativamente reciente, las personas con discapacidad siempre han estado excluidas del mercado de empleo ordinario, de tal manera que hablar de una pérdida de derechos no resulta aplicable a un colectivo que nunca ha disfrutado de ellos. De esta forma, Vidal y Cornejo (2016, pg. 113) hacen mención a cómo “en el mundo del trabajo competitivo en las empresas normalizadas, las personas con discapacidad, a menudo son excluidas por patrones de discriminación, generando altas tasas de desempleo en este colectivo”. Así pues, ponen de manifiesto cómo la degradación del empleo y el incremento de la competitividad sin regulación alguna -reflejada, por ejemplo, por el aumento de las exigencias de cualificación anteriormente mencionadas- deja atrás a aquellas personas que no disponen de las mismas oportunidades de adaptación a estas nuevas demandas.

A la hora de explicar los motivos de este problema, cobra especial importancia la concepción cultural que se ha tenido (y tiene) acerca de este colectivo. A este respecto, salud significa en cierto modo apearse a la norma, a lo bueno, de tal forma que quienes carecen de ella son fácilmente identificados como desviados y desplazados a una posición de exclusión social. Así pues, inicialmente la discapacidad era considerada como “un problema social causado directamente por una enfermedad, demandando esta la prestación de servicios clínicos para preservar las condiciones funcionales” (Mercado-García y García-Vicente, 2010, pg. 52). Esta concepción se mantuvo presente a lo largo de todo el siglo XX y, al determinar que se trataba de una cuestión influida meramente por causas biológicas y por tanto individuales, conllevaba la asunción de que la exclusión de estas personas era una consecuencia casi inevitable derivada de las propias limitaciones de la persona. En otras palabras, el problema era causado por su propio funcionamiento, y su superación solo era posible a través de intervenciones terapéuticas individuales orientadas a reducir sus déficits y a potenciar su adaptación a las demandas y exigencias de la sociedad (Pinillos Patiño y Naranjo Aristzábal, 2017). Desde este modelo -llamado médico, biológico o rehabilitador- no

se descartaba la idea de que las personas con discapacidad pudiesen alcanzar un papel relevante en la sociedad, pero solo en la medida en que dichas intervenciones permitiesen reconducirlas hacia el funcionamiento “normal”. Hasta entonces, las personas con discapacidad debían asumir un rol pasivo en la sociedad y dejarse curar por los profesionales médicos.

Con el tiempo, este enfoque en las carencias de los individuos se fue desplazando hacia un modelo social, que propone que el principal problema no reside en las personas en sí mismas sino en “las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización” (pg. 62).

En la superación de la anterior perspectiva médica y la construcción de esta nueva cabe destacar el papel de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a la hora de establecer una definición común de la discapacidad. Así, en 2001 la OMS aprobó dicha definición con la publicación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), donde se refiere a “discapacidad” como un concepto genérico que engloba tres componentes diferenciados pero interrelacionados (CIF, 2001, pg. 227-228):

- Deficiencias: “anomalía o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica”, incluidas las funciones mentales.
- Limitaciones en la actividad: “dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades (...), comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud”.
- Restricciones a la participación: “problemas que un individuo puede experimentar para involucrarse en situaciones vitales (...), determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad”.

Con ello, el término “discapacidad” ya no hace referencia a una cuestión meramente individual, sino que “indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales² y personales)” (pg. 227). Por tanto, insta a considerar que las causas de los problemas asociados a la discapacidad no se encuentran únicamente en las circunstancias orgánicas de la persona -si bien no niega su existencia-, sino en la falta de adaptación del entorno. De esta manera, “la sociedad tiene la responsabilidad colectiva de realizar las modificaciones necesarias en el

2. “Incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.” (CIF, 2001, pg. 227).

entorno para facilitar la plena participación en todas las esferas de la vida social de las personas con discapacidad” (Pinillos Patiño y Naranjo Aristzábal, 2017, pg. 64) como primer paso para reducir su exclusión.

Esta evolución conceptual ha venido acompañada, a su vez, de cambios políticos y legislativos relativos a este colectivo en nuestro país. Como expone Rodríguez (2017, pg. 51), “antes de la aprobación de la Constitución Española, las políticas destinadas a personas con discapacidad en España eran básicamente políticas de transferencia de rentas”. Con su entrada en vigor se estableció, por primera vez, la obligación de los poderes públicos de impulsar “políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles”, reconociendo el deber de introducir transformaciones no necesariamente en los individuos, sino en las estructuras sociales, para garantizar la participación de todas las personas. En la práctica, esto ha desembocado en la proliferación de una amplia diversidad de leyes, políticas, programas y organizaciones que se han fijado como objetivo facilitar la normalización de las condiciones de vida y la integración de este colectivo mediante medidas de protección y de acción positiva, prestando especial atención a la inclusión laboral como vehículo para la inclusión social. Así pues, el actual marco regulatorio de la integración de las personas con discapacidad en España -el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD)-, establece en su artículo 1 que su objeto es el siguiente:

Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto al resto de ciudadanos y ciudadanas, *a través* de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, *del acceso al empleo*, de la inclusión en la comunidad y de la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación (...).

Sin embargo, si bien como se expone anteriormente no se puede negar la relevancia histórica del empleo como forma de estar presente en la sociedad, su excesiva centralidad, desregulación y competitividad en la actualidad exige a las personas poseer un cuerpo sano que les permita un estado de funcionamiento óptimo para adaptarse a los continuos cambios del mercado asociados a su flexibilidad (Báez Lebrón, 2014), lo que está desembocando en la ineficacia de estas políticas para cumplir con su objetivo de inclusión social. Por ello, a pesar de que el colectivo de personas con discapacidad goza de una amplia formulación de medidas que buscan favorecer su contratación y su adaptación a través de itinerarios laborales

personalizados, se debe tener presente que el hecho de que la gran mayoría de ellos se lleven a cabo, como se comentará más adelante, en espacios restringidos como Centros Especiales de Empleo (que limitan la conexión con otros subsistemas sociales), o que sean empleos de baja calidad (con una elevada tasa de temporalidad o vinculados casi exclusivamente a funciones elementales³) hace que su eficacia sea escasa.

Así, las personas con discapacidad son empujadas a competir en un mercado laboral que no está preparado para acogerlas, o que más bien se niega a ello bajo el paradigma neoliberal en el que el único criterio para aceptar a una persona es su capacidad de contribuir a la economía. ¿Cómo van las empresas, por tanto, a seleccionar a aquellas personas que se espera que requieran más apoyos, adaptaciones y, en conclusión, más costes, cuando en el imaginario colectivo no está presente la idea de que vayan a ser capaces de realizar un buen trabajo?

A este respecto, Standing (2014) señala el riesgo que entraña la reconceptualización de la discapacidad que está teniendo lugar. Según expone, esta se ha ido asociando progresivamente a la capacidad de trabajar, de tal forma que a aquellas personas que sean consideradas aptas para trabajar les será más difícil obtener el reconocimiento de algún grado de discapacidad. Al mismo tiempo, los límites de esta capacidad se han ido ampliando, bajo el razonamiento de que esto facilita el acceso de más personas al empleo. En otras palabras, se está produciendo un endurecimiento de las pruebas de reconocimiento de la discapacidad y una extensión de la obligación de trabajar y contribuir a la economía. En principio, esto no tendría por qué parecer necesariamente problemático, e incluso podría interpretarse como algo positivo (¿por qué iba a ser malo trabajar?), pero la cuestión reside en cómo dichos cambios no han ido acompañados de una modificación en la mentalidad colectiva en cuanto al entendimiento de las personas con discapacidad, ni de las reglas que rigen el empleo. Por ello, el autor apunta a la persistencia de la noción de las personas con discapacidad como una carga para la sociedad. En esta misma línea, Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama (2016, pg. 116) ponen de manifiesto la estigmatización que continúa ejerciéndose hacia este colectivo a través de “actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias, supersticiones que, en una palabra –ignorancia- dan como resultado una forma de trato vejatorio que las traumatiza, haciéndolas sentir incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse”. Así, destacan el mantenimiento de la discriminación como “la principal causa de la existencia de barreras físicas (arquitectónicas y tecnológicas), sociales (falta de acceso a información, servicios y oportunidades) y culturales

3. Ver Anexos I y II.

(concepto de minusvalía), que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad” (pg. 116).

Continuando con las ideas de Standing (2014), el autor acusa a los gobiernos de actuar de forma discriminatoria al pretender, con dicho endurecimiento, ahorrar en su gasto mediante recortes en las prestaciones de protección social de un colectivo que no es considerado como una prioridad de atención. Todo ello, eso sí, camuflado bajo los argumentos, por un lado, de la importancia del empleo para acercar a este colectivo a la sociedad y, por otro lado, de la necesidad de proteger al sistema público contra quienes quieren cometer fraude y aprovecharse de él. Estas serían aquellas personas sin una discapacidad que realmente las inhabilite y que, etiquetadas como “vagos”, “gorriones” y “parásitos”, pretenden lucrarse a partir del acceso a prestaciones públicas. Con esto, los gobiernos se desentienden y evitan cubrir los gastos de cuantas más personas sea posible, eludiendo los costes de las prestaciones sociales que deberían conceder a aquellas personas a las que les fuese reconocida una condición de discapacidad, y generando, en definitiva, un desajuste entre las necesidades de la población y los mecanismos de protección ante las mismas.

A fin de conocer hasta qué punto este proceso de recortes en la protección social como forma de desplazamiento al mercado laboral está teniendo lugar en nuestro país, y en qué medida esto está resultando positivo o negativo para la integración sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad, se recoge a continuación una recopilación de datos relacionados con ambos aspectos (prestaciones sociales y empleo).

2. CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

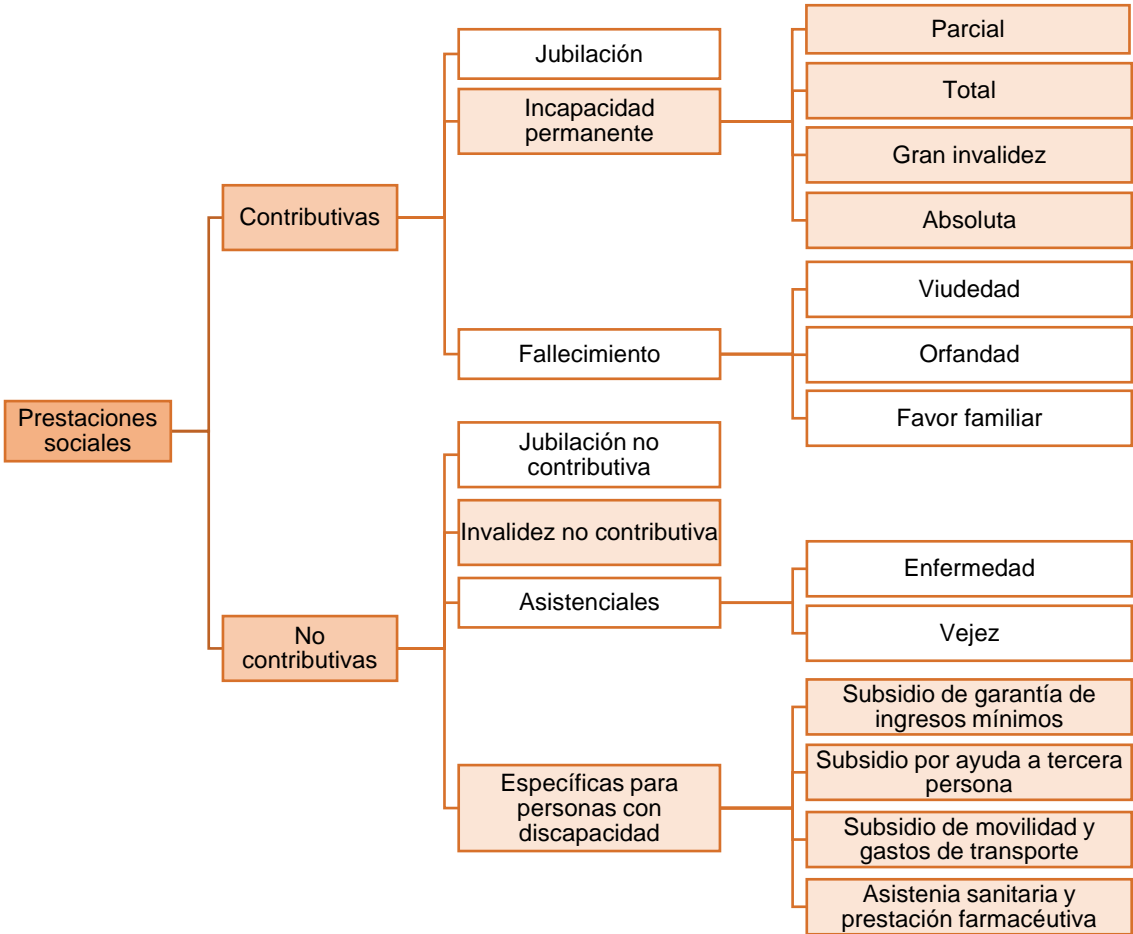
El siguiente capítulo, como se anticipaba, tiene dos objetivos. Por un lado, conocer la tendencia de las prestaciones sociales relacionadas con la discapacidad a lo largo de los últimos años, a fin de comprobar si las ideas descritas anteriormente por los autores se están cumpliendo en España. Por otro lado, exponer los datos de empleo del colectivo y analizar los efectos que están teniendo las principales políticas en materia laboral implementadas en el país a la hora de garantizar su ocupación.

2.1. RECORTES EN LAS PRESTACIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL

Una vez presentadas las anteriores ideas sobre cómo se está tratando de impulsar el empleo a costa de la reducción de los sistemas de protección, se recogen a continuación la evolución que han tenido las prestaciones sociales orientadas a las personas con discapacidad en nuestro país.

En España, las prestaciones sociales económicas se clasifican de acuerdo con el siguiente esquema:

Figura 2.1. Prestaciones sociales en España



FUENTE: elaboración propia a partir del Informe General 9 (ODISMET, 2024) y la web de la Seguridad Social.

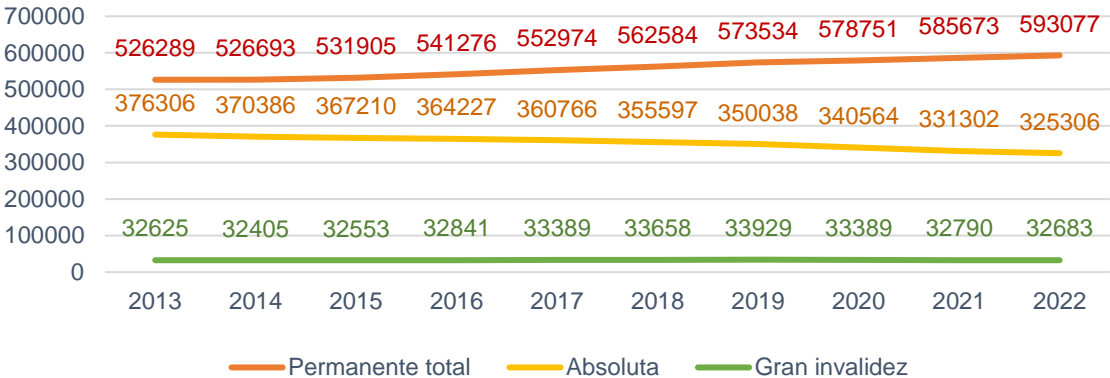
Para el análisis que se presenta a continuación se tendrán en cuenta aquellas prestaciones que se orientan directamente a personas que por motivos de salud de distinta gravedad no pueden trabajar, y que han sido señaladas por tal motivo en el esquema. Como se muestra, estas pueden ser tanto de carácter contributivo como no contributivo, extendiéndose así la cobertura tanto a personas que han trabajado en el pasado como a aquellas que no lo han hecho (o lo han hecho por un corto periodo de tiempo). Además, cabe destacar que dentro de las prestaciones no contributivas se plantean una serie de ayudas específicas para personas con discapacidad, que pretenden garantizar el acceso a distintos servicios cuyos gastos es difícil sufragar al carecer de una fuente de ingresos derivada del empleo.

2.1.1. Pensiones contributivas (PC) de incapacidad permanente

Según expone la página web de la Seguridad Social, son “una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos que sufre un trabajador cuando por enfermedad o accidente ve reducida o anulada su capacidad laboral”, y se clasifican en función de las limitaciones que presenta la persona:

- Parcial: ocasiona una disminución superior al 33% del rendimiento de la persona para el desempeño de su profesión.
- Total: inhabilita a la persona para realizar su profesión habitual, pero no le impide dedicarse a otra distinta.
- Absoluta: inhabilita a la persona para ejecutar cualquier profesión.
- Gran invalidez: cuando la persona trabajadora incapacitada requiere de asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Gráfico 2.1. Personas beneficiarias de PC de incapacidad permanente (2013-2022)

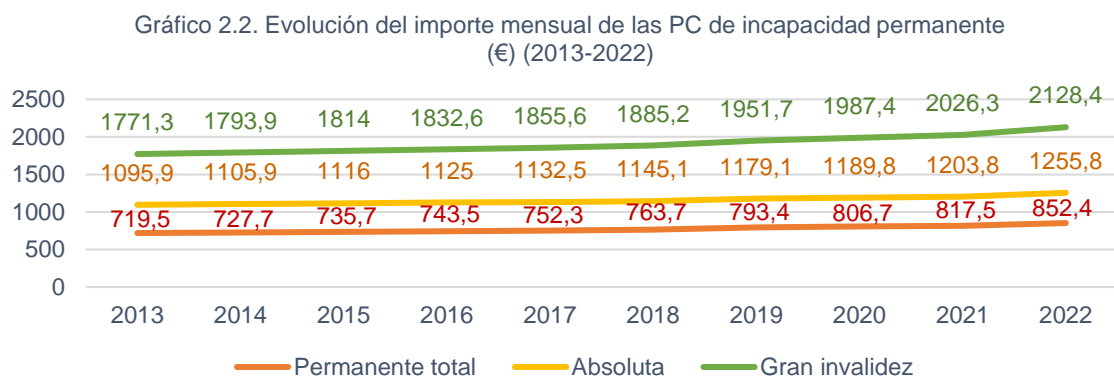


FUENTE: elaboración propia a partir del Informe General 9 (ODISMET, 2024)

Como se muestra en el gráfico 2.1⁴, la evolución de la cobertura de cada una de ellas ha seguido una tendencia distinta, al alza en el caso de la incapacidad total (+66.788), a la baja en el de la absoluta (-51.000), y relativamente estable en el de la gran invalidez (+58). Además,

⁴. Datos no disponibles en relación a las pensiones de incapacidad permanente parcial.

para obtener una visión más completa, conviene conocer también la evolución de las cuantías asociadas a cada tipo de pensión que muestra el gráfico 2.2.:



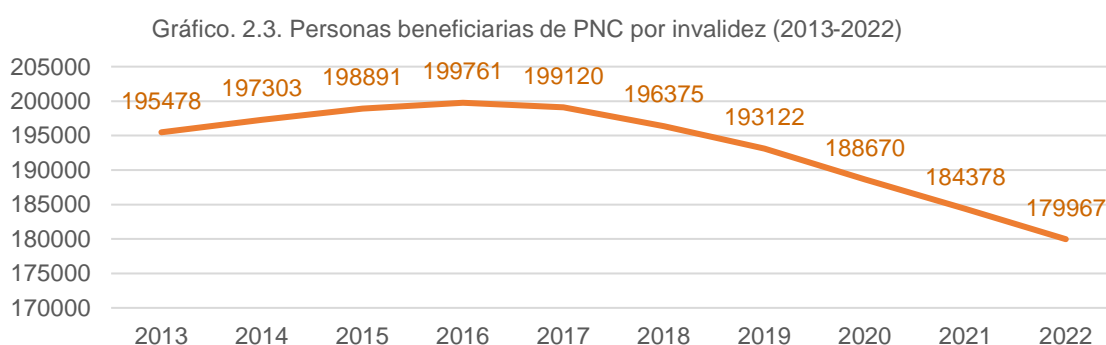
FUENTE: elaboración propia a partir del Informe General 9 (ODISMET, 2024)

Conocidos estos datos, llama la atención el hecho de que la pensión que más ha extendido su cobertura (incapacidad permanente total) sea la que menos ha incrementado su cuantía y la que se mantiene más baja, mostrando una evolución que no se adapta al incremento de los precios de los bienes, servicios y recursos. Los datos en España reflejan, por tanto, la tendencia descrita por Standing (2014), pues cada vez son más las personas con dificultades orgánicas que, igualmente, son consideradas aptas para el desempeño de un puesto de trabajo (aunque este no sea su puesto habitual), en detrimento de otras prestaciones con mayores garantías de bienestar y menos condicionalidades.

2.1.2. Pensiones no contributivas (PNC)

A continuación, se muestra la evolución de las PNC, gestionadas por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). En este caso, el portal web de la Seguridad Social las define como “prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones de nivel contributivo”.

Como se muestra en el gráfico 2.3, estas prestaciones están experimentando un claro recorte en cuanto al número de personas a las que alcanzan.



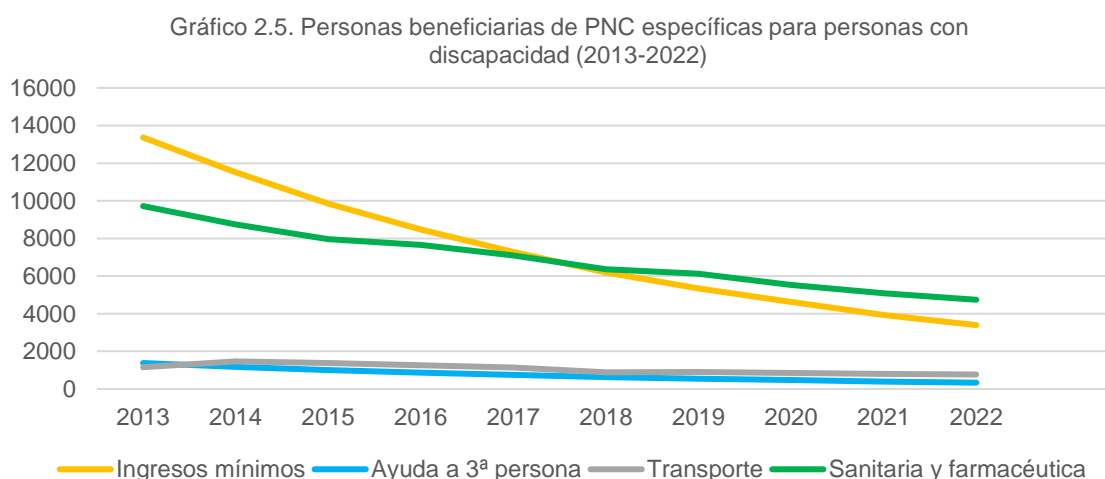
FUENTE: elaboración propia a partir del Informe General 9 (ODISMET, 2024).

Además, al igual que como se mostraba en el caso de las pensiones contributivas, su cuantía se está incrementando (gráfico 2.4), pero siendo, en todo caso, insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una persona.



FUENTE: elaboración propia a partir de datos del IMSERSO

Finalmente, el ejemplo más claro de recorte en las prestaciones a personas con discapacidad queda reflejado a partir del análisis de las prestaciones específicas dirigidas a este colectivo pues todas ellas presentan una trayectoria descendente tanto a nivel de cobertura (gráfico 2.5) como de presupuesto (tabla 2.1).



FUENTE: elaboración propia a partir de los Anuarios de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Tabla 2.1. Evolución del presupuesto de PNC específicas para personas con discapacidad (€) (2017-2023)⁵

	Ingresos mínimos	Ayuda a 3ª persona	Transporte
2017	15.776.196,82	637.893,93	900.812,42
2018	13.431.539,6	536.598,3	827.281,96
2019	11.579.319,4	468.856,97	808.874,48
2020	10.057.402,3	404.367,08	769.580,62
2021	8.554.438,84	339.536,23	735.371,45
2022	7.384.992,18	290.749,96	738.988,4
2023	6.377.303,58	245.899,33	759.203,66

FUENTE: elaboración propia a partir de datos del IMSERSO

5. Datos no disponibles en relación a la prestación sanitaria y farmacéutica.

Por todo ello, la conclusión extraída a partir de los datos mostrados es efectivamente, como se explicaba anteriormente en base a las aportaciones de Standing (2014), la de un sistema de protección cada vez más débil que reduce la seguridad de aquellas personas que, por su situación de discapacidad, encuentran dificultades para desenvolverse en el mercado de trabajo al carecer de vías de obtención de recursos económicos alternativas. A modo de resumen, se recoge la siguiente tabla en la que se aprecia la variación de cada una de las prestaciones:

Tabla 2.2. Resumen de la variación de personas beneficiarias por tipo de prestación (2022-2013)

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE INCAPACIDAD		
Permanente total	66.789	132,9 €
Absoluta	-51.000	159,9 €
Gran invalidez	58	357,1 €
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS		
Invalidez		-15.511
Específica de ingresos mínimos		-9.707
Específica de ayuda a 3ª persona		-4.449
Específica de transporte		-787
Específica sanitaria y farmacéutica		-4.977

FUENTE: elaboración propia a partir del Informe General 9 (ODISMET, 2024)

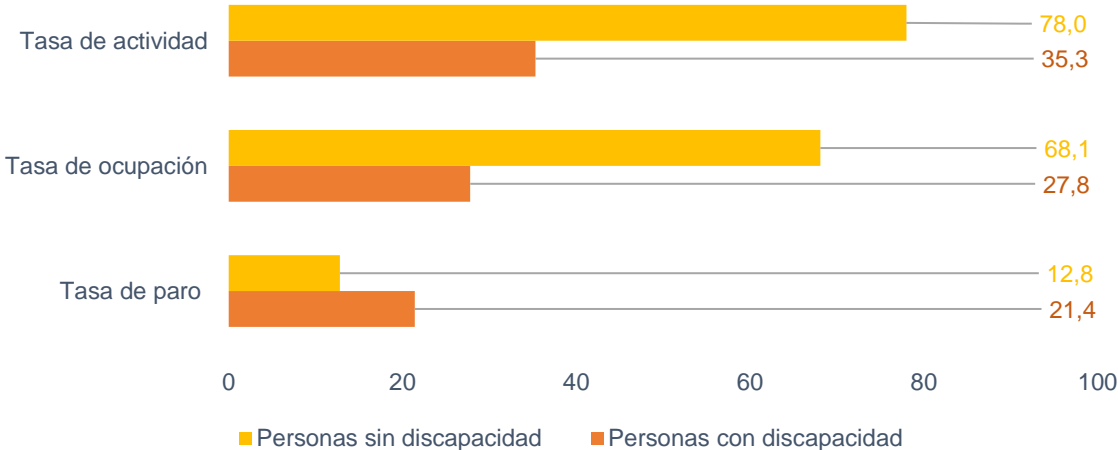
2.2. EFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

En concordancia con los datos expuestos, Rodríguez (2017, pg. 41) refiere como “en España, al igual que en otros países de su entorno, se ha producido una transformación del enfoque institucional hacia las personas con discapacidad”, a través de la cual “se ha pasado de un sistema más paternalista de transferencia de rentas, hacia otro que ve en el empleo una de las principales herramientas para lograr la plena integración de las personas con discapacidad”. Sin embargo, a partir de las ideas presentadas anteriormente sobre los riesgos que entraña la centralidad del empleo, se presentan a continuación un conjunto de datos que pretenden desmentir la eficacia de las actuales políticas de empleo específicas para personas con discapacidad como vehículo de inclusión social. Para ello, conviene tener en cuenta que las distintas fuentes utilizadas consideran personas con discapacidad aquellas que tengan un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, de acuerdo el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y clarificación del grado de discapacidad.

En primer lugar, el último Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2024) apunta que en 2022 había en España un total de 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, lo que representa un 6,33% del total de población con dicha edad. De estas,

el SEPE estima que solo el 35,3% eran personas activas⁶ en el mercado laboral, frente al 78% que correspondía a las personas sin discapacidad (ver gráfico 2.6.), unos datos que se han mantenido relativamente estáticos a lo largo de la última década. Si bien no debemos perder de vista el hecho de que en ocasiones sus limitaciones orgánicas y funcionales pueden incidir en sus posibilidades reales de trabajar, este argumento pierde relevancia a la hora de justificar el porqué de tan baja tasa, máxime si tenemos en cuenta que, de esas 1.941.900 personas, el 83,7% se consideraban no dependientes. En cuanto a las personas con discapacidad efectivamente empleadas, la diferencia entre su tasa de ocupación⁷ y la de la población sin discapacidad es igualmente notoria, del 27,8% y 68,1%, respectivamente. En contraposición, la única variable en la que el colectivo estudiado supera a las personas sin discapacidad es la tasa de paro⁸, del 21,4% para las primeras frente al 12,8% para las segundas⁹.

Gráfico 2.6. Tasas de actividad y ocupación (%) (2022)



FUENTE: elaboración propia a partir de datos del Informe del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad (SEPE, 2024)

Estos datos, analizados en conjunto, reflejan de forma sintética cómo el componente de discapacidad tiene un acusado impacto en la participación de las personas en el mercado laboral, no solo por la escasez de actividad, sino también por las barreras que limitan a aquellas personas que sí se encuentran en búsqueda de empleo y que resultan en su baja ocupación y elevado paro. Así pues, tal y como reflejaban Vidal y Cornejo (2016), son muchas las personas con discapacidad que, aun encontrándose en búsqueda de empleo, no lo consiguen, generándose situaciones de discriminación que pueden relacionarse con el alto grado de competitividad del mercado laboral.

6. Cociente entre el número total de personas activas (ocupadas y paradas) y la población total en edad de trabajar.
 7. Cociente entre el número de personas efectivamente ocupadas y la población total en edad de trabajar.
 8. Cociente entre el número de personas desempleadas y la población activa.
 9. Para el cálculo de cada tasa se ha tomado como base la población total con discapacidad en el primer caso, y la población total sin discapacidad en el segundo, de forma diferenciada.

Con la entrada en vigor de la LGDPD se instauró por primera vez en España un marco regulador del empleo protegido que, si bien ya venía desarrollándose en el pasado, adquirió importancia formal. De esta forma, se reconocieron los Centros Especiales de Empleo (CEE) y los enclaves laborales como formas específicas de garantizar el empleo de personas con discapacidad.

Los CEE son aquellos que tienen por objetivo principal la realización de un trabajo productivo mediante la participación regular de personas con discapacidad en operaciones del mercado, con el fin de asegurarles un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran. La plantilla de estos centros ha de estar compuesta por el mayor número de personas con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo, y en todo caso, por mínimo el 70%.

La evolución de los CEE en España es innegable, llegando a contabilizarse en 2019 un total de 2.202 centros activos. Asimismo, la tendencia en el volumen de personas empleadas es, como muestra el gráfico 2.7, cada mayor.



FUENTE: elaboración propia a partir de datos de ODISMET

Además, el Libro blanco sobre empleo y discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023b), elaborado conjuntamente por el Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE, reconoce que los CEE contribuyen de la siguiente manera a la aproximación a diversos objetivos de la Agenda 2030:

Tabla 2.3. Contribución de los CEE a los Objetivos de la Agenda 2030

Objetivos de la Agenda 2030	Centros Especiales del Empleo
1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo.	Dan empleo a las personas con discapacidad.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	A través de la inclusión laboral, se mejora el bienestar de las personas con discapacidad.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres	El acceso a un puesto de trabajo en un CEE no está condicionado por el género sino por las capacidades
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	Generan puestos de trabajo, contribuyen a la economía social y sostenible, apoyan la inclusión socio-laboral y crean trabajos productivos.
10. Reducción de las desigualdades sociales en todos los niveles en un país y entre países.	Las personas con discapacidad son apartadas de las empresas tradicionales, pero los CEE permiten su inclusión laboral, reduciendo las desigualdades.

FUENTE: elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023b).

Conocidas estas ventajas, resulta incuestionable el papel de estos centros en la generación de empleo y las garantías de una fuente de financiación propia para las personas con discapacidad, dotándolas de una mayor autonomía económica. Sin embargo, son muchos los autores que contradicen que esta mayor libertad laboral conlleve una mejor integración social. Por ejemplo, Báez Lebrón (2014, pg. 321) hace mención al desarrollo de un proceso de “falsa integración” debido a que la actividad tiene lugar en un campo restringido, dando como resultados una segregación espacial y contribuyendo a la invisibilización del colectivo.

A fin de superar este problema, desde el año 2004 el Real Decreto 290/2004 establece la posibilidad de formalizar enclaves laborales, definidos en su artículo 1.2. de la siguiente manera:

El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo en la empresa colaboradora.

No obstante, de acuerdo con los datos proporcionados por el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET), en 2021 había en España solamente 81 contratos de enclave que representaban el traslado a una empresa ordinaria de tan solo 943 personas, una cifra muy escasa en comparación con la plantilla total de los CEE anteriormente expuesta (ver Gráfico 2.7.) y que muestra la poca eficacia que están teniendo en la actualidad. Como motivos de la escasa utilización de estos contratos, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023b) menciona los múltiples requisitos asociados para poder formalizarlos, como, por ejemplo, la antigüedad mínima de 6 meses de las personas trabajadoras en el CEE, el registro del contrato ante la Administración autonómica y la realización de un informe de control de la Inspección de Trabajo, su duración máxima de 3 años, o la obligación de que al menos el 60% de las personas desplazadas cuenten con una discapacidad severa.

No obstante, estas no son las únicas formas de favorecer la entrada en el mercado de empleo ordinario, que, a modo de aclaración, es definido por Alonso-Olea (2017, pg. 63) de la siguiente manera:

Aquel prestado por un trabajador con discapacidad en empresas normalizadas, regulado por el régimen laboral común. (...) Se caracteriza por la adopción de los poderes públicos de una serie de medidas de acción positiva tendentes a fomentar la contratación

del trabajador con discapacidad y a procurar su integración (...), garantizando de esta manera el principio de igualdad de oportunidades.

Estas medidas, recogidas en el Capítulo VI de la LGDPD (“Derecho al trabajo”), son las siguientes:

- Ayudas a la generación de empleo de personas con discapacidad a través de subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos y la eliminación de barreras; la posibilidad de establecerse como trabajadores/as autónomos/as; y las bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social.
- Medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo, que comprende adaptaciones de los puestos de trabajo y de accesibilidad a la empresa. Esta medida presenta, no obstante, una aplicación bastante laxa, pues si bien se contempla como una obligación de todas las empresas, la ley reconoce la posibilidad de eximirse de esta responsabilidad en caso de que les genere una carga excesiva.
- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, del 2% en todas las empresas (públicas y privadas) con más de 50 empleados, otra obligación de la que podrán quedar exentas a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o por opción voluntaria de las empresas si aplican otras medidas alternativas.
- Servicios de empleo con apoyo (ECA), que consisten, de acuerdo con el art. 41 de la LGDPD en “acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de las personas trabajadoras con discapacidad”.

Sin ahondar en las especificaciones legales ni procedimentales de cada una de ellas, resulta remarcable como la mayoría se orientan directamente a facilitar la contratación de las personas con discapacidad, sin prestar atención a otros aspectos de transformación de la mentalidad colectiva cuando, como mencionaban Vidal y Cornejo (2016), el rechazo y el estigma son los principales motivos que dificultan su integración. Únicamente los servicios de ECA, en los que se profundizará más adelante, persiguen explícitamente este fin, aunque con limitaciones en la práctica.

No obstante, es verdad que, en cierta medida, el hecho de fomentar la contratación contribuye al objetivo de demostrar las capacidades de las personas con discapacidad para aportar a la producción, y esto de por sí puede entenderse como un avance en la reducción del estigma. Por ello, estas medidas no deben rechazarse como opciones válidas, pero sí poner de manifiesto la falta de otro tipo de acciones que garanticen que esto efectivamente se cumpla.

3. CAPÍTULO III. EL PAPEL DEL TRABAJO SOCIAL

Siguiendo con los argumentos presentados a lo largo de este trabajo, la literatura apunta a la necesidad de impulsar, desde el Trabajo Social, acciones tanto focalizadas en personas concretas como en su entorno. A este respecto, Aguilar, Llobet y Pérez (2012) mencionan la importancia de combinar políticas tanto de incorporación como de inclusión, siendo las primeras aquellas que plantean una ayuda individual a quienes presentan un impedimento social específico, y las segundas las que no se enfocan en un colectivo determinado, sino en reducir las barreras de acceso a la participación en los distintos subsistemas sociales. Siguiendo esta línea, Alguacil Gómez (2012), hace igualmente hincapié en la importancia de combinar ambos tipos de acciones, pues reconoce que un trabajo meramente individualizado contribuye al aislamiento de las personas vulnerables, mientras que uno que únicamente contempla a las personas como un grupo (sin atender a sus necesidades personales) y funciona exclusivamente desde la perspectiva de la comunidad corre el riesgo de dejar desatendidas a las personas más excluidas de la sociedad.

Por otro lado, se debe destacar que a la hora de intervenir desde el Trabajo Social conviene tener presente un tercer modelo que, si bien no surge relacionado directamente al estudio de la discapacidad, sí puede ser aplicado para la intervención en el tema: el enfoque de las capacidades, desarrollado por Amartya Sen (citado en Pinillos Patiño y Naranjo Aristzábal, 2017) en la década de 1980. Este enfoque, a diferencia de los modelos médico y social descritos en el marco conceptual, insta a no centrarse en los problemas que presenta cada persona, destacando la importancia de poner el foco de atención sobre las capacidades o funcionamientos que sí puede llevar a cabo. Esto puede comprender acciones muy complejas, pero también básicas (por ejemplo, alimentarse, desplazarse, leer), y no por ello menos válidas ni necesarias. El hecho de reconocer este tercer modelo y basar en él la intervención social es indispensable para evitar acciones meramente asistenciales. Así, el/la profesional no debe tratar únicamente de ofrecer aquello de lo que la persona carezca, sino conocer sus potencialidades y apoyarse en ellas para lograr su desarrollo y bienestar, poniendo en valor las características únicas de cada persona y atendiendo al sentido de su dignidad innata.

Por todo ello, a continuación, se presentan aquellas líneas de actuación consideradas más eficaces a la hora de facilitar la integración social de las personas con discapacidad a través del empleo, teniendo en cuenta su enfoque dual (en los individuos y en su entorno) y su orientación centrada en el impulso de las capacidades de las personas en vez de en sus necesidades.

3.1. SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO

En primer lugar, volviendo a las ya mencionadas medidas de acción positiva para la participación en el mercado ordinario, Mercado-García y García Vicente (2010) resaltan el papel de los servicios de ECA. Estos servicios se rigen por lo dispuesto en el RD 870/2007, de 2 julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en cuyo artículo 3 se recogen las acciones mínimas que deberán ser ejecutadas:

Tabla 3.1. Acciones mínimas que deberá realizar el servicio de ECA

Con la persona trabajadora	Con el entorno empresarial
Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.	Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.	
Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.	Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.	

FUENTE: elaboración propia a partir del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio

Esta dualidad de funciones (a nivel, por un lado, individual, y por otro lado, con el resto de personas que conforman la empresa) se corresponde con el ya explicado quehacer básico del Trabajo Social y se enfoca tanto en potenciar las habilidades de la persona trabajadora como en la superación del estigma. Así, sin olvidar la necesidad de trabajar directamente con la persona para impulsar sus capacidades, reconoce que también es imprescindible incidir en el entorno en el que se insertan. Además, resulta interesante el hecho de que no comprenda únicamente acciones estrictamente relacionadas con el desempeño del puesto, sino también con el desarrollo de habilidades sociales tanto de la propia persona como del resto de empleados y empleadores. De esta forma, se pretende que ambas partes aprendan a relacionarse mutuamente, aumentando las capacidades de comunicación de los primeros, y reduciendo el rechazo de los segundos. Con esto, se pretende romper precisamente con el anterior problema identificado que resaltaba la centralidad en la productividad y la escasa puesta en marcha de medidas de acción social en el empleo.

Todas estas acciones son lideradas por la figura del/la preparador/a laboral, cuyo apoyo, explican los autores, no debe ser permanente, sino que debe ir retirándose de forma gradual y progresiva a medida que se vaya avanzando en la integración sociolaboral de la persona. Con esto, se pretende ir dejando espacio para que la persona empleada se desenvuelva por sí misma, reconociendo que la finalidad última del apoyo es incrementar su autonomía. Por

ello, el RD 870/2007 recoge limitaciones a su duración, que ha de ser de entre seis meses y un año, prorrogable hasta dos años más¹⁰.

Para poder desarrollar estas funciones, el RD, en su artículo 7.1, exige únicamente “estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto”. Con esto, queda expuesto que no únicamente los/las trabajadores/as sociales pueden desempeñar estas acciones, pero los autores exponen que, por su formación, disponen de unos conocimientos y metodología que se adaptan a las exigencias de estas funciones, estableciendo la siguiente analogía entre el método básico del Trabajo Social y las fases del proceso de ECA:

Tabla 3.2. Relación entre las fases del método básico de Trabajo Social y la metodología del ECA

Método básico de Trabajo Social	Metodología del ECA
Conocimiento global del campo de acción profesional	Búsqueda de puestos de empleo
Interpretación de los datos	Estudio y valoración de los/las candidatos/as en función de su adecuación a los puestos a cubrir
Plan de trabajo	Selección y colocación de la persona en el puesto de trabajo
Ejecución	Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo
	Seguimiento
Evaluación	Valoración global del proceso

FUENTE: elaboración propia a partir de las fases identificadas por Mercado-García y García-Vicente (2010)

Por todo ello, el ECA conforma un camino a seguir por los/las trabajadores/as sociales a la hora de fomentar una verdadera integración social de las personas con discapacidad a través del empleo, y por eso cabe su consideración en este apartado. No obstante, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023b) reconoce que es necesario impulsar mejoras en su desarrollo. En particular, destaca los problemas que genera el hecho de que, si bien la legislación aplicable se refiere al ECA como un servicio¹¹, en la práctica se viene desarrollando como un programa. De este modo, para poder financiarlo, sus promotores¹² tienen la posibilidad de solicitar una subvención específica destinada a sufragar los gastos de contratación de los/las preparadores/as laborales, cuya convocatoria es llevada a cabo por parte de las Comunidades Autónomas (CCAA). Así, el Ministerio (2023b) reconoce, como

10. Excepcionalmente, podrá ampliarse por el tiempo indispensable en el caso de personas con parálisis cerebral, trastorno de salud mental, discapacidad intelectual o trastorno del espectro autista si se detectan situaciones de especial dificultad.

11. El RD 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, define los servicios como un “conjunto coordinado de actividades realizado por los Servicios Públicos de Empleo, que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo (...)”.

12. Podrán ser promotores de los servicios de ECA las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro; CEE; o las propias empresas del mercado ordinario, incluidos los trabajadores/as autónomos/as que contraten a otras personas con discapacidad (RD 870/2007).

primer problema, la disparidad territorial que esto genera en la calidad de los programas, así como la existencia de riesgos como la posibilidad de que dichas subvenciones no se convoquen para un determinado ejercicio, o varíen a lo largo de los años. Igualmente, exige la elaboración y presentación de un proyecto con carácter previo a la solicitud, lo que impone a los promotores el requerimiento de anticiparse a aspectos como qué empresas ordinarias serán las que contraten a las personas demandantes de empleo.

En resumen, esta medida no está garantizada de forma estable y claramente definida, lo que dificulta la continuidad de los apoyos prestados y reduce sus garantías de calidad. Es importante, por tanto, impulsar reformas en este sentido, para asentar estas acciones como un servicio seguro y permanente.

3.2. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO GARANTÍA DE EFICACIA DE LAS REFORMAS

Por otro lado, siguiendo con esta idea sobre la necesidad de alentar cambios y reformas en el empleo actual, el mencionado Ministerio (2023b) pone también de manifiesto la relevancia del diálogo social en estos procesos. A este respecto, aclara que se entiende por diálogo social a la negociación entre los distintos sujetos colectivos (también llamados interlocutores sociales), es decir, entre organizaciones sindicales y empresariales (diálogo bipartito). Además, en ocasiones puede incluir la intervención del gobierno (diálogo tripartito). La participación de estos sujetos en la elaboración de políticas y programas de empleo es necesaria por dos motivos. En primer lugar, porque aportan una visión más cercana a la realidad de los problemas a tratar, desde la experiencia real de la población trabajadora y de los/las empresarios/as. En segundo lugar, porque las decisiones acordadas mediante consenso adquieren una mayor aceptación y se consolidan por tanto de forma más estable en el tiempo.

Como se indicaba en el marco conceptual de esta investigación, la degradación de la norma del empleo está haciendo que actualmente el hecho de contar con un puesto de trabajo no garantice el bienestar de las personas, y es por ello que se hace necesario no solo buscar medidas específicas que fomenten el empleo de las personas con discapacidad (como el anterior servicio de ECA), sino también el desarrollo de políticas estructurales de empleo que busquen poner fin a aspectos como la elevada tasa de temporalidad o las jornadas extremadamente flexibles que afectan a toda la población. Es indispensable, en definitiva, reconstruir la calidad del empleo e introducir cambios en el actual modelo productivo, que cuente con la participación de dichos interlocutores para garantizar su eficacia.

Además, atendiendo a la escasa participación laboral de las personas con discapacidad que arrojan los datos mostrados en el marco contextual, es necesario que estas políticas presten especial atención a su inclusión. A este respecto, Comisiones Obreras (CCOO)

apunta que en la negociación colectiva se está realizando actualmente “un tratamiento muy limitado de las cláusulas sobre discapacidad, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, especialmente si se compara con la situación de otras personas que precisan una atención específica” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023b, pg 631), mencionándolo de forma intercalada con otras materias o como especificidades de normas generales.

Se pretende, en cambio, que el tratamiento de estas cuestiones esté presente de forma transversal, sin considerarlo solo como algo puntual. Esto podría hacerse, por ejemplo, añadiendo cláusulas relativas a la adaptación de los puestos de trabajo, con el objetivo de atender a la diversidad en general y a la discapacidad en particular. De forma específica, CCOO propone medidas como que los incentivos a la contratación (bonificaciones, subvenciones, préstamos, etc.) se vinculen directamente al objetivo del empleo protegido que tantas veces se pasa por alto -el tránsito hacia el empleo ordinario- o reforzar dicha adaptación de los puestos.

Para ello, es imprescindible la participación de organizaciones representativas específicas de este colectivo, que conozcan su realidad de primera mano. En este sentido, el Ministerio (2023b) destaca la experiencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como buena práctica de negociación, al involucrar a dichas organizaciones a la hora de proporcionar asistencia técnica para el desarrollo de sus políticas. Igualmente, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023a, pg. 56) reconoce entre sus objetivos el “impulsar la colaboración entre las Administraciones Públicas y las entidades sociales de la discapacidad en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas (...), que afectan a las personas con discapacidad”.

Algunas opciones recogidas por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023b) y que han sido propuestas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) para cumplir con este fin han sido aumentar el poder de negociación del Consejo Nacional de la Discapacidad, al venir ya desarrollando funciones de interlocución entre el movimiento asociativo y la Administración General del Estado; crear un comité consultivo específico; o arbitrar fórmulas innovadoras de participación que faciliten estructuras más amplias de consulta y asesoramiento de organizaciones de la sociedad civil. Para todo ello, se hace preciso que los mecanismos de diálogo se estructuren de forma estable y permanente, con un calendario claro acordado entre los interlocutores sociales y el gobierno.

En todo este proceso, el Trabajo Social tiene un importante papel, siendo la disciplina que lidera el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) en nuestro país, y la que, en consecuencia,

asume de forma muy significativa la atención de aquellas necesidades del colectivo de personas con discapacidad que los servicios institucionales no alcanzan a cubrir. Además, teniendo en cuenta que su motor para la acción profesional se corresponde con la vocación por lograr una transformación social hacia modelos más justos, son muchos los autores que instan a reivindicar su papel en la elaboración de políticas que reduzcan las desigualdades y la exclusión. Esto se plantea, especialmente, teniendo en cuenta que en los últimos años se ha profundizado en la diferenciación entre un primer grupo de entidades sociales orientadas a la prestación de servicios, y un segundo grupo que orienta su acción en la movilización social y la defensa de derechos de colectivos vulnerables (Maya-Jariego et al., 2020, citados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023b). Sin embargo, Zubero (2018), reconoce que existe un gran desequilibrio entre ambas funciones -proveedora y transformadora- de tal forma que su acción se acerca más a la producción y gestión de bienes y servicios, dejando desplazada su función reivindicativa.

Se pretende aquí, por tanto, poner de manifiesto una vez más la importancia de garantizar la participación de los/las trabajadores/as sociales en el diálogo social, a través de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, para poder aportar su conocimiento sobre las necesidades de este colectivo, tanto en el caso de quienes quieren trabajar y se encuentran haciéndolo, como en el de quienes requieren de otros mecanismos de protección.

Finalmente, y en relación a estos mecanismos de protección, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2020 (2023b, pg. 663) hace también mención a la importancia de ajustar, en primer lugar, sus cuantías, pues como se mostraba en el capítulo anterior, los progresivos recortes que se han ido sucediendo dificultan el hecho tener una vida digna a quienes no pueden trabajar o no logran acceder a un empleo estable. Esto requiere, además, “garantizar la flexibilidad necesaria para moverse entre las prestaciones por discapacidad y el salario, de forma que las personas con discapacidad accedan a un empleo y no tengan miedo de perder una prestación cuando ingresan o regresan al mercado laboral”, es decir, reducir su condicionalidad.

A modo de síntesis, y con la intención de resumir y remarcar el papel del Trabajo Social a la hora de buscar soluciones a los problemas planteados a lo largo de los marcos conceptual y contextual, cabe destacar que la profesión tiene una responsabilidad tanto a la hora de intervenir desde las estructuras ya existentes (como el ECA), como de promover el cambio social mediante su intervención desde el TSAS a favor de una regulación del empleo y una mejora de los mecanismos de protección social que tengan verdaderamente en cuenta la desventaja social de las personas con discapacidad.

4. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura realizada lleva, en primer lugar, a reconocer que si bien el empleo continúa siendo un elemento central en las sociedades contemporáneas, la degradación de las normas que lo rigen reduce su papel a la hora de garantizar una estabilidad vital a las personas que participan en el mercado laboral. Esto, consecuencia de la creciente individualización que trae aparejado el modelo neoliberal, está dando lugar a un aumento de la competitividad en dicho mercado, dejando atrás a aquellos colectivos que parten de una situación de desventaja y entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Como barreras específicas a su incorporación a puestos de trabajo de calidad, se identifican, por un lado, su alejamiento de las demandas del mercado y las empresas (en un modelo en el que se exige cada vez más tener una capacidad de adaptación a la flexibilidad del mercado mediante, por ejemplo, una formación continua y cada vez más especializada a la que, por sus limitaciones personales, muchas de estas personas no tienen acceso). Por otro lado, la persistencia de actitudes discriminatorias que perpetúan una mirada negativa sobre este colectivo, que continúa centrándose más bien en sus limitaciones que en sus potencialidades individuales que en muchos casos podrían llegar a desarrollarse mediante la adaptación de los espacios (físicos y sociales) de trabajo. A esto se suma, además, la forma en que los gobiernos (incluido el español, como ha quedado representado a través de la recopilación de datos de fuentes estatales como el SEPE, ODISMET o el IMSERSO) han optado por el fomento del empleo (partiendo de la justificación de que contar con una ocupación es fundamental para alcanzar la integración social) a base de recortar las prestaciones sociales enfocadas en aquellas personas con dificultades de acceso a un puesto de trabajo seguro.

La combinación de ambos factores (degradación del empleo y disminución de las prestaciones sociales) está generando, en resumen, la desprotección de aquellas personas a las que se les niegan tales prestaciones sin garantías de acceder a un empleo que les aporte unas condiciones favorables y unos ingresos suficientes para una vida estable. Si bien esto ha tratado de superarse a través de la formulación de diversas medidas específicas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad, los datos de empleo recogido reflejan el mantenimiento de unas tasas de actividad y ocupación muy alejadas de las del resto de la población, así como un nivel de desempleo mucho más elevado. Igualmente, ha quedado expuesta cómo la integración de estas personas en circuitos normalizados de empleo es escasa, congregándose la gran mayoría de personas con discapacidad empleadas en los CEE.

Por todo ello, partiendo del objetivo planteado al inicio de cuestionar la centralidad que se le otorga actualmente al empleo como vía para alcanzar el bienestar personal y social, la

información reflejada muestra que el intento de mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad no se está traduciendo en una verdadera integración social.

Por estos motivos, parece incuestionable la necesidad de mejorar las medidas ya existentes e impulsar otras nuevas, campos en los que el Trabajo Social tiene un valor que aportar. Por un lado, se ha puesto en relieve la posibilidad de desempeñar las funciones propias de los/las preparadores/as laborales como parte de los servicios de empleo con apoyo, una práctica que presenta una metodología y unos objetivos vinculados a los de la propia profesión. En el momento actual, se considera que esta es la medida más adecuada para garantizar una inclusión efectiva de las personas con discapacidad en puestos que se adapten a sus necesidades particulares, mediante la combinación de la intervención individual y de la influencia en el entorno. No obstante, cabe recordar la necesidad de mejorar la calidad de este servicio pues a día de hoy continúa sin ser un servicio estable a nivel estatal que garantice verdaderamente que las personas con discapacidad tengan una figura de acompañamiento en su puesto al inicio de su desempeño profesional.

Por otro lado, teniendo en cuenta el contexto actual de precarización del empleo con el que comenzaba este trabajo, se debe poner de manifiesto que el empleo al que accedan las personas con discapacidad debe ser empleo de calidad. En este sentido, se ha recordado la importancia de potenciar el diálogo social para avanzar hacia la aprobación de nuevas políticas de empleo que reconstituyan la estabilidad de los puestos de trabajo en general, e incluyan un tratamiento más exhaustivo de la situación de las personas con discapacidad en particular. Para ello, se considera importante contar con la participación de las organizaciones representativas de este colectivo, y de los/las trabajadores/as sociales dentro de ellas, por su cercanía a las necesidades que sufren y su papel como agente político en pos de la transformación social.

Las ideas extraídas a lo largo de este trabajo son relevantes a la hora de contradecir aquellos discursos que se centran en subrayar el empleo como forma de alcanzar la integración de las personas con discapacidad, sin prestar atención a la importancia de que este empleo vaya acompañado de cambios sociales. Como se anticipaba al inicio, tener un empleo, por el simple hecho de tenerlo, es útil, pero no suficiente. Por tanto, es imprescindible continuar avanzando a favor de la reforma de las estructuras sociales, en busca de la reconstrucción de unos lazos sociales más sólidos que incorporen a aquellos colectivos históricamente desplazados y que valoren realmente el empleo como una forma de utilizar los recursos disponibles para satisfacer las necesidades de las comunidades y contribuir al bienestar social, en vez de como un medio para asegurar el bienestar de unos pocos a costa de quienes se consideran menos útiles, menos válidos, y por tanto, menos merecedores.

A la hora de elaborar este trabajo, cabe mencionar que una de las limitaciones encontradas ha sido, precisamente, la amplia diversidad de políticas, programas y prestaciones orientadas a las personas con discapacidad. Por tanto, debido a las restricciones de tiempo y extensión, y por los propios objetivos del trabajo, ha sido necesario acotar la investigación a aspectos más estructurales que específicos (como podrían ser, por ejemplo, proyectos autonómicos o locales). No obstante, considero que el estudio realizado ha sido imprescindible para obtener una visión general de la situación laboral de las personas con discapacidad, y un paso previo indispensable para poder avanzar hacia futuras líneas de investigación que indaguen en mayor profundidad en otras prácticas sociales innovadoras desarrolladas desde el Trabajo Social que estén teniendo resultados positivos en la integración social de las personas con discapacidad a partir de actuaciones relacionadas con el empleo.

Finalmente, destacar la relevancia que este trabajo ha tenido a nivel personal a la hora de valorar, una vez más, la importancia de mantener, en toda actuación, una visión social transversal, recordando por tanto que el fomento del empleo (en este caso entre las personas con discapacidad) no puede llevarse a cabo como una acción aislada sino como parte de un proceso más amplio de integración.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR HENDRICKSON, M.; LLOBET ESTANY, M.; PÉREZ ERANSUS, B. (2012): “Los servicios sociales frente a la exclusión”. *Zerbitzuan*, 51, 9-26.
- ALGUACIL GÓMEZ, J. (2012): “La quiebra del incompleto sistema de servicios sociales en España”. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25 (1), 63-74.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B. (2017): “El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español”. *Panorama social*, 26, 57-67.
- BÁEZ LEBRÓN, M. (2014): “Impactos subjetivos y sociales de la precariedad laboral del trabajador con discapacidad en la era del pos trabajo”. *Revista puertorriqueña de psicología*, 25 (2), 314-325.
- BANYULS, J. Y ALBERT, R. (2014): “La larga marcha de la precariedad y la pobreza”. Ponencia presentada en XIV Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas económicas alternativas.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales: <https://imserso.es/web/imserso> [Consultado el 13 de junio de 2024].
- MERCADO-GARCÍA, E.; GARCÍA-VICENTE, L. M. (2010): “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales”. *Portularia*, 10 (1), 51-60.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023a): *Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2023*. <https://www.sisis.net/documentos/ficha/574700.pdf>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023b): *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2013-2022): Anuarios de Estadísticas. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm> [Consultado el 10 de junio de 2024].
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (2024): “Informe General 9”. <https://odismet.es/sites/default/files/2024-04/Informe%209.pdf>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001): “Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud”. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

- PINILLOS PATILLA, Y.; NARANJO ARRIZÁBAL, M. M. (2017): "Modelos conceptuales que explican la discapacidad: de la teoría de la comprensión del funcionamiento". En *Caracterización de la discapacidad en el distrito de Barranquilla. Una mirada conceptual y experiencial* (pg. 53-74). Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- PRIETO, C. (2007): "Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social". *Papeles del CEIC*, 2007/1 (28), 1-28
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (B.O.E. nº 31, de 5 de febrero).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (B.O.E. nº. 45, de 21 de febrero).
- Real Decreto 870/2007, de 2 julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (B.O.E. nº. 168, de 14 de julio).
- Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y clarificación del grado de discapacidad (B.O.E. nº. 252, de 20 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (B.O.E. nº. 289, de 3 de diciembre).
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V. (2017): "El empleo de las personas con discapacidad en España: *quo venis, quo vadis*". *Panorama social*, 26, 41-55.
- SAIZ VARGAS, F. (2015): "El papel del trabajador social en una sociedad precarizada". *Cuadernos de Trabajo Social*, 28 (2), pg. 187-197.
- SANTAMARÍA LÓPEZ, E. (2009): "Precariedad laboral. Apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas". *Papeles del CEIC*, 1, 34-41.
- Seguridad Social: "Modalidades/Clases de pensiones". Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467> [Consultado el 5 de junio de 2024].
- Seguridad Social: "Pensión de incapacidad permanente". Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45982> [Consultado el 5 de junio de 2024].

Servicio Público de Empleo Estatal (2024): “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2023”. [file:///C:/Users/Yo/Downloads/Informe%20del%20Mercado%20de%20Trabajo%20de%20las%20Personas%20con%20discapacidad.%20Estatal%202024%20\(Datos%202023\)%20NIPO%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Yo/Downloads/Informe%20del%20Mercado%20de%20Trabajo%20de%20las%20Personas%20con%20discapacidad.%20Estatal%202024%20(Datos%202023)%20NIPO%20(9).pdf).

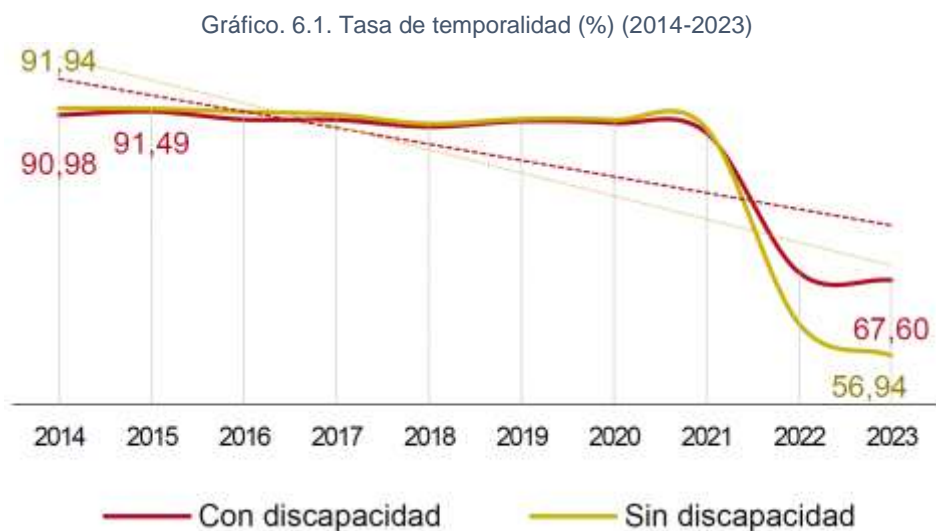
STANDING, GUY (2014): *Precariado: una carta de derechos*. Madrid: Capitán Swing, SL.

VIDAL ESPINOZA, R. O.; CORNEJO VALDERRAMA, C. (2016): “Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo”. *Papeles de Trabajo*, 13, 110-119.

ZUBERO, I. (2018): “El Tercer Sector como movimiento voluntariadista: una propuesta para repensar la identidad del TSAS desde el paradigma de la democracia de cuidado”. *Revista Española del Tercer Sector*, 28, 43-68.

6. ANEXOS

6.1. ANEXO I. COMPARACIÓN DE LA TEMPORALIDAD ENTRE LOS CONTRATOS DE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD



FUENTE: Informe del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad (SEPE, 2024)

6.2. ANEXO II. PRINCIPALES OCUPACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 6.1. Grupos primarios ocupacionales con mayor contratación de personas con discapacidad (número de contratos en el año 2023)

Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	43.948
Peones de la industria manufacturera	19.875
Camareros asalariados	12.865
Otro personal de limpieza	8.707
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	8.316
Conserjes de edificios	8.255
Vendedores en tiendas y almacenes	7.633
Empleados administrativos con tareas de atención al público	5.869
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios	4.994
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	4.792
Otras ocupaciones elementales	4.787
Peones del transporte de mercancías y descargadores	4.515
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	4.339
Ayudantes de cocina	4.203
Empleados administrativo sin tareas de atención al público	4.014
Empleados en ventas de apuestas	3.860
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	3.841
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	3.779
Conductores asalariados de camiones	3.702
Ordenanzas	3.527

FUENTE: elaboración propia a partir del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (SEPE, 2024)