

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



**INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**FACULTAD DE DERECHO
2017**

Autora: Alejandra Belmonte Abad
Director: Juan Carlos Checa Olmos

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal estudiar la situación social y laboral de las personas con discapacidad, ya que es uno de los grupos más vulnerables por ser calificado como colectivo excluido. Para ello, en primer lugar, se lleva a cabo un examen teórico de las diferentes acepciones del término exclusión, además de una comparativa de los distintos niveles y las soluciones propuestas a lo largo de la historia para solucionar el fenómeno. En segundo lugar, se plasmarán las bases legales para hacer frente a la condición de discapacitado, teniendo en cuenta la igualdad de trato y de oportunidades de todos los españoles.

En la parte empírica, se realizará un análisis de una serie de variables sociales que muestran las principales dificultades de inserción en el mundo laboral que sufren las personas con algún tipo de minusvalía, asimismo, se mostrarán los efectos de una discriminación positiva con un fin integrador. Para ello, se utilizará la entrevista, siendo una técnica cualitativa de recogida de información, realizándose un estudio de los testimonios de los sujetos discapacitados.

En síntesis, se ha podido observar el avance, con el paso del tiempo, de la situación general de las personas con discapacidad, consiguiendo la evolución social y laboral gracias a la colaboración de la Administraciones Pública, de las empresas y de las asociaciones dedicadas al fomento de empleo de discapacitados. No obstante, todavía queda mucho camino por recorrer con el fin de obtener la concienciación de toda la población y erradicar cualquier tipo de discriminación de este grupo.

PALABRAS CLAVE: exclusión, integración, discapacidad, inserción laboral, discriminación positiva.

ABSTRACT

The main objective of this document is to study the social and work situation of people with disabilities, since it is one of the most vulnerable groups because it is classified as an excluded group. For this, in the first place, a theoretical examination of the different acceptances of the exclusion of terms is carried out, in addition to a comparison of the different levels and the solutions proposed throughout history to solve the phenomenon. In the second place, are the legal bases to face the condition of disabled, taking into account the equal treatment and opportunities of all Spaniards.

In the empirical part, an analysis was made of a series of social variables that are reflected in the main difficulties of insertion in the labor world that suffer the people with some type of disability, also, they show the effects of a positive discrimination with an integrator of completion. For this, the interview is used, being a qualitative technique of information recognition, carrying out a study of the testimonies of the disabled subjects.

In summary, it has been possible to observe the progress, over time, in the general situation of people with disabilities, achieving the social and labor evolution thanks to the collaboration of Public Administrations, companies and associations dedicated to the Promotion of the employment of the disabled. However, there is still a long way to go in order to raise the awareness of the entire population and eradicate any type of discrimination in this group.

KEYWORDS: Exclusion, integration, disability, job placement, positive discrimination.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.....	8
2.1 Aproximación al concepto de exclusión social.....	8
2.1.1 Enfoque individual. Desprotección y Desadaptación.	12
2.1.2 Enfoque Social Autoexclusión.....	14
2.1.3 Discriminación activa.	15
2.2 Marco normativo.....	19
2.2.1 Tratamiento conforme a la Constitución española de 1978.....	19
2.2.2 Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.	19
2.2.3 Reconocimiento de la condición del grado de discapacidad.....	21
2.2.4. Políticas de empleo para discapacitados.	24
3. MÉTODOS Y DATOS.....	26
3.1 Participantes.....	26
3.2 Instrumento y Variables	27
3.3 Procedimiento	29
4. RESULTADOS.....	30
4.1 Características de la población activa discapacitada.....	30
4.2 Mercado laboral según tipología de discapacidad	33
4.3 Características del mundo laboral en relación a la discapacidad	33
4.4 Tasa de actividad del colectivo discapacitado en Andalucía.	34
4.5. Resultados de la situación sociolaboral del colectivo discapacitado en Almería.	35
5. CONCLUSIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

ABREVIATURAS

AAPP: Administraciones Públicas.

APA: American Psychological Association.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española.

CEE: Centro Especial de Empleo.

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

FOESSA: Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

PIB: Producto Interior Bruto.

RD: Real Decreto.

SEPE: Servicio Público de Empleo.

1. INTRODUCCIÓN

Una de las grandes preocupaciones que inquieta a la sociedad contemporánea es la discriminación. Se puede calificar como un fenómeno histórico que está relacionado con la pobreza, la exclusión social y la ignorancia, obstaculizando a las personas a desarrollarse, tanto moral como físicamente. Luchar contra la exclusión social implica tanto la metamorfosis de los factores de desigualdad e injusticia social, como la responsabilidad de todos los ciudadanos e instituciones públicas en transformar las pautas culturales de intolerancia y prejuicios.

La exclusión social está muy ligada con los derechos y libertades fundamentales de las personas en relación a su bienestar, al trabajo, calidad de vida, salubridad, formación, etc. Al mismo tiempo, el término se debe concebir como oposición al concepto de integración, esto implica un cierto perfil dual de la comunidad, en la que coexiste un grupo integrado y otro excluido. El sector excluido se encuentra aislado de una serie de derechos, estando al margen de una calidad de vida que, con el paso del tiempo, se ha logrado y garantizado gracias al Estado de Bienestar. La introducción del término de exclusión social en la política europea se fundamenta principalmente en la importancia adquirida por los programas sociales como elemento clave del Estado de Bienestar en Europa para beneficiar la calidad de vida de sus ciudadanos (Fernández, 2006).

El debate sobre el término de exclusión social es muy amplio en las ciencias sociales. En la actualidad, existe un gran número de acepciones del fenómeno, formas variadas de determinarlo; no obstante, Rubio (2002, p. 21) argumenta que “a pesar de la rápida divulgación del término, frecuentemente empleado tanto en el marco académico-científico como el político-institucional, lo cierto es que ni existe un consenso sobre su definición, ni se trata de un concepto radicalmente nuevo, aunque sí presenta unas características singulares”.

Finalmente, la exclusión social según la Comisión de las Comunidades Europeas (1992, p. 7) se considera:

Una noción dinámica que permite designar, a la vez, los procesos y las situaciones que resultan de tales procesos. (...) Más nítidamente que la noción de pobreza, que con harta frecuencia se entiende sólo como bajos ingresos, pone el acento en el carácter multidimensional de los mecanismos por los que personas y grupos, o incluso territorios, se ven excluidos de la participación en los intercambios, prácticas y

derechos sociales que constituyen la integración y, por ende, la identidad. La exclusión social no sólo habla de la insuficiencia de recursos financieros, ni se limita a la mera participación en el mundo del empleo: se hace patente y se manifiesta en los ámbitos de la vivienda, la educación, la salud o el acceso a los servicios.

En el VI informe FOESSA (2014)¹ los expertos en esta materia constatan la convivencia de tres factores fundamentales, relacionados entre sí: la organización social y económica, los organismos políticos y las personas, familias y colectivos. (Vidal y Renes, 2008, p.20).

En este trabajo se insiste en la importancia del enfoque individual, puesto que, se obtendrán las conclusiones de por qué, contando con las mismas condiciones sociales, se derivan unos resultados distintos cuando se trata de una minoría social, como son las personas discapacitadas. Las personas con discapacidad se consideran un gran grupo vulnerable que se ha conocido habitualmente en condiciones de exclusión, por lo tanto, ha dado lugar durante años a una limitación de sus derechos básicos y libertades dificultando su desarrollo personal, social y laboral. De igual modo, se ha condicionado el disfrute de los recursos disponibles para todos los ciudadanos. La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social los concibe como “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Decreto 1/2013, art.2).

En conformidad a la OMS se ha desarrollado “la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud” (2001), y tiene como finalidad principal facilitar un lenguaje estandarizado que se utilice como referencia para la descripción de la salud y los temas relacionados. Según lo dispuesto en la CIF, cualquier discapacidad se origina a raíz de alguna deficiencia, ya sea funcional o estructural, considerándose, de este modo, deficiencia a cualquier tipo de anomalía de un órgano que resulte discapacitante. Partiendo de lo anterior, se identifican una gran variedad de deficiencias relacionadas con los distintos tipos de discapacidades, agrupándolas en: (a) físicas: irregularidades orgánicas en el aparato locomotor, extremidades, deficiencias del sistema nervioso o alteraciones viscerales,

¹ La Fundación FOESSA se instauró en 1965, con la colaboración de Cáritas Española por la urgencia de observar, ante las políticas de desarrollo, el comportamiento y situación de la sociedad de España de la forma más objetiva y extendida posible. (Fundación FOESSA, 2014).

(b) mentales: retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales, y (c) sensoriales: trastornos ligados a la vista, el oído y el lenguaje.

En síntesis, el objetivo de este trabajo es estudiar el impacto ante el mundo laboral de las personas que sufren cualquier tipo de discapacidad y, por ende, si es posible una integración plena. De ahí que se desea descubrir si este colectivo cuenta con las mismas oportunidades y condiciones laborales que cualquier persona, como dispone la CE y las normas que regulan la condición de discapacitado/a. Por último, se espera corroborar el papel que juega la discriminación positiva, que se declara en las Políticas Activas de Empleo remitidas por las AAPP.

Para abordar dichos objetivos, en primer lugar, se conceptualizará la exclusión como un fenómeno, en el cual, el sujeto es el foco primordial, en especial se hará mayor hincapié en el colectivo discapacitado, pero, a priori, corresponde estudiar las perspectivas teóricas de los distintos autores clásicos para entender el concepto y la estructura de la exclusión. En segundo lugar, se hace referencia al marco normativo en el que se encuadran los derechos de este grupo, atendiendo al procedimiento que han de seguir para legalizar su situación y a las políticas activas que llevan a cabo los poderes públicos con el fin de aumentar la inserción laboral de este grupo de personas. Finalmente, se presentaran los resultados empíricos mediante entrevistas semiestructuradas

Para concluir, se desea destacar que el presente trabajo emplea un sistema de citación en conformidad con la sexta edición de las normas APA.

2. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

2.1 Aproximación al concepto de exclusión social

El concepto de exclusión social aparece en el último tercio del siglo XX en Francia, entendido, por Lenoir (1974), como un cisma de la alianza social, afectando así a la unión de la Nación y la solidaridad de la comunidad social.

Esta definición se encontraba dirigida hacia aquellos colectivos que no formaban parte activa de la población por numerosos factores, y que respondían directamente por la persona, como pudiera ser la discapacidad –tanto física, como psíquica- la edad, y los diversos

problemas de adicción y acoso pertenecientes a la época. La concepción de este término se hace popular en todos los planos sociales y políticos, aunque va derivando paulatinamente hacia la población más perjudicada por el desempleo.

El principal inconveniente al que se hace frente era que el Estado de Bienestar² no se comprometía a solventar esta situación y responder de forma adecuada. Por este motivo, se constituyen planes sociales dirigidos a la “inclusión” de individuos o grupos.

El concepto de exclusión social se divulgó a gran velocidad por los demás países de la Unión Europea, y de este modo, alcanzó, a lo largo del tiempo, diferentes perspectivas según las diversas prácticas intelectuales y tradiciones políticas, todas relacionadas con el aumento de la pobreza. Así, encontramos informes europeos consecutivos que intentan resolver la cuestión.

La resolución destaca el estilo multidimensional de la realidad, determinada por esta noción: “los procesos de exclusión social se desarrollan en diversos ámbitos y desembocan en situaciones de naturaleza varia” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1992, p.31). Asimismo, el señalado documento justifica que “las causas de dichos procesos se encuentran en las evoluciones estructurales y socioculturales de nuestras sociedades, y en particular, la evolución del empleo” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1992, p.31).

Se han otorgado numerosos enfoques en cuanto a la temática sobre la que gira este trabajo, tratando de enlazar los conceptos de carencia económica y rechazo social. Pudiendo entenderse sobre quién es excluido, o quién es pobre; la exclusión como impulso o como fracción de pobreza (De Haan, 1998, p.12). Esta multiplicidad de matices implica el alcance del término a un mayor número de esferas sociales y políticas, resaltando propiedades como la precariedad del trabajo, la escasez de sueldos, la dificultad al acceso laboral y las transformaciones de la sociedad y de las políticas de empleo. Haciendo referencia a la postura del Estado hacia este fenómeno, desemboca en una actuación activa o pasiva de éste, la tendencia a reducir u omitir su intervención y a instaurar alicientes para el colectivo afectado.

En el presente trabajo se muestran algunas de las definiciones sobre el término “exclusión social”. A lo largo del tiempo, el concepto de exclusión social se ha ido

² “Conjunto de actuaciones públicas tendentes a garantizar a todos los ciudadanos de una nación, por el hecho de serlo, el acceso a un mínimo de servicios que garanticen su supervivencia” (Muñoz, 1989, p. 25). Otro autor como Monereo (1995, p. 31) define el estado de bienestar como “la representación organizacional del poder político en la sociedad que permite un compromiso de las atribuciones públicas dedicadas a certificar un amparo a la comunidad y un bienestar esencial para los ciudadanos”.

consolidando en escritos como el Libro Verde y el Libro Blanco (Comisión Europea, 1993 y 1994, respectivamente). En el Libro Verde sobre Política Social (1993) se expresa que “la exclusión revela algo más que la desigualdad social e implica el riesgo de una sociedad dual o fragmentada”, destacándose así la propiedad estructural de los procesos de exclusión. A su vez, el Libro Blanco (1994) señala que el fenómeno “amenaza la cohesión social de cada Estado miembro y de la Unión en su conjunto”, identificando a la exclusión social por su dinamicidad y multidimensionalidad; enfatiza su conexión, con las situaciones de desempleo, con las escasas rentas y con los problemas de vivienda, los niveles y oportunidades educativas, la salud, la discriminación, la ciudadanía y la integración (Moreno, 2000, p. 52).

Estivill (2004) examina el progreso de la política social de Europa, puntualizando que el Programa de Lucha contra la Pobreza (1975-1980) contemplaba como pobres a los individuos que contaban con recursos insuficientes, quedando al margen de los niveles de convivencia que se reconocían como aceptables en el país, por tanto, se evalúa la pobreza de forma monetaria.

No obstante, es en el II Programa de Lucha contra la Pobreza (1984-1988) donde se manifiesta específicamente la exclusión social y, sin embargo, destaca asimismo la falta de recursos, extiende su contenido a las clases sociales y culturales, dicho de otro modo, todos los instrumentos a través los cuales los grupos de personas se sienten excluidos.

Sin embargo, no se fijará el término hasta finales de los años 90, en La Comisión de las Comunidades Europeas (1992, p. 9), que lo define como:

La imposibilidad de gozar de los derechos sociales sin ayuda, en la imagen desvalorizada de sí mismo y de la capacidad personal de hacer frente a las obligaciones propias, en el riesgo de verse relegado de forma duradera al estatus de persona asistida y en la estigmatización que todo ello conlleva para las personas y, en las ciudades, para los barrios en que residen.

De este modo, la descripción del término hace referencia a la autoexclusión y a la opinión crítica del contexto social del que se rodea este colectivo.

Por otro lado, Castells (2001, p. 98) expone el concepto como "el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado", tal visión se relaciona con la imposibilidad de

acceso al mercado laboral convenientemente remunerado y regular. Además, suele asociarse a la idea de discriminación activa o desprotección social y política.

Siguiendo los escritos de Haan y Maxwell (1998), el concepto de exclusión social podría mostrarse fundamentalmente en tres dimensiones:

- La carencia económica: la renta de este colectivo, por lo general, suele ser insuficiente con respecto a los demás individuos. Además, las posibilidades para acceder a un empleo estable son inferiores, desembocando en la escasez de recursos.

En la actualidad, se lucha a favor del aumento del número de individuos excluidos socialmente que se incorporan al mercado laboral mediante políticas activas de empleo³.

- La carencia social: surge un cisma de las relaciones sociales, seguido de una marginación por parte de la sociedad. Se crea un ambiente turbio fundado por una perturbación del comportamiento de la comunidad favoreciendo el rechazo a este colectivo.

- La carencia política: se priva de la participación en las determinaciones políticas y cuentan con una escasa representación. Se simplifica la multiplicidad social catalogando a los ciudadanos en grupos unificados.

Se confirma una corriente de clasificación institucional de la población activa que se cuentan con comportamientos de aislamiento, definido en categorías sociales de jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, inmigrantes y discapacitados.⁴

Estos tres niveles están relacionados con los recursos económicos, las relaciones personales y los derechos. En la actualidad, los factores citados han evolucionado considerablemente, puesto que, con el paso de los años, se han creado organizaciones y entes públicos y privados que velan por corregir estas carencias. Las diferentes acepciones pueden englobarse en tres grupos, coincidiendo con los niveles analíticos ya presentados. En las siguientes páginas se hace referencia a las tres perspectivas teóricas anteriores, con una especial mención al enfoque social, del que tratará el presente trabajo.

³ El artículo 36 TRL las define como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidos a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía.

⁴ En las políticas de empleo se clasifican a los desempleados en las categorías mencionadas, y se relacionan con el término ciudadanía activa (Santos, Montalbán y Moldes, 2004; Serrano, 2009). Además, el concepto de ciudadano activo comprende un conjunto de expectativas esperadas por el ciudadano en su búsqueda activa de empleo.

2.1.1 Enfoque individual. Desprotección y Desadaptación.

Estudiando la teoría de las Capacidades de Sen (1998) se percibe su perspectiva sobre la calidad de vida y la libertad personal. Esta visión depende de las capacidades de cada persona para conseguir sus metas, de la libertad para elegir el camino de vida y no de la riqueza.

Consideran la idea de desarrollo que, a menudo, se toma como el criterio esencial de progreso (...). Sin embargo, en ese contexto amplio, el desarrollo no puede consistir solamente en aumentos de objetivos inanimados de conveniencia, como un aumento en el PIB (o rentas personales), industrialización, avance tecnológico o modernización social. Estos son, por supuesto, logros valiosos, pero su valor debe depender de cómo afectan a las vidas y a las opciones de la gente implicada (Sen, 2006, p. 40).

El enfoque de las capacidades se sostiene en el entorno del desarrollo personal. Ampara la idea de que la evolución no culmina con el crecimiento de la producción económica del país, si no que el desarrollo humano es causado por las acciones que las personas pueden hacer o por lo que pueden alcanzar a ser (los denominados funcionamientos), así como de las oportunidades para decidir qué tipo de vida llevar (las llamadas capacidades).

Sen (1998) entiende que cualquier persona goza de una cadena de acciones desmedida; la relación entre estas funciones ilimitadas en la cotidianidad desencadena el bienestar social. El conjunto de funcionamientos o capacidades presume de la autonomía de cada individuo para optar entre las diferentes contingencias, el cual está condicionado por la capacidad de socialización del individuo y por su entorno.

Los funcionamientos representan partes del estado de una persona: en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir. La capacidad de una persona refleja combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr, entre las cuales puede elegir una colección (Sen, 1998, pp. 55-56).

En el ámbito económico, Sen (1998) expone que en la situación de exclusión destaca el bienestar a corto plazo, puesto que quien carece de recursos por un amplio período de tiempo, se centra en superar sus necesidades más próximas e inmediatas. El inconveniente reside en que los colectivos excluidos cuentan con un restringido escenario, de tal forma que, les resulta difícil transformar las oportunidades en funcionamientos.

Es esencial distinguir entre la exclusión como privación y el proceso de exclusión que da lugar a esta privación. Sen (2000) es quien hace esta diferenciación, analiza el aporte

peculiar del concepto y distingue los tipos de exclusión social. Por un lado, habla de la exclusión *constitutiva*, refiriéndose a privaciones⁵ en sí mismas. Por otro lado, se expone la exclusión *instrumental*: vínculos sociales que no pueden llamarse privaciones mismamente, pero que pueden desembocar de forma indirecta en privaciones de mayor grado que las anteriores.⁶

Otro autor como Subirats (2004, p.19) define el concepto de exclusión:

La exclusión social se define entonces como una situación concreta, fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción sociocomunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social.

La desprotección del sistema es definida, desde la visión de Subirats (2004), por la formación de grandes perjudicados excluidos de la esfera del trabajo. Se caracteriza por dos propiedades: la repercusión en la economía post-industrial y la carencia de inclusividad en las políticas de bienestar social, dando lugar a una incompatibilidad laboral y personal, precariedad de contratos y la desasistencia en la seguridad social. Ante los rápidos cambios en el ámbito social y económico es sencillo definir las dificultades de los individuos para adaptarse, al analizar la segmentación social de los últimos años, se aprecia la complejidad y diversidad actual de la comunidad y, por consiguiente, crece la dificultad de adaptación.

En relación a la descripción del concepto de exclusión social, Subirats (2005) señala que a pesar de su capacidad estructural debe de tenerse en cuenta, del mismo modo, su dimensión relativa: “Estructura y agencia se combinan en las raíces de la exclusión de forma específica, en lugares y tiempos concretos” (Subirats 2005, p. 12).

Asimismo, para concluir con el enfoque de desprotección y desadaptación de las personas que sufren el fenómeno de rechazo social, se destaca la visión de Giddens (2003), en la que se puede interpretar que en la exclusión se origina un *feed-back* entre lo que la persona muestra y lo que las entidades públicas y privadas les ofrecen. Así, el excluido debe

⁵ El hecho de no poder formar parte libremente en una sociedad es una exclusión en sí misma, por ser una necesidad humana fundamental y una expresión de su dimensión gregaria. (Duhart, 2006, p. 3)

⁶ “Como no tener acceso a crédito por su uso monopolizado por parte de una facción política en una comunidad campesina, aparentemente no es una privación en sí misma, pero puede llevar a importantes consecuencias a lo largo del tiempo, tales como un proceso de empobrecimiento profundo” (Duhart, 2006, p. 3).

entenderse como estímulo de cambio y actor necesario de su subsistencia propia, incorporado en un escenario de oportunidades adaptables.

2.1.2 Enfoque Social Autoexclusión.

Oscar Lewis, como antropólogo, intentó percibir la pobreza y sus fisonomías como un aspecto de cultura o subcultura⁷, formada por una configuración propia, como un estilo de vida heredado a través de la familia. Este aspecto se centra en una doble vertiente: la pobreza no es sólo una cuestión de carencias –económicas o políticas-, es también algo positivo que recompensa a los individuos afectados.

Algunos insisten en los dones potenciales de los pobres para la ayuda propia, la dirección y la organización de sus comunidades, mientras que otros señalan el efecto- en ocasiones indestructible- de la pobreza sobre el carácter individual y, por tanto, hacen énfasis en la necesidad de que el dominio y dirección de los pobres, permanezcan en manos de la clase media, quien es de presumir posee mejor salud mental (Lewis, 1967, p. 53).

Se puede definir la noción de cultura de pobreza como aquellas peculiaridades específicas del colectivo pobre que se determinan a sí mismas y respecto a los demás. La diferencia entre ser pobre y tener cultura de pobreza, según Lewis (1967), deriva de la fuerza con la que el individuo interiorice este fenómeno.

El pobre que quiere emerger de la desdicha y se esfuerza para ello, ansiando desvincularse de los elementos causantes, se define solamente como pobre; por el contrario, quien se define a sí mismo como pobre no accede a comportamientos integradores, excluyéndose del entorno; sólo a este colectivo, se le define como inmerso en la cultura de pobreza.

Lewis (1967) define los rasgos sociales e ideológicos que caracterizan la cultura de pobreza:

Los que viven dentro de la cultura de la pobreza tienen un fuerte sentido de marginalidad, de abandono, de dependencia, de no pertenecer a nada. Son como extranjeros en su propio país, convencidos de que las instituciones existentes no sirven a sus intereses

⁷ "La subcultura [de los pobres] desarrolla mecanismos que tienden a perpetuarse, sobre todo de lo que ocurre con la visión del mundo, las aspiraciones, y el carácter de los niños que crecen en él". (Moynihan 1969, p. 199).

y necesidades. Al lado de este sentimiento de impotencia hay un difundido sentimiento de inferioridad, de desvalorización personal (Lewis, 1967, p. 5).

La interpretación de Lewis es una objeción al olvido por parte de los organismos políticos y sociales, y un talante natural ante la escasez de recursos. Del mismo modo, es importante entender que es frecuente la influencia, por parte del entorno exterior, a este colectivo. Cuanto mayor sea el contraste con la comunidad de clase media, más amplio será el nivel de cultura de pobreza. Asimismo, la pobreza se interpreta de manera que es más pobre el que más pobre se concibe.

Otro concepto relacionado con la victimización del excluido y que tiene su origen en la cultura de la pobreza de Lewis, anteriormente descrita, es el de infraclass, (*underclass*)-. Este enfoque es desarrollado por J.W. Wilson (1987), aunque múltiples especialistas en sociología han estudiado e interpretado este concepto, contando con dos perspectivas. Entre los autores, se encuentra Wacquant (2001), describiendo a la subclase como el producto de una carencia de oportunidades económicas. Por otro lado, Murray (1990) define la *underclass* como el desarrollo del desarme moral relacionado con la teoría de Lewis (1967). Por otro lado, para Charles Murray (1990), el avance de la subclase es proporcionado a la condición de dependencia del individuo excluido. Asimismo, Murray piensa que las políticas sociales desmesuradamente generosas no favorecen a la persona, por lo contrario, crea dependencia a la sobreprotección e impulsa la cultura de la pobreza y no el esfuerzo.

“Wilson, define a los integrantes de la infraclass como individuos no cualificados, desempleados de larga duración, involucrados en formas de conducta aberrantes, dependientes de prestaciones sociales y que padecen rachas prolongadas de pobreza” (Izcara y Andrade, 2006, p. 164). El rasgo que define esta perspectiva es el desprecio del trabajo y del compromiso social, es decir, de los valores sociales esenciales. Como solución a este enfoque, se hace necesario un rearme moral del sujeto, siendo éste el punto de partida para la transformación de su condición. Para el mismo fin, es esencial el apoyo social de su entorno familiar, siendo un impulso para la erradicación de la autoexclusión de la que hablan los autores citados.

2.1.3 Discriminación activa.

Loic Wacquant (2001) confirma la teoría de que existe un régimen político e institucional que fortifica las condiciones de exclusión. De este modo, aun defendiendo que las premisas básicas de la exclusión social son multidimensionales y de tipo estructural, observa asimismo que

existen potencias que crean y modelan la exclusión y tratándose representaciones políticas y de determinada discriminación institucional.

Este aislamiento institucional queda manifestado en la constitución de los guetos y en la organización del territorio, estableciendo una separación residencial de las minorías, reforzada por la agrupación de hogares de interés social en las áreas céntricas estropeadas de las grandes ciudades.

Castells (1974) estudia esta misma perspectiva de discriminación fundamentada en las estructuras territoriales y en la organización de las ciudades. Para Castells (1974) las clases más destacadas modelan los planes urbanísticos respetando sus propias voluntades e intereses, impulsados por los Gobiernos locales. El régimen político institucional vincula este sistema a perjuicio de las clases más desfavorecidas. Castells (1974) emplea, del mismo modo que Wacquant (2001), los patrones de las grandes urbes. En los análisis sobre las organizaciones urbanísticas, Castells (1974) expone que los hogares de los sujetos con menores posibilidades económicas se fueron a vivir a la periferia de la ciudad. La intervención del Gobierno, disfrazada como un proceso de reforma urbanística y de edificación de residencias sociales, se convierte en un método de disyunción residencial, así se beneficia la ocupación de vivienda en el centro de la ciudad por parte del colectivo con mayor poder adquisitivo.

En virtud de ello, se considera que la tesis de Castells (1974) y Wacquant (2001) sobre la exclusión de la clase política, sostiene un fundamento funcionalista.⁸ Por otro lado, con el paso del tiempo se ha transformado esta discriminación activa en un reconocimiento de la condición de desprotección del colectivo, dando lugar a un beneficio que proporcionan los poderes públicos, regulando estas situaciones y creando políticas de integración social y laboral. Si se hace un reconocimiento de la diferenciación de los “grupos vulnerables” y se les incorpora en las políticas de ayuda de las Administraciones Públicas, significa que existe una discriminación positiva que hace existir realmente esta condición de exclusión social.

Cada uno de los enfoques está relacionado con los demás, mezclándose ideas de las diversas visiones que se han escrito desde los años 60. Se puede ver un resumen esquemático en el siguiente cuadro.

⁸ Se desea recordar que el funcionalismo respalda que la actuación de las personas es determinada por el contexto externo, desde la estructura, impidiendo a la persona cualquier voluntad y marcando como único portador de la acción.

Cuadro 1: Principales enfoques teóricos de la exclusión social.

<p>NIVELES DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL</p>	<p>Económica</p> <p>Estructura social y económica. En la situación de exclusión destaca el bienestar a corto plazo, puesto que quien carece de recursos por un amplio período de tiempo, se centra en superar sus necesidades más próximas e inmediatas.</p>	<p>Social</p> <p>Personal y familiar. Los que viven dentro de la cultura de la pobreza tienden a la marginalidad, al abandono, a la dependencia, a la visión de no pertenecer a nada.</p>	<p>Política</p> <p>Instituciones políticas e ideológicas. Existen potencias que crean y modelan la exclusión y tratándose representaciones políticas y de determinada discriminación institucional.</p>
<p>PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LOS FACTORES</p>	<p>Desprotección y Desadaptación</p> <p>Se caracteriza por la repercusión en la economía post-industrial y la carencia de inclusividad en las políticas de bienestar social, dando lugar a una incompatibilidad laboral y personal, precariedad de contratos y la desasistencia en la seguridad social.</p>	<p>Autoexclusión</p> <p>Carencia de motivación. Quien se define a sí mismo como pobre no accede a comportamientos integradores, excluyéndose del entorno.</p>	<p>Discriminación activa</p> <p>Este aislamiento institucional, queda manifestada, en la constitución de los guetos y en la organización del territorio.</p>
<p>SOLUCIONES DE LOS DISTINTOS ENFOQUES</p>	<p>Cambios en la estructura y cambio en las conductas individuales</p> <p>El excluido debe entenderse como estímulo de cambio y actor necesario de su subsistencia propia, incorporado en un escenario de oportunidades adaptables. <i>(Sen y Subirats)</i></p>	<p>Rearme moral de los excluidos</p> <p>Es esencial el apoyo social de su entorno familiar, siendo un impulso para la erradicación de la autoexclusión. <i>(Lewis y Wilson)</i></p>	<p>Luchar contra la discriminación ideológica</p> <p>Si se hace un reconocimiento de la diferenciación de los “grupos vulnerables” y se les incorpora en las políticas de ayuda de las Administraciones Públicas, significa que existe una discriminación positiva que hace existir realmente esta condición de exclusión social. <i>(Wacquant y Castells)</i></p>

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, estas perspectivas teóricas no son muy eficaces cuando se conceptualiza la discriminación social, puesto que se concibe que las actuaciones individuales están definidas directamente por la estructura. Para el individuo no cabe la responsabilidad en su camino personal de inclusión. Pese a que por sí mismas estas visiones no consiguen responder a la noción de exclusión, sí alcanzan a ayudar a entender cuáles son las condiciones externas que tolera el sujeto excluido, de modo que se tengan en cuenta en cada estudio de la materia que nos ocupa.

Actualmente, la sociedad muestra una transformación de las desigualdades y de los métodos de estratificación que se caracteriza por una mayor diferenciación social. Se observa un aumento de grandes sectores vulnerables que se les ubican en una situación de riesgo de exclusión.

Conforme a la Consejería de empleo y bienestar social, se consideran algunos de los colectivos más vulnerables a los siguientes:

- A. **Personas con discapacidad:** en los que se encuadran a los enfermos mentales crónicos, personas con cualquier tipo de discapacidad y personas dependientes que necesiten asistencia sanitaria. Además, se debe tener en cuenta el ámbito familiar que rodea a este colectivo, ya que las familiar sobrellevan una gran carga emocional y cuentan con apoyo insuficiente.
- B. **“Sin techo”:** Este tipo de personas sufren graves problemas para insertarse socialmente, puesto que institucionalmente se califican como “colectivo sin remedio”, limitándose a brindarle solamente ayuda para las funciones esenciales de la vida; se les ofrece albergues o comedores sociales.
- C. **Inmigrantes:** La migración suele ir ligada, en términos generales, a circunstancias de precariedad influidas por factores económicos, sanitarios, de género y ambientales.
- D. **Personas de tercera edad:** son personas vulnerables que carecen de apoyo social por sus posibles problemas físicos y generacionales.
- E. **Desempleados de larga duración.**
- F. **Otros grupos sociales:** como pueden ser las personas drogodependientes, los enfermos de SIDA, los que ejercen la prostitución, los alcohólicos, los ex -presidarios, etc.

Teniendo en cuenta los distintos tipos de colectivos excluidos, en el presente trabajo se va a estudiar especialmente el comportamiento social y laboral de las personas con discapacidad, siendo éste uno de los grupos que sufren mayor discriminación en nuestro país.

2.2 Marco normativo.

Para poder entender la situación de exclusión de las personas con discapacidad y llevar a cabo los trámites adecuados para su reconocimiento es necesario partir de la base de su significado jurídico y conocer su tratamiento conforme a la Constitución española, a las leyes de ámbito internacional, nacional y autonómico.

2.2.1 Tratamiento conforme a la Constitución española de 1978

La Constitución Española de 1978 reconoce el derecho de todos los españoles a ser iguales ante la ley y se prohíbe discriminación alguna por raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia personal o social, como ratifica su artículo 14, que se inserta en el Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales.

Asimismo, en su artículo 49 se regula especialmente los derechos del colectivo discapacitado, cuyo texto declara:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos. (Constitución Española, 1978, art. 49)

Este deber es el resultado de la garantía que proporcionan los poderes públicos a los ciudadanos en el artículo 9.2 CE, conforme al derecho a la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, el artículo citado debería proteger de forma expresa la dignidad, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, educativa y laboral, la autonomía y la participación de los discapacitados en la comunidad.

2.2.2 Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En el ámbito nacional es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre publicado en el BOE el 3 de diciembre de 2013, número 289, el que define el concepto de discapacidad en diversos artículos, así como presenta una gran variedad de términos relacionados. En la siguiente página se exponen algunos de ellos:

“La discapacidad es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Decreto 1/2013, art. 2).

“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Decreto 1/2013, art. 4).

El mismo artículo señala que se considerará persona discapacitada a aquella a quien se le reconozca un grado igual o superior al 33 por ciento de discapacidad, que se le haya reconocido una pensión por parte de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez. La acreditación del grado de discapacidad corresponderá el órgano competente, en los métodos determinados reglamentariamente y serán válidos en todo el territorio español.

El hecho de que exista una definición legal de la discapacidad responde a la discriminación positiva de la que hablan autores como Castell (1974) y Wacquant (2001). Para considerar la condición de discapacitado, como se define en los artículos anteriores, y que surja efecto alguno debe reconocerse legalmente el grado de discapacidad considerando las normas estatales y autonómicas.

En términos de derecho al trabajo, los artículos 35 y 36 de la ley anterior, garantiza en condiciones que reconozcan el empleo de los preceptos de igualdad y no discriminación, definiéndose la igualdad de trato como “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo” (Decreto 1/2013, art. 36).

En el mismo título, se ratifica la función de la política de empleo de acrecentar la tasa de ocupación e inserción profesional de las personas discapacitadas. Con igual fin, las administraciones públicas y entidades colaboradoras desarrollarán sus oportunidades de promoción laboral y fomentarán los apoyos vitales para la obtención y el mantenimiento del empleo. Además, se impulsará la inclusión laboral de este colectivo mediante la constitución de ayudas, que podrán consistir en subvenciones, bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social o la radicación de barreras que obstaculicen el acceso al trabajo.

En cuanto al tratamiento internacional de la discapacidad, es el tema principal de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. El objeto de la Convención es impulsar, amparar y afianzar el disfrute pleno y la igualdad de las personas con discapacidad en cuanto a los derechos humanos y libertades fundamentales, así el texto declara:

“Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo” (Convención ONU 61/106, 2006, art. 5.2).

En esta Convención se tratan todos los temas posibles relacionados con la vida de las personas discapacitadas, salud, educación, empleo, participación en política y cultura, etc. En cuanto a empleo, siendo una de las cuestiones principales del presente trabajo, expone:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a 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 (Convención ONU 61/106, 2006, art. 27).

Asimismo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, tiene como propósito principal fijar un marco ordinario para combatir contra cualquier tipo de discriminación, incluyendo discriminación por ser discapacitado, en el ámbito del empleo, con el objetivo de que los Estados de la Unión Europea se acojan al principio de igualdad.

2.2.3 Reconocimiento de la condición del grado de discapacidad

A nivel Estatal, la concesión oficial de la condición de discapacitado se lleva a cabo mediante un procedimiento regulado en el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, implanta los principios técnicos para la evaluación de la discapacidad y del correspondiente grado.

El objetivo de esta norma es la regulación y uniformidad de la evaluación y clasificación, mediante baremos, del grado de discapacidad de las personas afectadas, asegurando la igualdad de condiciones para acceder a los servicios públicos y derechos económicos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del mismo Decreto: “En la certificación del grado de minusvalía serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social. El grado de minusvalía se expresará en porcentaje” (Decreto 1971/1999, art. 4), se entiende que debe ir ligada la condición del sujeto a la situación familiar, entre otros factores, contando con una alta importancia en porcentaje, ya que condiciona al bienestar de la persona discapacitada.

La certificación de la condición de discapacitado/a se hace oficial a través de un documento desarrollado por el Organismo Autónomo que corresponda en cada caso. En particular, de conformidad con el Estatuto de Autonomía vigente, aprobado por La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, se emitirá por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con la colaboración de los Centros de Valoración y Orientación de cada provincia. En él se expone el grado de minusvalía presente en la persona afectada, se deriva de la valoración de un equipo experto de los centros citados, formado por trabajadores/as sociales, psicólogos/as y médicos/as especializados en este tipo de contingencia.

En relación al ámbito autonómico andaluz, la Orden de 17 de marzo de 2011, se centra en las putas de creación de la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad y se regulariza el procedimiento para su concesión.

Una vez reconocido el grado de discapacidad, dictado de acuerdo a las normas aplicables, se emite un documento que reconozca la condición. La presentación de este documento establece el derecho para obtener los beneficios sociales y prestaciones económicas establecidos por la ley. La finalidad de la Orden citada es que el sujeto con discapacidad legal pueda certificar de una forma rápida y efectiva su grado de minusvalía, facilitando el acceso a expresos servicios que consigan optimizar su calidad de vida. Sin embargo, las Administraciones Públicas pueden solicitar a la persona titular de la tarjeta acreditativa en cualquier momento la resolución que reconozca dicho grado de minusvalía.

▪ **Normas generales para la evaluación de la condición de discapacitado/a.**

El artículo 5 del Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre ratifica la valoración de la condición de discapacitado. El reconocimiento de tal condición puede solicitarse por dos vías: 1) A instancia del interesado o su representación legal, 2) Por el organismo que ostente la competencia, emitiendo un certificado, dentro de los 15 días naturales posterior a la solicitud.

Las reglas establecidas de carácter general para determinar el grado de minusvalía originada por insuficiencias permanentes, son las siguientes: 1) Debe haberse diagnosticado la patología, que ocasionara la deficiencia, por un equipo de profesionales y organismos con competencia, mediante la aplicación de pautas terapéuticas que se indiquen. Además de documentarse oficialmente, 2) La evaluación de las limitaciones, de los factores sociales familiares y profesionales en su frecuente entorno, se llevará a cabo mediante el empleo de los baremos anexados en este Real Decreto. El grado de minusvalía se fijará sumando al porcentaje de discapacidad consecuente de la aplicación del baremo señalado para cada sistema. 3) El porcentaje del índice de discapacidad se modificará teniendo en cuenta la calificación alcanzada en el baremo de elementos sociales, sin poder superar 15 puntos, el porcentaje de estos factores debe ser superior al 25 por ciento. 4) Se tendrán en cuenta aquellas situaciones específicas que necesiten la asistencia de una tercera persona para realizar los actos fundamentales de la vida, para además de la certificación del grado de discapacidad, ser beneficiario del subsidio de movilidad y prestaciones económicas. Para llevarse a cabo el reconocimiento de esta asistencia, se debe obtener mínimo 7 puntos de las situaciones citadas en el baremo⁹. 5) Con el fin de asegurar uniformidad en los criterios de aplicación de los índices en el territorio español, se crea implantará una Comisión Estatal, compuesta por representantes del Ministerio de Sanidad y Política Social de los órganos autonómicos competentes en materia de valoración y calificación del grado de situaciones de discapacidad. También se integrará un representante de la asociación más representativa de los diferentes tipos de discapacidad.

Asimismo, el artículo 9 de esta misma norma expone los rasgos generales de valoración de cada situación de discapacidad y la evaluación de su grado.

⁹ El reconocimiento de la necesidad de asistencia de una tercera persona que auxilie a las personas con discapacidad y movilidad reducida, se establecen en los artículos 148 y 186 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [actualmente, artículos 367 y 354 de la LGSS 2015] y en el artículo 25 del Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas

Es necesario un análisis previo del solicitante por los órganos competentes¹⁰, dichos órganos técnicos podrán contar con la colaboración de otros profesionales, - médicos, psicólogos o trabajadores sociales-, para la emisión de los dictámenes correspondientes. El órgano competente tiene la obligación de formular una propuesta de dictamen que contenga: El diagnóstico de las limitaciones del interesado, el tipo y grado de discapacidad, la puntuación de los baremos que determine la asistencia de una tercera persona y la dificultad de movilidad para el uso de transporte público.

2.2.4. Políticas de empleo para discapacitados.

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) comprende acciones y medidas de fomento de empleo, comprometiéndose las Comunidades Autónomas en su ámbito competencia a llevarlas a cabo financiadas por fondos estatales, además de recursos propios.

En primer lugar, la cuestión ha sido afrontada como un tema de interés en nuestra legislación, en especial en el texto Constitucional¹¹. Asimismo, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo define política de empleo en su artículo primero como:

El conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo (Decreto 3/2015, art. 1).

Las acciones destinadas a promover el empleo de las personas con discapacidad son clasificadas en dos grupos, según el ámbito al que vayan destinadas: (1) empleo ordinario o (2) empleo protegido.

- En relación al empleo ordinario, regulado en la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad, se pueden destacar las siguientes medidas: A) Se reserva un número de puestos de trabajo, según el volumen de la empresa, además de las

¹⁰ Los órganos técnicos competentes para la emisión de dictámenes técnico-facultativos vienen reconocidos en el artículo 8 del Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre.

¹¹ Artículo 40 CE: "los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo".

bonificaciones, deducciones e incentivos económicos en Seguridad social a favor de los contratantes. Las empresas con 50 o más trabajadores deben contar con una cuota de reserva de puesto de un 2 por ciento para las personas con discapacidad. B) Las orientadas al fomento de autoempleo; se financian proyectos de empresa, de autoempleo y se conceden subvenciones para este fin. C) El sistema de “empleo con apoyo”¹², por parte de personal especializado, tratándose de actividades de orientación a trabajadores con necesidades especiales, a través de un itinerario individualizado en el propio puesto de trabajo de un mercado laboral ordinario. D) En las AAPP la cuota de reserva¹³ de puestos de trabajo para personas discapacitadas es del 7 por ciento. De acuerdo con las normas que regulan esta medida, el proceso selectivo es adaptado en tiempos y medios para su ejecución.

- El empleo protegido tiene su finalidad en la inserción laboral de las personas con discapacidad que no puedan ejercer una actividad laboral en empleos ordinarios, por lo tanto, nos encontramos con dos iniciativas: A) Los “Centros Especiales de Empleo”, que se regulan en el RD 2273/1985, son centros de carácter público o privado que llevan a cabo un trabajo productivo. Se garantiza una remuneración, permitiendo a superar las dificultades que sufre este colectivo. B) Los “enclaves laborales”, regulados en el RD 290/2004. Se entran en trasladar, de forma temporal, a un grupo de trabajadores discapacitados que pertenezcan a un CEE a una empresa del mercado ordinario para realizar una actividad productiva, con el objetivo de facilitar la transición de un mercado a otro. En este caso, se celebran “contratos de arrendamiento” entre el centro y la empresa.

A lo largo del tiempo se ha reconocido la necesidad de auxiliar y asesorar al colectivo discapacitado, puesto que se considera vulnerable ante la exclusión social. Por este motivo se ha conseguido una concienciación política, social y laboral. Las acciones que promueven los poderes públicos para la inclusión del colectivo se han convertido en un gran impulso para los contratantes, ya que, además de colaborar con estas personas, las empresas se benefician de ello. Actualmente, estas medidas se consideran necesarias para la inclusión en el mundo laboral de personas con necesidades especiales, así como poseen un carácter motivador haciéndose notorias en tiempos de auge económico.

¹² El sistema de empleo con apoyo se encuentra regulado en el Real Decreto 870/2007.

¹³ Esta cuota de reserva se establece en la Ley 7/2007 y se regula para la Administración en el Real Decreto 2271/2004.

Entre los objetivos de este trabajo se encuentra verificar la efectividad de las políticas activas de empleo anteriores, consiguiendo dicho objetivo mediante el estudio de la trayectoria laboral de distintas personas con discapacidad.

3. MÉTODOS Y DATOS

Partiendo de los objetivos marcados, el presente trabajo ha requerido un desarrollo metodológico mixto, puesto que, se han utilizado datos cuantitativos secundarios extraídos del INE (2016), y además, se han obtenido los datos primarios, a raíz de las encuestas realizadas, con el fin de conseguir una amplia visión de la situación social y laboral de las personas discapacitadas.

3.1 Participantes

Para el estudio integración sociolaboral del colectivo discapacitado se ha analizado la trayectoria laboral de seis personas almerienses de edades diferentes y distintos tipos de minusvalías. En la tabla 1 se puede observar una clasificación de los entrevistados según edad, tipo y grado de discapacidad y profesión. Los nombres presentados son reales, puesto que ninguno de los sujetos quiso anonimizar su experiencia.

Tabla 1. Personas con discapacidad entrevistadas según edad, tipo de discapacidad y profesión.

	EDAD	TIPO DE MINUSVALÍA	PROFESIÓN
Miguel Ángel	28	Intelectual. 66%	Ayudante de oficina.
Rosa María	32	Física. 34%	Enfermera
José Miguel	58	Sensorial. 96%	Vendedor de cupones de La ONCE
Piedad	65	Física. 47%	Profesora de primaria
Pepe	50	Física. 87%	Profesor de Universidad
Nadia	23	Intelectual. 78%	Dependiente

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Instrumento y Variables

La técnica de investigación utilizada es la entrevista cualitativa semiestructurada, puesto que queremos dar voz a los protagonistas de este trabajo. En todos los casos se han llevado a cabo una serie de preguntas para estudiar las mismas variables, no obstante, no todas las preguntas han sido contestadas con igual profundidad ni todas las entrevistas han dado los mismos resultados.

La entrevista se define como “una conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto. Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad” (Aktouf, 1992, p. 91). Su principal característica es la subjetividad de la información generada por esta técnica, y a la vez, es la limitación más significativa. No obstante, Alonso (2007, p. 229) afirma que:

la entrevista sólo se puede juzgar por sus resultados finales, por la riqueza heurística de las producciones discursivas obtenidas en ella, por la posibilidad de recoger y analizar saberes sociales cristalizados en discursos que han sido contruidos por la práctica directa y no mediada de los sujetos protagonistas de la acción.

Las preguntas realizadas son de carácter abierto, pudiendo las respuestas ser de distinta extensión, algunas más precisas que otras, y se pueden diferenciar, según su origen, en distintos ámbitos. El trabajo de campo ha consistido en entrevistar a varias personas de diferentes tipos de discapacidades que hayan tenido una vida laboral activa a pesar de su minusvalía, para ello se ha diseñado una misma entrevista con elementos de análisis diferenciados en distintos bloques de variables.

Serán analizadas las distintas variables englobadas en seis grupos: 1) Discapacidad: se estudiará el tipo de discapacidad, el grado que le corresponde y si se recibe algún tipo de prestación por parte de la Seguridad Social. 2) Discriminación: se pretende analizar si los entrevistados se han sentido excluidos, tanto en el ámbito laboral como en el personal y sus opiniones sobre los posibles prejuicios sociales. 3) Empleabilidad: se examinará el número de empresas contratistas y a qué ámbito laboral corresponden, además, se analizará la repercusión de las políticas estatales de empleo en la empleabilidad de los sujetos. 4) Condiciones laborales: en este grupo se encuadran los tipos de contratos celebrados, las funciones, la jornada semanas y el salario mensual recibido a lo largo de la vida laboral de los entrevistados. 5) Formación: se estudiará si los participantes han contado con algún tipo de formación

académica, y en particular, si han recibido formación laboral por parte de las empresas contratistas. 6) Absentismo: en el último grupo de variables se engloban las relacionadas con las posibles ausencias al puesto de trabajo por incapacidad temporal y se analizará si en alguno de los casos ha intervenido el sistema de vigilancia de la salud para llevar a cabo una adaptación al puesto de trabajo.

Las preguntas realizadas se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Variables

DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo y grado de minusvalía • Prestación por parte de la Seguridad Social
DISCRIMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación social • Discriminación laboral • Prejuicios sociales
EMPLEABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleos y sectores • Empresas contratistas • Enlace laboral o acogimiento a políticas de empleo estatales.
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de contratos • Jornada semanal • Salario mensual • Funciones
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica • Formación por parte de la empresa
ABSENTISMO	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de ausencias por Incapacidad Temporal. • Adaptación al puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Procedimiento

El procedimiento a seguir ha sido diferente en cada caso, puesto que, con cuatro de los participantes se ha realizado cara a cara y con dos de ellos se ha llevado a cabo por vía telefónica por incompatibilidad horaria entre entrevistador y entrevistado, todos estuvieron receptivos y encantados de colaborar con este estudio casos. El lugar dónde se han realizado las preguntas “cara a cara”, en todos los casos, ha sido tranquilo, creando un ambiente de confianza con el fin de conseguir la máxima sinceridad en las respuestas. A la hora de realizar las encuestas, tanto por teléfono como “en persona”, se tomaron notas generales de cada variable que se preguntó, además las conversaciones fueron grabadas, siempre con el consentimiento del entrevistado, para poder transcribir con exactitud palabras textuales.

Sin embargo, hubo algunas limitaciones a la hora de llevar a cabo una conversación con algunos entrevistados, en particular con Miguel Ángel y Nadia, ya que sufren discapacidad intelectual y dificultades verbales. Aun así, se ha contado con la ayuda de familiares para facilitar la comunicación.

Por otra parte, otro de los inconvenientes fue la incompatibilidad horaria entre los sujetos de algunas de las entrevistas, por lo que se tuvo que optar por la vía telefónica para llevar a cabo el cuestionario.

Cabe destacar que los datos no son extensibles a todas las personas con discapacidad. El presente trabajo se lleva a cabo mediante una encuesta a varias personas, se trata de una muestra del colectivo discapacitado, por lo tanto, las conclusiones extraídas pueden no ser veraces para todas las posibles situaciones de discapacidad.

Además, se debe resaltar la falta de estadísticas oficiales que abordan el escenario de los protagonistas de este trabajo, gran limitación a la hora de estudiar el fenómeno en el ámbito andaluz, más concretamente almeriense. En consecuencia se realiza un trabajo de campo propio, aunque presente un carácter exploratorio.

No obstante, cabe señalar que los datos de este apartado pueden ser necesarios para entender en profundidad los objetivos del presente trabajo.

4. RESULTADOS

En este apartado se recogen los datos obtenidos por las entrevistas realizadas con el objetivo de comprobar la empleabilidad de las personas con discapacidad, además de obtener información de las condiciones de trabajo y de la efectividad de las políticas de empleo estatales. Por otro lado, se desea averiguar si todavía existen casos de exclusión social y/o laboral por la condición de discapacitado. Para ello, se tendrán en consideración los datos ofrecidos por el INE.

4.1 Características de la población activa discapacitada

En primer lugar, en la tabla 2 se observan los datos relacionados con la tasa de actividad del colectivo discapacitado en España, comparándola con el resto de la población. La siguiente comparativa clasifica a la población en diferentes características que también inciden en la tasa de actividad, como es el sexo, la edad y el nivel de estudios. En el año 2015 había una población activa discapacitada de 1.774.800, esta cifra supuso el 5,9% de la población total en edad laboral. Como podemos observar, la población activa con discapacidad tiene un mayor porcentaje de hombres de edades comprendidas entre 45 a 65 años y que cuentan con estudios secundarios y han recibido formación para la inserción laboral.

Tabla 2. Tasa de actividad según discapacidad. Año 2015

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.767,1	100,0	22.166,0	100,0	601,1	100,0
SEXO						
Hombres	12.231,7	53,7	11.879,4	53,6	352,3	58,6
Mujeres	10.535,4	46,3	10.286,6	46,4	248,9	41,4
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.539,5	6,8	1.518,3	6,8	21,2	3,5
25-44	12.069,0	53,0	11.849,9	53,5	219,1	36,4
45-64	9.158,6	40,2	8.797,8	39,7	360,8	60,0
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	84,5	0,4	77,8	0,4	6,7	1,1
Primaria	1.857,0	8,2	1.773,5	8,0	83,5	13,9
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	12.261,6	53,9	11.891,9	53,6	369,7	61,5
Superiores	8.564,0	37,6	8.422,8	38,0	141,2	23,5

Fuente: INE (2016)

Nota: Valores absolutos en miles.

Respecto a la población ocupada, la tabla 3 muestra propiedades parecidas a la ocupación de personas sin discapacidad, en relación al sexo, edad y nivel educativo. En cuanto a la duración de los contratos predominan en ambos casos los de más de 3 años. No obstante, se observa cómo el porcentaje de contratos de larga duración es mayor en las personas con discapacidad.

Tabla 3. Tasa de ocupación según discapacidad. Año 2015

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	17.717,5	100,0	17.302,7	100,0	414,8	100,0
SEXO						
Hombres	9.676,0	54,6	9.432,7	54,5	243,3	58,7
Mujeres	8.041,5	45,4	7.870,0	45,5	171,5	41,3
GRUPOS DE EDAD						
16-24	793,9	4,5	786,2	4,5	7,8	1,9
25-44	9.521,9	53,7	9.376,8	54,2	145,1	35,0
45-64	7.401,7	41,8	7.139,8	41,3	261,9	63,1
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	42,8	0,2	39,5	0,2	3,4	0,8
Primaria	1.151,7	6,5	1.101,7	6,4	50,0	12,1
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.093,9	51,3	8.849,3	51,1	244,6	59,0
Superiores	7.429,0	41,9	7.312,2	42,3	116,8	28,2
DURACIÓN DEL CONTRATO						
- Menos de 6 meses	1.909,5	10,8	1.872,4	10,8	37,2	9,0
- De 6 meses a 1 año	1.042,6	5,9	1.021,0	5,9	21,6	5,2
- De 1 a 3 años	2.210,9	12,5	2.164,5	12,5	46,4	11,2
- Más de 3 años	12.554,5	70,9	12.244,9	70,8	309,6	74,6

Fuente: INE (2016)

Nota: Valores absolutos en miles.

En relación a la población parada, la tabla 4 señala que el mayor porcentaje de parados es el de hombres con discapacidad, de edades comprendidas entre 45 a 65 años y con estudios primarios.

Estas cifras nos muestran que las personas discapacitadas con mayor grado de formación tienen más posibilidades de encontrar un puesto de trabajo y que a diferencia de las personas sin discapacidad, las que sufren de algún tipo de minusvalía cuentan con los contratos de mayor duración.

Tabla 4. Tasa de parados según discapacidad. Año 2015

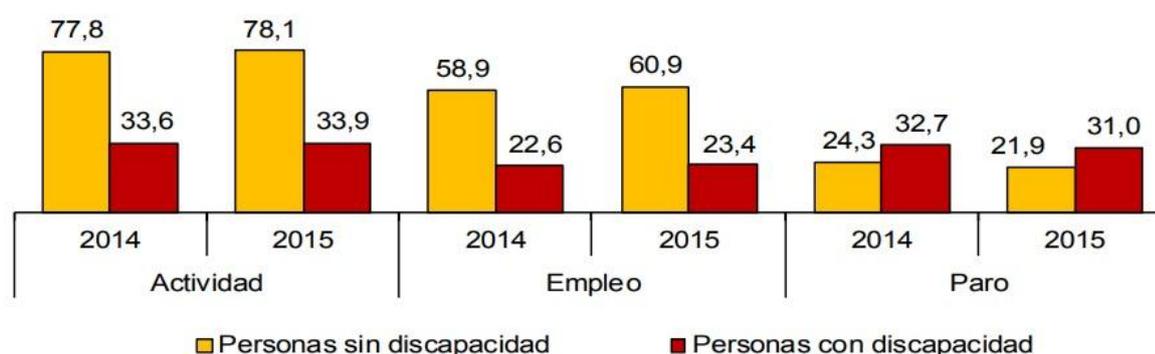
	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	5.049,6	100,0	4.863,3	100,0	186,3	100,0
SEXO						
Hombres	2.555,7	50,6	2.446,7	50,3	108,9	58,5
Mujeres	2.494,0	49,4	2.416,6	49,7	77,4	41,5
GRUPOS DE EDAD						
16-24	745,6	14,8	732,1	15,1	13,5	7,2
25-44	2.547,2	50,4	2.473,1	50,9	74,0	39,7
45-64	1.756,9	34,8	1.658,0	34,1	98,9	53,1
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	41,7	0,8	38,4	0,8	3,3	0,9
Primaria	705,3	14,6	671,7	14,4	33,5	22,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	3.167,7	62,1	3.042,6	62,1	125,1	61,7
Superiores	1.135,0	22,4	1.110,6	22,6	24,4	15,3

Fuente: INE (2016)

Nota: Valores absolutos en miles.

El aspecto que más predomina del colectivo discapacitado es su baja intervención en el mercado laboral. En 2015 hubo 601.100 personas activas, con una tasa del 33,9%, 40 puntos menos que las personas sin discapacidad (78,1%). Sin embargo, estas cifras han aumentado ligeramente en el último año. La tasa de empleo en 2015 eran de 414.800, con una tasa del 23,4%, 37 puntos menos que las personas que no sufren minusvalía alguna. El aumento de la tasa aumentó en menos de 1 punto con relación al año anterior. Por el contrario, la tasa de paro fue 10 puntos superior a la población sin discapacidad, observándose un descenso en la tasa de parados con respecto al año 2014.

Gráfico 1: Evolución de las tasa de actividad, empleo y paro (%)

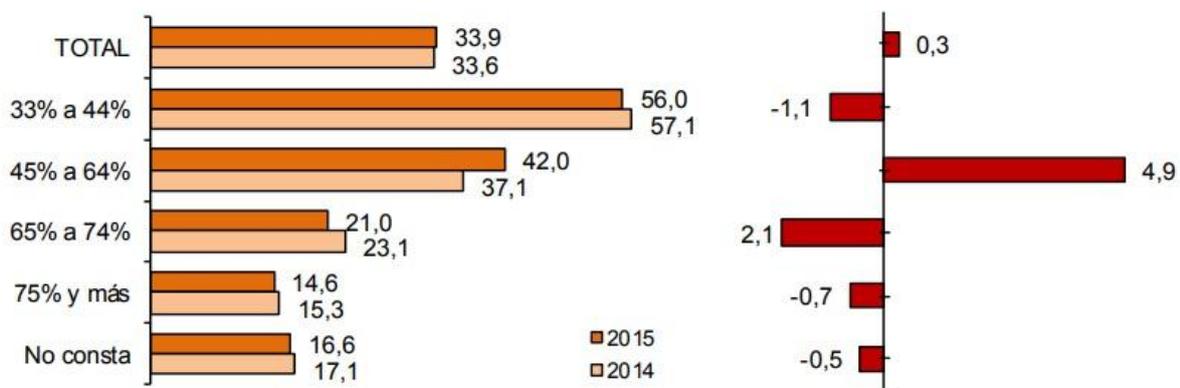


Fuente: INE (2016)

4.2 Mercado laboral según tipología de discapacidad

La participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral está determinada por el tipo y grado de minusvalía. En el gráfico 2 se puede observar como el empleo es mayor cuanto menor es la intensidad de la minusvalía. La tasa de actividad para grados inferiores al 45% se ubica en el 56% en 2015, en cambio, para la el grado más alto de discapacidad se sitúa en un 14,6%. No obstante, la actividad disminuyó en la mayoría de grupos en relación al año anterior (2014), excepto en el tramo de 45% a 64%.

Gráfico 2. Tasa de actividad (%) por grado de discapacidad y diferencias 2015-2014



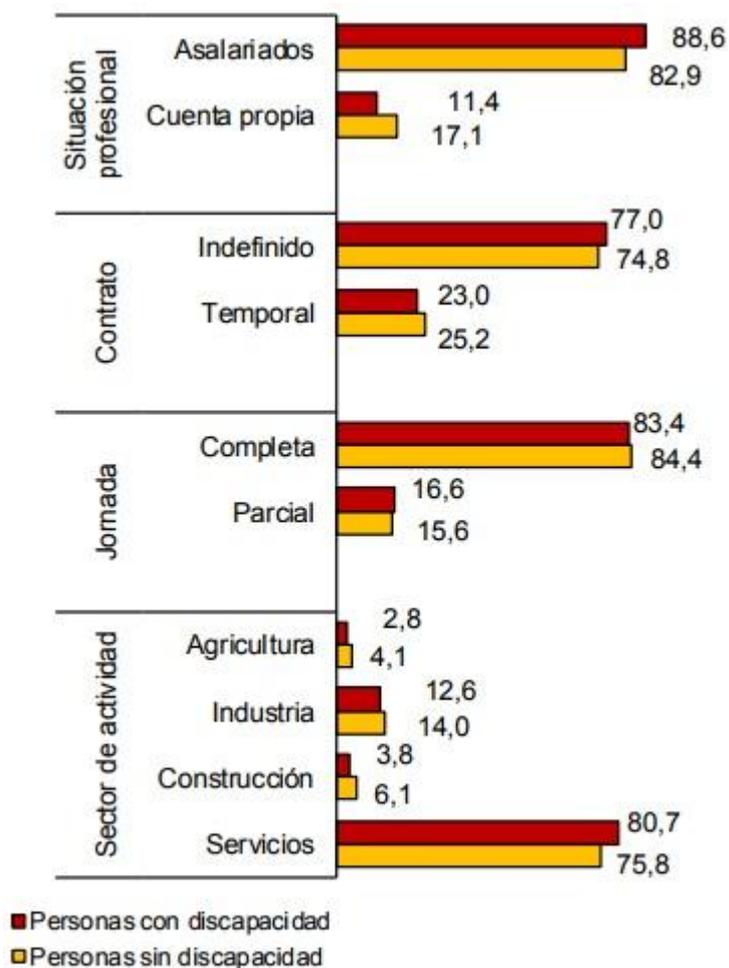
Fuente: INE (2016)

Por otro lado, según los datos del INE (2016), en relación al año 2015, el colectivo con deficiencias auditivas se sitúa en la tasa más alta de actividad (60%), en contraposición, el último lugar lo ocupa las personas con deficiencias intelectuales (28%).

4.3 Características del mundo laboral en relación a la discapacidad

Para entender la situación sociolaboral de la población discapacitada, se debe tener en cuenta algunos factores del mundo laboral en relación a los sujetos con algún tipo de minusvalía, como pueden ser: la situación profesional, el tipo de contrato, el tipo de jornada y el sector de actividad al que se acogen. Se observa una gran diferencia en el primer factor, puesto que, hay más trabajadores asalariados (88,7%, 5,7 puntos más que las personas sin discapacidad) que por cuenta propia (11,4%). En los trabajadores discapacitados asalariados, respecto a 2015, predomina el contrato indefinido (77%, las personas sin discapacidad se sitúan en 2,2 puntos por debajo), la jornada completa (83,4%, ligeramente inferior que los ocupados sin discapacidad) y el sector servicios (80,7%, frente al 75,8% de personas sin discapacidad).

Gráfico 3. Distribución según características de la ocupación (%). Año 2015

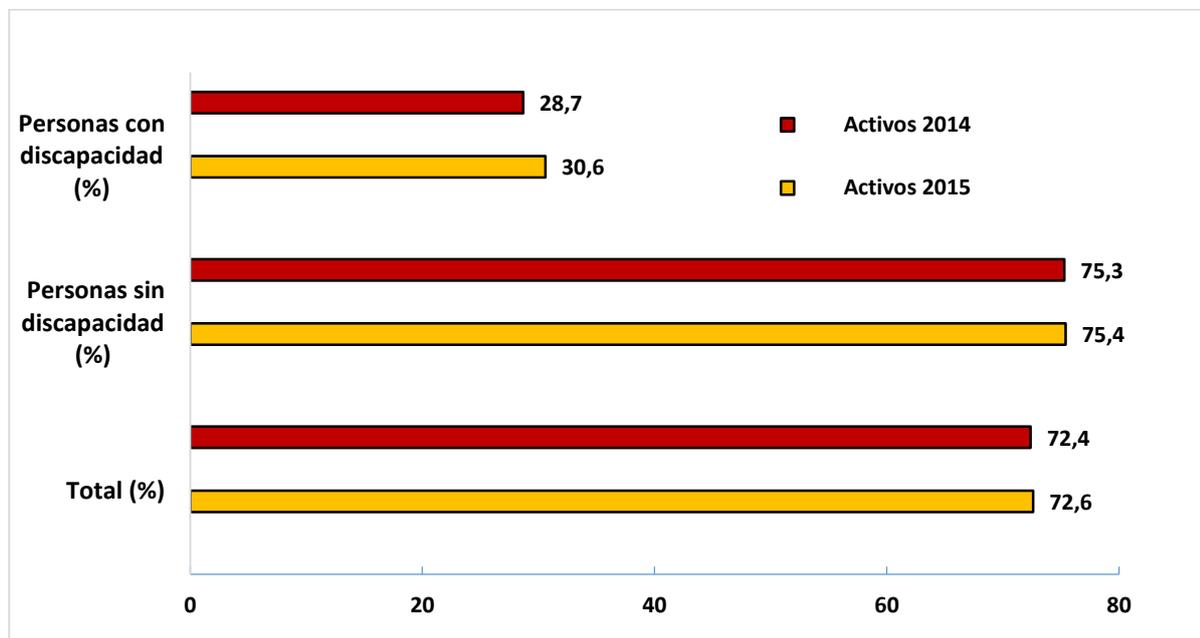


Fuente: INE (2016)

4.4 Tasa de actividad del colectivo discapacitado en Andalucía.

La tasa de actividad andaluza de las personas con discapacidad, con respecto al año 2015, ha aumentado un 1,9%, en relación al año anterior, situándose en un 30,6%. En el *ranking* nacional se ubica en el decimoquinto puesto, la cuarta cifra más baja del país. Así, en Andalucía hay 352.300 personas discapacitadas comprendidas entre 16 y 64 años, representando el 6,4% de la población activa andaluza.

Gráfico 4. Comparativa según discapacidad de la tasa de actividad en Andalucía 2014-2015 (%)



Fuente: INE (2016). Elaboración propia.

4.5. Resultados de la situación sociolaboral del colectivo discapacitado en Almería.

En este apartado se van a recoger los datos obtenidos al realizar las entrevistas a seis personas con distintos tipos de discapacidad y edades variadas. Los entrevistados son tres mujeres y tres hombres, de edades comprendidas entre 23 y 65 años, que han contado con una vida laboral activa.

Para mostrar los resultados, en primer lugar, hemos optado por presentar las respuestas de los participantes y, posteriormente una tabla como resumen de los resultados obtenidos según las variables que se pretenden estudiar.

En cuanto al **tipo y grado de discapacidad**, todas las personas entrevistadas superan el 33% de minusvalía, dos de ellos tienen discapacidad intelectual: Miguel Ángel y Nadia, con Síndrome de Down (66%) y a causa de las secuelas de una intervención quirúrgica (78%), respectivamente. Además también se entrevista a tres personas con discapacidad física: Rosa María, Piedad y Pepe, con 43%, 47% y 87% de discapacidad. Por último, con el grado más alto, se le realiza las preguntas a José Miguel que tiene un 96% de discapacidad sensorial. Algunos de ellos al preguntarle la causa dijeron:

“Me quedé ciego a causa de un accidente laboral. Yo trabajaba recogiendo el dinero de las máquinas recreativas y un día me choqué con el coche de la empresa” (José Miguel).

“Por un tumor en la cadera me han puesto 2 prótesis y me han operado 6 veces, así que no puedo estar 10 minutos seguidos de pie” (Rosa María).

Por otra parte, se les preguntó que si reciben algún tipo de **prestación** por parte de la **Seguridad Social** para hacer cargo a su situación: Piedad y Rosa María dijeron que no, la madre de Miguel Ángel nos confirmó que la Seguridad Social le proporcionaba mensualmente 280 euros, asimismo, Nadia recibe 300 euros y José Miguel 1.000 euros. Además, Pepe cuenta:

“Yo no recibo ni un duro de la Seguridad Social, lo único que me han dado es la silla de ruedas” (Pepe).

En cuanto a **la discriminación social y laboral**, uno de los temas principales que se trata en el marco teórico en páginas anteriores, los entrevistados responden con claridad. Cuando se les preguntó si alguna vez se habían sentido discriminados socialmente, algunos de ellos dijeron:

“Si, pero más bien por la ignorancia de las personas, no es porque verdaderamente desean molestarte, yo creo que es sólo por ignorancia. Alguna vez, cuando entraba en el autobús con mi perro guía se escuchaban voces discrepantes, incluso una vez me intentó echar un chofer” (José Miguel).

“No, a mi todo el mundo me quiere, siempre me he sentido querido por todos y tengo muchos amigos, nadie se ha metido nunca conmigo” (Miguel Ángel).

Cuando se les preguntó si se habían sentido discriminados en el mundo laboral, todos contentaron “no”, excepto Piedad que contó su experiencia:

“Soy profesora y antes de obtener mi plaza nadie confiaba en que yo fuese capaz de estar a cargo de una clase de 25 niños, decían que no podía bajarlos al patio a hacer gimnasia porque estaba coja, pero aun así, yo luché por mi puesto fijo” (Piedad).

En cuanto a los prejuicios sociales, cuando se preguntó la opinión de esta cuestión sólo Piedad y Nadia respondieron de modo afirmativo:

“Cuando te ven con un problema físico siempre te miran, algunos con cara de pena. En cuanto al tema laboral, cuando vas a pedir trabajo y te ven coja les cuesta decir que sí. Da

pena que todavía existan este tipo de prejuicios, cuando nosotros somos quien más necesitamos que nos den un voto de confianza en el trabajo” (Piedad).

“Sí, sí existen. Además, me cuesta un poco hablar y siempre me miran raro las primeras veces, pero después cambian de opinión” (Nadia).

Una de las variables a estudiar en el presente trabajo es la **empleabilidad** de estas personas discapacitadas. Se desea averiguar el número de empleos que han tenido y las funciones realizadas, las empresas contratistas y si han contado con algún enlace o ayuda relacionada con las políticas activas de empleo estatal. Además, una variable con gran peso en esta cuestión es la formación recibida, información que proporcionan los entrevistados. Mediante la interacción con estas seis personas se ha demostrado la concienciación laboral ante el fenómeno estudiado, puesto que todos han tenido una vida laboral activa.

En cuanto al número de empleos y empresas contratistas los protagonistas cuentan:

“He trabajado en el Centro Comercial Mediterráneo como ayudante de caja, colocando las cestas y carros, entre otras cosas. También he trabajado en la tienda de informática McOffice, ayudando a mis compañeros a destruir papel, colocando cosas (...). Ahora trabajo en Clece de ayudante en la oficina y estoy muy bien” (Miguel Ángel).

“Desde que mi discapacidad es reconocida he trabajado en varios hospitales de Almería: Hospital de Poniente, Hospital el Toyo y Torrecárdenas, donde trabajo en la actualidad. Las funciones realizadas son las de cualquier otra enfermera pero no puedo estar mucho tiempo de pie” (Rosa María).

“Cuatro años después de mi accidente entré a trabajar en La ONCE, ellos me proporcionaron durante un año formación para poder defenderme ante mi incapacidad, además una psicóloga me impulso para que estudiara Derecho, ya que siempre fue mi sueño” (José Miguel).

“He trabajado en dos colegios públicos como maestra, y me saqué mi plaza fija con las oposiciones, pero seguro que si no hubiese aprobado las oposiciones no habría encontrado trabajo” (Piedad).

“Siempre he trabajado en la Universidad de Almería, ya que soy Doctorado en Matemáticas y no he tenido ningún tipo de problema en mi trabajo” (Pepe).

“Trabajo algunos días desde hace un año en Decathlon, es el único trabajo que he tenido desde que me operaron, sólo estudié bachiller” (Nadia). La madre de Nadia, nos contó su historia porque su hija cuenta con dificultades verbales:

“Mi hija sólo llegó a estudiar bachiller porque la operaron justo al terminar el curso, ella era campeona de España de balonmano y tenía la ilusión de ser veterinaria, pero todo se torció y no pudo cumplir sus sueños. (Madre de Nadia)

En relación a si han contado con algún **enlace laboral** o se han acogido directa o indirectamente a las **políticas de empleo estatales**, dos de las personas entrevistadas contestan con un “no”, Miguel Ángel contó con la ayuda de la Asociación Verdiblanca, Nadia con la Asociación A toda vela y José Miguel con la ayuda de La ONCE Social. En cuanto al acogimiento de las políticas de empleo estatales, Rosa María y Nadia consiguieron empleo gracias a las reservas de puesto obligatorias para personas con discapacidad, en la Administración Pública y en empresa privada, respectivamente. Asimismo, José Miguel es acogido por un Centro Especial de Empleo y Miguel Ángel se acoge al Sistema de empleo con apoyo, declarando:

“Noelia es mi apoyo laboral en la empresa Clece y yo la quiero mucho, ella me dice qué tareas tengo que hacer y cómo. Noelia significa mucho para mí” (Miguel Ángel).

Referente a **las condiciones de trabajo**, los entrevistados hablan de los tipos de contratos celebrados a lo largo de su vida laboral, de jornadas y de sueldos. En cuanto a los contratos celebrados, la mayoría coinciden en que se comienza con un contrato en prácticas y seguidamente se celebra un contrato indefinido.

“He estado un año en prácticas, trabajando 20 horas a la semana, pero ya me han hecho indefinido y soy muy feliz porque valoran mi trabajo” (Miguel Ángel).

“Tengo un contrato en prácticas, porque estoy aprendiendo mucho y sólo trabajo 12 horas a la semana” (Nadia).

Cuando se habla de sueldos, los sujetos con discapacidad intelectual (Nadie y Miguel Ángel) no sabían contestar a la pregunta, por tanto, sus familiares nos respondieron que el sueldo rondaba de 500 a 600 euros y 300 euros, respectivamente. Los demás trabajadores cobran un sueldo equivalente a las personas sin discapacidad, sin hacer distinciones entre un colectivo u otro.

Por último, se estudia el índice de **absentismo laboral** a causa de la minusvalía y si es posible la adaptación al puesto de trabajo. Todos los participantes, excepto Rosa María, coincidieron en que si alguna vez en su vida laboral se han ausentado del puesto de trabajo no ha sido por ninguna contingencia relacionada con su discapacidad. Rosa María, con discapacidad física del 34% dice:

“A causa de mis varias intervenciones quirúrgicas, muy a mi pesar, he tenido que darme de baja muchas veces, por eso mediante el sistema de vigilancia de la salud me han adaptado el puesto de trabajo” (Rosa María).

En síntesis, se resumen los resultados obtenidos a grandes rasgos en la tabla 5, de manera general se sitúan los perfiles estándar de los entrevistados, consiguiendo así una visión conjunta de las variables estudiadas.

Tabla 5: Resumen de resultados

TIPO DE DISCAPACIDAD Y GRADO.	A. INTELLECTUAL (2/6) B. FÍSICA (3/6) C. SENSORIAL (1/6)	34% - 96%
PRESTACIÓN SS DISCAPACIDAD	A. PRESTACION ECONÓMICA NO CONTRIBUTIVA (2/6) ➤ (280€ - 300€ /MES) B. JUBILACION POR INVALIDEZ (1/6) ➤ 1200€/MES	
POLÍTICA DE EMPLEO	A. EMPLEO CON APOYO B. RESERVA DE PUESTO POR LAS AAPP C. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO D. RESERVA DE PUESTO EMPRESA PRIVADA	
FORMACIÓN	A. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O SUPERIORES (4/6) B. ESTUDIOS MEDIOS (1/6) C. ESTUDIOS OBLIGATORIOS (1/6)	
TIPO DE CONTRATO	A. PRÁCTICAS B. INDEFINIDO CON BONIFICACION C. EVENTUAL/INTERINIDAD D. FUNCIONARIO	
JORNADA SEMANAL/ SALARIO MENSUAL	A. JORNADA PARCIAL (4/6) ➤ 300€ - 600€ B. JORNADA COMPLETO (2/6) ➤ 1000€ - 3.400€	
DISCRIMINACIÓN	A. SOCIAL (2/6) B. LABORAL (1/6)	
ENLACE LABORAL	A. VERDIBLANCA B. DOWN ALMERÍA- ASALSIDO C. LA ONCE SOCIAL D. ASOCIACION A TODA VELA	
ABSENTISMO	NO RELACIONADO CON SU MINUSVALÍA (5/6)	RELACIONADAS CON SU MINUSVALÍA.(1/6) ➤ ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

En este apartado se va a analizar los resultados obtenidos en la interacción con los participantes de las entrevistas realizadas. Tras recopilar la información dada por los seis entrevistados y comparar las respuestas con el marco teórico y normativo expuesto, se dispone a sintetizar los resultados. El propósito final será la sensibilización social ante la situación del colectivo discapacitado.

Cabe destacar que la igualdad de todo individuo humano es el aspecto fundamental para convivir en sociedad siendo la ley la que declara que todas las personas están sometidas a las mismas leyes, por lo que, se debe garantizar la no discriminación de toda persona, sea cual sea su raza, género, estado, etc.

En primer lugar, se puede observar en las encuestas del INE cómo el tipo y grado de minusvalía repercute en gran medida en la empleabilidad, siendo los más afectados las personas con discapacidad intelectual, ya que, cuentan con gran dificultad para encontrar un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones. Sin embargo, las dos personas entrevistadas con discapacidad intelectual en un grado alto, exponen que en este momento están trabajando en empresas privadas gracias a la ayuda de asociaciones dedicadas a la integración laboral de este colectivo y a las políticas de empleo estatales. En particular, se acogen a la obligación de reserva de puesto de un 2 por ciento de las empresas con más de 50 trabajadores y a la ayuda de un enclave laboral que le acompañe en su trayectoria laboral en la empresa.

Se desea acentuar la discriminación positiva en cuanto a la celebración de contratos indefinidos de las personas discapacitadas. A pesar de que, en principio, para la incorporación al mundo laboral de este colectivo suelen acogerse a contratos en prácticas, en la mayoría de los casos, después de un año se celebra el esperado contrato indefinido. La explicación de este fenómeno se encuentra en las bonificaciones e incentivos que proporciona la Seguridad Social a las empresas por emplear a personas con un grado mayor del 33 por ciento de discapacidad. Por tanto, hay que señalar la eficacia de las políticas de empleo estatales tanto para las empresas como para la integración del colectivo discapacitado, ayudándoles a crear una vida laboral y social semejante a la de cualquier persona.

Por otro lado, mediante las respuestas dadas sobre la jornada laboral y el sueldo recibido, se puede subrayar que sobrepasa la jornada completa por encima de la jornada parcial; en consecuencia, la discapacidad no impide que se trabaje las mismas horas que puede trabajar una persona sin discapacidad, así el sueldo se sitúa conforme a la jornada trabajada, contando con un salario encuadrado en la media española. De los contratos en prácticas se puede decir lo mismo, se cuenta con igualdad de trato sea discapacitado o no, no pudiendo trabajar más de 20 horas semanales.

Haciendo referencia a la formación que reciben estas personas, se demuestra que no hay inconveniente para los discapacitados físicos a la hora de formarse académicamente, puesto que, los tres participantes con este tipo de minusvalía cuentan con estudios universitarios. Para las personas con discapacidad sensorial, aunque pueden encontrarse con alguna dificultad, tampoco sus limitaciones son la causa del abandono académico, ya que, existen medidas como el Sistema Braille o Sistema por Voz que lo hacen posible. En cambio, los discapacitados psíquicos o intelectuales, sí cuentan con dificultades para poder estudiar y formarse. En el último caso, las asociaciones de discapacitados cuentan con un papel fundamental, ya que, fomentan la formación académica y laboral, llevando a cabo talleres y cursos impartidos por profesionales en el sector para hacer más fácil su integración laboral.

En cuanto a la recepción de ayudas económicas por parte de la Seguridad Social, sólo dos de los participantes reciben una prestación mensual no contributiva, es decir, se les proporcionará sólo si no supera la unidad familiar el Salario Mínimo Interprofesional, siendo compatible con el empleo. Este concepto se relaciona con las teorías sobre de desadaptación y desprotección de Sen (2000) y Subitats (2004). Para combatir esta posible desprotección se proporcionan estas ayudas económicas, para que de este modo no pueda relacionarse la pobreza con la contingencia de discapacidad. Asimismo, se compatibiliza la prestación con el empleo parcial para que estas personas puedan relacionarse en el ámbito laboral y social con normalidad.

En referencia a la discriminación social, la mayoría de los entrevistados coinciden en que con el tiempo se está consiguiendo erradicar los prejuicios de la sociedad ante este colectivo. A pesar de que todavía existen algunas opiniones que afectan a la igualdad social, pero como expone uno de los participantes: “más bien por la ignorancia de las personas, no es porque verdaderamente desean molestarte” (José Miguel), es necesaria más información sobre este tema para que toda la población tenga conocimiento de la situación en la que pueden

llegar a encontrarse las personas discapacitadas y la ayuda que requieren. Esta cuestión se puede observar en los escritos de Lewis (1967) y Wilson (1987) que declaran que es fundamental el apoyo social del entorno para fomentar la erradicación de la autoexclusión.

Asimismo, de la discriminación laboral se puede sacar en conclusión aspectos similares a la exclusión social, con el paso del tiempo se ha aumentado la concienciación de los empresarios a la hora de contratar. Gracias a las medidas políticas a favor de los discapacitados, al número de casos que existen y a la necesidad notoria del colectivo para poder llevar una vida plena, se ha incrementado el número de puestos de trabajo ocupados por personas con alguna deficiencia, ya sea física, intelectual o sensorial.

El mercado de trabajo de discapacitados es casi un reflejo de la población en general a pequeña escala, reforzando los principales inconvenientes de inactividad. Se destaca que uno de los mayores problemas en el marco laboral es la falta de participación del colectivo discapacitado, ya que hay un 32% de parados en España, si comparamos esta cifra se sitúa por encima de la población no discapacitada, por lo que se mantiene la esperanza de que en los próximos años disminuya la tasa de parados.

Por último, se debe hacer referencia al absentismo en la empresa, cuestión que cada día preocupa más a los empresarios, sobre todo en nuestro país, que está compuesto por pequeñas y medianas empresas, siendo más difícil afrontar las ausencias de los trabajadores.

Este tema es uno de los motivos de desconfianza por parte de los empresarios a la hora de contratar a personas que cuentan con alguna limitación o deficiencia. Se tiene el prejuicio de que los trabajadores con discapacidad van a contar con mayores impedimentos para asistir cada día a su puesto de trabajo, en cambio, según las entrevistas realizadas a las seis personas con distinta minusvalía y de distinta intensidad, la mayoría corroboran que el índice de absentismo no está relacionado con su discapacidad. Sólo una de ellas afirma que a causa de su minusvalía física y a las varias intervenciones quirúrgicas ha tenido que pedir la Incapacidad Temporal varias veces (Rosa María). Además, cuenta que se puso solución a este fenómeno: adaptación al puesto de trabajo.

El sistema de vigilancia de la Salud es el encargado de estudiar la posibilidad de una adaptación al puesto de trabajo, una medida muy apropiada por las empresas para ayudar a personas que realmente quieren trabajar a pesar de sus limitaciones. Esta ha sido una de las posturas más acertadas para la permanencia en el mundo laboral de este colectivo, fomentando así la compatibilidad del empleo y la discapacidad.

En síntesis, tras estudiar una serie de variables expuestas en el presente trabajo con el objetivo de conocer la situación de las personas con discapacidad en la sociedad y, sobre todo, en el mundo laboral, se extrae como conclusión última el avance en ambos ámbitos, mejorando con el paso del tiempo la percepción del colectivo discapacitado. Uno de los principales motivos es la repercusión de las políticas estatales de fomento de empleo, que influyen positivamente las empresas y en la población, concienciándoles de la necesidad de apoyo a estas personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, O. (1992). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Canada: l'Université du Québec, p.91.
- Alonso, L. E. (2007). *Sujetos y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa*. España: Síntesis.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- Castells, M. (2001). *El Cuarto Mundo: capitalismo informacional, pobreza y exclusión social*. Madrid. España: Alianza Editorial, p.98.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1992). *Hacia una Europa de la Solidaridad. Intensificación de la lucha contra la exclusión social y la promoción de la integración*. Bruselas, p.7.
- De Haan, A. (1998). *Social Exclusion'. An Alternative Concept for the Study of Deprivation?'*. Brighton: Institute of Development Studies, University of Sussex.
- De Haan, A., y Maxwell, S. (1998). *Poverty and Social Exclusion in North and South*. Brighton: Institute of Development Studies, University of Sussex.
- Duhart. (2006). *Exclusión, Poder y Relaciones Sociales*. Universidad de Chile, p. 3.
- Estivill, J. (2004). *Pobreza y exclusión en Europa. Nuevos instrumentos de investigación*. Barcelona. España: Hacer.
- Fernández, T. (2006). *Política social y Estado de Bienestar*. Valencia. España: Tirant lo Blanch.
- Fundación FOESSA (2015). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid. España: Fundación FOESSA. Disponible en: <http://www.foessa.org/>
- Giddens, Anthony. (2003). *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Cifras INE*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>

- Izcara S. P. y Andrade, K. L. (2006). *Vivir en el fondo. infraclases rurales y pizca de naranja en Trayectorias*. León. España: Revista De Ciencias Sociales De La Universidad Nacional De Nuevo León, pp. 163-173.
- Lenoir, R. (1974). *Les exclus: Un Francaise sur dix*. París: Editions du Seuil.
- Lewis, O. (1967). *Los hijos de Sánchez: Autobiografía de una familia mexicana*. Mexico: Fondo de Cultura Económica. p.53.
- Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios, la última red de protección social*. Barcelona: Ariel.
- Monereo, J. L (1995). *La política social en el Estado de Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derecho de mercantilización*. Revista de Trabajo y Seguridad Social, p.31.
- Moynihan, D. A (1969). *On understanding poverty: perspectives from the social sciences*. Nueva York. Estados Unidos: American Academy of Arts and Sciences.
- Muñoz, R. (1989). *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*. Madrid. España: Alianza Universidad, p.25.
- Murray, C.A (1990). *The Emerging British Underclass*. Inglaterra: Illustrated.
- OMS (2001). *Clasificacibn Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid. España: OMS, OPS, IMSERSO.
- Rubio, M. J (2002). *La exclusión social. Teoría y práctica de la intervención*. Madrid: Editorial CCS.
- Santos, A, Montalbá, C y Moldes, R (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia. España: Tirant lo Blanch.
- Sen, A. (1998). *Capacidad y bienestar*. España: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2000). *Social Exclusion: concept, application and scrutiny*. Manila. Filipinas: Asian Development Bank.
- Sen, A. (2006). *El futuro y nuestras libertades*, en Martínez, V y París, v, Sen, A y la

globalización. Castellón de la Plana. España: Universidad Jaime I, p.40.

Subirats, J. (2004) (dir.). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa. Disponible en:

http://obrasocial.lacaixa.es/estudiossociales/estudiossociales_es.html

Subirats, J. (2005) (dir.). *Análisis de los factores de exclusión social. Fundación BBVA. Documento de trabajo nº 4*. Disponible en:

http://www.fbbva.es/TLFU/dat/DT_2005_04.pdf

Vidal, F y Renes, V. (2008): *Agenda de investigación en exclusión y desarrollo social*. Madrid. España: Fundación FOESSA, p.20.

Wacquant, L. J. D. (2001) *Parias urbanos: Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*. Buenos Aires: Manantial, p.42.

Wilson, W (1987). *The Truly Disadvantaged: the Inner City, the Underclass and Public Policy*. Chicago: Universidad de Chicago.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 2 de diciembre de 2000, núm. 303, pp. 16-22.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16270-16299.

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 20 de marzo de 2007, núm. 68, pp. 11871-11909.

Orden de 17 de marzo de 2011, por la que se crea la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad y se regula el procedimiento para su concesión. Boletín Oficial Junta de Andalucía. 29 de marzo de 2011, núm. 62.

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. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635-95673.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de Noviembre de 2015, núm. 255, pp. 100309-100336.

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. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 21 de febrero de 2004, núm. 45, pp. 8386-8391.

Real Decreto 870/2007, de 2 de 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. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 14 de julio de 2007, núm. 168, pp. 30618-30622.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 26 de enero de 2000, núm. 22, pp. 3317-3410.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 17 de diciembre de 2004, núm. 303, pp. 41261-41264.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 9 de diciembre de 1985, núm. 294, pp. 38811-38812.

