



Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado

D^a. Marisa García-Añoveros García
Responsable de Formación-Empleo y Proyectos
Asociación de Paraplégicos y Personas con Gran Discapacidad Física de la Comunidad de Madrid (ASPAYM-MADRID)



III JORNADA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Universidad Carlos III de Madrid

29 de abril de 2009

POR QUÉ Y CÓMO CONTRATAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

Índice:

- ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?
 - Análisis de la situación.
 - Medidas necesarias.
 - Compatibilidades pensión-trabajo.
 - Recursos para personas con discapacidad.
 - Incentivos a la contratación de personas con discapacidad.
- **¿POR QUÉ SE CONTRATA Y POR QUÉ NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

Según un reciente estudio realizado por Fundación Once: "*Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*", una de las principales razones que animan a los empresarios a contratar a personas con discapacidad, es la motivación integradora (68,8%), seguida de la motivación económica (28,8%), y la motivación legal (25,9%).

Por contra, las causas por las que algunas empresas no se deciden a contratar a personas con discapacidad son: ausencia de necesidad (para estas empresas la discapacidad es invisible a nivel laboral); desconocimiento y desinformación (sobre dónde acudir, sobre el mundo de la discapacidad, sobre la obligatoriedad legal); y percepción del colectivo (se conforma a través del prejuicio y estereotipo).

Es necesario, por tanto, un esfuerzo para hacer visible una realidad que, en muchas ocasiones, pasa desapercibida.

- **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

España es uno de los países europeos en los que se registra una menor proporción de personas con discapacidad que trabajan. La tasa de actividad de las personas con discapacidad se sitúa en la mitad que la del resto de la población.

En cuanto a la **Lesión Medular** (y otras discapacidades del sistema nervioso central o periférico que afectan al sistema musculoesquelético y las articulaciones), hay unas **130.000 personas en edad laboral**, de ellas, un 15% más de hombres que de mujeres.

No obstante, sólo en los casos más extremos o cuando concurren varias limitaciones en la misma persona, se puede considerar que los sujetos afectados por estas discapacidades se encuentren totalmente impedidos para lograr una inserción social y laboral satisfactoria.

Existen una serie de **causas para no buscar empleo** por parte de las personas discapacitadas:

1. No tener capacidad legal o funcional para desempeñar ningún tipo de trabajo (los prejubilados y quienes están incapacitados para ejercer cualquier actividad).
2. Realizar otra actividad (estudios y tareas domésticas).
3. Percibir una pensión (que les permite vivir sin trabajar o que es incompatible con realizar un trabajo).
4. Haberse desanimado a buscar empleo ante las barreras que han encontrado cuando lo han intentado.

Quiero hacer un inciso en este punto, para hacer referencia al tema de la **incompatibilidad pensión-empleo** que tanto afecta a las personas discapacitadas (y especialmente a las personas lesionadas medulares) que buscan empleo.

Hasta ahora, muchas de ellas se veían obligadas a rechazar empleos porque el hecho ponerse a trabajar les suponía la pérdida automática de la pensión. Sin embargo, acaba de producirse una importante novedad en este ámbito: el nuevo régimen sobre **compatibilidad del trabajo remunerado con la pensión no contributiva de invalidez**. Esta medida es un primer avance, al reconocer la posibilidad de compatibilizar la pensión no contributiva de invalidez con la realización de actividades lucrativas (con ciertos límites legales). Esto supone una mejora de las condiciones económicas de la persona

discapacitada, así como una nueva vía para facilitar su inclusión laboral y social.

Respecto a las pensiones contributivas (total, absoluta y gran invalidez), algunas sentencias recientes del TS han reconocido la compatibilidad en el caso de la incapacidad permanente total, pero aún existen lagunas legales en lo que a la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez se refiere. La aclaración de esta cuestión por parte de la Administración Pública, supondría la eliminación de un importante obstáculo para el acceso al empleo de personas que, queriendo y pudiendo trabajar, se ven en la imposibilidad de hacerlo por la disminución de poder adquisitivo que les supone la posible pérdida de la pensión.

Las dificultades de acceso al mundo laboral se deben principalmente a cuestiones relacionadas con su propia discapacidad, como la accesibilidad, la inexistencia de puestos adaptados y los problemas con los desplazamientos.

Los obstáculos relacionados con el propio perfil profesional ocupan un segundo tramo, como no tener una formación adecuada para enfrentarse al mercado laboral.

Los problemas que surgen en la búsqueda de empleo se derivan de:

- factores profesionales, como la falta de formación para ser competitivos, el desconocimiento del mercado laboral y la desorientación profesional
- factores personales, como la influencia del entorno familiar y la percepción individual de la propia discapacidad.

- factores sociales: la concepción empresarial del discapacitado y los problemas de accesibilidad al puesto de trabajo.

- **MEDIDAS NECESARIAS**

Visto todo esto, se hace obligado mencionar las medidas necesarias para continuar el proceso de integración socio-laboral, mediante:

- Elaboración de proyectos donde se fomente la autoestima y los valores asociados al trabajo
- Necesidad de formación, especialmente en lo que a las Nuevas Tecnologías se refiere.
- Políticas públicas destinadas a crear sensibilidad social.
- Creación de redes de apoyo a la inserción laboral para personas con discapacidad.
- Favorecer la accesibilidad, las acciones en las empresas destinadas a fomentar e incrementar la contratación de personas con discapacidad y, finalmente, fomento de la participación e implicación de las propias personas con discapacidad.

- **COMPATIBILIDADES PENSIÓN-TRABAJO**

- **Pensiones Contributivas:**

Actualmente (aunque no es oficial) cada vez que una persona perceptora de una pensión de Gran Invalidez comienza a trabajar, la

Seguridad Social le hace una revisión de grado que consiste, en la mayoría de los casos, en:

- Cobrar la pensión de invalidez total: 55 % Base de cotización
 - Cobrar el complemento de 3ª persona: 50 % Base de cotización
 - Al final la persona cobra: 105 % Base de cotización
- En todos los casos antes de darse de alta hay que informar a la Seguridad Social.

Qué nos dice la Seguridad Social sobre las compatibilidades:

- **TOTAL:**
 - Es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta, si bien el pensionista debe comunicar a la Entidad gestora dicha circunstancia. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en algún régimen de Seguridad Social, existe obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar.
 - Es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa.
- **ABSOLUTA:**
 - La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la personas con discapacidad y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

- Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.
- El cumplimiento de estas obligaciones se entiende sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad gestora que ha reconocido la pensión.

- **GRAN INVALIDEZ:**

- La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona con discapacidad y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.
- Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.
- El cumplimiento de estas obligaciones se entiende sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad gestora que ha reconocido la pensión.

- **Pensiones No Contributivas:**

Comunidad Autónoma:

- Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona con discapacidad, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.
- En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM.

IPREM: 499,20 euros/mes, 5990,40 euros/anual

- **RECURSOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

- Certificado de minusvalía.
- Tarjeta acreditativa del grado de discapacidad.
- Exenciones y reducciones fiscales.
- Prestaciones económicas.
- Ayudas del Sistema de Dependencia.

- **INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**
MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA.

- Contrato indefinido ordinario y fomento de la contratación indefinida.
- Contrato temporal de fomento de empleo.
- Contrato para la formación.
- Contrato en prácticas.
- Integración en cooperativas y sociedades laborales.
- Relación laboral especial en Centros Especiales de Empleo (CEE).
- Enclaves laborales.
- Medidas alternativas. Certificado de excepcionalidad.