

Diciembre 2022

Palabras clave: discapacidad,
ocupación, trabajo, inclusión laboral,
IMPD

El apoyo contra la exclusión laboral de las personas con discapacidad en contexto COVID-19

Sergi Morera^a, Àngels Garcia^b, Lola Montejo^c, Assumpta Soler^d y Laura Trujillo^e

La pandemia ha afectado el mercado de trabajo de personas con discapacidad. Ha comportado una situación de mayor desempleo, una caída general de la contratación y cambios en la proporción de personas contratadas en el mercado laboral protegido y ordinario. La red de apoyo a las personas con discapacidad en Barcelona ha intervenido para contrarrestar tendencias negativas y ofrecer alternativas a la contratación al mercado ordinario. Hay que consolidar algunas de las medidas llevadas a cabo para ofrecer alternativas laborales a las personas con discapacidad.

Con la declaración del estado de alarma a causa de la pandemia de COVID-19 y las medidas de confinamiento de la población decretadas por el gobierno en marzo del 2020, la situación de precariedad y de inseguridad económica de muchas personas se vio agravada. No fueron una excepción las personas con discapacidad, la inclusión laboral en el mercado ordinario de las cuales parte de unos fundamentos débiles a causa de la falta de adaptación de los puestos de trabajo y el desconocimiento de las capacidades y las oportunidades por parte de la empresa. Las barreras en el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad se traducen en una tasa de actividad del 37,1 %, mientras que la tasa de actividad de la población general es de más del doble y se sitúa, según el Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, en un 79,7 % el año 2021. Es decir, por término medio solo participa en el mercado de trabajo poco más de una de cada tres personas con discapacidad en edad laboral, mientras que en el caso de las mujeres la tasa es todavía inferior y se sitúa en el 34,7 %.

La crisis económica derivada de la alarma sanitaria ha puesto en riesgo la inserción laboral de las personas con discapacidad. Los últimos en incorporarse al mercado laboral, casi los primeros en ser expulsados de este.

Las dificultades para mantener la actividad laboral han actuado de manera incisiva, incrementando la pérdida de trabajo y obstaculizando los itinerarios laborales de las personas con discapacidad.

a. Jefe de Planificación y Evaluación del IMPD. [@sergimorera](https://twitter.com/sergimorera) en colaboración con:

b. Jefa del Equipo de Atención Laboral del IMPD. agarcia@bcn.cat

c. Coordinadora Red de Inclusión Barcelona. [@lolamontejoj](https://twitter.com/lolamontejoj)

d. Técnica de Planificación y Evaluación del IMPD. asolerf@bcn.cat

e. Técnica de Planificación y Evaluación del IMPD. [@_laura_trujillo](https://twitter.com/_laura_trujillo)

El informe “Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España”, publicado por Odismet a raíz de la crisis de COVID-19, concluía que el 60 % de las personas con discapacidad que tenían un empleo estaban en riesgo de perder su trabajo a causa de la pandemia. El cierre de puertas a la inclusión laboral significa una amenaza para todo el colectivo. En este contexto, las tareas de asesoramiento legal y de apoyo llevadas a cabo por los servicios de inserción laboral se han tenido que multiplicar.

El empleo de las personas con discapacidad se configura sobre una doble dimensión: la del mercado protegido y la del mercado laboral ordinario. El mercado protegido lo forman los centros especiales de trabajo (CET)¹. Estos fueron concebidos como un instrumento de transición al mercado laboral para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual o derivada de un trastorno mental de un grado igual o superior al 33 % o de personas con discapacidad física o sensorial con un grado del 65 % o más. Las ayudas previstas para los CET son diversas y se aplican, entre otros, a la promoción de la contratación de personas con discapacidad (subvención de los costes laborales y de Seguridad Social), a la creación o ampliación de los centros, al mantenimiento de los puestos de trabajo (bonificación de la cuota empresarial en la Seguridad Social, subvención de costes salariales hasta el 50 % del SMI) o a la adaptación del puesto de trabajo². Un 75 % de los contratos específicos para personas con discapacidad los hacen los CET³, con un salario que no se suele alejar mucho del salario mínimo interprofesional. Derivada de los CET está la figura del enclave laboral, que es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, denominada empresa colaboradora, y un centro especial de trabajo (CET), para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad de la empresa. Se trata de una figura denominada “medida alternativa” a la cual pueden optar las empresas de 50 o más trabajadores que no han contratado directamente el porcentaje de personas con discapacidad previsto en la normativa. En los enclaves, un grupo de trabajadores con discapacidad del CET se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora⁴, aunque la organización del trabajo corresponde al CET, con quien el trabajador con discapacidad tiene una relación laboral.

En contraposición al trabajo protegido en los CET, está la participación en el mercado ordinario, en el cual las personas con discapacidad tienen un papel activo e igual al del resto de trabajadores. Tanto el mercado protegido como el mercado ordinario se han visto especialmente afectados por la pandemia.

En Cataluña, justo antes de la pandemia, los CET habían afrontado un problema de infrafinanciación por culpa de un incremento de la masa salarial del 35 % en tres años. La falta de financiación era consecuencia de las subidas del salario mínimo interprofesional (SMI) entre los años 2017 y 2019. Partiendo de esta situación, el impacto de la pandemia en los centros especiales de trabajo fue muy grande. Entidades como AMMFEINA, que agrupa las entidades de iniciativa social que promueven la inclusión y la no exclusión social laboral de las personas con un

1. Los CET a menudo han sido identificados como una opción segregadora. En su origen, se argumentaba que las personas con discapacidad eran incapaces de desarrollar un trabajo en el mercado ordinario de trabajo, sobre todo en el caso de la discapacidad intelectual (Parmenter, 2011). Inicialmente, ofrecían trabajo remunerado a personas con discapacidad, de manera que se cubrían gastos residenciales. La regulación de la relación laboral de los trabajadores y de los contratos laborales del CET es relativamente nueva, y los contratos acostumbran a estar remunerados con el salario mínimo interprofesional.

2. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>.

3. Los contratos específicos a personas con discapacidad no representan el total de la contratación del colectivo, son entre el 30% y el 40% anual del total de contratos del mercado de trabajo —mercado protegido y ordinario— en función del año (Odismet, 2022).

4. Después de la publicación de la Ley de integración social de los minusválidos, se promovieron los enclaves como medidas alternativas para las empresas que no cumplían con la reserva del 2 % mediante el Real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

problema de salud mental, y Dincat, que representa las entidades del sector de la discapacidad intelectual en Cataluña, han subrayado los problemas que la pandemia causó a los CET⁵. Según una encuesta hecha a sus asociados, el 77,6 % de los CET cerraron el balance económico del 2020 con pérdidas y por debajo de su previsión, y con una caída de la facturación de cerca del 25 %. Son varias las entidades que, por estos motivos, han pedido un plan de choque para el mercado protegido con líneas específicas de gasto público.

La situación para la inclusión en el mercado ordinario no ha sido mejor. La Red para la Inclusión Laboral de Barcelona (XIB, según la sigla en catalán), que con el liderazgo del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD) agrupa las entidades que trabajan para la inclusión en el mercado ordinario en la ciudad, llevó a cabo el seguimiento de un millar de personas con discapacidad que estaban trabajando durante marzo y abril del 2020. En un primer momento un 90 % de las personas con discapacidad siguieron teniendo vinculación con la empresa, pero el día a día cambiaba. Un 27 % siguieron trabajando en servicios esenciales, un 11,6 % empezaron a teletrabajar y un 24 % pasó a situación de expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)⁶. En esta situación de cambio y adaptación, desde los servicios de soporte a la inclusión laboral se ha tenido un papel activo al proporcionar asesoramiento a las empresas en materia legal, y se ha incrementado el seguimiento y el apoyo en remoto a las personas trabajadoras. Se ha apoyado a las personas que prestaban servicios esenciales y a aquellas que han seguido en situación activa, pero que han tenido que adaptar su trabajo al teletrabajo. En los dos casos, la atención y el apoyo profesionales han sido imprescindibles para la adaptación a las restricciones y el cumplimiento de las regulaciones sanitarias, y también para la adaptación al trabajo a distancia de un colectivo en el que destaca la brecha digital⁷.

En otras palabras, la COVID-19 impactó en una realidad complicada, por las tensiones económicas de los CET y por el difícil acceso al mercado laboral abierto. Ante este contexto, el IMPD empezó durante el 2020 una acción de emergencia mediante el Equipo de Asesoramiento Laboral, un servicio propio del IMPD para la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como de apoyo a la inserción laboral a través de todos los dispositivos adheridos a la Red para la Inclusión Laboral de Barcelona.

El contraste de datos del mercado de trabajo que se muestra a continuación añade más información sobre dónde nos encontrábamos, qué nos ha pasado y cómo en contexto de pandemia el IMPD ha adaptado las políticas públicas de apoyo a la inserción laboral.

1. Contratación y mercado de trabajo de las personas con discapacidad en contexto COVID

La pandemia ha llevado el mercado de trabajo de personas con discapacidad a una situación de más paro, una caída general de la contratación y una proporción más alta de contratos en centros especiales de trabajo.

En primer término, los datos de paro y mercado de trabajo del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, Departamento de Empresa y Trabajo, permiten constatar la situación de paralización y crisis generada por la COVID-19⁸.

5. Según Dincat y AMMFEINA, el año 2018 los 205 CET que había en Cataluña facilitaban empleo a 16.333 personas con discapacidad, de las cuales 9.500 eran personas con un trastorno de salud mental o con discapacidad intelectual, los dos grupos de población que de manera estructural registran tasas más bajas de empleo.

6. El ERTE es una medida que permite a las empresas suspender los contratos de sus trabajadores o reducir la jornada laboral de los empleados temporalmente por motivos económicos, técnicos, organizativos, productivos o de fuerza mayor. Cuando una empresa se acoge a un ERTE, los empleados afectados pasan a estar en el paro y a cobrar una prestación por el trabajo. Por su parte, la organización mantiene el compromiso de incorporar a los trabajadores a sus puestos de trabajo cuando el ERTE concluya y se pueda beneficiar de exenciones en las cuotas empresariales.

7. Consulta "La brecha digital en la ciudad de Barcelona. 2020" en <https://bithabitat.barcelona/bretxadigitalbarcelona/es/>

8. Datos no disponibles para el territorio de Barcelona ciudad.

- El paro de las personas con discapacidad en la provincia de Barcelona, en fecha 31 de diciembre del 2021, era de 14.506 personas. La provincia concentra el 67% del paro de las personas con discapacidad en Cataluña.

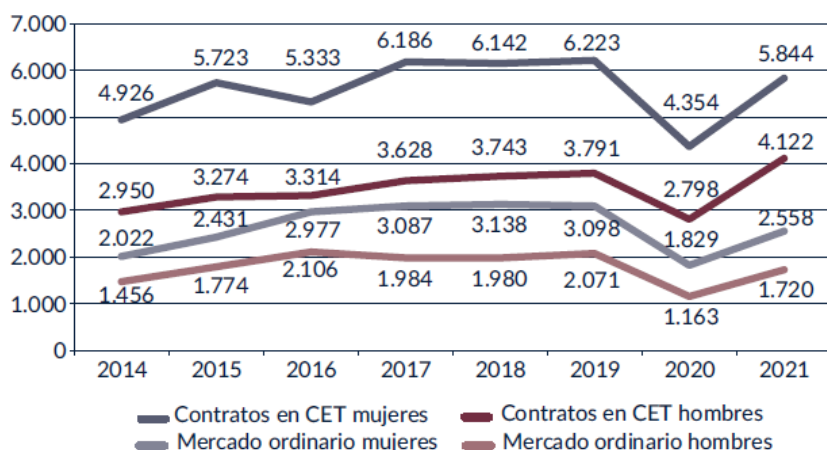
- Al acabar el 2021 hay 8.364 personas con discapacidad más en Cataluña registradas en el paro (un 136,2 % más que en el año 2020).

- El perfil del paro registrado de este colectivo es mayoritariamente femenino, ya que representa un 55 % del total de la media anual a escala metropolitana en el año 2021.

- Los demandantes de empleo con discapacidad en el área metropolitana eran 25.405 en el año 2021.

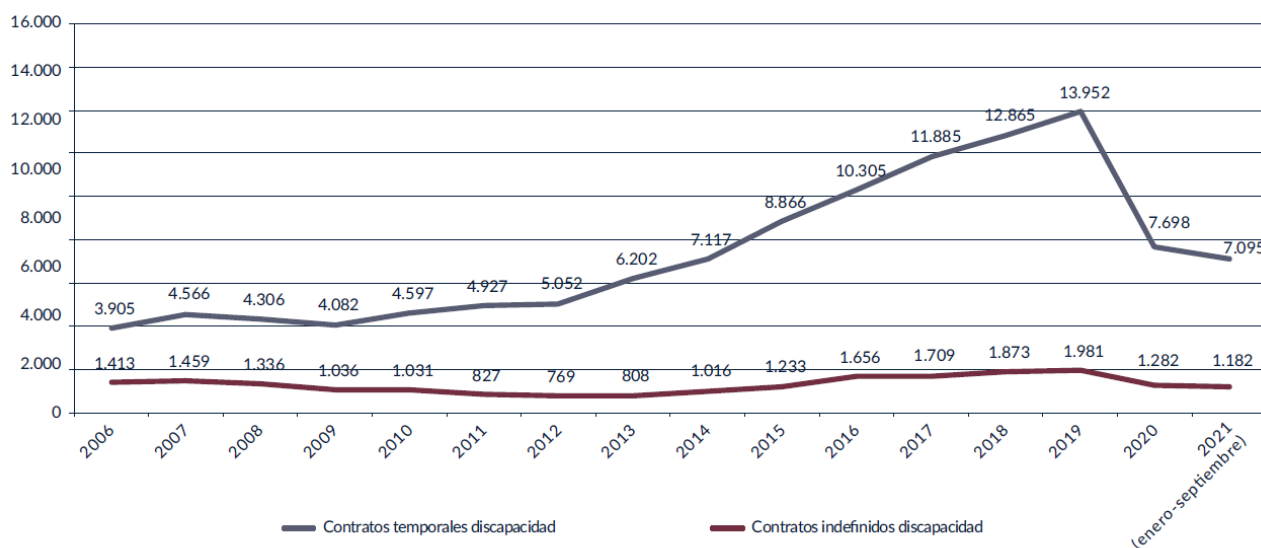
En segundo término, hay que fijarse en la caída general de la contratación. Antes de la pandemia, se produjo un incremento acumulativo de la contratación desde el 2014 hasta el 2019, tanto en los centros especiales como en el mercado ordinario. El aumento de los contratos no estaba equilibrado con respecto a género, ya que había más contratación de hombres que de mujeres. El aumento de los contratos a mujeres fue más lento, especialmente en el mercado ordinario. En contraste, el número de contrataciones durante el 2020 cayó un 33,65 % en Cataluña.

Gráfico 1. Evolución de los contratos a personas con discapacidad en los CET y en el mercado ordinario por sexo. Cataluña, 2014-2021



Fuente: Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, Departamento de Empresa y Trabajo, 2021.

Gráfico 2. Evolución de los contratos a personas con discapacidad según tipología. Barcelona, 2006-2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones-Servicio Público de Empleo Estatal en Barcelona, 2021.

En Barcelona, la contratación de personas con discapacidad representa cerca del 1 % del total de contratos y hay un margen importante para aumentar la actividad contractual⁹. La tasa de actividad —relación entre el número de activos y la población en edad de trabajar— fue del 37,1 % para la población con discapacidad y del 60,3% de la población en el año 2020. En este sentido, las cifras de contratación y actividad de las personas con discapacidad son muy bajas y la intervención pública puede ser significativa.

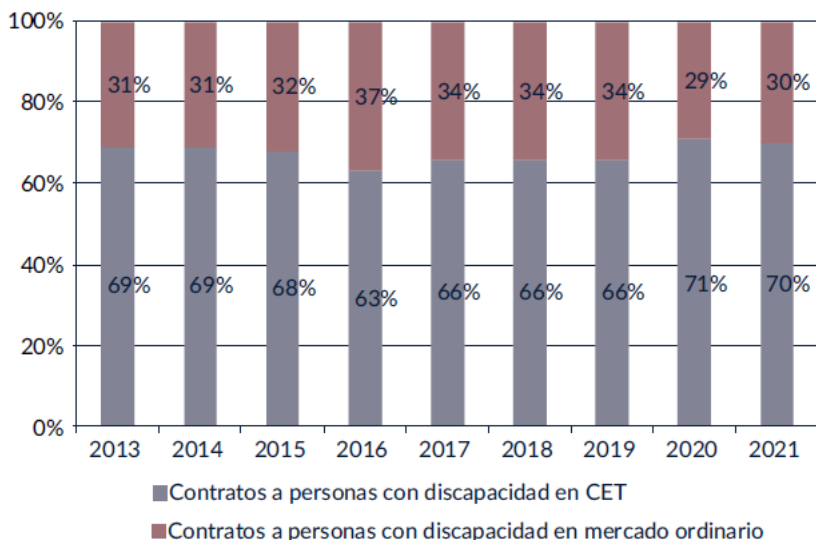
Es por todo eso que se han mantenido los esfuerzos, tanto del Equipo de Asesoramiento Laboral como de la Red para la Inclusión Laboral de Barcelona, para seguir ofreciendo atenciones y efectuando contratos a personas con discapacidad durante los años posteriores a la pandemia, al mismo tiempo que se efectuaba una tarea relevante de apoyo y contención.

En tercer lugar, hay que hacer mención del aumento de la proporción de la contratación en CET. La contratación de personas con discapacidad en los CET de Barcelona se había situado en cerca del 66 % del total de los contratos hechos a personas con discapacidad en la ciudad el año 2019 (SEPE, 2019). Los contratos en mercado protegido se habían incrementado unos 17 puntos porcentuales en diez años, y entre estos tenía un peso específico importante la contratación temporal¹⁰.

A pesar de este contexto de contratación creciente en los CET, en el quinquenio precedente a la pandemia había habido un ligero decremento en la proporción que estos significaban y se había situado en cerca de este 66 % a causa del incremento de los esfuerzos de inclusión en el mercado ordinario. Esta tendencia se revierte los años de pandemia, ya que el año 2020 los contratos en CET representaron un 70 % en Barcelona.

Así, la proporción de contratos en centros especiales de trabajo (CET) ha aumentado su peso a raíz de la pandemia de manera significativa en un contexto en que, como se ha indicado antes, bajaban el número de contratos totales a personas con discapacidad.

Gráfico 3. Porcentaje de contratos en CET y mercado ordinario. Cataluña, 2013-2021



Fuente: Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, Departamento de Empresa y Trabajo, 2021.

9. La estadística de contratos de la ciudad refleja que el año 2021 se hicieron un total de 824.220 contratos.

10. Un 72 % de los contratos a personas con discapacidad son temporales. La temporalidad es más elevada en los CET (un 88 %) que en el mercado ordinario (un 46 %).

2. Apoyo a la inclusión laboral en contexto COVID-19

2.1. El Equipo de Asesoramiento Laboral del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad

El Equipo de Asesoramiento Laboral (EAL), del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD) del Ayuntamiento de Barcelona, multiplicó las tareas de apoyo jurídico y acompañamiento durante el periodo de confinamiento.

El EAL trabaja por la inclusión laboral de las personas con discapacidad proveyendo servicios de acogida, formación, itinerarios individuales y asesoramiento jurídico en el ámbito laboral a las personas con discapacidad. Los contenidos del asesoramiento jurídico suelen ser los derechos de las personas con discapacidad, la normativa, las ayudas y, sobre todo, la compatibilidad entre el sistema de pensiones y un puesto de trabajo.

La compatibilidad de las pensiones con el empleo es un tema complejo; además, por una parte, hay un efecto perverso o desincentivador del empleo causado por la alta temporalidad de las ofertas de trabajo, y por otra, por el *tempo* poco ágil del sistema de pensiones a la hora de efectuar altas y bajas en las prestaciones, que a menudo provoca que la persona con discapacidad renuncie a un puesto de trabajo por miedo a perder una pensión durante muchos meses por haber aceptado una oferta de trabajo de pocas semanas. Por una parte, son frecuentes y significativos los casos en que los beneficiarios de una pensión no contributiva de invalidez renuncian a trabajar porque, si empiezan una actividad laboral, puede ser que el trabajo remunerado no sea compatible con la pensión¹¹. De la otra, son habituales los casos en que personas con invalidez total deciden no trabajar por miedo a una revisión de la situación de invalidez y de la pensión correspondiente. Se trata de un efecto no deseado del sistema de pensiones, que desincentiva el empleo y no compensa la situación de agravio económico con la que se encuentran las personas con discapacidad¹². Este es ciertamente un efecto perverso al incremento de la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad.

En otro sentido, el EAL también lleva a cabo un asesoramiento a la empresa, a la administración y a las instituciones que lo solicitan con el objetivo de dar respuesta a las dudas que puedan tener relacionadas con el cumplimiento de la ley.

A partir del 14 de marzo del 2020, cuando el Gobierno español declaró el estado de alarma y el confinamiento de la mayor parte de la población a raíz de la pandemia de COVID-19, la demanda de asesoramiento legal en materia laboral se incrementó ante las dificultades para comprender la situación laboral, personal y familiar, así como para entender e incorporar las medidas del Gobierno.

Durante este tiempo, desde el EAL no se pudieron desarrollar con normalidad las acciones presenciales de asesoramiento legal y se buscaron alternativas no presenciales: llamadas de voz, mensajes en línea y/o videollamadas, que se convirtieron en la manera de establecer un contacto estrecho en los momentos de confinamiento estricto y de limitaciones de la interacción social.

Un número importante de consultas las hicieron personas afectadas por un ERTE, que manifestaron sentir una gran preocupación e inseguridad al ver peligrar en el ámbito personal y/o

11. Es posible compatibilizar la pensión con el trabajo remunerado durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, pero depende de si los ingresos del trabajo superan o no la suma del IPREM y la PNC máxima vigente. Para más información sobre límites y condiciones de pensiones no contributivas puede consultarse: https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematic/11discapacitat/ajuts_i_prestacions_economicues/columna_dreta/documents/triptic_pensio_no_contributiva.pdf.

12. El estudio “El agravio económico de las personas con discapacidad” cuantifica el sobre coste económico de la discapacidad y no es tenido en cuenta a la hora de establecer políticas de renta y apoyo a las personas con discapacidad. <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/greuge-economic-persones-discapacitat-barcelona-es.pdf>.

familiar su puesto y sus condiciones de trabajo. Muchas personas perdieron sus puestos de trabajo y muchas otras, al formar parte de un ERTE, vieron reducidos sus ingresos familiares. También se observó el caso de personas que partían de una situación de vulnerabilidad previa a la crisis sanitaria, que ante el nuevo contexto del mercado laboral se replantearon su situación y se dirigieron al EAL para valorar la posibilidad de acogerse a prestaciones económicas más estables, como la jubilación anticipada o la invalidez permanente. Así, debían revisar si reunían los requisitos para obtenerlas, ya que la consideraban la única salida para obtener recursos económicos que les permitieran vivir con más tranquilidad.

Ante la situación originada por la pandemia de COVID-19, en todos los servicios del EAL – valoración y/o orientación, formación, empleo, seguimiento y apoyo, asesoramiento legal– se reforzó la detección de situaciones de vulnerabilidad con el fin de aportar acompañamiento y ayuda, además de la atención ordinaria a la persona.

Sin embargo, el aumento de trámites en línea representa una complejidad que hay que tener en cuenta para el colectivo de personas con discapacidad, especialmente afectado por la brecha digital. Por este motivo, se adaptaron los servicios del EAL con la incorporación de este acompañamiento en los trámites y el apoyo a la situación personal, y se fue más allá de lo que sería estrictamente un asesoramiento legal.

Así, la directriz que tenían los profesionales del Equipo de Asesoramiento Laboral era la de actuar de forma proactiva con todos los expedientes que tenían asignados, con el objetivo de atender a todo el mundo con un expediente activo. Para ello, se activó la atención telefónica y también se reforzaron los canales de atención de correo electrónico para atender nuevas demandas.

Como consecuencia, durante el confinamiento severo se recogieron datos sociofamiliares de aproximadamente 250 personas con expediente activo y se hizo seguimiento de los trabajadores y trabajadoras del proyecto de trabajo con apoyo a Parques y Jardines, y de las personas de Diverscoop, el proyecto de recuperación de quioscos en desuso de la ciudad. Algunas de las adaptaciones introducidas en este periodo, como los canales de cita previa o el establecimiento de turnos de cita previa, se han consolidado en el funcionamiento del EAL y siguen presentes dos años después.

Tabla 1. Tipo de intervención del EAL durante el primer estado de alarma (marzo, abril y mayo del 2020)

Intervención	Marzo	Abril	Mayo
Emocional	84	182	85
Formación	40	104	38
Laboral	161	371	418
Salud	53	74	63
Sociofamiliar	26	83	72

Fuente: Elaboración propia con datos del Equipo de Atención Laboral del IMPD, 2021.

Los datos anuales de la actividad del EAL del 2020 reflejan estas adaptaciones, el aumento de los asesoramientos legales, el incremento de personas en itinerarios de búsqueda y la caída de las nuevas atenciones en el servicio de acogida y de contratación. Cualitativamente, es procedente hacer referencia a la complejidad de los perfiles atendidos y la exclusión de estos del mercado laboral durante la pandemia. También hay que mencionar las limitaciones que ha impuesto la situación de la pandemia en la organización de la formación grupal presencial para la inserción laboral, ya que el freno en esta actividad ha implicado una dificultad adicional a la inclusión.

Tabla 2. Actividad del Equipo de Asesoramiento Laboral

	2019	2020	2021
Personas atendidas en el servicio de acogida	326	191	244
Inscripciones en cursos	245	118	182
Contratos	245	148	153
Personas en itinerarios de búsqueda, formación e inserción	407	481	454
Asesoramientos legales	203	235	171

Fuente: Elaboración propia con datos del Equipo de Atención Laboral del IMPD, 2021.

En un último sentido, hay que tener en cuenta que el Equipo de Atención Laboral ha llevado a cabo dos proyectos específicos que han centrado su actividad durante el último trimestre del 2020 y buena parte del 2021. El año 2020, como plan de choque contra la crisis de COVID-19, se convocó un plan de empleo para contratar un máximo de 50 personas con discapacidad para llevar a cabo tareas de recogida de datos a fin de evaluar la accesibilidad de las áreas de juego infantil. En enero del 2021 ha empezado la contratación de las 48 personas mejor clasificadas, y se han cubierto los perfiles de técnico/ca auxiliar coordinador, y ayudantes y recolectores/as de datos¹³.

Por otra parte, el EAL ha participado en el diseño, el proceso de selección y la formación de profesionales para hacer posible la primera oferta pública específica para personas con discapacidad intelectual en el Ayuntamiento de Barcelona. Esta oferta tiene un carácter estructurante y pionero para la incorporación de personas con discapacidad intelectual en el sector público. Las funciones desarrolladas han sido la identificación de los puestos de trabajo, el contacto con todos los departamentos municipales interesados en cubrir una plaza de ayudante de servicios auxiliares y sobre todo el acompañamiento a recursos humanos del Ayuntamiento de Barcelona para la determinación de funciones para los 27 puestos que se han convocado el año 2021.

3. La Red para la Inclusión Laboral de Barcelona (XIB)

La XIB se creó en el 2014 con el objetivo de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o con trastorno de salud mental en el mercado laboral ordinario. Es una estrategia impulsada por el IMPD en colaboración con diez entidades especializadas en empleo y discapacidad de la ciudad¹⁴. Atiende a personas con diferentes situaciones de diversidad funcional y/o trastorno de salud mental que buscan trabajo, y ofrece acompañamiento y apoyo a las empresas de la ciudad a través del servicio Incluye Futuro.

Los objetivos y las líneas de actuación de la XIB giran en torno a un eje vertebrador fundamental: crear un modelo de gestión compartida entre el Ayuntamiento de Barcelona (IMPD) y las entidades sociales, implicadas y especializadas en la inclusión laboral.

13. Como resultado, la ciudad dispone de un análisis de la accesibilidad de 891 áreas de juego, un análisis de 60 itinerarios de accesibilidad comunicativa a espacios públicos y equipamientos municipales y un inventario del estado de funcionamiento de los semáforos acústicos en Barcelona.

14. Las entidades que la forman son: Asociación Catalana para la Promoción de las Personas Sordas (ACAPPS), Asociación Catalana de Integración y Desarrollo Humano (AcidH), Asociación para la Rehabilitación de las Personas con Problemas de Salud Mental (AREP), Asociación Centro de Higiene Mental Les Corts, AURA Fundación, Fundación Catalana Síndrome de Down, Fundación ECOM, Fundación Els Tres Turons, Fundación Esclerosis Múltiple (FEM), Fundación Joia, Equipo de Asesoramiento Laboral del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad.

La metodología de trabajo parte de la participación activa de los profesionales de las entidades que trabajan en la inclusión de las personas con todas las discapacidades; así cada profesional y servicio puede aportar y compartir los procesos de inclusión, límites, roles, responsabilidades y oportunidades para las personas con discapacidad en el mercado laboral, alimentando un corpus de conocimiento o conocimiento colectivo. El trabajo colaborativo hecho permite construir un espacio relacional donde se generan sinergias de trabajo y se construyen vínculos de respeto, confianza y reconocimiento mutuos. Se abren caminos, se rompen tensiones y se diseñan itinerarios que facilitan mejorar los procesos de intervención y dar sentido a las aportaciones de todo el mundo¹⁵. En este aspecto, hay que destacar que el sostén de la red y el intercambio de información sobre asesoramientos en contexto COVID-19 fue un elemento muy positivo para dar apoyo a la actividad de todos los servicios.

El rol de las empresas en este proceso es clave, en calidad de agente activo en el proceso de inclusión. Son necesarias nuevas formas de cooperación entre la empresa y el sector social, público y privado. Esta colaboración es fundamental a fin de que la corresponsabilización y la cocreación de los nuevos escenarios de la responsabilidad social empresarial sean totalmente efectivos para todas las partes.

Los datos mostrados anteriormente sobre el comportamiento del mercado laboral en los últimos años y las consecuencias ya mencionadas de la COVID-19 llevan a pensar en la necesidad de una política activa e impulsora de la inclusión en el mercado ordinario de trabajo. Las actuaciones que tengan lugar tienen que hacer partícipe al sector empresarial, comprometiéndolo en la inclusión laboral, entendida como un proceso en que están implicados, en la mayoría de los casos, tres agentes: por una parte, la empresa con necesidad de cubrir puestos de trabajo que den valor a su tarea empresarial; la persona con diversidad funcional o con enfermedad mental en búsqueda de trabajo y, finalmente, los servicios de apoyo y acompañamiento a la inclusión laboral. En este proceso de apoyo y acompañamiento en la empresa es esencial disponer de un equipo especializado, con experiencia y referente en el sector de la inclusión en el mercado abierto de trabajo, que sepa dar respuesta a las necesidades de las empresas.

Sobre la metodología consensuada por la XIB, es conveniente hacer una aclaración. Esta incluye siempre el “seguimiento y apoyo en el puesto de trabajo”, dirigido a la persona trabajadora y a la empresa, teniendo en cuenta las necesidades de ambas. A veces, este seguimiento implica ajustarse a la metodología de trabajo con apoyo, que tiene unas características específicas, dirigidas a unas necesidades específicas y para un contexto determinado. Algunas veces se requieren otras clases de intervenciones, de acuerdo con las necesidades de las personas atendidas por la XIB y el contexto del mercado de trabajo.

Así, el consenso alcanzado sobre la metodología de la XIB se dirige a garantizar un acompañamiento efectivo durante el proceso de inclusión, por eso es más adecuado decir que la metodología de la red incluye “el seguimiento y apoyo al proceso de inclusión, antes, durante y después de la contratación”. No se trata de una metodología rígida, sino que este “acompañamiento en el proceso de inclusión” tiene que ser permeable a la situación concreta, y tiene que estar en revisión permanente, siempre al servicio de las necesidades de la persona y de la empresa, y adecuado al contexto laboral en el que se produzca.

3.1. El trabajo en red y el intercambio de conocimiento

Los datos de actividad global de las entidades participantes en la XIB se presentan en el cuadro siguiente, en el que hay que destacar la incorporación de tres servicios el año 2020. Sin embargo, la bajada de intervenciones durante el 2020 significó que las personas atendidas disminuyeron un 11 %; los contratos de trabajo, un 40 %, y las personas contratadas, un 34 %. Para el conjunto de los 11 servicios, los datos muestran cómo ha habido un incremento de las atenciones y un fuerte decremento de las personas contratadas.

15. *Gobernanza colaborativa para la inclusión social*. Ed Catarata, 2019.

Tabla 3. Evolución de los indicadores de actividad de la XIB

	2019	2020	2021
Personas atendidas	1.903	2.261	2.286
Personas contratadas	815	650	804

Fuente: Elaboración propia con datos del Equipo de Atención Laboral, IMPD, 2021

4. Conclusiones

La COVID-19 ha añadido inestabilidad y precariedad al empleo de las personas con discapacidad, en el que tradicionalmente las dificultades de acceso se han contrarrestado con medidas de protección del empleo.

Con el fin de mejorar el horizonte de futuro, se propone desplegar un decálogo de políticas de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad, aplicable tanto a las administraciones públicas como a los servicios de inclusión laboral y las empresas.

1. Promover una regulación que permita compatibilizar mejor las pensiones con la inclusión laboral, sea mediante políticas de renta básica universal o de compensación del agravio económico de las personas con discapacidad.

2. Hacer efectiva la reserva de contratación directa a personas con discapacidad en la administración pública.

3. Desplegar programas de oferta pública específica para personas con discapacidad intelectual.

4. Promover planes de empleo específicos para personas con discapacidad en las diferentes administraciones.

5. Incluir cláusulas sociales en la contratación pública para la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas que contratan con la administración y, en paralelo, garantizar que las empresas que contratan con la administración cumplan la cuota del 2 % de personas con discapacidad en plantilla, haciendo que su no cumplimiento sea motivo de exclusión.

6. Fomentar los servicios de inserción laboral a personas con discapacidad en el mercado ordinario mediante la actividad subvencional.

7. Consolidar la red de servicios de inclusión en el mercado ordinario para intercambiar conocimientos, mejorar el intercambio de información en torno al empleo de las personas con discapacidad y proveer un apoyo mejor. Trabajar juntos para mejorar la calidad de los datos de empleo y discapacidad que permitan identificar situaciones específicas y políticas de empleo adaptadas a las necesidades de cada clase de discapacidad.

8. Actuar contra la brecha digital de las personas con discapacidad y proveer formación en competencia tecnológica como competencia básica para el desarrollo de los itinerarios laborales.

9. Desarrollar políticas específicas para incorporar a la mujer con discapacidad en el mercado de trabajo.

10. Trabajar para romper inercias del mercado protegido y el mercado ordinario, reduciendo la temporalidad y la precariedad y poniendo en el centro el itinerario laboral de la persona con discapacidad, su mejora competencial y desarrollo profesional.

En definitiva, hay que compensar el efecto de la COVID-19 con políticas orientadas al cumplimiento de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad sobre trabajo y

empleo¹⁶, y garantizar una vida autónoma de las personas con discapacidad mediante su inclusión en el mercado laboral.

Bibliografía

FERRAN ZUBILLAGA, A.; GUINOT VIZANO, C.; BERASATAGUI OTEGUI, A.; ARRIETA FRUTOS, F.; LARRION KORTABARRIA, B.; ZURUTUZA MUJIKA, S. *Gobernanza colaborativa para la inclusión social. Una experiencia de investigación y acción participativa*. Ed. Catarata, 2019.

FUNDACIÓN ONCE. *Informe 6 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo*, 2022.

IMPD. *El agravio comparativo económico de las personas con discapacidad de la ciudad de Barcelona*, 2019.

NACIONES UNIDAS. Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y MODELO PRODUCTIVO. Población con discapacidad https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/col_lectius_socials/discapacitats_i_mercattreball/

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES-SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL EN BARCELONA. www.sepe.es

ROSSELL MORALES, I.; BELZUNEGUI ERASO, Á. *Les polítiques d'inserció sociolaboral. Espanya-Dinamarca-Països Baixos-Suècia-Gran Bretanya-Alemanya-França-Canadà*. Publicaciones URV, 2020.

16. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas: https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/II_discapacitat/2012_04_II_convencio_drets_persones_discapacitat_catala.pdf.