



Proyecto NoDiscrim

La lucha contra las discriminaciones en el trabajo

Estudio sobre la discriminación por discapacidad en España

La principal función del trabajo es mantenerte dentro del sistema, esta es la razón de su importancia para las personas con enfermedad mental, al igual que para cualquier grupo discriminado: para estar "normalizado" hay que trabajar. Alrededor de esta propuesta el grupo establece un consenso al igual que considerar que el dinero es el referente universal del trabajo.



Índice

1. Introducción	3
2. Definiciones	4
2.1. <i>Discriminación</i>	4
2.2. <i>Discapacidad</i>	5
3. Estadísticas.....	5
3.1. <i>Tipificación de la discapacidad.....</i>	6
3.2. <i>Formación de los discapacitados:</i>	6
3.3. <i>Actividad, empleo y paro.....</i>	7
3.3.1. Restricciones para el trabajo del colectivo discapacitado	9
3.3.2. Desplazamiento y asistencias relacionados con el trabajo.	10
3.3.3. Características del empleo de los discapacitados por sector	11
3.3.4. Situación profesional, tipo de contrato y de jornada	13
3.3.5. Características del desempleo	15
3.4. <i>Características de los hogares con discapacitados</i>	16
4. Marco legal	18
4.1. <i>Ley 13/1982 del 30 de abril de 1982 :</i>	18
4.2. <i>Real Decreto del 14 de abril de 2000</i>	19
4.3. <i>Ley 51/2003 del 2 de diciembre de 2003</i>	19
4.4. <i>Ley 62/2003 del 30 de diciembre de 2003</i>	21
5. Análisis cualitativo de la discriminación laboral.....	22
6. Enfermedades crónicas.....	24
7. Ejemplos de casos prácticos	25
8. Conclusiones.....	26
9. Bibliografía	27

1. Introducción

La problemática de la lucha contra la discriminación laboral se hace cada vez más patente frente a la banalización de la xenofobia en varios países europeos. El presente estudio sobre discriminación laboral por razón de discapacidad se enmarca en el proyecto Nodiscrim, cuyo contexto es la lucha contra la difusión de estas ideas y de sus consecuencias en el entorno profesional y cuya ambición es tratar todas estas formas de discriminación en el marco de un consorcio transnacional de siete países. Con la publicación de 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, decidimos centrarnos en un estudio amplio de las discriminaciones laborales, de las disposiciones legales que existen para luchar contra ella, las prácticas diarias de las empresas y propuestas para ir más allá.

En el presente estudio, nos centramos particularmente en la discriminación de la que sufren las personas discapacitadas, que se trate de una discapacidad física o mental o de una enfermedad mental y/o crónica. El objetivo de este estudio es determinar la situación laboral en la que se encuentra la mayoría de las personas discapacitadas, sus razones, los mecanismos legales desarrollados para luchar contra ello, la situación de discriminación en la que se encuentran y los medios que se pueden poner en práctica para asegurar una igualdad de trato y una no-discriminación laboral de las personas discapacitadas.

Por ello, nuestro documento está estructurado en varias partes, una primera de definición de lo que es la discapacidad y de la discriminación; un enfoque estadístico de la situación laboral de las personas discapacitadas entre ellas y en comparación con la situación de las personas no discapacitadas. La segunda parte importante del estudio es el análisis del marco legal que contempla la importancia en la sociedad y en el mercado laboral de la integración de las personas discapacitadas.

Una vez el marco general establecido, nos centraremos en la práctica cotidiana y en el estudio práctico de la discriminación a las personas discapacitadas, haciendo hincapié en la situación de los enfermos crónicos. Concluiremos el estudio por la enumeración de unos casos de buenas prácticas de empresa en España y una propuestas de actuación para contribuir a eliminar las discriminaciones a las personas discapacitadas en el mercado laboral europeo.



2. Definiciones

2.1. Discriminación

En ciencias sociales, discriminar significa distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratado de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre estas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

En derecho, el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Las raíces de la discriminación

La discriminación como hecho existe mucho antes de que la palabra se crease. Esquemáticamente, se puede decir que discriminación es una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano determinado.

Discriminar a un grupo social consiste en privarle de los mismos derechos que disfrutaban otros grupos sociales. La discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, de relaciones entre diversos grupos sociales y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro. Los grupos en cuestión pueden ser parte interna de otra sociedad mayor (mujeres, ancianos, pobres, homosexuales, etc.), o pueden ser un elemento externo (extranjeros, emigrantes, etc.). Por lo general, la mente humana prefiere pensar por medio de estereotipos, categorías y prejuicios, conducentes al hecho discriminatorio cuando se aplican esas opiniones estereotipadas a otros grupos.

Es importante, por tanto, considerar los orígenes de las opiniones que un grupo tiene sobre otro, la imagen de grupo, ya sea de organizaciones, ya sobre colectivos, ya sobre categorías sociales, sin olvidar la imagen del propio grupo tiene de sí mismo, la auto imagen. Por lo tanto cabe diferenciar las raíces de la discriminación en dos grupo, grupo discriminador y grupo discriminado, y las relaciones entre ambos.

En última estancia, el tema de discriminación implica el concepto de convivencia. Quien se arroga el derecho a discriminar, no sólo deteriora la convivencia, sino que se hace acreedor a ser víctima de discriminación por parte de otros grupos, porque el hecho discriminatorio impregna la vida cotidiana.

Partiendo del principio que la discriminación es un fenómeno social profundamente enraizado en las mentalidades y prácticas de grupos determinados, se entiende mejor porqué es tan difícil luchar contra ella, sobre todo en el caso de tipos de discriminaciones relativamente recientemente identificadas, destacadas y legisladas, como la orientación sexual y la discapacidad.

Discriminación directa: tal y como lo especifica la Ley 51/2003, existirá cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.



Se entenderá que existe discriminación indirecta *cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados o necesarios.*

En el presente estudio, se irá más allá de la no-discriminación para tratar de la igualdad de oportunidades que, a pesar de provenir de la primera, va más allá en su acepción. Así pues, se define igualdad de oportunidades como siendo *la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad (en este caso) para participar plenamente a la vida política, económica, cultural y social*¹.

2.2. Discapacidad

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española encontramos la definición siguiente:

- Discapacidad: f. Cualidad de discapacitado
- Discapacitado: adj. Minusválido
- Minusválido: adj. Dícese de la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos, movimientos, deportes, etc.

Se entiende por discapacidad toda limitación en el desarrollo de tareas diarias. Esta limitación puede afectar tanto a la naturaleza, como a la duración o a la calidad de la actividad a desarrollar. Esta definición se acerca sustancialmente a la que da la Organización Mundial de la Salud respecto al concepto de deficiencia: pérdida, anomalía o disfunción de los órganos y estructuras del cuerpo.

El presente estudio se centra en la restricción de las actividades relacionadas con el mundo laboral por causa de la discapacidad. Se trata pues de entender la discapacidad como una cuestión de interacción con el individuo y el entorno, y no como algo individual. De este modo, se trata el fenómeno como un concepto dinámico, más que como una característica estática. En este sentido, la Ley 51/2003 especifica que *las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de éstos ciudadanos.*

3. Estadísticas

Para entender mejor la relación entre las personas discapacidades y el empleo en España, es menester llevar a cabo un primer estudio estadístico de la situación. En el presente enfoque estadístico, nos centraremos en los datos de la población discapacitada en edad de trabajar y nos centraremos en su relación al trabajo, visto que es lo que nos interesa y lo que determinará nuestro estudio de las discriminaciones. Los datos estadísticos reflejados en el presente estudio son bastante recientes, de hecho, se basan en el análisis de la población activa del segundo trimestre del año 2002, o sea que además de los datos relativos a las

¹ Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no-discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

personas discapacitadas, se añade una comparación con las personas no discapacitadas.

3.1. Tipificación de la discapacidad

En España, el 8,7% de la población activa sufre de algún tipo de discapacidad, o sea 2.339.200 personas. La discapacidad está claramente relacionada con la edad, visto que tan sólo el 6,2% de las personas discapacitadas tiene menos de 25 años y el 62,2% tiene más de 45 años. Los hombres la sufren en mayor grado que las mujeres. La tabla siguiente ilustra estos datos:

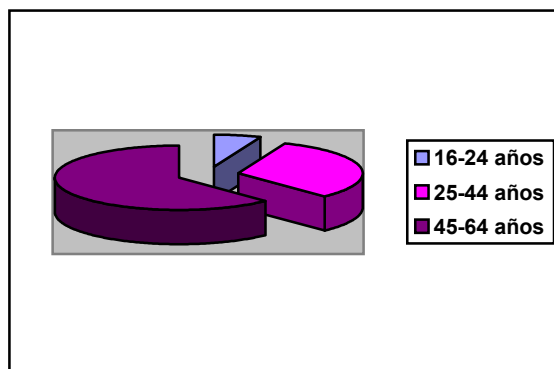


Figura 1: Tasas de discapacidad según la edad

El tipo de discapacidad implica las discapacidades físicas y mentales, leves y graves, provisionales y definitivas.

3.2. Formación de los discapacitados:

Uno de los elementos fundamentales para plasmar el contexto de discriminación hacia las personas discapacitadas, es su grado de formación y su nivel de estudio previo a su integración al mercado laboral. El nivel de estudio y de calificación de una persona constituye una garantía de tener más opciones de encontrar un empleo o acceder a niveles educativos más altas.

Como en el caso de otros colectivos laboralmente discriminados, las personas discapacitadas sufren de un bajo nivel formativo. El 19,2% de ellas ha completado estudios secundarios o superiores, el 22,1% tiene estudios secundarios de primera etapa, el 51,2% ha terminado la educación primaria o al menos sabe leer y escribir, y el 7,5% de la población discapacitada es analfabeta (véase figura 2). Es particularmente llamativo si se compara con los niveles de estudios de las personas sin discapacidad.

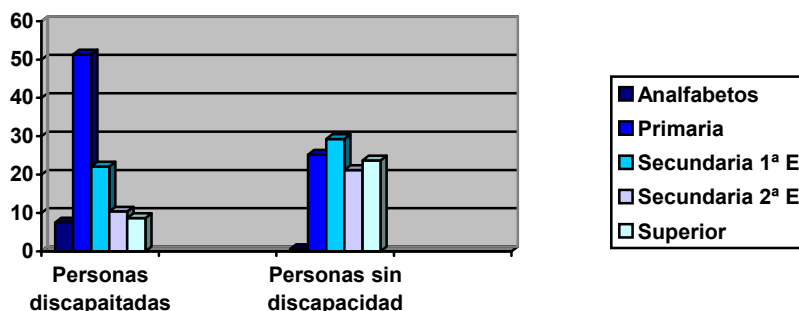


Figura 2: Nivel de estudios terminados

Estas diferencias educativas entre colectivos discapacitados y el que no se explican a través de varios factores:

- Efecto que ejerce la discapacidad sobre la capacidad de una persona para acabar unos estudios. No todas las discapacidades influyen con igual intensidad la capacidad de aprendizaje, algunas implicarán una dificultad añadida a la hora de estudiar, como un retraso o trastorno mental, discapacidad auditiva o visual, etc.
- El nivel de integración escolar de las personas discapacitadas.

3.3. Actividad, empleo y paro

Cuando se aborda el grado de ocupación de las personas con discapacidad y en edad de trabajar, lo primero que cabe destacar es que una mayoría de esta población no participa al mercado de trabajo: dos de cada tres personas en edad de trabajar están en situación de inactividad. Tan sólo el 33,70 % es activa; y entre ellas, tan sólo el 35 % son mujeres.

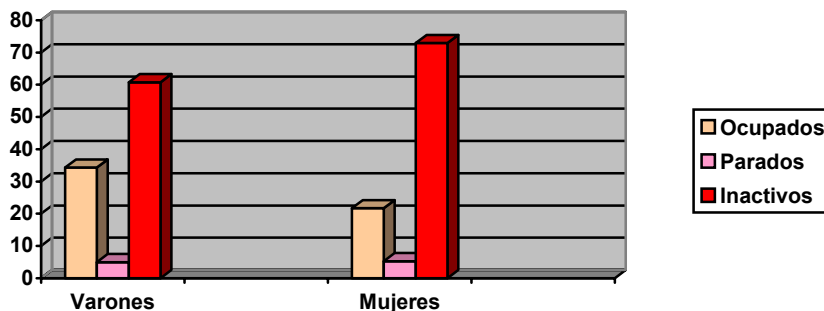


Figura 3: Personas discapacitadas según su relación con la actividad

Al introducir la variable edad, se observa que el grupo de edad de 25 a 44 años es el más favorecido en el colectivo de las personas discapacitadas y las personas sin discapacidad y en ambos sexos. Sin embargo si la menor tasa de empleo en las personas con discapacidad se observa entre los de 45-64 años y las personas entre 16 y 24 años en el colectivo de los no discapacitados. Así pues, la probabilidad de que una persona discapacitada esté ocupada es menos de la mitad de la que tiene una persona sin discapacidad, en lo que respecta la tasa de empleo, que más se acerca a la unidad, se encuentra en el grupo de los más jóvenes, siendo esta ratio de 0,83. Esto no se debe a que los discapacitados más jóvenes presenten una tasa de empleo elevada, sino a que la población sin discapacidad de este grupo de edad tiene la peor tasa de su colectivo. En el grupo de edad que presenta mayores tasas



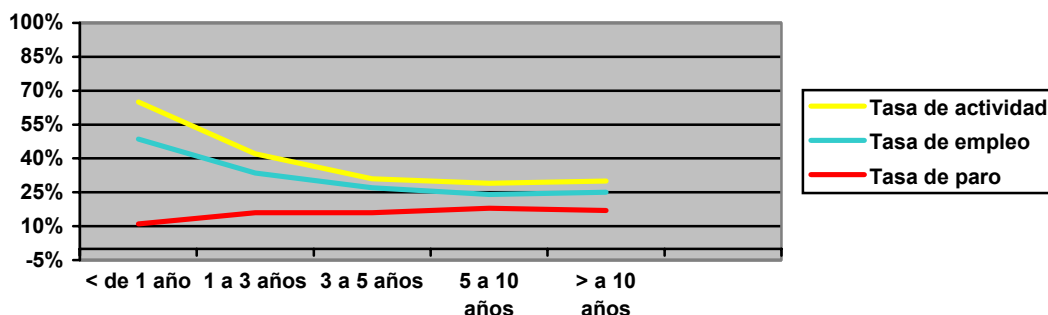
de empleo, es decir, el grupo de 25 a 44 años, se dan grandes desigualdades, donde la probabilidad de una persona discapacitada de tener un empleo es el 49 por ciento inferior que para una no discapacitada. En resumidas cuentas, la población discapacitada presenta una mayor tasa de desempleo; además, las diferencias de género son superiores entre la población sin discapacidad, ya que la probabilidad de estar en paro de una mujer no discapacitada es un 116 por ciento superior que para un hombre; si la mujer es discapacitada, la diferencia se reduce a 54 por ciento. Es decir, la discapacidad atenúa las diferencias de género en materia de desempleo. Por otra parte, cabe destacar que la tasa de desempleo de las mujeres sin discapacidad es inferior, en 3,4 puntos porcentuales. De ello, se puede deducir que una mujer sin discapacidad tiene más dificultades por ser mujer que un hombre por tener discapacidad. La dificultad añadida por la discapacidad en la búsqueda de empleo es mayor para hombres que para mujeres. Sin embargo, la mujer discapacitada se encuentra en peor situación que el hombre, ya que al efecto de la discapacidad le añade la discriminación de género, más acusada incluso que el primero.

Ateniéndose al aspecto de género, cabe destacar que las diferencias entre la población discapacitada y la no discapacitada son mayores entre hombres que entre mujeres, pues, presentan dentro de cada grupo de edad las ratios más elevados. En particular, los hombres discapacitados con menores desventajas son los jóvenes, con una tasa de paro un 28 por ciento superior que la de los hombres no discapacitados de su misma edad. Por el contrario, los hombres que sufren las mayores desigualdades son los discapacitados de 45 a 64 años, cuya tasa de paro es más del doble que la de los no discapacitados de ese grupo de edad. Esto es así a pesar de ser el grupo de edad con menor tasa de paro dentro de los discapacitados.

Esta situación de desigualdad entre los mayores se agrava si se tiene presente que se trata del grupo de edad con mayor número de personas activas en términos absolutos, que suponen más de la mitad del total de activos discapacitados. Es decir, un elevado número de personas se encuentra en una situación de clara desventaja.

Otro factor que influye en las elevadas tasas de desempleo y en las bajas tasas de actividad y empleo observadas en el colectivo discapacitado es la duración de la discapacidad². En efecto, las menores tasas de desempleo se corresponden con las discapacidades de menor duración. El salto más importante se observa, para la tasa de paro, al cruzar la frontera del año de duración. Las tasas de actividad y empleo descienden a medida que aumenta la duración y se estabilizan cuando la duración de la discapacidad supera los tres años.

² El parámetro de la duración en el análisis de la discapacidad es importante. De hecho, el tiempo que se lleva padeciendo una discapacidad, en muchos casos, está relacionado con la gravedad de la misma. A mayor duración de la discapacidad, más severas serán las limitaciones para desarrollar las actividades cotidianas y probablemente tendrán repercusiones más acusadas a la hora de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo.



3.3.1. Restricciones para el trabajo del colectivo discapacitado

Entre los motivos de que una gran parte de la población con discapacidad esté al margen del mercado laboral se encuentran las restricciones que tendrían a la hora de trabajar como consecuencia de las discapacidades que padecen y la menor calificación profesional de los discapacitados. Las posibles restricciones a las que nos referimos reflejan los problemas que tendrían las personas que ocupadas en el desarrollo de su trabajo y las personas sin empleo, en el caso de trabajar. Por restricciones se entiende, por ejemplo, las deficiencias en la calidad del trabajo, la imposibilidad de desarrollar trabajos de interior o de exterior, la necesidad de trabajar sentado, etc; restricciones en la cantidad de trabajo, la existencia de barreras arquitectónicas para el desplazamiento.

Tres de cada cuatro personas con discapacidad tienen o tendrían restricciones en el trabajo. Considerando exclusivamente las personas que tienen empleo, la proporción se reduce a un mero 54,6 por ciento. Por tanto, la mayor carga la experimentan las personas con discapacidad en paro o inactivas, alcanzando porcentajes del orden del 84,6 por ciento.

A pesar de que apenas hay diferencias en el porcentaje de hombres y mujeres con restricciones, las limitaciones de los hombres son más severas que las de las mujeres, puesto que el 73,9 por ciento de los que declaran tener alguna, señalan que su discapacidad restringe bastante el tipo de trabajo, frente al 65,8 por ciento en las mujeres. El porcentaje de personas con discapacidad que se puede encontrar con obstáculos en **el tipo de trabajo** aumenta con la edad. El 60,6 por ciento de los jóvenes de 16 a 24 años encuentra alguno y en las personas de 45 a 64 años el valor asciende hasta el 79 por ciento. No obstante, donde la diferencia entre edades se hace más patente es en las restricciones más severas.

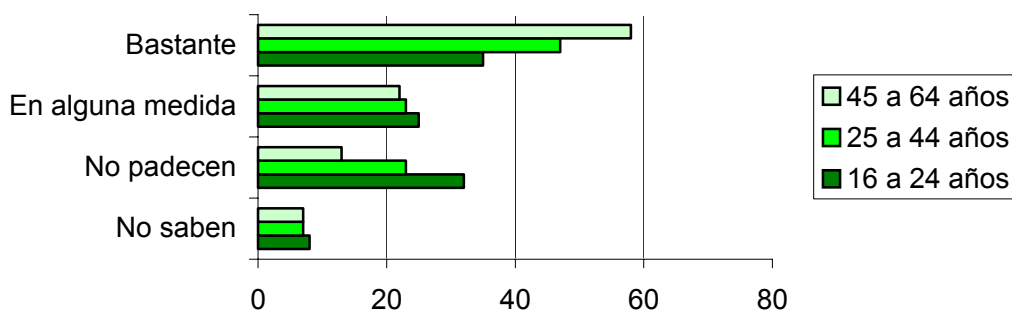


Figura 4: Distribución de las personas con discapacidad según padezcan o no restricciones y su severidad, por grupos de edad



Las discapacidades que más limitan el tipo de trabajo son los problemas mentales, de tipo nervioso o emocional. El 85 por ciento de las personas con estos problemas perciben restricciones en el tipo de trabajo. Luego, destacan los problemas en la espalda o cuello, los problemas en los brazos o manos y otras enfermedades progresivas (incluyendo cánceres, esclerosis múltiple, etc.) con cerca de un 83 por ciento en cada caso. Por otro lado, existen discapacidades que restringen en menor medida, como son las diabetes y los problemas de la piel, que lo hacen en un 39 y 47 por ciento de las personas con esas discapacidades respectivamente.

Las restricciones en la **cantidad de trabajo** afecta a menor número de personas que las limitaciones en el tipo de trabajo. Un 54,3 por ciento de ellas son hombres.

Los hombres declaran las limitaciones más severas que las mujeres, puesto que el 77,7 por ciento de los que dicen tener alguna, señalan que su discapacidad restringe bastante la cantidad de trabajo que pueden o podrían realizar. En las mujeres, esta última cifra alcanza el 68 por ciento. El porcentaje de personas con alguna restricción en la cantidad de trabajo también aumenta con la edad. En los más jóvenes representa el 44,7 por ciento de la población discapacitada y en los mayores de 45 años, esta cifra alcanza el 71,6 por ciento. A su vez, la proporción de personas con limitaciones severas en la cantidad de trabajo aumenta con la edad de forma más significativa. La discapacidad que más limita el número de horas o días es la que generan las enfermedades progresivas, después los problemas mentales, de tipo nervioso o emocional. Las discapacidades que menos restringen son los problemas de la piel y la diabetes.

3.3.2. Desplazamiento y asistencias relacionados con el trabajo

La carga de discapacidad sobre el **desplazamiento al trabajo** es menor que sobre el tipo o la cantidad de trabajo. El 42,9 por ciento de las personas con discapacidad tiene algún problema para desplazarse al trabajo. De ellas, el 56,6 por ciento son hombres. El 72 por ciento de los hombres con dificultades en los desplazamientos al trabajo, las percibe como severas, frente al 63,7 por ciento de las mujeres. El porcentaje de personas con alguna restricción en el desplazamiento al trabajo también aumenta con la edad, pero de forma más moderada que en los otros tipos de restricciones.

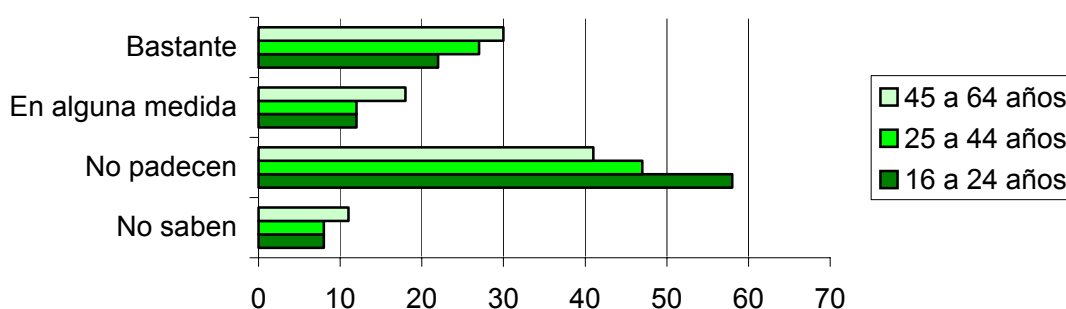


Figura 5: Distribución de las personas discapacitadas según tengan dificultades o no en el desplazamiento al trabajo y su severidad, por grupos de edad

Las tres discapacidades que dificultan más el desplazamiento al trabajo son las enfermedades progresivas, los problemas en piernas o pies y los problemas de visión. Cada una de estas discapacidades restringe el desplazamiento al trabajo en el 57 por ciento de las personas que las padecen.

Para completar este análisis de las restricciones al trabajo, cabe centrarse en el tipo de **asistencia** que tengan las personas discapacitadas con empleo y las que no



tienen para entender su grado de integración laboral o lo que lo limita. Una de cada cinco personas con discapacidad recibe algún tipo de asistencia en el trabajo, o lo necesitaría en caso de tener empleo. Los tipos de asistencia incluyen las ayudas relacionadas con el tipo de trabajo, la cantidad y el desplazamiento al lugar de trabajo, la movilidad en el centro de trabajo, el apoyo de superiores y compañeros, etc.

Del 20 por ciento de discapacitados que reciben asistencia, un 8 por ciento son ocupados, el 3 por ciento son desempleados y el resto inactivos. Esto quiere decir que sólo el 5,4 por ciento del total de personas discapacitadas con empleo recibe algún tipo de asistencia de las mencionadas. Del total de parados que tendrían restricciones en el tipo de trabajo, el 10,7 por ciento necesitarían asistencia. En el caso de los inactivos, asciende hasta el 13 por ciento. Estos valores son mucho más bajos de lo que cabría esperar, puesto que si una persona cree que tendría restricciones para realizar un tipo de trabajo, es lógico pensar que también necesitaría asistencia.

3.3.3. Características del empleo de los discapacitados por sector

Otra perspectiva para entender la situación laboral de las personas con discapacidad es analizar los tipos de ocupaciones a los que acceden.

Del total de discapacitados ocupados, sólo el 35 por ciento son mujeres. Además de las diferencias cuantitativas, se añade una desigualdad cualitativa en cuanto a las ocupaciones que desempeñan los hombres y las mujeres discapacitadas. Las profesiones más frecuentes entre los hombres se engloban en el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de la industria y de la minería, lo que corresponde al 27,4 por ciento del total de hombres ocupados (véase tabla 1). En las mujeres, la ocupación que más destaca es la del grupo de trabajadoras no cualificadas, con un 32,2 por ciento. Esta ocupación se convierte en la segunda más habitual entre los hombres discapacitados ocupados, con un 16,5 por ciento. El segundo grupo de profesiones más usual en las mujeres es el de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, que acumula el 20,8 por ciento de las mujeres trabajadoras.

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0
1. Dirección de empresas y Administración Pública	6,8	6,6	7,1
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,2	5,8	9,7
3. Técnicos y profesionales de apoyo	6,8	6,5	7,5
4. Empleados de oficina	7,4	6,4	9,3
5. Trabajadores de servicios, de restauración, personales y vendedores de comercio	13,0	8,7	20,8
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,8	7,7	5,1
7. Artesanos y trabajadores manufactureros, construcción y minería	19,1	27,4	3,7
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	10,6	13,9	4,5
9. Trabajadores no cualificados	22,0	16,5	32,3
10. Fuerzas armadas	0,3	0,5	-

Tabla 1: Ocupación de las personas de 16 a 64 años con discapacidad que tienen empleo, según género

En esta distribución de hombres y mujeres por ocupaciones, la mujer presenta porcentajes más elevados que el hombre en las profesiones de dirección de



empresas y de las administraciones públicas, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo. Es decir, en el conjunto de las mujeres discapacitadas, la importancia relativa de estas ocupaciones es superior que en los hombres, dedicándose el 24,3 por ciento de ellas a alguna de estas profesiones, frente al 18,9 por ciento de los hombres.

Si se comparan esta distribución por ocupación con la misma situación relativa a las personas ocupadas sin discapacidad, se puede llegar a las conclusiones siguientes: aunque no se aprecian diferencias importantes, sí se observa que en las profesiones de mayor calificación (dirección de empresas y técnicos y profesionales), la tendencia de los hombres discapacitados es sensiblemente diferente a la de los hombres sin discapacidad, y las desigualdades se marcan mucho más en lo que se refiere al grupo de trabajadores no cualificados. En ambos colectivos, la ocupación más frecuente es el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de la industria, construcción y minería.

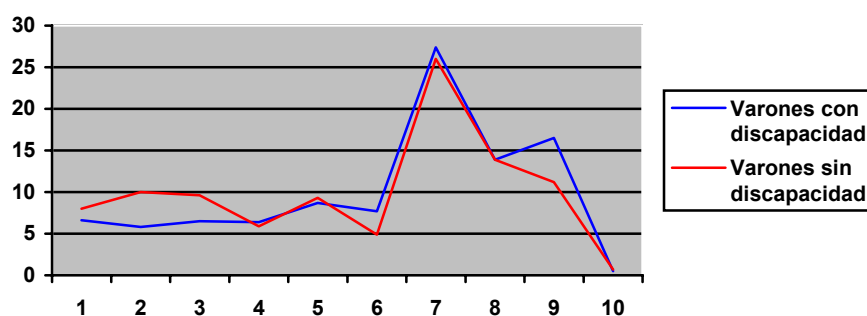
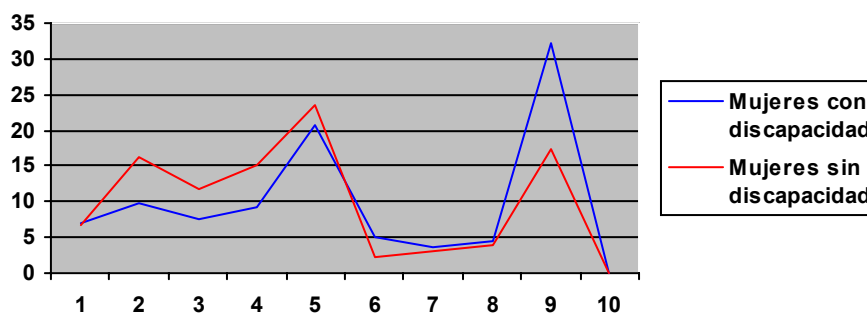


Figura 6: Distribución porcentual según ocupación de los varones con y sin discapacidad

Llevando a cabo la misma comparación con ambos colectivos de mujeres, se aprecian mayores diferencias entre discapacitadas y no discapacitadas. La distribución de las ocupaciones de las mujeres con discapacidad queda claramente desplazada hacia las de menor cualificación. Una de cada tres mujeres discapacitadas ocupadas realiza trabajos no cualificados, constituyendo el grupo de ocupaciones más frecuente, mientras entre las mujeres sin discapacidad, este porcentaje desciende prácticamente a la mitad (17,5 por ciento). El grupo de profesiones más frecuente de las mujeres no discapacitadas es el de servicios de restauración, personales y vendedoras de comercio. Las mujeres sin discapacidad se distribuyen más homogéneamente entre las ocupaciones que desarrollan que las mujeres que tienen discapacidades.



Es destacable el hecho de que la probabilidad de que una mujer discapacitada se dedique a la dirección de empresas o administraciones públicas sea un 13 por ciento superior entre las mujeres sin discapacidad. Este dato está relacionado con la situación profesional de las mujeres discapacitadas.

En términos generales y comparando toda la población activa por género y discapacidad, las mayores desigualdades se encuentran entre los trabajadores cualificados en agricultura y pesca y en los trabajadores no cualificados, tanto para hombres como para mujeres. En la figura 7, se ilustra la ratio entre mujeres y hombres empleados en una determinada ocupación. Permite destacar si las diferencias de género son las mismas en el colectivo con discapacidad que en el resto de la población activa. Para cada colectivo muestra qué profesiones son más habitualmente desempeñadas por mujeres, aquéllas con ratios mayores que 1, y cuáles más características de hombres con ratios inferiores a la unidad.

Por ejemplo, la ratio en el grupo de empleados de oficina discapacitados, que es 1,44, significa que se trata de una ocupación más habitual entre las mujeres. En el colectivo sin discapacidad se ve de forma más exagerada, ratio 2,63, que se trata de una profesión típicamente femenina. De hecho, incluso en términos absolutos se verifica que el número de mujeres sin discapacidad empleadas de oficina supera el número de hombres.

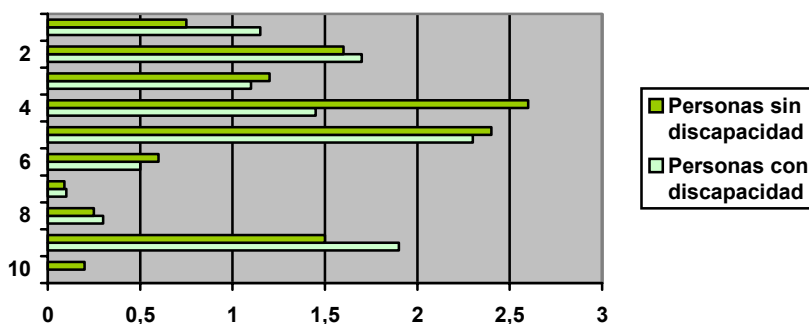


Figura 7: Ratio entre los porcentajes de mujeres y varones en cada ocupación de los colectivos con y sin discapacidad

Se observan también diferencias de género muy marcadas en el grupo de artesanos y trabajadores manufactureros, construcción y minería. Las mujeres discapacitadas tienen una probabilidad de un 86 por ciento inferior que la de los hombres de dedicarse a estas profesiones, y un 88 por ciento en el caso de las mujeres discapacitadas. La única profesión que las mujeres desarrollan con más frecuencia que los hombres en el colectivo discapacitado pero no en el no discapacitado es el grupo de directivos. En efecto, como ya lo hemos subrayado, la probabilidad de que las mujeres discapacitadas sean directivas es un 7 por ciento superior que en los hombres. Entre las mujeres sin discapacidad, esta probabilidad es un 24 por ciento inferior que en los hombres. El resto de ocupaciones mantienen la ratio entre géneros en el mismo sentido, por encima o por debajo de la unidad en ambos colectivos.

3.3.4. Situación profesional, tipo de contrato y de jornada

La situación profesional más frecuente tanto entre el colectivo discapacitado como la población empleada sin discapacidad es muy parecida, la de asalariado del sector privado, con un 62,5 por ciento de los discapacitados y el 65,1 por ciento de los no discapacitados.



Por género, las únicas diferencias destacables se observan en las categorías de empleador. El porcentaje de mujeres empleadoras con asalariados es un 46 por ciento superior que el de las no discapacitadas, y un 38 por ciento superior en el caso de empleadoras sin asalariados. En el caso de los hombres, los discapacitados también superan a los no discapacitados cuando se trata de los empleadores sin asalariados, con un porcentaje superior en 16 puntos. Estos datos indican que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, recurren al autoempleo en mayor medida que la población no discapacitada.

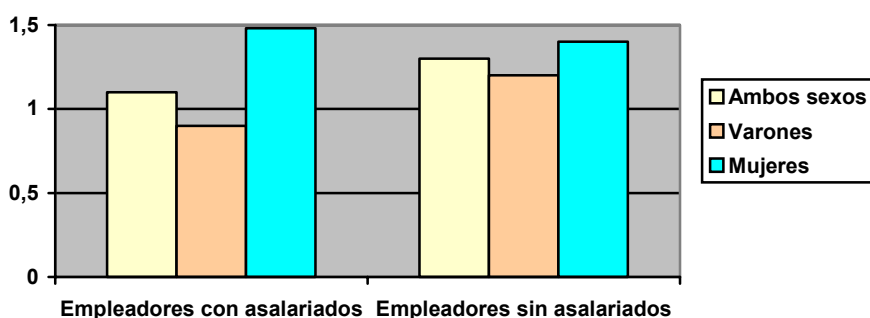


Figura 8: Ratio entre los porcentajes de empleadores de las poblaciones con y sin discapacidad por sexo

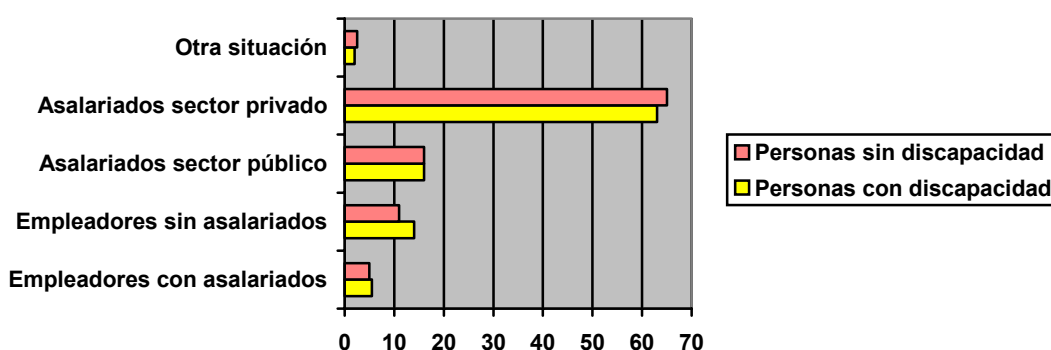


Figura 9: Distribución porcentual de las personas ocupadas con y sin discapacidad según su situación profesional

En el tipo de contrato de los asalariados, tampoco existen diferencias entre los colectivos. En ambos casos el 69 por ciento de los contratos son indefinidos y el 31 por ciento son temporales. Sin embargo, para cada tipo de contrato, la distribución por edad difiere entre discapacitados y no discapacitados. Los contratos indefinidos son más frecuentes entre la población de mayor edad en el caso de los discapacitados, con un 53,8 por ciento de los casos, pero se desplazan hacia el grupo de edad intermedio cuando los asalariados no son discapacitados, con el 61,3 por ciento. Por otro lado, los contratos temporales de la población discapacitada se concentran en las personas mayores de 24 años, englobando el 83,9 por ciento de este tipo de contratos, mientras que en la población sin discapacidades el 87,6 por ciento de los contratos temporales afecta a las personas de 16 a 44 años. En particular, la tasa de temporalidad de las personas discapacitadas de 45 a 64 años supera en un 34 por ciento la de las personas sin discapacidad, llegando hasta ser un 44 por ciento superior en el caso de los hombres. En ambos colectivos, la razón principal de esta situación es el hecho de no encontrar un empleo permanente en el 80 por ciento de los casos.



En cuanto al tipo de jornada de las personas con empleo, que puede ser completa o parcial, el 90 por ciento de los trabajadores discapacitados tienen jornada completa, frente al 92,2 de los que no tienen discapacidades. En el caso de los contratos de jornada parcial, el 16,7 por ciento de las personas discapacitadas es debida a una enfermedad o incapacidad. En segundo principal motivo es el tipo de actividad desarrollada, seguido de otros motivos como estar estudiando o asistiendo a cursos de formación, obligaciones familiares, no querer un trabajo a jornada completa y otras razones sin especificar.

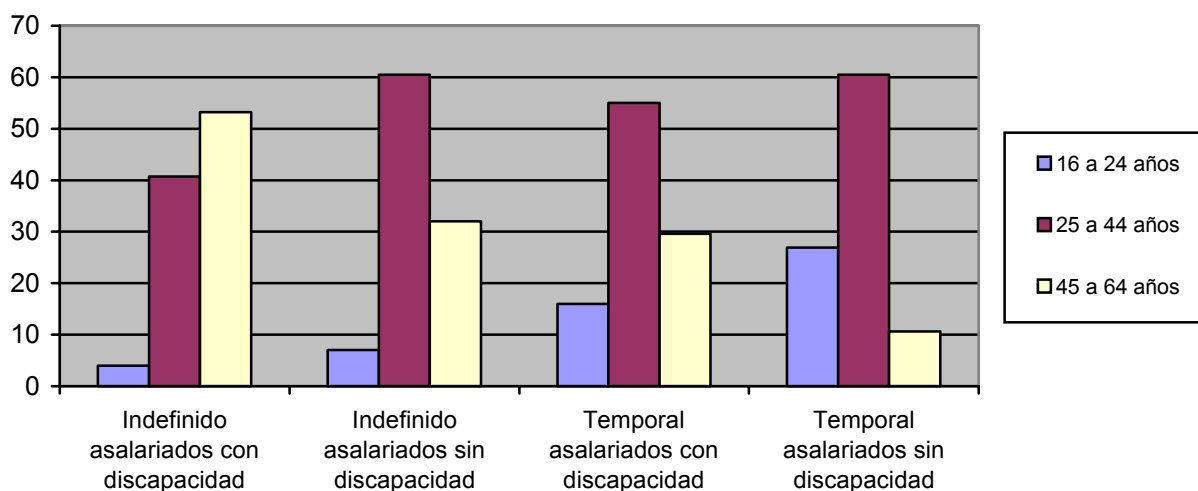


Figura 10: Distribución porcentual por grupo de edad de los ocupados de cada tipo de contrato de los colectivos con o sin discapacidad

3.3.5. Características del desempleo

A continuación se explica el desempleo desde un punto de vista de las causas y la duración del mismo y los motivos por los que las personas no buscan empleo. Del total de personas con discapacidad en paro que han trabajado los últimos 3 años, casi el 8 por ciento se jubilaron anticipadamente por enfermedad o incapacidad, por razones económicas o por otras causas. Sin embargo, la causa más importante de haber dejado el último empleo es, en ambos colectivos, el fin del contrato, con un 62,2 por ciento entre los discapacitados, que se desglosa en el 44, por ciento correspondiente a contratos no estacionales y el 18,2 a contratos de temporada. Entre la población no discapacitada, el 75 por ciento de los parados que han trabajado antes dejaron el último empleo por fin de contrato.

Del total de parados discapacitados, el 58,3 por ciento se considera parado de larga duración, es decir, lleva desempleado un año o más. Al observar la duración por género, cabe destacar una mayor diferencia entre colectivos, entre los hombres y las mujeres, pues los porcentajes de hombres parados de larga duración son el 56,1 por ciento de los parados discapacitados y el 47,5 por ciento de los parados sin discapacidad.

Ya se ha comentado anteriormente que la mayor parte de los discapacitados en edad de trabajar son inactivos, es decir, ni trabajan ni buscan activamente empleo. A continuación, se detallan las razones para no buscarlo.

	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
--	---------------------------	---------------------------

Total	100,0	100,0
Está enfermo o incapacitado	61,1	0,4
Tiene responsabilidades familiares o personales	8,6	24,8
Está cursando estudios o recibiendo información	2,6	34,2
Está jubilado	10,7	6,0
No necesita trabajar	1,2	2,3
Otras causas	11,8	26,6
No consta	3,9	5,7

Tabla 2: Distribución de la población inactiva con o sin discapacidad según la razón por la que no busca

El estudio por género de las razones de no buscar empleo en la población discapacitada proporciona aquéllas que son más argumentadas por cada uno. Los motivos más expuestos por hombres que por mujeres son estar jubilado, estar cursando estudios o estar enfermo o incapacitado. Por el contrario, las mujeres manifiestan no necesitar trabajar o tener responsabilidades familiares como causa de no buscar empleo con porcentajes muy superiores a los hombres.

3.4. Características de los hogares con discapacitados

En dos millones de hogares españoles, el 17,9 por ciento, reside al menos una persona de 16 a 64 años discapacitada. Los hogares unipersonales son los que presentan la proporción de discapacitados más baja, con un 14,4 por ciento. En el otro extremo, se encuentran los hogares de 6 y más personas, en los que reside al menos una persona discapacitada de 16 a 64 años en el 27,5 por ciento de los casos. En la figura siguiente, se observa que el número de personas con discapacidad aumenta con el tamaño del hogar. Considerando el conjunto de hogares, en el 14,8 por ciento viven al menos dos personas en esta situación. Este porcentaje va aumentando hasta alcanzar el 25,1 por ciento en los hogares de 6 y más personas.

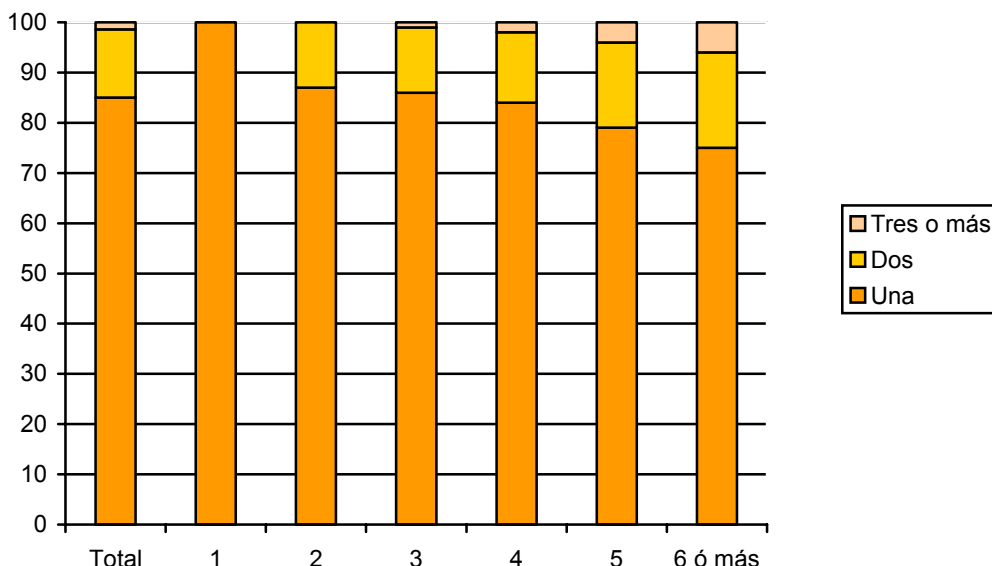


Figura 11: Distribución de los hogares con personas discapacitadas de 16 a 64 años según el número de discapacitados, por tamaño del hogar

El tamaño más frecuente de los hogares con discapacitados es el de tres personas, seguido de los hogares de 4 y 2 personas. En el resto de hogares, el tamaño más frecuente es 4 personas, seguido de los 3 y 2 miembros.



Las personas discapacitadas que viven solas, probablemente tienen discapacidades de severidad leve o moderada, de modo que su discapacidad no les impide llevar una vida independiente. En lo que respecta a la actividad laboral, en el caso de las mujeres se observa claramente que las que viven solas tienen en una tasa de paro muy inferior a la de las mujeres que no viven solas, así como tasas de actividad y empleo superiores. En los hombres no se verifica esta mejora en las tasas de empleo y paro, únicamente la tasa de actividad supera a las de los que no viven solos.

4. Marco legal

Desde la Magna Carta de 1978 que ya establecía un marco de respeto de las diferencias y de no-discriminación por cualquier razón que sea, el legislador ha ido identificando los derechos de las personas discapacitadas y intentando mejorar su integración social y profesional. Además de la Constitución y de los Estatutos de los Trabajadores, presentaremos en este apartado las legislaciones preponderantes para la población discapacitada y analizaremos sus aportaciones, ventajas y debilidades para la no-discriminación y reinserción de nuestro colectivo.

4.1. Ley 13/1982 del 30 de abril de 1982 :

La Ley de integración social de las personas discapacitadas se basa en las declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas. Los puntos importantes que cabe destacar aquí son los siguientes:

Se entiende por rehabilitación el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado. Artículo 18.1.

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido (...) Artículo 36.

Las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla. Artículo 37.1.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo. Artículo 37.2.

(...) Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de las barreras arquitectónicas, que dificulten su acceso y movilidad en los centros de producción, la posibilidad de establecer como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas. Artículo 37.4.

Incumplimiento generalizado de la legislación de LISMI y poca presión de la administración pública y de las asociaciones para su cumplimiento.

- La subvención para eliminar las barreras físicas o adaptar el puesto de trabajo es considerada, en la mayoría de los casos, demasiado pequeña. Las ventajas de la contratación de un trabajador con minusvalía son semejantes al del resto de colectivos desfavorecidos (jóvenes, parados de larga duración, mujeres, etc.) compitiendo, por tanto, en igualdad de condiciones, para que fuese una medida más efectiva se tendría que producir una diferenciación.

- Los centros especiales de empleo están sirviendo para dar trabajo a personas que podrían integrarse en el mercado laboral ordinario. Están concebidos como centros de paso para aprender unos hábitos laborales y facilitar la integración en el mercado ordinario, sin embargo los trabajadores no dan este salto. Por parte del centro hay trabas para dejar integrarse al trabajador más productivo, además en el centro tienen contratos indefinidos por lo que los discapacitados deciden quedarse en el centro especial por la seguridad que le ofrece, realizando actividades casi ocupacionales en muchos casos.
- Las pensiones no contributivas son un freno a la integración laboral, sobre todo por parte de las familias proteccionistas y/o de nivel económico medio-bajo, al considerarlos unos ingresos seguros frente a la incertidumbre de un trabajo. La integración laboral, aunque sea temporal implica la pérdida de la pensión no contributiva. Esta es la razón que en muchos casos hay detrás de la renuncia a una oferta de empleo, se prefiere conservar la pensión aunque ésta sea mínima.

4.2. Real Decreto del 14 de abril de 2000

Anteriormente a este decreto, se publicó a fecha del 14 de enero del mismo año, (Real Decreto 27/2000) por el que establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Estas medidas alternativas a las que se refiere el presente decreto son las siguientes:

- 1) *Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinarias, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.*
- 2) *Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.*
- 3) *Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.*

Estas disposiciones alternativas constituyen una verdadera oportunidad para las empresas obligadas anteriormente a cumplir la cuota del 2% de plantilla, pero desgraciadamente no mejor el nivel de integración profesional de las personas discapacitadas. Así las empresas en general prefieren contratar servicios a centros especiales de empleo o realizar donaciones a contratar en sus propias infraestructuras a personas discapacitadas. De allí que se puede considerar que esta ley no beneficia en nada a los discapacitados y constituye más bien un retroceso en su proceso de integración laboral y social.

4.3. Ley 51/2003 del 2 de diciembre de 2003

Ley sobre la Igualdad de Oportunidades, no-discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas en aplicación de la directiva europea 2000/78/CE del



Consejo del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta ley se apoya en varios textos europeos, internacionales y políticas nacionales y definen unas bases nuevas para la igualdad de trato, la no-discriminación y la accesibilidad universal para las personas discapacitadas.

En su preámbulo, esta ley define, a su vez, el concepto de "accesibilidad universal" como la *condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.*

Esta ley está dividida en tres capítulos principales e integra una serie de disposiciones adicionales y finales que no se deben pasar por alto. De hecho, los tres capítulos de la ley reflejan una mera aplicación de los puntos de la directiva que aplica relativos a las personas discapacitadas y la igualdad de oportunidad en general. Así se reafirman los conceptos de carga de la prueba a favor de la persona discriminada: *en aquellos procesos jurisdiccionales en los que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de graves indicios de discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad, el juez o tribunal, tras la apreciación de los mismos, teniendo presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes de litigio y el principio procesal de igualdad de partes, podrá exigir al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Lo más llamativo de esta ley se encuentra en las disposiciones adicionales

- 1) Definición de la igualdad de oportunidades: Este primer capítulo especifica que la ley va dirigida a todas aquellas personas discapacitadas a las que se hayan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento. Define una serie de términos y los ámbitos de aplicación.
- 2) Tipificación de las medidas necesarias para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades sin entrar en detalles: vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades, garantías de este derecho, medidas contra la discriminación, medidas de acción positiva, condiciones básicas de accesibilidad y no-discriminación. Este capítulo no detalla en nada las medidas que se han de poner en marcha, sólo se especifica en cada punto que *se considerarán medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea (...). Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades (...). Las condiciones básicas de accesibilidad y no-discriminación se establecerán teniendo en cuenta a los diferentes tipos y grados de discapacidad que deberán orientar tanto en el diseño inicial (...).*
- 3) Definición y tipificación de las medidas de fomento y de defensa: este capítulo también consta de una enumeración de promesas y de recomendaciones futuras para el fomento de políticas no discriminatorias.

Esta ley constituía la aplicación obligatoria de la directiva 78/2000 sobre igualdad de oportunidades, pero se aplica únicamente a las personas con discapacidad de más de un 33 por ciento. Respecto al texto original de la directiva, no aporta nada nuevo y constituye una mera aplicación de lo establecido en la legislación europea. Respeto la aplicación de varios conceptos importantes en el reconocimiento de la discriminación y de la defensa de la persona discriminada como la carga de la prueba y la protección contra las represalias (que constituye un buen principio), pero desgraciadamente no va más allá porque, por ejemplo, condiciona el sometimiento de las partes al sistema arbitral a la voluntad de las partes



implicadas. Respecto a la carga de la prueba, tal y como especificado en la directiva 78/2000, la ley 51/2003 especifica que.

4.4. Ley 62/2003 del 30 de diciembre de 2003

Ley de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Cabe referirse específicamente al Título II: De lo social. Este capítulo constituye la aplicación al pie de la letra de la directiva 78/2000 para la igualdad y no-discriminación. Recoge todos los tipos de discriminación, enumerándolos. Dedicar una sección a la problemática de la discriminación laboral (Sección III: medidas en materia de igualdad de trato y no-discriminación en el trabajo) En lo que se refiere a la discapacidad, modifica únicamente la el artículo 37 de la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos en este sentido:

- Introducción de las definiciones explícitas de los conceptos de discriminación directa y discriminación indirecta.
- Introducción de la posibilidad de establecer medidas específicas para compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.
- Introducción de la obligación a las empresas de adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa a las personas discapacitadas, salvo en caso de que estas medidas constituyan una carga excesiva.

5. Análisis cualitativo de la discriminación laboral*

Cuando se habla de análisis cualitativo cabe referirse a la definición de la discriminación tal y como la exponíamos en el apartado 2. *Definición*, o sea que la discriminación es un fenómeno intergrupal y que cabe destacar identificarla teniendo en cuenta la opinión y comportamiento del grupo discriminador y la opinión y el comportamiento del grupo discriminado. El tema es que todos vivimos en la misma sociedad con valores parecidos y si somos iguales ante la representación social, no lo somos a la hora de "sufrir o no" una discriminación.

De allí que el análisis cualitativo de la discriminación deberá hacerse desde un punto general, centrado en el grupo discriminador y, por otra parte, centrado en el grupo discriminado.

Tal y como lo subraya la ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, las personas discapacitadas se han de considerar *como ciudadanos titulares de derechos; sujetos activos que ejercen el derecho a tomar decisiones sobre su propia existencia y no meros pacientes o beneficiarios de decisiones ajenas; como personas que tienen especiales dificultades para satisfacer unas necesidades que son normales, más que personas especiales con necesidades diferentes al resto de conciudadanos y como ciudadanos que para atender esas necesidades demandan apoyos personales pero también modificaciones en los entornos que erradiquen aquellos obstáculos que les impiden su plena participación*. Ésta es la verdadera igualdad de oportunidades, la igualdad de consideración y allí es donde radica la discriminación en la igualdad de consideración, pero tanto por parte de las personas sin discapacidad como por parte de las personas que sufren de alguna minusvalía.

Puede argumentarse que las personas con deficiencia están efectivamente limitadas para la realización de determinados trabajos. Nadie está libre de este tipo de opiniones, de hecho son la mejor prueba de que las creencias y actitudes hacia las personas con deficiencia son, en mayor o menor medida, compartidas socialmente. Sin embargo, para mostrar el carácter arbitrario de esta opinión, sólo tenemos que considerar que no sólo los deficientes, sino todos presentamos limitaciones laborales. La cuestión es que a las personas con deficiencia estas limitaciones les son asignadas de manera inmediata y según mecanismos de atribución predeterminados. A cada deficiente se le atribuye una o varias de estas limitaciones, según su caso particular, según el tipo y el grado de deficiencia que presente.

Más importante que esta inferioridad de principio que establecen los empresarios (en el caso concreto del mercado laboral) respecto de los trabajadores con deficiencia, es su exclusión de la lógica de superación. No sólo es que a los deficientes les cueste más adaptarse a los puestos y que le cueste más a la empresa. Además es que no pueden superar su inferioridad: son necesariamente inferiores y siempre lo serán hagan lo que hagan. Esta exclusión de la lógica de superación tiene dos vertientes. Por otro lado, la necesidad de adaptación del puesto a las características de las personas con deficiencia, más que un coste elevado o un inconveniente insuperable para los empresarios, supone una ruptura de su lógica. Según la lógica empresarial es el trabajador o la trabajadora quien tiene que adaptarse al puesto o no la inversa. Esta necesaria adaptación del puesto a la persona deficiente, se superpone a la adaptación de ésta a aquel, ocultándola y excluyendo de hecho a las personas con deficiencia de la lógica de la superación. La segunda vertiente es la atribución por parte de los empresarios de una menor flexibilidad o polyvalencia laboral, entendida como la capacidad para realizar



circunstancialmente tareas ajenas a su puesto de trabajo. Aunque el o la deficiente presente un perfil idóneo para un puesto, se adapte a él en un tiempo reducido y sin complicaciones y no requiera adaptaciones especiales del puesto a sus características, aunque todo esto ocurriera, los empresarios siempre les atribuirán a una menor polivalencia que a una persona que no presente deficiencia alguna. Los empresarios consideran a las personas con deficiencia, en el mejor de los casos como personas monovalentes.



6. Enfermedades crónicas

En el presente estudio, elegimos tratar del tema específico de las enfermedades crónicas a parte de las demás discapacidades. Bajo esta denominación, se tratará de las enfermedades de tipo infeccioso (hepatitis, sida, etc) o de enfermedades vinculadas al consumo de ciertas sustancias adictivas (alcohol, drogas, etc). La discriminación laboral por razón de enfermedad crónica se basa en otras premisas que la discriminación de las personas discapacitadas, por ello no consideramos aquí las enfermedades degenerativas. El rechazo que experimentan las personas enfermas en el mercado laboral como en la sociedad se ve amplificado en el caso de las enfermedades de tipo infeccioso asociadas a comportamientos considerados como "desviaciones" ("Es su culpa"). Si bien las personas discapacitadas se ven discriminadas por ser consideradas como personas inferiores por su discapacidad y dan "lástima", las personas que sufren de una enfermedad crónica están consideradas como personas diferentes por su condición y en su comportamiento y generan recelo y rechazo.

Así como la discapacidad, la imagen de la enfermedad crónica es el resultado de la desinformación y de la ignorancia. Las personas que sufren de enfermedades crónicas están discriminadas por la "imagen" que pueden vehicular y el miedo a lo desconocido. Los enfermos crónicos se discriminan por su enfermedad en sí, pero también porque se considera que son "peligrosos" de por su sobreentendido comportamiento distinto y por ser "diferentes". La noción de culpa es también muy importante en la percepción que tiene la sociedad de cierto tipo de enfermedad.

La discriminación por discapacidad no es la misma que se trate de una discapacidad física o mental. También existe una diferencia entre discapacidad mental y enfermedad mental en las mentalidades. Los discapacitados mentales se consideran como personas inferiores, pero los enfermos mentales se ven como personas "raras" que pueden llegar a ser "peligrosas" por el carácter inestable y desconocido de su enfermedad. En este caso, la discriminación de la que padecen las personas discapacitadas se asemeja a la de las personas con enfermedades crónicas infecciosas o vinculadas a sustancias adictivas.

7. Ejemplos de casos prácticos

Sol Meliá y Adecco impulsarán la integración de colectivo desfavorecidos en la cadena hotelera. EUROPA PRESS ECONOMIA, 22 de diciembre de 2003.

La empresa Sol Meliá y la Fundación Adecco han firmado un acuerdo para impulsar la integración de colectivos desfavorecidos en la cadena hotelera, fundamentalmente discapacitados, mayores de 45 años, ex deportistas y mujeres con cargas familiares.

En virtud del acuerdo firmado entre ambas organizaciones, Adecco se encargará del desarrollo de los planes de formación de las personas que se beneficiarán de la iniciativa con el apoyo del departamento de recursos humanos de la cadena hostelera. Esta iniciativa se enmarca en el programa "Formación y Empleo" del Plan de Acción Social de Sol Meliá que ya se ha traducido en proyectos como la puesta en marcha en el hotel Meliá Bali, en Indonesia, para ofrecer puestos de prácticas a 10 estudiantes de un colegio para niños sordos, tres de los cuales han sido contratado por el establecimiento.

El Ayto. de Málaga y Carrefour acuerdan la incorporación al mercado laboral de 24 discapacitados y 12 mujeres maltratadas. EUROPA PRESS-Andalucía, 17 de julio de 2002.

Un total de 24 personas con discapacidad y 12 mujeres víctimas de la violencia doméstica se incorporarán al mercado laboral tras la firma de un convenio entre la concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Málaga. (...) El acuerdo, que es pionero en España tiene el objetivo de desarrollar un proyecto de integración laboral de dos colectivos "que estando en igualdad de condiciones, sufren una discriminación en su acceso al mercado laboral". (...)

En este sentido, la empresa Carrefour se compromete a contratar en algunos centros comerciales a estas personas durante el período de un año, en puestos del grupo profesional número uno, como son ayudantes de oficio de productos frescos, reponedores, cajeros y vendedores de electrodomésticos.

Los Juzgados de lo Social admiten la denuncia de un diabético contra Metro de Madrid por supuesta discriminación laboral. SOLIDARIDAD DIGIT@L, 15 de enero de 2004.

La Fundación par La Diabetes asegura que fue discriminado pese a aprobar una oposición para cubrir plazas de agente de taquilla en la compañía metro de Madrid S.A. Ésta señalaba que estaba cumpliendo con la ley y que el joven no había pasado el reconocimiento médico.

El joven, diabético insulino dependiente, concurrió en noviembre de 2002 a una prueba de selección convocada por Metro de Madrid para cubrir 75 plazas de agente de taquilla, superando la misma con el puesto 25 entre los cientos de participantes. Según la Fundación para la Diabetes, el 15 de diciembre de 2003, metro de Madrid comunicó a Miguel Angel Salcedo que "había sido declarado no capacitado" para el desempeño de este puesto por no cumplir los requerimientos psicofísicos establecidos en el "profesiograma" de dicha categoría.

Los Juzgados de lo Social han admitido a trámite la demanda presentada por Miguel Angel Salcedo.

8. Conclusiones

Las leyes y otras disposiciones legales que existen no son suficiente para luchar contra la discriminación de la que padecen las personas discapacitadas. De hecho, dictan algunas obligaciones, pero no son coercitivas y no mencionan sanciones en caso de no respetar los textos de las leyes. Los convenios colectivos consideran, a su vez, en demasiados pocos casos la integración de las personas discapacitadas al mercado laboral. Tan sólo el 4,8% de ellos contienen medidas que tomen en cuenta estos aspectos. Como en la mayoría de los casos de discriminación, tiene un origen muy antiguo y está muy enraizado en la sociedad y el marco profesional es sólo una caja de resonancia de ello.

En tal contexto es, pues, necesario modificar las leyes para que se adapten las mentalidades; hace falta reforzar los textos legislativos con medidas coercitivas y sanciones; es menester intensificar las acciones de sensibilización, como ya lo hacen algunos organismos que se encargan de las personas discapacitadas, con intervenciones en empresas mediante períodos de prácticas y seguimiento de practicantes, a través de campañas de sensibilización en los medios de comunicación. Pero, sobre todo, es esencial llegar a considerar, como lo subraya la Ley 51/2003, la participación de las personas discapacitadas en la sociedad y en la vida profesional sobre nuevos fundamentos: considerarlas como ciudadanos titulares de derechos, sujetos activos que ejercen su derecho a tomar sus propias decisiones para con su propia existencia y no como simples pacientes o beneficiarios de decisiones ajenas; como personas que tienen dificultades específicas para satisfacer sus necesidades normales o no como personas especiales que tienen necesidades diferentes de las de los demás ciudadanos y que, como ciudadanos, para responder a estas necesidades piden ayudas personales pero también modificaciones en su entorno que erradiquen estos obstáculos que impiden su plena participación.

9. Bibliografía

- El otro coste de los accidentes laborales, Carmen Parra, in El País del domingo 9 de noviembre de 2003.
- Evaluación comparativa de las políticas de empleo para las personas con discapacidad, estudio realizado por ECOTEC Research and Consulting Ltd para la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, 14 de mayo de 2001.
- Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad(es), estudio cualitativo. Real patronato de prevención y atención a personas con minusvalía, Madrid, 1996.
- La discriminación
- <http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion/shtml>.
- Las personas con discapacidad y su relación con el empleo – Encuesta de población activa del segundo trimestre de 2002, Ministerio del empleo.
- Marisol se mantiene en pie, Antonio Jiménez Barca, in El País del lunes 1 de marzo de 2004.
- Negociació Col·lectiva i Discriminació, Ricard de la Rosa i Fernández, Secretaría de Política Social de la UGT de Catalunya, Barcelona, Noviembre de 2000.