

La inserción laboral de las personas con discapacidad

Pablo Aguilar Conde & Nieves Yusta Sainz

Departamento de Economía

Universidad de Burgos

Burgos (España)

e-mail: paguilar@ubu.es niyusa@ubu.es

INTRODUCCIÓN

Considerable aumento del gasto público previsto para el siglo XXI por dos motivos fundamentalmente:

*Pensiones *Aumento de personas discapacitadas

Por tal motivo, es importante buscar medidas que, entre otras cosas, faciliten la integración laboral de las personas discapacitadas y así poder moderar el aumento del gasto público

DESARROLLO

Las personas discapacitadas en España representan a 1 de Enero de 2015 un 6% de la población, de los cuales 1,5 millones en edad activa.

El marco legal que protege a este colectivo es la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (artículo 37, entre otros).

El objetivo del trabajo es determinar el grado de integración en el mercado laboral español de las personas con discapacidad.

Con una metodología descriptiva, hemos utilizado la base de datos de personas con discapacidad (IMSERSO) y encuesta realizada por el INE de “el empleo de las personas con discapacidad”

Resultados más relevantes: POCA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Participación en el mercado de trabajo: menores tasas de actividad de las personas con discapacidad (34% vs 78%)

Desempleo: Tasas de paro superiores para personas con discapacidad (31% vs 21%)

Salario: Menores salarios de personas con discapacidad (entre el 15% y 20% inferior)

CONCLUSIONES

La discapacidad tiende a aumentar en el futuro, entre otras cosas, porque aumenta con la esperanza de vida y la aparición de nuevas formas de discapacidad.

No todas las discapacidades llevan implícita una incapacidad para ejercer actividades laborales.

Por tal motivo, se hace necesario favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

Esa integración laboral puede facilitarse:

Desde la administración: desarrollando y promoviendo políticas de inserción laboral, con más calado que las preexistentes: cuota de reserva de empleo para personas discapacitadas, bonificaciones en la contratación y empleo protegido.

Desde las empresas: teniendo una verdadera RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, mucho más exigente que la actual RSC que no deja de ser sino una mejora de la imagen de la empresa

REFERENCIAS

DE LORENZO, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social nº 50, pp 73 – 89.

HERNÁNDEZ, J. y MILLAN, J.M. (2015). *Las personas con discapacidad en España, inserción laboral y crisis económica*, Revista Española de discapacidad, 3 (I), pag 29 -56.

PALLISERA, M., FULLANA, J. y VILLA, M. (2005). *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*, Revista de investigación educativa, Vol. 23, nº 2, pag 295 -313.

PEREDA, C., DE PRADA, M.A y ACTIS W. (2012). *Discapacidades e inclusión social*, Colección Estudios Sociales nº 33, Obra Social La Caixa.

SANCHEZ, M. y DIAZ, M. (2016), *Discapacidad vs empleo: Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Ed: Dykinson

VALLAS, J., VILA, M. y PALLISERA, M. (2004). *La inserción de personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia*, Revista de Educación, nº 334, pag 99 – 117.

VV.AA. (2003), *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*, Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco.