

SEGUNDO SEMINARIO INTERMEDIO PROYECTO MIRELADISO • MAYO, 2019

LA GESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La Fundación 1º de Mayo ha realizado una jornada que ha tenido como objetivo el debate sobre la gestión de la reincorporación de las personas con discapacidad sobrevenida. Esta jornada forma parte de las actividades del proyecto de investigación en curso "Medidas Innovadoras para la Reincorporación Laboral de las personas con Discapacidad Sobrevenida (MIRELADISO)". Este proyecto está siendo realizado por la Fundación 1º de Mayo para la Fundación ONCE, en el marco del programa operativo de inclusión y economía social 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. La jornada ha tenido lugar en Madrid, el 26 de abril de 2019, y ha contado con numerosos participantes de los ámbitos académico, institucional, organizaciones sindicales y tercer sector.

La apertura del seminario estuvo a cargo de **Fernando Rocha Sánchez (Fundación 1º de Mayo)**, quien destacó los objetivos del seminario y del proyecto de investigación en el marco de la gestión de la discapacidad sobrevenida en los centros de trabajo.



La primera mesa, moderada por **Ofelia de Felipe Vila (Fundación 1º de Mayo)**, contó con la participación de **Eva Blázquez Agudo (Universidad Carlos III)**.

Su intervención se centró en "Trabajo decente e igualdad de género para las personas con discapacidad". Para su análisis partió de una visión general aludiendo a la Agenda 2030 y relacionando tres de sus objetivos: erradicación de la pobreza extrema, igualdad entre ambos sexos y trabajo decente. La feminización de la pobreza se produce debido a la desigualdad existente entre mujeres y hombres, que no permite que éstas logren un trabajo decente

y, con ello, la emancipación económica, factores que se agravan para las mujeres con discapacidad al producirse una doble discriminación. Definió trabajo decente como aquel bien remunerado, saludable, con una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, y que garantice los derechos fundamentales y la no discriminación de mujeres y personas con discapacidad, entre otros colectivos. Así mismo, hizo mención al cumplimiento de lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A continuación, aportó una serie de datos sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo. Entre ellos, se mostraba un porcentaje de 6,2% de personas con discapacidad, de las cuales solo un 35% forma parte de la población activa, representando las mujeres un 42% de ésta. Resaltó el incremento de la brecha salarial en las mujeres con discapacidad, respecto a sus homólogos masculinos y mujeres sin discapacidad y consecuentemente la brecha prestacional de las mismas.

Continuó con un repaso de la normativa sobre contratación de personas con discapacidad, profundizando en la falta de cumplimiento de la cuota de 2% de contratación de personas con discapacidad y en la ausencia de fomento del autoempleo.

Concluyó haciendo una llamada de atención a la necesidad de establecer medidas específicas para la reinserción

laboral y la adaptación de las bonificaciones, el fomento del teletrabajo, acciones de sensibilización empresarial y formación para la persona afectada y la prevención de riesgos con perspectiva de género.



Seguidamente dio comienzo la segunda mesa con la participación de **Deborah Foster (Universidad de Cardiff)**, y moderada por **Rubén Herranz González (Secretaría de Política Social y Movimientos Sociales de la CS de CCOO)**.

Deborah Foster presentó su ponencia "Relaciones Laborales y ajustes razonables en los centros de trabajo" a través de una perspectiva comparada de tres proyectos en diferentes países en los que había participado.

El primero de ellos "*Gender, Disability and Representation in the UK workplace*" ("Género, discapacidad y representación en el lugar de trabajo en Reino Unido") centró la investigación, a través de una serie de entrevistas, en la negociación entre las personas con discapacidad y la parte empresarial y sindical para llevar a cabo los ajustes razonables de su puesto de trabajo. Se observó con ello las problemáticas a las que se enfrentan las personas con discapacidad para lograr su reinserción y la escasa preocupación y sensibilización por parte tanto de los representantes empresariales y sindicales como del resto de la plantilla, que mantienen estos reajustes como un problema personal y se centran en encajar a un trabajador en un puesto de trabajo "ideal", en vez de realizar el proceso inverso debido a la rígida organización del trabajo. Finalizó este apartado alegando que "lo personal y lo médico es político", los cambios en nuestros cuerpos a lo largo del tiempo afectan al mundo social, y la necesidad de incorporar la perspectiva de género.

El segundo de los proyectos "*Disability and the Role of Trade Union Equality Representatives in Wales*" ("La

discapacidad y el papel de los representantes sindicales de igualdad en Gales") consistió en formar a representantes sindicales en materia de igualdad, diversidad y ajustes razonables para que asumieran el papel de representantes de igualdad dentro de las empresas y crear una red interempresarial de los mismos, financiada por el Estado. Entre sus funciones se encontraba el asesoramiento y representación de las personas con discapacidad y la participación en evaluaciones de riesgos, auditorías de salud y seguridad y evaluaciones de impacto de igualdad. El resultado fue que personas con discapacidades ocultas confiaron en esta figura y manifestaron su discapacidad abierta y positivamente y se realizaron procesos de reajuste con resultados positivos. El único problema que se dio fue la falta de tiempo y formación para llevarlo a cabo, por lo que la Administración tuvo que recurrir a la colaboración empresarial.

Por último, "*Improving expertise in the field of industrial relations for older and disabled workers in Estonia, Hungary & Poland*" ("Mejora de la experiencia en las relaciones industriales de los trabajadores mayores y con discapacidad en Estonia, Hungría y Polonia") consistió en crear un plan de acción junto a empresarios y sindicatos para abordar el reajuste de puestos de trabajo de trabajadores mayores y con discapacidad. Los problemas que se les presentaron fueron la falta de formación y sensibilización de las partes, quienes lo interpretaban como un problema ajeno y no como un problema social. Consideraban el reajuste del puesto de trabajo como perjudicial para el resto de la plantilla y, además, de condiciones laborales muy rígidas, donde no se toleraba el empleo flexible.



Concluyó remarcando la idea de que no se trata de un problema individual, sino de carácter global y el deber de rediseñar la organización del trabajo, creando trabajos "sin fronteras", los cuales aportan más contenido y posibi-

52

 fundación
1º de mayo

lidades de desarrollo personal. Por último, resaltó la importancia de los ajustes razonables para la igualdad, diversidad y salud y seguridad en el puesto de trabajo y dejar de pensar en ellos como algo inalterable.

La última mesa redonda, moderada por **Alicia Martínez Poza (Fundación 1º de Mayo)**, contó la participación de **José Luis Huergo Morga (Representante de CCOO en Volkswagen Navarra)** y **José Ignacio Rodríguez (Representante de CCOO en Metro de Madrid)**, quienes narraron sus experiencias en la gestión de la discapacidad sobrevenida en los centros de trabajo.



En primer lugar, **José Luis Huergo Morga** basó su ponencia en la política de reubicación de trabajadores con discapacidad dentro de Volkswagen Navarra caracterizada por, una vez producida la reubicación, continuar percibiendo el mismo salario y el cobro de la pensión. Lo anterior supuso un aumento del absentismo y malestar en la plantilla, produciendo finalmente una adaptación de esta política consistente en reducir la jornada a tiempo parcial.

El sueldo complementando a la pensión da lugar a un salario íntegro. Resaltó la resistencia del empresariado a mantener esta política de reubicación, la dificultad añadida de cada vez más puestos robotizados y la lucha constante que supone para la representación sindical. Concluyó destacando la idea que el protocolo de reubicaciones es posible debido al volumen de negocio de la empresa pero indicaba la dificultad de trasladarlo a PYMES.

Por último, **José Ignacio Rodríguez**, centró su ponencia en la discapacidad por razón de edad y el desgaste continuo que produce el trabajo y desarrolló el procedimiento de reubicación o de reducción de facultades de las personas con discapacidad y la gran dificultad que esto conlleva debido a los requisitos físicos y médicos que requieren determinados puestos de trabajo.

Como consecuencia a esta problemática existe la reserva de determinados puestos de trabajo para personas con discapacidad que ofrezcan estabilidad en el horario y descansos y no requieran de las capacidades antes mencionadas. Resaltó que, en ciertas ocasiones, existen reticencias y falta de solidaridad de la plantilla que puede reducirse con sensibilización.

Finalmente concluyó explicando los cuatro procedimientos de reubicación: los causados por discapacidades físicas; discapacidades psíquicas; discapacidades sensoriales; especialmente sensibles por embarazo o lactancia; y, uno subsidiario, por vigilancia toxicológica.

El seminario, que contó con un extenso debate por parte de los asistentes, fue clausurado por parte de **Alicia Martínez Poza (Fundación 1º de Mayo)**, que comentó el desarrollo de la última fase del proyecto, cuyos resultados se presentarán en la Conferencia final que tendrá lugar en otoño de 2019.

