

JORNADA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON T.M.G.

“La situación en España”

SEVILLA, Enero 2014

Francisco Álvarez

LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

- Panorama en nuestro país similar al resto de países.
- Tasas de actividad y empleo muy bajas.
- Mayores dificultades de empleabilidad en el colectivo de personas con t.m.g. respecto a personas con otras discapacidades.
- Necesidades de políticas correctoras.

TASAS DE EMPLEO Y ACTIVIDAD MUY BAJAS

AÑO 2012

	TOTAL	%	DISCAP.	%	T.M.	%
POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS	30.486.300	(100)	1.450.800	(4,7)	277.000	(0,9)
INACTIVOS	7.600.000	(24)	919.200	(63,4)	201.900	(72,9)
ACTIVOS	22.886.300	(76)	531.600	(36,6)	75.100	(27,1)
- <i>Ocupados</i>	<i>17.072.300</i>		<i>355.400</i>		<i>39.600</i>	
- <i>Parados</i>	<i>5.814.000</i>		<i>176.200</i>		<i>35.500</i>	

Fuente:

Encuesta de Población Activa y Base Estatal de Personas con Discapacidad

TASAS DE EMPLEO Y ACTIVIDAD MUY BAJAS

AÑO 2012

	TOTAL	DISCAP.	T.M.
TASA DE ACTIVIDAD OCUPADOS+PARADOS/TOTAL	76%	36,6%	27,1%
TASA DE EMPLEO OCUPADOS/TOTAL	56%	24,5%	14,3%
TASA PARO PARADOS/ACTIVOS	25,2%	33,1%	52,8%

Nota Aclaratoria:

TOTAL = ACTIVOS + INACTIVOS = Ocupados + Parados + INACTIVOS

Fuente: Encuesta de Población Activa y Base Estatal de Personas con Discapacidad

MAYORES DIFICULTADES QUE PERSONAS CON OTRA DISCAPACIDAD

AÑO 2012

	TOTAL	ESPECIFICOS T.M.G.	%
Nº CEE	1.900	41	2,1
Nº TRABAJADORES	62.000	800	1,29

Fuente: FEACEM (Federación Española de Asociaciones de C.E.E.)

POLITICAS CORRECTORAS (1)

- LISMI Ley 13/1982 de Integración social de las personas con discapacidad y sus familias.

Establece apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que permitan llevar una vida normal en su entorno, así como medidas de integración laboral.

Define los CEEs y las actividades ocupacionales.

Medidas de carácter general, sin distinguir tipo de discapacidad.

- LIONDAU Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal, que ya establece “medidas de acción positiva” genéricamente para “las personas con discapacidad severamente afectadas”.

- Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y el empleo, que ya recoge en los incentivos a empresas la distinción de los colectivos con más dificultades dentro de la discapacidad.

POLITICAS CORRECTORAS (2)

- RD Ley 1542/2011, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014: *conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación, dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo.*

En el apartado 5.6, dentro del ámbito de oportunidades para colectivo con especiales dificultades se enmarcan a las personas con discapacidad y en este contexto también se definen a las personas que teniendo algún tipo de discapacidad tienen además especiales dificultades... discapacidad intelectual, enfermedad mental.....

Recoge este RD Ley las diferentes medidas para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en:

- El mercado ordinario mediante el empleo con apoyo y los enclaves laborales
- Las empresas de inserción
- El empleo protegido en CEE (empresa social) y las unidades de apoyo en éstos para personas con discapacidad con dificultades especiales.

POLITICAS CORRECTORAS (3)

- Por último el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
 - Deroga la “LISMI” y la ley 51/2003 “LIONDAU”.
 - Establece los tipos de empleo de las personas con discapacidad:
 - a) Empleo ordinario, incluyendo los servicios de empleo con apoyo
 - b) Empleo protegido en CEE y sus enclaves
 - c) Empleo autónomo
 - De nuevo define a los CEE, sus unidades de apoyo, de ajuste personal y social y establece ayudas para este tipo de empleo (protegido) en tanto los Centros reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

CONCLUSIONES

- Empleo escaso, con valores llamativos en cuanto a los “inactivos”.
- Desventaja en todas las variantes de empleo:
 - Ordinario: Rechazo a la discapacidad en general y a la enfermedad mental en particular.
Desventaja en los cupos públicos por procesos estándar de selección.
 - Autónomos: Por definición personas con menor autonomía.
 - Empleo protegido: De más difícil viabilidad pero sostenibles con aportaciones y compensaciones adecuadas.
- Continuar solicitando acciones positivas (discriminación) para el empleo de personas con trastorno mental, sobre todo con t.m.g.