



Pedagogia i Treball Social

Revista de Ciències Socials Aplicades

Dipòsit Legal: GI.904-2010
ISSN: 2013-9063

Martínez-Rivera, Ó. (2012)

**“El trabajo de las personas con diversidad funcional
en la sociedad de la información”**

Pedagogia i Treball Social. Revista de Ciències Socials Aplicades
Núm. 4: 67-88

El trabajo de las personas con diversidad funcional en la sociedad de la información

Óscar
Martínez-Rivera¹

Universidad Ramon Llull
oscarrivera@hotmail.com

Resumen

Se ha cumplido el 30 aniversario de la LISMI y todavía no se ha logrado un grado de inserción laboral suficientemente positivo de las personas con discapacidad. Son numerosos los factores que hacen que este colectivo tenga todavía mucho que mejorar en referencia a la calidad y cantidad de contrataciones. En general, en estas últimas décadas se ha avanzado, pero todavía es preciso llevar a cabo análisis desde diferentes perspectivas para lograr mejorar los datos que tenemos hasta el momento.

En este sentido, el artículo pretende enfocar algunos de los factores en los que la sociedad de la información y el conocimiento está influyendo en la dimensión laboral de las personas, y más concretamente en el colectivo de personas con discapacidad. Estos factores, si se tienen en cuenta, pueden prevenir una situación mucho más negativa, y además pueden ser precursores de la mejora de las posibilidades laborales de este colectivo.

1. Doctorando en Educación y Sociedad. Máster Universitario en Sociedad de la Información y el Conocimiento. Profesor de la Facultad de Educación Social y Trabajo Social Pere Tarrés (Universidad Ramon Llull)

Desde un punto de vista de la economía actual, Torrent (2008) sugiere un análisis particular que nos servirá para profundizar sobre esta situación y para llevarnos a poder trabajar en torno de algunos aspectos de mejora. Esta visión puede ser utilizada tanto de manera particular por las personas con discapacidad como para la generación de nuevos proyectos de empleo protegido.

El artículo pone de manifiesto que los perfiles profesionales que se han promocionado mayoritariamente desde el empleo protegido no encajan con gran parte del modelo laboral que impone la sociedad de la información y el conocimiento. Pero también vemos como se produce un cambio de paradigma en el que se está trabajando desde aquellas empresas y que permite divisar un futuro inmediato más adaptado a la nueva economía.

Palabras clave: Diversidad funcional, discapacidad, empleo, sociedad de la información

Resum

S'ha complert el 30è aniversari de la LISMI i encara no s'ha aconseguit un grau d'inserció laboral prou positiu de les persones amb discapacitat. Són nombrosos els factors que fan que aquest col·lectiu tingui encara molt per millorar en referència a la qualitat i quantitat de contractacions. En general, en aquestes últimes dècades s'ha avançat, però encara cal fer anàlisis des de diferents perspectives per aconseguir millorar les dades que tenim fins ara.

En aquest sentit, l'article pretén examinar alguns dels factors en què la societat de la informació i el coneixement està influïent en la dimensió laboral de les persones, i més concretament en el col·lectiu de persones amb discapacitat. Aquests factors, si es tenen en compte, poden prevenir una situació molt més negativa, i a més poden ser precursors de la millora de les possibilitats laborals d'aquest col·lectiu.

Des d'un punt de vista de l'economia actual, Torrent (2008) suggereix una anàlisi particular que ens servirà per aprofundir en aquesta situació i per portar-nos a poder treballar entorn d'alguns aspectes de millora. Aquesta visió pot ser utilitzada tant de manera particular per les persones amb discapacitat com per a la generació de nous projectes de treball protegit.

L'article posa de manifest que els perfils professionals que s'han promocionat majoritàriament des de l'ocupació protegida no encaixen amb una gran part del model laboral que imposa la societat de la informació i el coneixement. Però també veiem com hi ha un canvi de paradigma en el qual estan treballant aquelles empreses i que permet entreveure un futur immediat més adaptat a la nova economia.

Paraules clau: Diversitat funcional, discapacitat, ocupació, societat de la informació

Abstract

Although the LISMI was enacted 30 years ago, a sufficiently positive degree of labor insertion of persons with disabilities has still not been achieved. Numerous factors have contributed to the lack of improvement in terms of the quality and quantity of contracts for this group. Generally, progress has been made in recent decades, but analyses from different perspectives must be done to improve the current situation.

This article aims to identify some of the influences the information and knowledge society has had on employment, specifically among persons with disabilities. These factors, if taken into account, can prevent a much more negative situation and, moreover, can be precursor of the improvement of the employment possibilities of this group.

From a current economic point of view, Torrent (2008) suggests a particular analysis that will help us delve deeper into this situation and to work on some aspects of improvement. This view can be used either specifically with persons with disabilities or to create new supported employment projects.

The article shows that the professional profiles promoted mainly by supported employment do not fit together with a large part of the employment model imposed by the information and knowledge society. But there is also change of paradigm in which these companies are working that visualizes an immediate future better adapted to the new economy.

Key words: Functional diversity, disability, employment, information society

El dinero tiene algunas ventajas atractivas, pero también posee una desventaja decisiva e insalvable: el dinero puede mostrar valores de cambio pero no utilidades sociales. Y los seres humanos lo que necesitan al fin y al cabo son utilidades.

Felber, C. (2012:48) *La economía del bien común*

1. Introducción

El reciente 30 aniversario de la LISMI² merece un análisis sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. El texto que se presenta a continuación se sitúa en tres ejes principales: la inserción laboral de este colectivo, el trabajo en la sociedad de la información y el conocimiento (SIC), y los perfiles profesionales que se derivan de éste. El trabajo es una actividad de la vida diaria que genera ingresos económicos y, por lo tanto, cierta autonomía. «El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social», afirma la Organización Internacional del Trabajo³ (OIT). El informe Olivenza (2010:246, del Observatorio Estatal de la Discapacidad) deja claro que los trabajos derivados de la sociedad industrial hasta ahora han supuesto un «acceso a los derechos ciudadanos» de las personas con discapacidad. También explica que se hace indispensable mejorar la calidad en la formación y su real accesibilidad para un crecimiento «inteligente, sostenible e inclusivo» (Informe Olivenza, 2010:249). En este sentido, la atención educativa desarrollada en las últimas décadas y la concepción de la discapacidad basada en la autonomía, el empoderamiento y la participación social comienzan a dar sus frutos en muchos aspectos. Además, se produce el cambio de paradigma desde la denominación de diversidad funcional (Pié, 2012). Todo ello entra en coherencia con la Estrategia Europa 2020, propuesta por la Comisión Europea en marzo del 2010. De todas formas, aunque la Constitución Española establece que los trabajadores no pueden ser discriminados por el hecho de tener una discapacidad, la situación es claramente de discriminación, y de ahí las políticas que incentivan contrataciones.

2. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido.

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2012].

3. <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/disability-and-work/lang--es/index.htm> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2012].

Cada vez se conocen más experiencias adaptadas a la SIC y adquieren especial relevancia a nivel internacional, con proyectos para la inserción social y laboral del colectivo, algunos de ellos expuestos en la reciente publicación de la OIT *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*⁴. Sin embargo, en nuestro contexto, el adelanto que se ha logrado en los últimos cuarenta años se ve sesgado por los presupuestos del Estado para el 2012 y 2013, que plantean una reducción de ayudas para el apoyo de la inserción laboral de colectivos con especial dificultad y pone en duda la continuidad de los centros especiales de empleo⁵ (CEE). Además de esta situación, resultado de decisiones políticas, hace años que la coyuntura laboral de las personas con discapacidad contratadas por empresas protegidas parece que es dificultosa a la hora de adaptarse a la economía del conocimiento, al menos inicialmente.

2. Acercamiento a la dimensión laboral de las personas con discapacidad

Aunque se produzca cierta invisibilidad general de este colectivo, hay que tener en cuenta que la OIT calcula que en el mundo existe una persona con discapacidad por cada diez. Además, según Metts (2000), la exclusión social de este colectivo «priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB». En nuestro país, las personas con discapacidad representan un 8,9% de la población⁶, y el Instituto Nacional de Estadística (INE) –citado en el informe *Mercado de trabajo de las personas con discapacidad (2011)*, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social– sitúa en el 3,8% las personas con discapacidad en edad laboral en España; concretamente, hablamos de 1.171.900 personas, con un crecimiento del 3,88% respecto al año anterior. Además, el número de contratos realizados a personas con discapacidad representa el 1,08% del total.

4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167204.pdf [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2012].

5. Mas información en: http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/centros_especiales/empleo_apoyo/ah010204A.html [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2012].

6. Información publicada en *Empleo y protección económica de personas con discapacidad. Una aproximación desde la información contenida en el SID*. Informe elaborado por el equipo de trabajo del SID (Servicio de Información sobre Discapacidad) en diciembre del 2009.

Entre estos datos es preciso destacar que, según la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)⁷, la discapacidad intelectual incrementa la discriminación en la contratación de personas con discapacidad, lo que genera el 60% de desempleo. España se sitúa en cifras cercanas a los 4 millones de personas con discapacidad, y 230.000 tienen una discapacidad intelectual. De estas, unas 50.000 pueden desempeñar un trabajo, pero sólo el 10% lo hacen actualmente⁸ en alguna empresa, y otro 20% en centros especiales de empleo, según datos de la Confederación Española de Organizaciones en favor de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (FEAPS). Entre los itinerarios de inserción expuestos por Mas (2009:108), nos centraremos en los centros especiales de empleo (CEE), unos dispositivos laborales constituidos para aquellas personas con discapacidad que tienen una capacidad de trabajo como mínimo reducida a una tercera parte de la que realizaría una persona sin discapacidad de similar cualificación. El trabajo que se realiza en estos centros es remunerado y con cotización a la Seguridad Social, y al menos el 70% de los empleados deben cumplir con el mínimo de discapacidad. Este tipo de dispositivos generan la mayor parte del empleo en el colectivo y, actualmente, durante el primer trimestre del 2012, los CEE han supuesto 12.065 contratos en España, que suponen el 64,5% de los realizados a personas con discapacidad (un 6,1% menos que en el mismo período del 2011)⁹. Actualmente, Cataluña genera un tercio de los contratos de todo el Estado, de personas con discapacidades severas¹⁰.

Por otro lado, la OIT sugiere que se generen medidas que incluyan «ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos».¹¹ Actualmente, el proyecto de presupuestos del Estado español no solamente no seguiría estas directrices internacionales, sino que además estaría incumpliendo la LISMI, tal como denuncian diferentes

7. Citados por Rocío Aguilar en el diario *Público* el 21/02/2010.

8. Datos de febrero del 2010.

9. Cita FEACEM que casi la mitad de estos trabajadores tienen discapacidad intelectual (49%), un 42% tienen discapacidad física y el 9% restante, discapacidad sensorial.

10. DINCAT:

<http://www.si-ens-retalleu-ens-abandoneu.cat/wp-content/uploads/2012/05/Dossier-de-Prensa-TROBADA-REIVINDICATIVA-20-05-2012-v15.pdf> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2012].

11. O'Reilly, A. (2007) *The Right to Decent Work of Persons With Disabilities* <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1207&context=gladnetcollect>. International Labour Office (OIT) [documento en línea]. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2012].

plataformas de entidades sociales.¹² De entrada, se plantea una reducción del 56% en las políticas activas de ocupación, que afectaría a este tipo de trabajadores con discapacidad.¹³ Aunque el objetivo principal de estos CEE es la generación de puestos de trabajo retribuidos, constituyen desde su origen una misión social generadora de autonomía, confianza e inclusión, entre otras características.

Resulta interesante que, antes de empezar a concretar algunos de los recursos para personas con discapacidad, se ponga sobre la mesa la posibilidad de dudar de la conveniencia de su existencia. Pié (2006), en diferentes textos, expone que la construcción del sujeto se realiza a partir del otro. En este aspecto, debemos tener clara cuál será la construcción personal que podrán hacer los usuarios, teniendo en cuenta que en aquel lugar donde se institucionalizan «serán» en función del dispositivo, de la misma forma que bajo algunos puntos de vista una persona «es» en función de a qué se dedica. Tampoco podemos dejar de lado lo que Kaeser (1989) (citado por Pié, 2006) expone en su obra *La institución y las instituciones*. El autor defiende que las instituciones podrían convertirse en una manera de delimitar supuestos desórdenes sociales y permitirían resituar culturalmente a las personas. Dado que el hombre actual tendería a este desorden, a la agresividad y al egoísmo, hay que generar una organización social que controle esta posible situación. En este sentido, el desorden social vendría dado por la supuesta imposibilidad de tener una capacidad laboral que se aproxime a la de la normalidad estadística, o simplemente, el desorden social que supone tener la marca médica del certificado de discapacidad. Por otro lado, Tizio (1997) –citado también por Pié (2006)–, explica que, en gran medida, la generación de dispositivos responde a una manera de ordenar y de solucionar algo que hemos visto como problema.

La creación de un dispositivo no debería ser en sí *discapacitador*, sino una propuesta de acompañamiento que facilite el empoderamiento de las personas, un espacio de oportunidad donde el protagonista sea la persona, y no su supuesta falta o discapacidad. El Movimiento de Vida Independiente está generando controversia en este sentido y se

12. DINCAT:

<http://www.si-ens-retalleu-ens-abandoneu.cat/wp-content/uploads/2012/05/Dossier-de-Prensa-TROBADA-REIVINDICATIVA-20-05-2012-v15.pdf> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2012].

13. DINCAT alerta de la posibilidad de poner en peligro 7.300 puestos de trabajo solamente en Cataluña, distribuidos en 100 centros especiales de empleo, además de los de 300 profesionales.

mueve en la línea de dejar atrás los modelos rehabilitadores que han subsistido hasta el momento. De hecho, ellos mismos visualizan muchos de los dispositivos actuales desde una perspectiva de limitación de los derechos esenciales de las personas, como la participación y la libertad (García, 2003:29).

El concepto de independencia, desde el punto de vista pedagógico, pero también social, es la clave desde donde debemos empezar a trabajar en el diseño de dispositivos. Debemos tener en cuenta este punto de partida especialmente porque son las propias organizaciones de personas con discapacidad las que están diseñando propuestas. En todo caso, para terminar este punto, hay que aclarar que el hecho de que estos dispositivos existan no significa que no tengamos que ponerlos en duda, cosa que nos puede ayudar a generar cambios de mejora.

3. Sociedad del conocimiento, tecnología y trabajo

El área laboral de una persona puede constituir un desarrollo creativo y personal, a la vez que produce un espacio de socialización muy claro. Pero, en general, la concepción del trabajo, en las sociedades avanzadas, se ha venerado de manera extraordinaria. Tan notorio ha sido el culto a este aspecto de la vida que una persona, en gran parte, «es» en función de la profesión y de la actividad laboral que ejerce. Conviene saber que el concepto de *tecnología* se ha utilizado únicamente desde el siglo XIX, tal y como explica Sardenas (2007:9-13), y se relaciona con el concepto *técnica*, del griego, que se utilizaba para referirse a un 'arte, habilidad o procedimiento de tipo práctico, que servía o era útil para obtener un determinado resultado'. En latín se hizo la transformación a *arte*, y en el Renacimiento se diferenció entre *arte* (en referencia a la belleza) y *técnica* (que venía a referirse a la efectividad y la utilidad) (Sardenas, 2007).

Pero los discursos actuales sobre la tecnología y la acción social resultan muy ligados a la utilización de Internet. En este aspecto, cabe destacar que la accesibilidad o no a la red no es el componente único para poder decir que un territorio encaja con la sociedad de la información y la economía del conocimiento, sino que será más importante el desarrollo educativo y cultural, tal y como describen Castells y otros autores (2003:41), lo que potencie las capacidades para la utilización de la red. Entre los defensores y los detractores de la incorporación de las tecnologías en el trabajo, por un lado están las voces que defienden el avance tecnológico como una mejora para el desarrollo laboral. Éstos atribuyen a dicha

relación una oportunidad de innovación y proceso de mejora de los perfiles profesionales, que tendría que responder a unos puestos de trabajo más cualificados, aumentando así la productividad y, por lo tanto, los beneficios y la calidad de vida en general. O al menos es lo que defienden los autores de la *teoría optimista de la compensación* que describen Torrent (2008:2) y Torrent y Ficapal (2009:63). Pero, por otro lado, los partidarios de las otras percepciones sociales de las tecnologías ven en esta incorporación de las tecnologías en el trabajo como una amenaza para las personas, que lleva hasta la destrucción del trabajo.¹⁴

Las empresas innovadoras sí que salen beneficiadas y generan empleo. Además, no queda del todo claro si la afectación que producen sobre la competencia genera un saldo negativo de personas empleadas (Torrent y Ficapal, 2009:66-68). Por otro lado, la mecanización de un proceso puede suponer disminuir el número de trabajadores, pero también mejora la eficiencia de la empresa y eso puede generar nuevas inversiones, así como personal con nuevos perfiles profesionales que se ocupen de que las máquinas funcionen correctamente.

Siempre hemos encontrado defensores que veneran las nuevas tecnologías, y extremos opuestos de demonización de todo aquello que tenga que ver con ellas, tal y como describen Planella y Vilar (2006). Brödner (2000) también explica la dualidad que se produce entre las profecías que esperan prácticamente la eliminación del trabajo y las ideas opuestas, como decíamos. También encontramos textos sobre el trabajo en la sociedad del conocimiento (Vilaseca *et al.*, 2004) donde se exponen aspectos como la adaptabilidad o no de los trabajadores no cualificados a las nuevas tecnologías, o bien, por otra parte, la destrucción de puestos de trabajo de personas con formación no específica debida a las innovaciones tecnológicas. La tendencia del discurso se encamina a situar los puestos de trabajo de baja cualificación como los más vulnerables. El planteamiento es cierto, teniendo en cuenta que las nuevas tecnologías tienden a conseguir una reducción de este perfil de trabajador y a aumentar, en principio, a los de media cualificación. Estas argumentaciones, llevadas al extremo, pronosticaban incluso, a finales del siglo pasado, la posible desaparición de algunos puestos de trabajo específicos (lo explica Rifkin (1996), en *El fin del trabajo*). A pesar de no haberse llegado a esta profecía, lo que sí es cierto es el aumento de perfiles laborales donde las competencias se basan en la abstracción, el diseño de sistemas, la experimentación, la exploración, la in-

14. A lo largo del trabajo analizaremos diferentes autores que hacen referencia a este punto de vista.

novación, la adaptabilidad, así como la comunicación y la cooperación, tal y como, en parte, describe Brödner (2000: 47-48) citado por Martínez y Planella (2010:130-135). Y también es cierto que el dominio de la ofimática se considera una competencia básica, pero esto no asegura que el trabajador haya integrado las competencias de la sociedad de la información y el conocimiento (SIC) como para aplicarlas en esta nueva clave (Borghans y Weel, 2004). Pero está visto que la SIC, como decíamos, en todo caso puede modificar las tareas y las formas de trabajo, pero no afectar directamente a una destrucción del empleo.

Se da el caso, también paradójico, de que la mayoría de publicaciones prevén o describen esta destrucción de puestos de trabajo poco cualificados *a priori*, especialmente los que hacen referencia a manipulados, tal y como describen Vilasseca *et al.* (2002). Por otra parte, para muchos autores de economía la relación entre sociedad informacional y desarrollo del estado del bienestar no es posible, teniendo en cuenta el grado de crecimiento de desigualdades de clase que se genera, y auguran que éstas aumentarán. Sin embargo, también hay expertos que sostienen que sí es posible este binomio. Dado que los beneficiados de este tipo de dispositivos laborales son precisamente los colectivos que ocupan los puestos de trabajo de baja calificación, conviene tener en cuenta el sometimiento a la injusticia social que se produce y sobre la que hablan Castells y Himanen (2002:91-116). Esta injusticia social es en potencia exclusión social, que afecta a buena parte de las personas con competencias profesionales que no se han orientado a las nuevas formas del trabajo. Este modelo de exclusión es diferente al habitual: así como antes se entendía el excluido como una persona de fuera de la sociedad, el nuevo modelo de exclusión laboral SIC es el de persona que está dentro del sistema social y no fuera (Planella y Martínez, 2008:15-32).

4. Marcos de acercamiento/distanciamiento entre la economía del conocimiento y los Centros Especiales de Empleo

La empresa protegida ha supuesto un beneficio social para un grupo muy elevado de personas con discapacidad. Ofrece un espacio laboral con unas características especiales que tratan de adaptarse al grado de (in)dependencia. Un contrato de estas características supone cierta normalización con el resto de la sociedad y cierta autonomía económica, que repercute en la calidad de vida de la persona. Ahora bien, el modelo productivo habitual de este tipo de empresas, coincidiendo con un cambio de modelo económico y la crisis

financiero-económica de principios del siglo XXI, supone un duro golpe para las posibilidades de estas empresas protegidas y, por tanto, para la creación de puestos de trabajo. Esta situación, sin embargo, también está suponiendo un rediseño global que puede tener un carácter de oportunidad de mejora. Los resultados económicos y la contribución social de las empresas de trabajo protegido constituyen un difícil equilibrio que hasta el momento había podido sostenerse, puesto que los perfiles profesionales que se utilizaban en la mayoría de puestos de trabajos correspondían a la época previa a la de la información. Pero la aceleración de los nuevos modelos económicos y de trabajo las han puesto en alerta.

En este contexto, aparece el concepto de *empresa red*, que se fundamenta en una toma de decisiones basada en el conocimiento y no en la jerarquía, tal y como explican Cabañero *et al.* (2002). En este aspecto, podría parecer difícil dibujar un nuevo modelo en el que los trabajadores adopten este papel de protagonismo, pero está claro que los nuevos planteamientos de trabajo con personas con discapacidad apuestan por el empoderamiento y su protagonismo. Por tanto, el trabajo debe rediseñarse de tal manera que realmente la persona se vea capaz de ser la protagonista, consiguiendo una mayor participación en las decisiones, que a la vez podrían mejorar la calidad de vida en el trabajo. La competencia de saber aprender vuelve a ser, como decíamos, una oportunidad para replantear espacios de formación continua para los trabajadores, así que el diseño de estos hay que ponerlo sobre la mesa de los departamentos de Recursos Humanos de los CEE.

Se ha explicado que la economía del conocimiento ha supuesto cambios muy importantes en las formas de organización empresarial. Este supuesto derriba el perfil tradicional de trabajador y hace necesario uno nuevo, con unas características concretas. La transformación del trabajo, en este sentido, viene dada por los cambios significativos que describe Carnoy (2001:79-82). La flexibilidad en el proceso laboral y la interconexión de la red y de los trabajadores dentro de la misma empresa son algunos de los ejes principales.

La creatividad toma una relevancia muy clara en las competencias básicas de los trabajadores actuales, así como la innovación y la flexibilidad o la capacidad de adaptación al cambio. Estos son elementos clave de la «inversión inmateral» para las empresas de la que hablaba Caspar (1994:35), en contra de la experiencia y constancia de los modelos pasados que detallan Vilaseca *et al.* (2002) y Ficapal *et al.* (2007:93). La tendencia del mercado laboral es situar los puestos de trabajo de baja cualificación como los más vulnerables

y precarios. Esta observación se agudiza si tenemos en cuenta que las tecnologías tienden a conseguir una reducción de este perfil de trabajador y aumentar, en principio, el de cualificación media tal y como se ha argumentado anteriormente.)

Por otra parte, la flexibilidad es uno de los términos más recurrentes en este contexto de cambio en el mundo del trabajo. Esto precisa, por parte del empleado, un aumento de su autonomía, tal y como describe Carnoy, y a la vez se le exige una cualificación superior. Y estos son los aspectos que precisamente afectan a los perfiles profesionales de baja cualificación y que mayormente ocupan personas con discapacidad.

Según el informe de la Fundación Equipara, citada por Ambrojo (2008), se explica que prácticamente un 70% de los puestos de trabajo ocupados por las personas con discapacidad durante el año 2006 son puestos de trabajo de baja cualificación y de oficina, mientras que el 17,7% se refieren a servicios y comercio. Pero si nos referimos específicamente a colectivos de personas con discapacidad intelectual, veremos que en el 30% de los casos el trabajo es un puesto de producción, es decir, de operario, peón, manipulador o almacenaje, y por otro lado, el 15%, corresponde a puestos de trabajo que se refieren a almacenaje, limpieza o transporte.

Según el INE,¹⁵ «solamente el 12% de las personas con discapacidades ha terminado estudios secundarios o superiores, frente al 30% de las personas sin discapacidades, es decir, la probabilidad de que las personas con discapacidades tengan este nivel de estudios es un 59% inferior a la de las personas sin discapacidades». Por tanto, las exigencias del modelo de trabajo al que nos traslada la sociedad de la información dejan en clara desventaja a los colectivos que nos ocupan. Las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos, son sometidas a poca variación en las tareas profesionales. En algunos centros de trabajo, la mayoría de perfiles laborales se basan en la manipulación y, por tanto, variar de una cadena de montaje a otra, posiblemente, no es estrictamente a lo que se referían los autores anteriormente citados. La situación, a grandes rasgos, continúa siendo preocupante para la adaptación que deberían efectuar este tipo de empresas, basadas en manipulados, para adaptarse a los nuevos tiempos del trabajo. Las estructuras del mercado varían y la flexibilidad ha de ser habitual en el día a

15. INE. *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia*, 2008. <http://www.ine.es/daco/daco42/discapa/indi.pdf> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de junio de 2012].

día de las empresas. Este discurso también lo planteaba Carnoy (2001:131-132), matizando que el mercado de trabajo flexible no siempre es equivalente a creación de puestos de trabajo en buenas condiciones. La función social de los CEE es crucial para el desarrollo de las personas con discapacidad, pero las condiciones basadas en el sueldo mínimo¹⁶ legal que marca el Estado son precarias. Por otro lado, la empresa también ha de garantizar los servicios de ajuste de personal y social de sus contratados.¹⁷

5. El cambio tecnológico sesgador de habilidades (e-SBTC) y el trabajo en centros especiales de empleo

A lo largo del texto hemos podido ver las aportaciones que la SIC ha ido haciendo en referencia, especialmente, al trabajo y a la ocupación en general, y hemos ido generando paralelismos entre estos temas y los perfiles profesionales de las personas con discapacidad.

En este sentido, falta todavía concretar algunos aspectos, teniendo en cuenta el *cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-SBTC)*, sobre el que ha trabajado especialmente Torrent (2008). La relación de este concepto con el de ocupación, e incluso con el de los salarios, requiere una especial atención.

De entrada, situamos la SIC y la introducción de las tecnologías como un hecho acompañado, entre otros aspectos, de:

- Incremento de demandas cognitivas
- Incremento de demandas de mejora de la autonomía
- Reducciones de control jerárquico¹⁸

El incremento de las demandas cognitivas podría suponer una dificultad para las personas con discapacidad intelectual, aunque también es cierto que si esta demanda se produce

16. Según el Real Decreto 1763/07, de 28 de diciembre, en la actualidad el salario mínimo se sitúa en 20€/día, o bien 600€ mensuales.

17. Así lo establece el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

18. Borghans y Ter Weel (2005), UNCTAD (2003), Shaw (2002) y Chennells y Van Reenen (2002), citados por Torrent (2008).

expresamente en el mismo lugar de trabajo que las personas ocupan podría significar también un estímulo interesante de analizar. Además, esta perspectiva interviene de forma positiva, motivando el progreso laboral de estas personas. De todas formas, también habría que tener en cuenta aportaciones como las que hace Nussbaum. Para poder pedir a estos ciudadanos estas capacidades, la estructura social ha tenido que proporcionarles la posibilidad de llegar a ellas. De hecho, se podría considerar como injusta la situación continuada de estar por debajo de esas capacidades, por parte de un colectivo (Gough, 2007:181-182). Torrent (2009) apunta que es especialmente importante tener en cuenta que el conocimiento en sí está relacionado con la especie humana, y que la generación de conocimiento es dinámica, porque se produce justamente con la interacción de personas o grupos. Así pues, si hay una aportación positiva es que la adaptación de estos dispositivos laborales a la economía del conocimiento va a tener que venir de la mano de una concepción nueva y de mucho más reconocimiento de capacidades.

La demanda de autonomía es bienvenida desde el punto de vista de que si la empresa necesita trabajadores autónomos deberán diseñarse mecanismos que generen esta capacidad. Y esta es una de las capacidades máspreciadas por el colectivo de personas con discapacidad. Algunos de los proyectos innovadores de inserción laboral son claramente generadores de estas características, dando un protagonismo especial al trabajador y trabajadora. En este sentido, si recogemos los datos que nos ofrece la Encuesta de calidad de vida en el trabajo¹⁹ del Ministerio de Trabajo de los años 2007, 2008, 2009 y 2010, vemos como hay una relación directa entre la satisfacción con la autonomía/dependencia y la motivación²⁰ cuando lo correlacionamos con el nivel de estudios. Es decir, a más nivel de estudios, más satisfacción con la autonomía y mayor motivación, siempre²¹ siguiendo un progreso al alza desde los trabajadores con menos estudios hasta los universitarios.²²

19. Ministerio de Trabajo: 2007 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2007/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012]; 2008 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2008/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012]; 2009 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012], y 2010 <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012].

20. Esta variable no aparece relacionada en el 2007.

21. Con una pequeña excepción en el año 2008, donde los trabajadores con estudios primarios sobrepasan a los que hicieron secundaria.

22. Salvo la motivación, en el 2010, en los niveles de formación más bajos.

Haciendo hincapié en la conceptualización de economía del conocimiento que hace Torrent (2009), hay que sugerir también que se produzca este aumento de posibilidades de los centros protegidos hacia la economía del conocimiento. Esto puede llevar consigo un cambio en los puestos de trabajo que, históricamente, se han anclado en los de baja cualificación. Este cambio de modelo económico y de empresa llevaría a elevar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad, tal y como sucede con la población en general. Y es que no podemos dejar de explicitar que existe una relación directa²³ entre la satisfacción de la actividad ejercida y el desarrollo personal, la autonomía y la motivación.²⁴ Como podemos intuir, los trabajadores no cualificados son los que menos motivación manifiestan claramente en referencia a todos estos aspectos. Por otra parte, está claro que una empresa con puestos de trabajo mayoritariamente no cualificados puede generar procesos para mejorar esa satisfacción.

En lo que respecta a las reducciones del control jerárquico del trabajo, las personas con discapacidad intelectual habitualmente se ven sometidas a un control especial. Así pues, se deberán conseguir mecanismos que eliminen el control habitual para, al menos, moderarlo y, de esa forma, conseguir trabajadores adaptados a la economía del conocimiento. Recordamos el proyecto tecnológico de inserción laboral basado en el aumento de ocupabilidad de las personas mediante la implantación de tecnología que permita detectar los errores en el trabajo por la propia persona con diversidad funcional, sin necesitar de un control jerárquico generalizado.²⁵ En este sentido, hemos visto como numerosos autores describen la implementación de las TIC en este nuevo modelo productivo.²⁶ El trabajo en la SIC propone un diseño de empresa no tan vertical, donde el trabajador tiene el poder en muchos aspectos. Incluso se podría decir que una de las visualizaciones de este aspecto se hace patente en las diferentes modalidades de empresa red y, por supuesto, en el teletrabajo. Hay numerosos estudios donde se manifiesta que ese giro que va desde el control

23. Encuesta del Ministerio de Trabajo sobre la calidad de vida en el trabajo: 2007 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2007/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012]; 2008 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2008/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012]; 2009 <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/IN2/index.htm> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012], y 2010 <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf> [documento en línea], [fecha de consulta: 1 de julio de 2012].

24. Esta variable no aparece relacionada en el 2007.

25. Proyecto de la Fundación Ave María de Sitges.

26. También citado por Torrent (2008).

jerárquico hacia el extremo del teletrabajo aumenta la calidad de vida de las personas, en muchos aspectos. Además, en estas situaciones se produciría precisamente un aumento de la productividad, mayor satisfacción con el trabajo, mayor equilibrio entre la vida profesional y la personal, menos estrés y más motivación (Harrington y Santiago, 2006). Así pues, vemos que el control como poder no sería beneficioso, a no ser que lo transformásemos en un control de coordinación.

6. Conclusiones

La bibliografía sobre los perfiles profesionales en la sociedad de la información que habla de competencias en el trabajo no se corresponde, por lo general, con las tareas que desarrollan las personas con discapacidad. Pero, en este sentido, hemos visto que sí es posible la generación de propuestas laborales que dejan atrás la sociedad industrial y, aparentemente, incluso suponen una mejora en la calidad de vida de las personas.

Los nuevos perfiles que surgen en la actualidad se convierten, para el colectivo de personas con discapacidad, en una apuesta de mejora y de cambio e, incluso, un reto para los empresarios. Pero que existan estas posibilidades no significa que el tejido empresarial haya hecho o haya podido hacer un trabajo de prevención de la situación de crisis en el sector protegido ni de desencaje de perfiles y necesidades del mercado. En general, las empresas de trabajo protegido no han seguido el ritmo de adaptación a la economía del conocimiento, y esto ha perjudicado seriamente la viabilidad de los diferentes proyectos del sector. En cambio, existen algunos proyectos que han sabido adaptarse. Lo han hecho haciendo una apuesta por los sectores más emergentes actualmente o generando propuestas donde, por ejemplo, no es posible la deslocalización. En las últimas décadas la mano de obra de las personas con discapacidad ha estado basada en perfiles profesionales de la era industrial con manufacturas, cadenas de montaje, trabajos repetitivos. Estos trabajos han representado hasta ahora una generación de empleo muy importante y, con éste, una capacidad de empoderamiento, participación social y autonomía que ha marcado una época en las últimas cuatro décadas.

Pero la escasa adaptación actual ha generado que, en los últimos años, el sector haya caído en una crisis que va más allá de la internacional. En este sentido, debe verse esta

situación como una oportunidad de mejora y de innovación que lleve a generar proyectos empresariales sostenibles y que realcen de nuevo las posibilidades laborales de las personas con discapacidad. Se ha constatado que a lo largo de las últimas décadas ha habido un cambio de concepción sobre las personas con discapacidad hacia la diversidad funcional que ha ocasionado, precisamente, un cambio de visión que genera unas expectativas mucho más positivas, laboralmente hablando.

La tecnología juega un papel importante en este sentido y, utilizada de forma correcta, puede generar un aumento de la empleabilidad de las personas y, por tanto, más posibilidades laborales y puestos de trabajo para personas con discapacidad que respondan a perfiles profesionales de baja calificación. Lejos de la visión de amenaza, las nuevas formas de trabajo ofrecen una posibilidad clara de reinención, como hemos dicho algunas veces, de los dispositivos que se han generado para conseguir esta mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Es necesario que los empresarios sepan acogerse a esta oportunidad para seguir en ese bien social que es generar empleo por parte de las empresas.

Cambiar todo el engranaje basado en una economía y en unas formas de producción prácticamente del pasado no es fácil, y será preciso que empresarios, usuarios de los dispositivos, administración y la sociedad en general se pongan de acuerdo para conseguir hacer resurgir todos estos proyectos laborales. Numerosas acciones podrán ir encaminadas a hacer cambios en los trabajadores. Y es bien cierto que la mejora de la inclusión educativa del colectivo de personas con discapacidad ha generado la posibilidad de trabajadores mejor y más formados para realizar tareas que van más allá de los manipulados. Esto está generando que más personas con discapacidad adquieran más formación y que puedan acceder a perfiles laborales más variados. En este sentido, conviene tener en cuenta las aportaciones de Nussbaum y valorar si el entorno socio-económico proporciona a estas personas, al final del proceso, posibilidades para capacitarse. Pero también hay acciones de modificación del entorno que hay que llevar a cabo para mejorar las posibilidades de encontrar trabajo por parte de dichas personas. Así, la concienciación social y la responsabilidad empresarial facilitarán mucho el acceso al trabajo desde una perspectiva de justicia social, dejando de lado la solidaridad y la caridad exclusivamente.

7. Bibliografía

- Aguilar, R. (2010). «La crisis hunde el empleo para los discapacitados». <http://www.pUBLICO.es/espana/296554/la-tesis-hunde-el-empleo-para-los-discapacitados> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].
- Ambrojo, J. C. (2008). «Discapacitados muy capaces». Diario *El País*, 02/06/08 [suplemento especial].
- Borghans, L.; Weel, B. (2004). «Are computer skills the new basic skills?», *Labour Economics*, vol. 11, nº 1.
- Brödner, P. (2000). «El futuro del trabajo en una economía basada en el conocimiento». En: (AAVV) *Economía y trabajo en la sociedad del conocimiento*. Barcelona. Ed. Fundació CIREM: Institut Català de Tecnologia.
- Cabañero, C. *et al.* (2002). «Nova economia i activitat empresarial: de les TIC al canvi cultural». *Observatori Econòmic*. Ed. UOC. <http://www.uoc.edu/web/cat/serveis/observatori/tm/one0402.html> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Ed. Alianza Ensayo.
- Caspar, P. (1994). *La inversión inmaterial*. Madrid: Taleia.
- Castells, M.; Himanen, P. (2002). *El estado del bienestar y la sociedad de la información. El modelo finlandés*. Madrid: Ed. Alianza Editorial.
- Castells, M.; Tubella, I.; Sancho, T.; Díaz, I.; Wellman, B. (2003). *La sociedad xarxa a Catalunya*. Barcelona: Ed. UOC.
- Dincat: <http://www.si-ens-retalleu-ens-abandoneu.cat/wp-content/uploads/2012/05/Dossier-de-Prensa-TROBADA-REIVINDICATIVA-20-05-2012-v15.pdf> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].
- Ficapal, P.; Lladós, J.; Torrent, J.; Vilaseca J. (2007). «Treball en xarxa i teletreball: cap a una nova tendència global del treball». En: AAVV. *El treball a la societat del coneixement*. Barcelona: Ed. UOC.
- García, J. V. (2003). *El Movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales*. Madrid: Ed. Fundación Luis Vives.
- Gough, I. (2007). «El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas», *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, nº 100, CIP-Ecosocial/Icaria. <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNusbaum.pdf> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de octubre de 2012].

- Harrington, S; Santiago, J. (2006). «Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work, Life and Professional Isolation». Communications of the IIMA. <http://www.iima.org/CIIMA/4%20CIIMA%206-3%201-10%20Harrington.pdf> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].
- Martínez, O; Planella, J. (2008). «Pedagogia i tecnologia de l'esperança. L'educació social i noves formes tecnològiques d'acompanyament», *Quaderns d'Educació Social*, 12, 15-32.
- Martínez, O; Planella, J. (Colectivo Zotikos) (2010). *Alterando la discapacidad. Manifiesto a favor de las personas*. Barcelona: Ed. UOC.
- Mas, A. (2009). «El trabajo con soporte: un modelo que facilita la incorporación de personas con discapacidad intelectual», *Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa*, 41, 103-112.
- Metts, R. (2000). *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank*. Banco Mundial, Washington.
- Observatorio Estatal de Discapacidad (2010). *Informe Olivenza*. Badajoz.
- O'Reilly, A. (2007). «The right to decent work of persons with disabilities» <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1207&context=gladnetcollect>. International Labour Office (OIT) [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2012].
- Organización Internacional del Trabajo (2011) *Disability in the workplace: employers organizations and business networks*. Ed. ILO: Suiza.
- Pie, A. (2006). «La pedagogía social instituida». En: Planella, J; Vilar, J. *La pedagogía social en la sociedad de la información*. Barcelona: Editorial UOC.
- Pie, A. (2012). *Deconstruyendo la dependencia*. Barcelona: Ed. UOC
- Planella, J.; Vilar, J. (Coord.) (2006). *La pedagogía social en la sociedad de la información*. Barcelona: Ed. UOC.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Colección Estado y Sociedad. Barcelona: Ed. Paidós.
- Sardenas, A. (2007). *Filosofía de la tecnología*. Barcelona: Ed. UOC
- Tizio, H. (1997). *Reinventar el vínculo educativo*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Torrent, J. (2008). «Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión», *UOCpapers, Revista Sobre La Sociedad del Conocimiento*, 6. <http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/torrent.pdf> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 12 de abril de 2012].

- Torrent, J. (2009). «Conocimiento, redes y actividad económica: un análisis de los efectos de red en la economía del conocimiento», *UOC Papers*, n.º 8. UOC. <<http://www.uoc.edu/uocpapers/8/dt/esp/torrent.pdf>> [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 12 de abril de 2012].
- Torrent, J.; Ficapal, P. (2009). *Tic, conocimiento, redes y trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Vilaseca, J.; Torrent, J.; Lladós, J.; Ficapal, P. (2004) *TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), Generalitat de Catalunya.
- Vilaseca, J.; Cabañero, C.; Torrent, J. (2002) «Economía del conocimiento y actividad empresarial» http://www.uoc.edu/web/esp/serveis/observatorio/tm/one0402_imp.html [artículo en línea]. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2012].
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido. <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983> [documento en línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2012].



Pedagogia i Treball Social

Revista de Ciències Socials Aplicades

Edita: Universitat de Girona

Disseny i maquetació: info@clam.cat · 647 42 77 32

Dipòsit Legal: GI.904-2010

ISSN: 2013-9063