

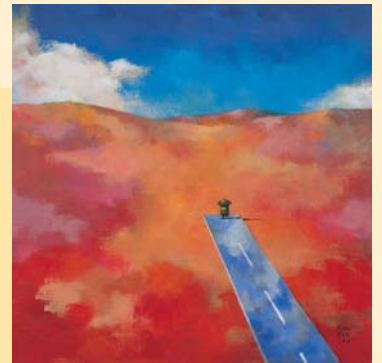


Empleo y discapacidad: estrategias de reincorporación al trabajo

documento informativo

«El Consejo de la Unión Europea [...] invita a los Estados miembros y a la Comisión [...] a proseguir los esfuerzos para eliminar los obstáculos para la integración y la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad...»

Resolución del Consejo de la Unión Europea de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad.



¿CUÁL es el contexto?

El desempleo y la exclusión laboral responden a diversos motivos, pero, en los últimos años, la enfermedad crónica y la discapacidad han pasado a ser considerados factores fundamentales. Varias tendencias y cambios sociales, entre los que destaca el envejecimiento de la población activa europea, han contribuido a que se preste una atención cada vez mayor a las medidas destinadas a mantener en el empleo a las personas que sufren enfermedades crónicas y discapacidades.

La exclusión laboral de los enfermos crónicos es un tema complejo y del que se sabe relativamente poco. Sin embargo, en muchos Estados miembros el número de personas que reciben subsidios por discapacidad o que abandonan permanentemente el trabajo por razones de salud supera al de personas cuya ausencia del mercado laboral responde a otros motivos.

La mayoría de los que abandonan el trabajo debido a una enfermedad o discapacidad han contraído este problema durante su vida laboral. Pese al creciente interés a escala de la UE y en muchos países a escala nacional, poco se sabe aún sobre el tipo de medidas que podrían adoptarse para mantener en el empleo a las personas con enfermedad crónica o discapacidad, y poco sabemos sobre la eficacia de las mismas.

¿POR QUÉ esta investigación?

El lugar de trabajo está considerado un marco esencial para promover la inclusión social. Acceder a un puesto de trabajo conlleva unos niveles de renta más elevados, autonomía, salud, bienestar y relaciones sociales. La enfermedad crónica o la discapacidad pueden alterar las posibilidades de empleo, induciendo a una progresiva espiral de costes sobre el individuo y su familia, sobre el lugar de trabajo y sobre la sociedad en su conjunto.

Los principales objetivos del informe de la Fundación sobre el empleo y la discapacidad son cubrir las lagunas en los conocimientos de que disponemos actualmente y fomentar el debate sobre este importante tema entre los principales grupos interesados. En el informe se describen iniciativas desarrolladas en siete Estados miembros para favorecer el empleo de las personas que padecen enfermedades crónicas. Se propone un nuevo modelo para comprender la naturaleza del problema, orientado a facilitar respuestas más apropiadas y oportunas.

El estudio analiza las actuales iniciativas políticas y legislativas en este ámbito e indica prácticas correctas a nivel de las empresas. Hace hincapié en el reparto, entre los principales grupos interesados, de las consecuencias de las medidas políticas a nivel de costes y beneficios. Por último, propone recomendaciones de medidas específicas que podrían adoptarse para fomentar la inclusión social a través del empleo de las personas que padecen una enfermedad crónica o una discapacidad.

¿CUÁLES son las principales conclusiones?

Naturaleza del problema

- En muchos países está aumentando el número de personas que solicitan subsidios de discapacidad de larga duración, con cifras que en algunos Estados miembros superan el 10 % de la población activa.
- Se tiene constancia de que la enfermedad desempeña un importante papel en las elevadas tasas de jubilación anticipada que se registran actualmente.
- Está cambiando la naturaleza de las enfermedades que originan el aumento de las jubilaciones anticipadas y las solicitudes de subsidios de discapacidad: cada vez abundan más los problemas de salud mental y relacionados con el estrés en detrimento de los daños corporales y los accidentes de origen laboral.
- La mayoría de las personas aquejadas de trastornos de salud que les impiden trabajar han contraído esta situación durante el ejercicio de su actividad y no por causas profesionales; por ello, los sistemas de reincorporación al trabajo suelen partir de una concepción inadecuada.

Proceso de exclusión

- La vía hacia la exclusión laboral comienza cuando la enfermedad empieza a influir en la capacidad laboral del empleado. Llegados a este punto, es crucial encontrar una respuesta adecuada en el momento oportuno.
- De no adoptarse las medidas apropiadas, podría seguir un período prolongado de baja por enfermedad. Los trabajadores de mayor edad, los que padecen enfermedades crónicas y las mujeres en particular tienen más probabilidades de quedar excluidos del trabajo como consecuencia de una ausencia prolongada.
- Es una evidencia comúnmente aceptada que el 80 % de quienes se ausentan durante seis semanas o más del trabajo necesitarán alguna ayuda en el momento de la reincorporación.
- La probabilidad de reincorporarse al trabajo es inferior al 50 % entre quienes se ausentan entre tres y seis meses, y sólo del 20 % entre los que se ausentan más de doce meses.
- Sobre la probabilidad de que alguien no se reincorpore al trabajo influyen factores relacionados con el lugar de trabajo, como la pérdida de contacto con el mismo durante el período de baja laboral, la carencia de mecanismos para abordar la discapacidad y la ausencia de una cultura empresarial en la materia.
- En la reinserción en el proceso laboral suelen intervenir varias partes interesadas, como el trabajador, la familia, la empresa, el médico y el personal encargado de la salud en el trabajo y de los recursos humanos. Sus funciones y los sistemas de apoyo son de vital importancia para guiar al trabajador por la senda del regreso al trabajo.



Oficina de Publicaciones

Publications.eu.int

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Tel. (353-1) 204 21 00. E-mail: postmaster@eurofound.eu.int
Internet: <http://www.eurofound.eu.int>

Iniciativa de evaluación

En un intento por conocer las lagunas que existen en las actuales disposiciones y precisar las necesidades de racionalización, integración o modificación, el proyecto de la Fundación ha desarrollado una herramienta de evaluación que pone de relieve diversos aspectos relacionados con la forma de abordar la enfermedad crónica y la discapacidad durante la vida laboral, por ejemplo:

- la necesidad de un cambio de los sistemas de seguridad social;
- la importancia de quién financia la discapacidad a largo plazo;
- las competencias de las distintas partes que se ocupan de garantizar la reincorporación al trabajo, y de ofrecer incentivos;
- la complejidad de los sistemas y los problemas de coordinación entre los organismos pertinentes;
- la necesidad de mejorar el acceso a los servicios y las prestaciones.

¿CUÁLES son los siguientes pasos?

Las recomendaciones del informe tienen por destinatarios a los tres grandes protagonistas: los responsables de la formulación de políticas, los proveedores de servicios y las empresas. Se anima a los responsables de la formulación de políticas a que adopten un planteamiento más dinámico e integral, agilizando los sistemas y el acceso a las prestaciones y servicios para los usuarios. Deberían existir expectativas explícitas de reincorporación al trabajo. Deberían tomarse medidas para especificar las competencias, y para mejorar la conexión entre el lugar de trabajo, los trabajadores y los proveedores de servicios. Asimismo, habría que mejorar la recopilación de datos.

Los proveedores de servicios deberían adoptar un planteamiento más coordinado, reforzando los vínculos con los lugares de trabajo. Tendrían que adoptar un planteamiento para abordar la discapacidad más dinámico que los actuales modelos de intervención, lo cual exigirá un aumento de la cualificación profesional.

Las empresas son las mejor situadas para intervenir tempranamente y efectuar los ajustes necesarios de los lugares de trabajo, la maquinaria y las prácticas laborales a fin de facilitar la reincorporación del empleado al puesto de trabajo. Deberían adoptar activamente la política y la práctica de gestión de la discapacidad.

Texto completo

http://www.eurofound.eu.int/living/illness_disability.htm

Información adicional

Teresa Renehan: ter@eurofound.eu.int

Trabajos de la Fundación sobre cuestiones relacionadas

Illness, disability and social inclusion (informe) (Enfermedad, discapacidad e inclusión social)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0335.htm>

Illness and employment: retaining the link to work (informe de la conferencia)
(Enfermedad y empleo: mantenimiento de la conexión con el trabajo)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0474.htm>

Access to employment for vulnerable groups (Documento de la Fundación, también en francés)
(El acceso de los grupos vulnerables al empleo)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0244.htm>

Enfoques integrados de las políticas activas de bienestar y empleo
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0204.htm>

La promoción de la salud en el lugar de trabajo en Europa
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9724.htm>

New approaches to improve the health of a changing workforce
(Nuevos enfoques para mejorar la salud de una población activa en evolución)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9942.htm>

El empleo de personas discapacitadas en la pequeña y mediana empresa
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9810.htm>

Calidad de vida en Europa

http://www.eurofound.eu.int/living/qual_life/index.htm