

Jornadas

“La Asistencia Personal y otras herramientas para la Vida Independiente”

17 y 18 de octubre de 2019, Casa de las Sirenas, Sevilla

Organiza: Asociación Vida Independiente Andalucía

Ponencia:

“Una narrativa sobre el empleo: entre los discursos y los datos que nos persuaden”

Gloria Lucena Fernández

“Cuando empezaba el mes de noviembre, una mañana salí de casa en un taxi que me llevó a coger un autobús y otro taxi hasta llegar a mi puesto de trabajo situado a 35 kilómetro de donde vivía, no existían transportes accesibles. Era el primer día que me incorporaba al trabajo, había terminado la carrera de Trabajadora Social hacía dieciséis meses, tenía un buen expediente académico, pero ninguna experiencia laboral, se trataba de ir haciendo mi curriculum, por este motivo acepté una plaza de Trabajadora Social, con una jornada de dieciocho horas semanales, repartidas en tres horas diarias de lunes a sábado. Corría el inicio de los años ochenta. Cuando finalicé mi vida laboral, veintisiete años más tarde, la acabé igual que la empecé luchando contra los elementos, es decir contra la administración, la inaccesibilidad, en suma contra el modelo hegemónico que nos discrimina a las personas con diversidad funcional (PDF)”.

Este trabajo se propone examinar el acceso al mercado laboral de las PDF. En el mismo reflexionamos sobre los ámbitos que conforman esta participación: enfoques teóricos, discursos, accesibilidad de los entornos, legislación, recursos humanos y agentes sociales.

Junto al estado actual de la situación a través de los datos estadísticos, para finalizar con las conclusiones. El recorrido lo tejemos a partir de la narrativa producida por nuestra experiencia personal y la formación adquirida.

1.- Diversidad funcional y mercado laboral

La participación de las PDF en el mercado laboral se presenta como un tema controvertido, por una parte la influencia de la perspectiva funcionalista a través del Modelo Médico-rehabilitador y su permanente objetivo de rehabilitar para hacer “productivos” y funcionales a los sujetos. Ello ha producido un rechazo en un sector del colectivo por el capacitismo¹ que implica el Modelo medicalizado y que obliga a ejercer una fuerte apuesta por conseguir un puesto de trabajo reenumerado, llegando a negar la singularidad de la diversidad funcional en sus diferentes formas (física, sensorial, intelectual). Por otra parte, los enfoques de base materialista sitúan la participación en el denominado proceso de producción como garantía de plena participación social. Ello puede producir la percepción que quien obtiene un puesto de trabajo ha conseguido la inserción o participación social. Falsa percepción, porque subsiste la discriminación de los sujetos en los otros ámbitos de su vida e incluso su participación en el mercado laboral se origina en condiciones de desigualdad con respecto al resto de la ciudadanía.

Los dos enfoques deben ser superados, porque debemos aspirar a algo más que participar “en el paraíso del trabajo”. El objetivo debe estar dirigido a la ruptura del análisis y modo de interpretar la diversidad funcional como hecho social que se genera desde el pensamiento hegemónico (Abberley, 1998: 93). Pero ello no significa oponerse

¹ El capacitismo es la creencia de que algunas capacidades son intrínsecamente más valiosas y que quienes las poseen son mejores que el resto; que existen unos cuerpos capacitados y otros no, unas tienen discapacidad o diversidad funcional y otras carecen de ellas, siendo esta una división nítida.

El capacitismo está conformado por una noción medicalizada del "cuerpo normal" y un patrón de belleza normativa que es central para la sociedad capitalista, basada en la heterosexualidad obligatoria y los valores occidentales de lo aceptable, incluyendo nociones racistas o de clase sobre el cuerpo racionalizado (Irañeta, s/f).

a la entrada en el mundo laboral de aquellas personas que lo deseen. Desde nuestro posicionamiento personalmente defendemos el derecho de las PDF a realizar una actividad laboral remunerada, es decir, obtener un salario, aunque ello no significa que el colectivo deje de estar en una posición de desigualdad y periférica en el orden social.

1.1. El efecto del pensamiento hegemónico.

Desde el pensamiento hegemónico a las PDF nos educan y socializan para que interioricemos que no somos productivas: en primer lugar mediante los obstáculos que encontramos para acceder a la formación, la inaccesibilidad de centros formativos y transportes, dificultad para seguir las clases, tomar apuntes, salidas al baño, llegar a la pizarra para las exposiciones, junto con otros muchos obstáculos. En segundo lugar si se consigue completar el ciclo formativo, se nos muestra que hay un excedente de mano de obra muy elevado y que nuestro destino son los puestos de empleo protegido, trabajos específicos relacionados con juegos de azar u otros similares. Se trata de que interioricemos que no somos sujetos productivos ni reproductivos.

1.2. Accesibilidad en el entorno laboral.

La carencia de accesibilidad en el puesto de trabajo que permita desarrollar las funciones de cada categoría profesional produce graves dificultades para la PDF que se incorpora u ocupa un puesto de trabajo. Así la accesibilidad física que garantice la movilidad, la accesibilidad sensorial mediante el apoyo de intérpretes de lenguaje de signos como soporte para participar en cursos de formación y actualización, o en los dispositivos que se utilizan en el trabajo, con frecuencia la falta de accesibilidad impide la promoción laboral o acceder al traslado a puestos de trabajos deseados por las y los trabajadores, dado que las instituciones y empresas no llevan a cabo los ajustes necesarios para promover la accesibilidad universal. Limitaciones que también se encuentran en los entornos laborales; aparcamientos, entradas al centro de trabajo,

servicios, información oral no transmitida por lenguaje de signos o complejas pautas organizativas que impiden la comprensión de una parte de las personas trabajadoras.

En este sentido, citamos como ejemplo: Un aparejador funcionario de carrera de un Ayuntamiento que se encontraba al margen de la actividad laboral de su puesto de trabajo, porque no había contado con los apoyos necesarios, interprete de lenguaje de signos, para asistir a los cursos de capacitación para el uso de los programas digitales de diseño.

1.3. La legislación.

Desde los últimos veinticinco años del pasado siglo se han ido aprobando normas legales destinadas al colectivo de PDF, de ellas extraemos las más significativas relacionadas con el acceso al empleo.

La Constitución española de 1978 en su artículo 35 establece:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Por su parte el artículo 49 está destinado al colectivo:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Este artículo dará lugar a la aprobación de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que en el Título VII refiere a La Integración Laboral, art. 37:

1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.
3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad. Continúa exponiendo la discriminación indirecta.

Por su parte el artº. 38 establece que todas las empresas públicas o privadas de más de cincuenta trabajadores están obligadas a reservar un 2% de la plantilla para trabajadoras/es con DF.

Igualmente se promoverán subvenciones para adaptar los puestos de trabajo. Y para constituirse como autónomo o mediante la modalidad de cooperativas.

En el ámbito autonómico la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía de 2017, en el Título V refiere a Formación y Empleo, artículo 24, Protección del derecho al trabajo.

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, velarán por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la formación, cualificación y promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, y en las condiciones de seguridad y salud laborales. A tales efectos, y conforme a la normativa estatal vigente en esta materia, llevarán a cabo políticas de formación profesional y

empleo, y adoptarán medidas de acción positiva destinadas a facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incluyendo el empleo por cuenta propia y mediante empresas cooperativas. Estas medidas tendrán en cuenta la situación específica de las mujeres.

El resto del articulado que conforman este título profundiza en las propuestas que ya recogía la LISMI en 1982.

La propuesta más clara e inclusiva para acceder al mercado laboral, la encontramos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de 2006, artículo 27, Trabajo y empleo.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y unos entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con

discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

1.4. El departamento de recursos humanos.

Dentro del entorno laboral, el departamento de recursos humanos (con frecuencia se incluye en este departamento la gestión de la prevención de riesgos laborales) puede ejercer las facultades que tienen para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y características de las personas trabajadoras, pero con frecuencia las

necesidades de las PDF no son atendidas, o quizá ni escuchadas, no suelen implicarse en proponer a la empresa las necesidades de este colectivo. Situación agravada la hemos encontrado en personas empleadas en la venta de juegos de azar por empresa específica para el colectivo de PDF, los aparatosos artilugios que llevan las personas vendedoras en sus sillas de ruedas, para transportar las papeletas colgadas, les impiden ir al baño durante toda la jornada laboral e incluso se han producido caídas de la silla de ruedas que le han causado fracturas por ir con una cadena alrededor de las piernas. Estas situaciones no han motivado la intervención del departamento encargado en la prevención de riesgos laborales.

1.5. Los sindicatos.

Los sindicatos orientan su acción reivindicativa hacia las demandas de grupos de trabajadoras y trabajadores que representan un número elevado, el bajo número de PDF que figuran en las empresas las convierten en invisibles para las organizaciones sindicales. Así, por ejemplo, en la enseñanza las graves limitaciones de accesibilidad que ofrecen los centros para el alumnado se agravan cuando es un docente con DF, por ejemplo, acceder a la pizarra, a la tarima, a la sala de juntas o llegar al aula cuando no hay ascensor o no funciona, se convierte en una tarea difícil que limita gravemente el desarrollo de la actividad profesional.

En este sentido durante veintitrés años he trabajado en una institución con una plantilla de más de tres mil empleados, he mantenido unas relaciones cordiales con las y los representantes sindicales, pero jamás apoyaron ninguna de mis reivindicaciones.

2.- El estado de la cuestión

Examinados los ámbitos que enmarcan el acceso al mercado laboral y los obstáculos o no facilitadores que estos producen en el colectivo, nos detenemos en el estado actual de la situación. A través de los datos estadísticos publicados observamos cuál es la

participación de las PDF en el mercado laboral y cuáles son las diferencias o similitudes con la población sin DF.

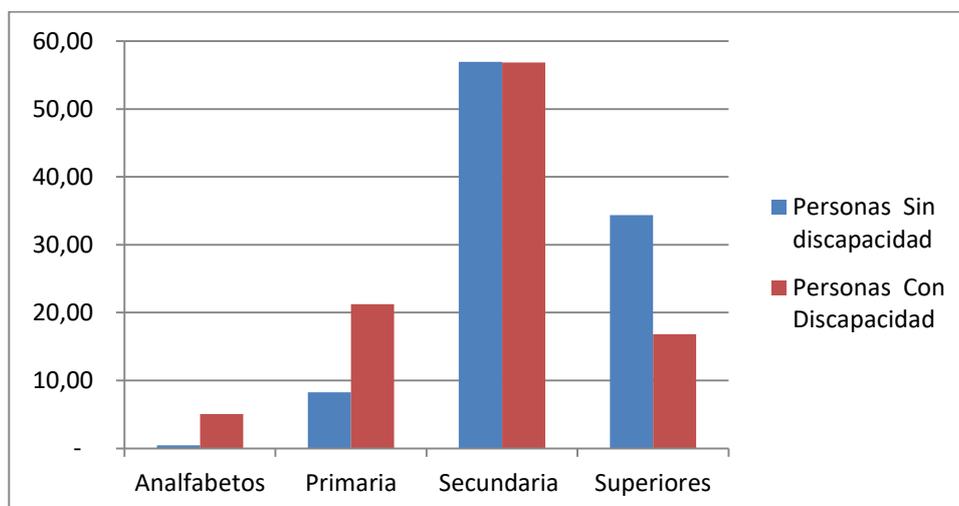
Con respecto a los niveles formativos de la población en edad laboral, es decir de 16 a 64 años de la población con y sin discapacidad², según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2017, la población se agrupa en los distintos niveles formativos con los siguientes porcentajes:

Tabla n° 1. Niveles formativos población con y sin discapacidad

| Población | Sin Estudios | Estudios Primarios | Estudios Secundarios | Formación Superior |
|------------------|--------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Con discapacidad | 5,07% | 21,27% | 56,86% | 16,81% |
| Sin discapacidad | 0,44% | 8,25% | 56,95% | 34,36% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

Gráfica n° 1. Representación de niveles formativos de población en edad laboral con y sin discapacidad.



Observamos cómo en la población con discapacidad hay un 5,07 % de población sin estudios, mientras que en la población sin discapacidad el porcentaje es de 0,44 %. Un 21,27% tiene estudios primarios y en la población sin discapacidad 8,25%. No se observan diferencias cuantitativas relevantes en el nivel de estudios secundarios. En

² La denominación de diversidad funcional se cambia por la de discapacidad para seguir el nombre que emplea el INE.

cambio, si hay una diferencia importante en el nivel de estudios superiores: mientras en el primer grupo es del 16,81%, en las personas sin discapacidad es del 34,36%. Además, entre las personas con discapacidad más de la cuarta parte no han conseguido finalizar secundaria, mientras que en las personas sin discapacidad esta cifra baja al 8,7% (casi 17 puntos menos).

En relación con los datos disponibles sobre actividad laboral, según el INE: *“El Empleo de las personas con discapacidad es una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados, parados) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años y con discapacidad oficialmente reconocida”*.

“La operación es fruto de un convenio de colaboración entre INE, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de población activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) (Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Año 2017 (publicado 19/12/2018))³

Según INE (2005) se define como población activa la que está disponible para trabajar y además hace gestiones para incorporarse a la producción a partir de los 16 o más años.

³https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595”.

La población ocupada se define como toda la población de 16 o más años que está realizando una actividad laboral productiva. Por su parte la población inactiva se define como la de 16 o más años que no está disponible para trabajar por ocuparse de tareas en el ámbito doméstico, estar jubilada o prejubilada, las perceptoras de otro tipo de pensiones, incapacitadas para trabajar y otras situaciones análogas (INE, 2005: 13, 14). De los resultados proporcionados por el INE en 2017, se obtienen los siguientes datos en relación con el número de personas con y sin discapacidad en edad laboral, información expresada porcentualmente en la siguiente tabla:

Tabla n° 2. % de personas en edad de laboral, dentro de cada categoría

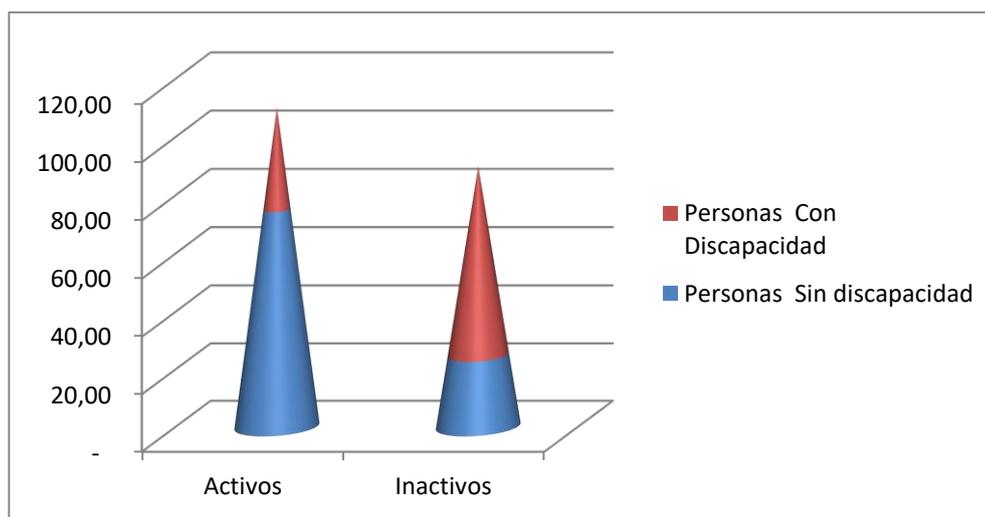
| | Sin discapacidad | Con Discapacidad |
|-----------|------------------|------------------|
| Activos | 75,07% | 35,03% |
| Inactivos | 24,93% | 64,97% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

En los datos expuestos observamos una significativa diferencia entre la población sin y con discapacidad. El 75,07 % de la población sin discapacidad está disponible y se moviliza para incorporarse al mercado laboral, mientras que en la población con discapacidad el porcentaje es del 35,03%. Comportamiento inverso se refleja en la población inactiva, dado que las personas sin discapacidad representan el 24,93 % y las con discapacidad el 64,97%. El elevado porcentaje de personas con discapacidad inactivas, según la definición dada y los grupos que la constituyen, nos hace considerar que en ese 64,97% se encuentren un elevado número de personas perceptoras de pensiones no contributivas, otras beneficiarias de pensiones contributivas y otras de las que se han denominado *incapacitadas para el trabajo*. Probablemente, una parte de las personas con pensiones no contributivas y otra de las denominadas incapacitadas para trabajar, permanezcan en esta categoría por las dificultades de incorporación al mercado

de trabajo que encuentra esta población, ante un ámbito laboral inflexible para atender las demandas de empleo de este sector de población. Ello se manifiesta en un porcentaje reducido de población activa y un elevado número de población clasificada como inactiva. Estos datos se representan en la siguiente gráfica.

Gráfica n° 2. % de personas en edad laboral dentro de cada categoría



Según, ya hemos señalado el porcentaje de personas con discapacidad activos es del 35,03% a diferencia del 75,07% en personas sin discapacidad. Dentro de las personas activas, en edad laboral, se obtienen los siguientes porcentajes:

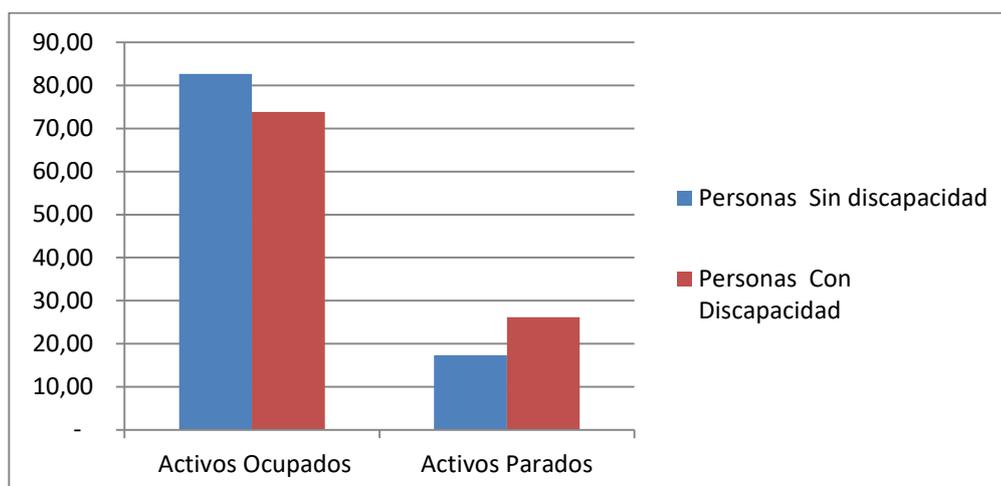
Tabla n° 3. % de personas activas, en edad laboral, dentro de cada categoría

| | Sin discapacidad | Con Discapacidad |
|------------------|------------------|------------------|
| Activos Ocupados | 82,67% | 73,81% |
| Activos Parados | 17,33% | 26,19% |
| Total Activos | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

De estos datos observamos que la tasa de paro en personas con discapacidad es de 26,19%, que supera en casi 9 puntos dicha tasa en personas sin discapacidad 17,33%.

Gráfica n° 3. % personas activas ocupadas y paradas con y sin discapacidad



A continuación, se presentan otros datos relacionados con las personas trabajadoras ocupadas, tanto en personas con y sin discapacidad.

Según el sexo de la persona trabajadora, se obtiene:

Tabla n° 4. Distribución del sexo en las personas ocupadas (%) dentro de cada categoría

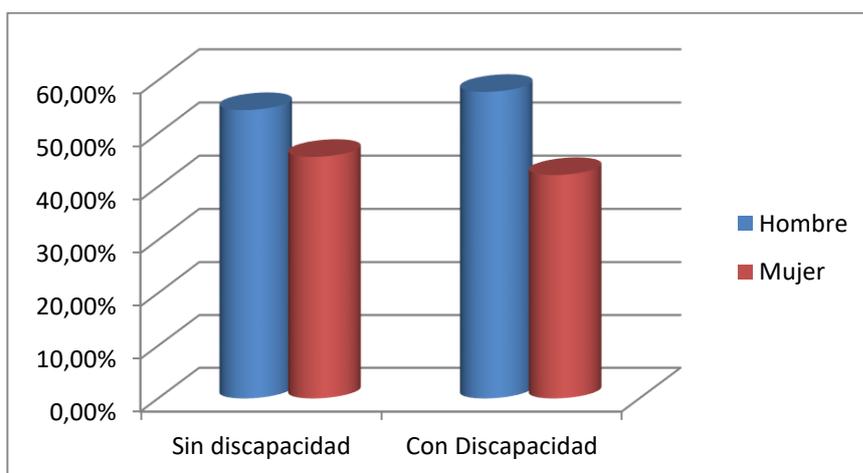
| | Sin discapacidad | Con Discapacidad |
|----------------|------------------|------------------|
| Hombre | 54,40% | 57,82% |
| Mujer | 45,60% | 42,18% |
| Total Ocupados | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

De los datos expuestos se observa que existe un porcentaje mayor de hombres con discapacidad empleados con respecto a los hombres sin discapacidad, pero no ocurre así con las mujeres con discapacidad, ya que hay una diferencia de casi 3 puntos con respecto a las mujeres sin discapacidad. Por lo que la categoría de mujer con discapacidad es la que obtiene un porcentaje inferior en su participación en el mercado de trabajo.

Estos porcentajes vienen recogidos en el siguiente gráfico:

Gráfica n° 4. Representación de las personas ocupadas según sexo.



Según lo señalado, dentro de las personas ocupadas, en el colectivo de personas con discapacidad el 57,82% son hombres, más de tres puntos en relación a las personas sin discapacidad (54,4%)

Respecto a los niveles educativos de las personas ocupadas, se obtienen los siguientes porcentajes:

Tabla n° 5. Niveles formativos población con y sin discapacidad (%)

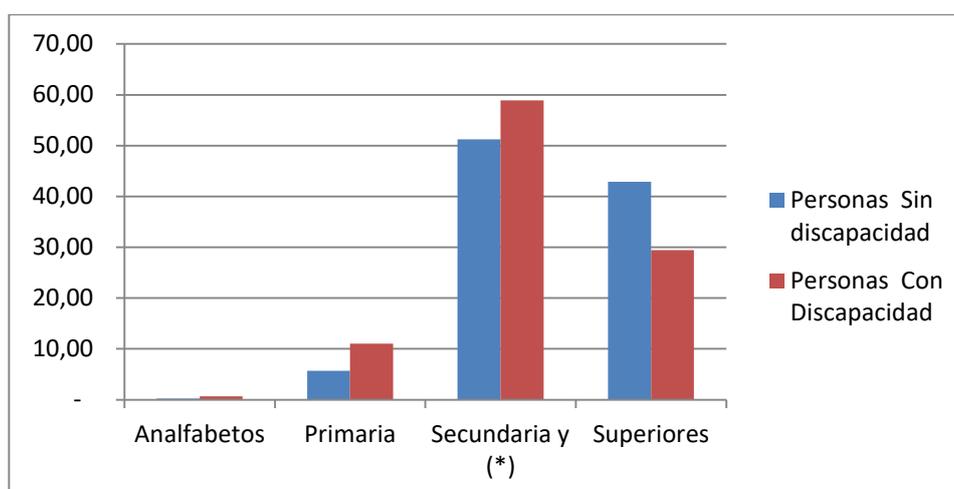
| Niveles de instrucción | Sin discapacidad | Con Discapacidad |
|------------------------|------------------|------------------|
| Analfabetos | 0,20% | 0,69% |
| Primaria | 5,67% | 11,02% |
| Secundaria y (*) | 51,23% | 58,88% |
| Superiores | 42,90% | 29,42% |
| Total Activos | 100% | 100% |

(*) y programas de formación e inserción laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

Porcentajes que vienen representados en el siguiente gráfico:

Gráfica n° 5. Nivel formativo de las personas ocupadas



Observamos las siguientes diferencias: en la población con discapacidad un 0,7 % no tiene estudios, mientras que en la población sin discapacidad esta cifra baja al 0,2 %. Con estudios primarios, la diferencia va de aproximadamente un 11% en personas con discapacidad, a casi la mitad en el otro grupo. La diferencia observada en secundaria es de casi 7 puntos, mientras que, en el nivel de estudios superiores, es 13 puntos a favor de personas sin discapacidad.

En relación al sector en el que desempeñan sus funciones las personas ocupadas:

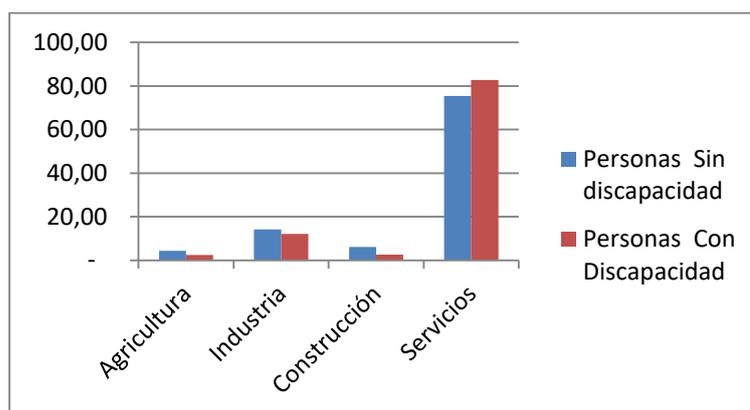
Tabla n° 6. Sector laboral (%) ocupación de población con y sin discapacidad

| | Sin discapacidad | Con Discapacidad |
|----------------|------------------|------------------|
| Agricultura | 4,36% | 2,47% |
| Industria | 14,17% | 12,16% |
| Construcción | 6,12% | 2,68% |
| Servicios | 75,36% | 82,68% |
| Total Ocupados | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE 2017

Porcentajes que vienen representados en el siguiente gráfico:

Gráfica n° 6. Sector laboral de ocupación



El 82% de las personas con discapacidad se dedican al sector servicios (7 puntos más que en las personas sin discapacidad). Por el contrario, en el resto de los sectores hay mayor porcentaje de las personas sin discapacidad. Ello viene a mostrar que es el sector servicios y dentro de estos, los que pertenecen a las administraciones públicas, el que ofrece mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

3.- El derecho al trabajo: otro derecho no reconocido

De los datos expuestos observamos la persistencia de una situación más precaria de las PDF en el acceso al mercado laboral. La tasa de paro de la población con discapacidad es de 26,2 %, si bien ha descendido 2,4 puntos desde 2016. Supera en 9,1 punto al de la población sin discapacidad.

Con respecto a la tasa de empleo para la población con discapacidad es del 25,9%, frente al 64,4 % de la población sin discapacidad (INE, 2018). Situación que se agrava con el marcador de género. Así, la tasa de empleo de la mujer con discapacidad es de 42,18 % frente al 57. 82 % de los hombres del colectivo, es decir 15,7 puntos de diferencia y 3 puntos con respecto a las mujeres sin discapacidad (INE, 2018).

Por otra parte, indicar que durante 2018 las personas con discapacidad contratadas fueron de un 1,52 % de la población total. Desde 2007 se ha incrementado en un 0,64% (Observatorio de las Ocupaciones, 2019). Pese a apuntarse un leve incremento de acceso

al mercado laboral para las PDF en los últimos años, como vemos reflejado en los datos estadísticos, hay una desigualdad en el acceso al empleo del colectivo con respecto a la población sin DF, aunque en esta última también se registran bajos porcentajes de participación en el mercado laboral.

La normativa de ámbito internacional, estatal y autonómica no han conseguido erosionar la brecha entre la diversidad funcional y la participación en el mercado laboral, en cuanto persiste la precariedad y dificultad del colectivo para acceder al empleo.

El bajo porcentaje de empleabilidad de las PDF se legitima desde el discurso hegemónico y se mantiene con la acción social mediante la puesta en marcha de programas de formación específicos, pensiones no contributivas y otros sucedáneos que evitan que los sujetos tomen conciencia de su situación. El derecho al empleo se convierte en otro de los derechos no reconocidos para el colectivo. Por ello, el derecho a acceder a un puesto de trabajo remunerado debe de ser un objetivo que figure en la agenda del colectivo en el mismo nivel que la accesibilidad universal, la educación inclusiva u otros de igual rango.

Reseñas bibliográficas.

Abberley, P. (1988). Trabajo, utopía e insuficiencia. En Barton. (Comp.) *Discapacidad y Sociedad*. (pp.77-96). Madrid: Ediciones Morata.

Constitución española de 1978. BOE, nº. 311, de 29/12/1978.

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

Irañeta, S. (s/f). Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/portafoliosdcsergioiraneta/capacitismo-interseccionalidad-y-diversidad-funcional>

Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos. BOE nº. 103 de 30/04/1982.

Ley 4/2017, de 25 de septiembre de los Derechos y Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. BOE nº. 250 de 17/10/2017.