

ESTUDIO SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “GRAVE” EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD SURCOREANA CARACTERIZADA POR SU CULTURA DE COMPETITIVIDAD: BUENAS PRÁCTICAS

Elena Díaz Martínez

Lda. por la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia —Máster Abogacía
CEO y directora de proyectos transnacionales en CEEIS (socio de AEDIS)

edimart68@gmail.com

RESUMEN

Corea del Sur ha conseguido en apenas seis décadas dejar de ser uno de los países más pobres del mundo para entrar en el club de los 20 países más ricos. Ocupa el puesto nº14 (España el nº15) [1] y el nº19 según el Índice de Desarrollo Humano, que mide la esperanza de vida, escolarización y renta per cápita (España el nº27) [2]

Este crecimiento ha ido paralelo a su esfuerzo por avanzar en los derechos humanos y por ende, en los derechos de las personas con discapacidad, en una cultura donde se valora la uniformidad por encima de la diversidad.

Siendo Ban Ki-moon secretario general de la ONU se aprueba la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, el 13 diciembre de 2006 y el país realiza profundos cambios hacia la discriminación positiva de la “discapacidad grave” [3] , debiendo hacer frente a prejuicios sociales más arraigados que en la cultura occidental.

Desde 2020, coincidiendo con la búsqueda de consejos sanitarios para hacer frente a la pandemia, comienzo a ver sus producciones para televisión (conocidas como k-dramas) descubriendo que, más allá de la temática romántica por la que son conocidas, hay un insistente y riguroso abordaje de la inclusión de las personas con trastornos del desarrollo en sus tramas. Ello me lleva a querer investigar cómo consigue una economía extraordinariamente competitiva, avanzar en la inclusión social y laboral de las personas con mayores dificultades para su inserción en el mercado de trabajo.

Mi estudio tiene los siguientes OBJETIVOS;

- 1 — Recopilar información sobre la legislación inclusiva de Corea del Sur
- 2 — Estudiar el impacto de sus programas
- 3 — Valorar sus series sobre discapacidad como herramienta de sensibilización global.

Como RESULTADOS, he seleccionado algunas buenas prácticas que recojo en este estudio.

Palabras clave

Corea del Sur, Discapacidad, Inclusión



1. INTRODUCCIÓN

Mi estudio comienza en 2022, cuando la revista coreana “Spain Again” me solicita un artículo. La publicación tiene como objetivo mantener vínculos para los profesionales que, como su CEO, Danny Hang, han trabajado para grandes empresas, coreanas y multinacionales, asentadas en España. A la revista le interesan los libros que sobre cultura coreana ha publicado la editorial Labor Viva, pero sobre todo, que la editorial de empleo a personas con discapacidad severa. Por ello, el director me solicita que profundice sobre cómo es la situación del empleo y la discapacidad en ambos países. [4]

Labor Viva es la línea de artes gráficas del Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social (en adelante CEEIS) Formación, Empleo y Comercialización S.A, fundada en el año 2000 con la unión de varias asociaciones de familias de personas con discapacidad intelectual y trastornos del desarrollo.

La empresa se crea para dar una respuesta conjunta, con productos y servicios, a las oportunidades que se abrían con la regulación de las “medidas alternativas” que permitían a las empresas de + 50 trabajadores sustituir la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad establecida en la LISMI en 1982, optar por firmar contratos mercantiles con CEE,s con un valor mínimo equivalente fijado anualmente.

En 2005 se reforma el decreto de medidas alternativas para añadir los “contratos mercantiles en forma de enclaves laborales”, permitiendo que la actividad objeto de los contratos de servicios pudiese realizarse dentro de las instalaciones de la empresa contratante, bajo unos requisitos temporales y con la finalidad de promover el tránsito al empleo ordinario. También, interesa destacar que es en este decreto, cuando se introduce, por primera vez, la diferenciación entre personas con discapacidad y discapacidad “severa” para referirse a aquellas que tienen “mayores dificultades para su inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo”. El término “severidad” se vincula a dificultad para encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral y sin necesidad de ningún reconocimiento médico, psicológico o social, va a incluir a todas las personas con discapacidad intelectual y diferentes trastornos del desarrollo con un dictamen, según el baremo legal vigente, superior al 33% [5] y para el resto de discapacidades, cuando el dictamen supere el 65%. Este mecanismo genera una discriminación positiva dentro de la discapacidad a efectos laborales sin precedentes y lo más importante, de pleno derecho.

Han pasado 42 años desde la aprobación de la LISMI [5], que permitió la creación de los Centros Especiales de Empleo, pensando en el colectivo que después recibiría la calificación de discapacidad severa; 24 años del decreto de medidas alternativas para ayudar a todos los Centros Especiales de Empleo (iniciativa empresarial y social) a firmar contratos mercantiles con empresas; Y han pasado 7 años desde que las administraciones y empresas públicas asumieran la obligación de reservar un porcentaje (en defecto de fijarlo, la LCSP fija el 10%) de sus licitaciones públicas para los CEE,s — en este caso, solo para los de Iniciativa Social — [6]

Al redactar el artículo solicitado por la revista coreana, me pregunté si nuestra política para la “discapacidad severa” había dado realmente los frutos esperados por el legislador español y cómo podía explicar al público coreano los resultados, cuando mi convicción personal, como jurista y habiendo dedicado 30 años de vida profesional a la inclusión laboral de este colectivo era muy desalentadora, a pesar de vivir en un país que culturalmente acepta la discapacidad y que es reconocido internacionalmente por su solidaridad.

Por otro lado, el reto de estudiar sobre la política inclusiva de Corea del Sur para el mismo colectivo, en un contexto de mayor dificultad, podía permitirme encontrar algunas buenas prácticas que no tenemos en España.

2. METODOLOGÍA

El estudio parte de un interés particular, no sujeto a las directrices ni supervisión de ninguna institución de investigación pública ni privada, estando enfocado principalmente a encontrar paralelismos, diferencias y, en su caso, buenas prácticas para profundizar en mis estudios de RSC, criterios ESG, Ética y Derechos Humanos en relación a la Discapacidad.

2.1. METODOLOGIA ANALITICA

El grupo de sujetos analizado es la población con discapacidad “grave” en Corea del Sur, a la que en algunos documentos también se refieren como discapacidad severa o trastornos del desarrollo (sin ser exactamente el mismo concepto que en España). Dentro de la discapacidad “grave”, he prestado más atención al colectivo de personas con discapacidad que son atendidas en España por las organizaciones asociadas a AEDIS.

2.2. METODOLOGIA TEMPORAL: HITOS LEGISLATIVOS

He estudiado los documentos oficiales publicados por la República de Corea del Sur que analizan la legislación inclusiva y sus resultados en función de los hitos legislativos que han marcado avances significativos en el reconocimiento de los derechos humanos y de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Inicialmente, los planes inclusivos se plantean bianuales, pero al abordar la atención de la discapacidad severa, se fijan planes con una mayor duración

2.3. METODOLOGIA RETROSPECTIVA – 1960 A 2024

En el estudio he analizado la singularidad de Corea del Sur; su vertiginoso desarrollo económico e industrial, iniciado en los años 60, que ha llevado al país a estar entre los más ricos del mundo en 2024, partiendo de niveles de subdesarrollo.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas de la República de Corea del Sur, en el Informe Project Data: 1990 – May 2020 [7], aunque ya antes de los años 60 hay medidas para atender a los veteranos de la Guerra con Corea del Norte (1950 a 1953), “el empleo de las personas con discapacidad no fue una prioridad hasta los años 80”

Corea del Sur aprueba en 1981 el “Acta para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Física y Mental” que impulsa medidas de desarrollo en el ámbito laboral, si bien pasa una década sin muchos avances en la inclusión, hasta que la presión ciudadana lleva al Gobierno a publicar en 1990 el “Acta para la promoción del empleo y la rehabilitación vocacional de las PCD” y en desarrollo de la misma, establece en 1991 la “Cuota de Empleo para las Personas con Discapacidad”, que se fija en el 2% para empresas que superen los 300 trabajadores en plantilla.

En 1990, el gobierno surcoreano crea también la “Agencia para el Empleo de las Personas con Discapacidad” (KEAD), encargada de implementar la cuota de reserva. [7]

Desde 1997 hasta 2007, se desarrollan cinco planes bianuales de empleo para personas con discapacidad, que se centran en crear centros de formación profesional especializados para entrenar a personas con discapacidad en diferentes oficios. Esta idoneidad entre una determinada discapacidad y el desempeño de un determinado oficio no existe como regla general en España, por lo que algunas reglamentaciones que impedían el acceso, por ejemplo, de personas con problemas de salud mental al ejercicio de una veintena de profesiones, entre ellas, el trabajo social, han sido derogadas. Y en sentido contrario, Corea ha blindado el acceso a

algunos oficios, como los masajistas profesionales, para que sigan siendo desempeñados exclusivamente por personas con discapacidad visual (Sentencia del Tribunal Constitucional. Corea del Sur. 2008)

Sin embargo, el Gobierno de Corea reconoce en 2008 que los cinco planes de empleo han sido insuficientes para dar empleo a las personas con discapacidad severa y que el sistema es inadecuado para ellas. Además, el sistema colapsa por falta de financiación.

En 1999, Corea reforma el Acta de 1991 de Promoción del Empleo y Rehabilitación Vocacional de las PCD introduciendo;

a) La definición de personas con discapacidades “severas” para incluirlas en el sistema

b) La necesidad del “empleo protegido” para el colectivo de discapacidad severa.

c) La extensión de la cuota de reserva obligatoria a empresas de más de 50 trabajadores, cuando anteriormente la cuota era para empresas de más de 300. Además, reducen las exenciones a la cuota en el sector público y se eliminan por completo en el sector privado.

Progresivamente, tanto en el sector público como privado, se constata que la cuota de reserva ha ido subiendo. En 2024 la cuota ya no es el 2%, sino el 3,1% para empresas privadas y el 3,8% para administraciones en todos los niveles territoriales[Fuente KEAD]

2.4. METODOLOGIA DE OBSERVACION

El estudio está basado en la recopilación y análisis de textos legales, informes y publicaciones divulgativas de fuentes oficiales, traducidos al inglés por el Gobierno de Corea del Sur y en el caso de los informes de la ONU, en español. El estudio comparado con la legislación española está basado en el conocimiento y la experiencia en la gestión de un CEELs, reflejado en las conclusiones, no siendo por tanto un estudio de campo.

También recoge la imagen que sobre la discapacidad severa transmiten las producciones coreanas que, gracias a la globalización de su industria cultural, están siendo emitidas en España en plataformas de pago generando — quizás, sin pretenderlo — una corriente de empatía y sensibilización en la sociedad española, hacia el colectivo con síndrome de asperger, autismo, síndrome de down, además de una gran concienciación y pedagogía sobre la salud mental.

Por último, recoge la opinión de profesionales que actúan sobre el terreno y cuyo trabajo he seguido durante el periodo 2020/2024 a través de sus canales de difusión.

3. RESULTADOS

Corea del Sur es un país pequeño con una superficie de 100.410 Km². Tiene una población de 51.736.000 habitantes (Ranking nº18 de 196 países) y está densamente poblado (515 hab/Km², que se concentra en las grandes ciudades).

España tiene cinco veces más de superficie, 506.030 km². Con 48.592.909 habitantes (Ranking nº30 por población), tiene una moderada densidad de población (96 hab/Km², con grandes zonas despobladas)

La población con discapacidad en Corea del Sur se estima en un 6% de la población total, por debajo de la cifra media de los países de la OCDE. En España, la discapacidad representa el 9,7% según la encuesta de la EDAD del 2020, si bien en esta encuesta no se incluyó en este porcentaje a las PCD institucionalizadas, por lo que en España se supera el 10%. [10]

La razón de que Corea del Sur tenga un porcentaje inferior a España, se debe a que hasta 2019, la clasificación de la discapacidad se basaba en criterios médicos uniformes para determinar la elegibilidad para recibir asistencia y beneficios estatales. Tras una protesta social, las personas con discapacidad persuadieron a su gobierno de reemplazar este sistema, por uno que evaluase las necesidades y situaciones individuales, como “las rurales versus las urbanas” [11]. Esto está favoreciendo que el porcentaje de personas con discapacidad se incremente cada año en sus estadísticas.

¿Qué se entiende por discapacidad “severa” en Corea del Sur? Sin entrar en pormenores que no son el objetivo de este estudio, el “Decreto de Aplicación de la Ley de Bienestar de las Personas con Discapacidad” fija 15 tipos de discapacidad; física, lesión cerebral, discapacidad visual, auditiva y del habla, desfiguración facial, disfunción renal, cardíaca, respiratoria y hepática, fístula intestinal/urinaria, epilepsia, discapacidad intelectual, trastorno del espectro autista y trastorno mental. Después de la abolición del sistema de clasificación para personas con discapacidad el 1 de julio de 2019, la gravedad se clasificó en “discapacidad grave” y “discapacidad leve”. El criterio para cada tipo sigue la Norma de Aplicación de la misma ley. Por tanto, la discapacidad — grave — es un grado valorable dentro de cada tipo de discapacidad y para cada individuo,

En el Informe que Corea del Sur presentó en 2019 a la ONU [2] el gobierno surcoreano manifiesta: “Aunque el empleo de las personas con discapacidad está en continua expansión debido al sistema de empleo obligatorio de personas con discapacidad, en el mercado de trabajo **los empleadores suelen preferir a los trabajadores que tienen discapacidades leves**, con capacidad de realizar tareas de cierto nivel y, por lo tanto, las oportunidades de empleo para los que tienen discapacidades graves siguen siendo limitadas.

En el punto 164 del Informe, se dice; “El Gobierno de Corea desea dejar en claro su convicción de que, al considerar la disparidad en el empleo entre las personas que tienen distintos tipos de discapacidad, de diversa gravedad, y las personas sin discapacidad, **es necesario crear y apoyar políticamente un “entorno de empleo protegido”, a fin de ofrecer más oportunidades a las personas con discapacidades graves, incluidas las discapacidades del desarrollo**, para acceder a puestos de trabajo en sus comunidades y prepararse para la integración en el mercado de trabajo competitivo.

Partiendo por tanto de una situación demográfica y económica similar, y una legislación inclusiva común, he analizado los datos madros del del mercado laboral (Tabla 1), a la vista de los cuales, Corea del Sur es capaz de generar más empleo que España.

Tabla 1. Datos macro mercado laboral. Comparativa 2024.

Parámetros	Corea del Sur	España
Tasa de desempleo	3,3%	11,8%
Parados	958.000	2.831.000

¿Cuáles pueden ser las dificultades adicionales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad “grave” en Corea del Sur cuando los datos confirman que tienen legislación inclusiva, financiación estable y un mercado laboral con una cuota muy baja de paro?

De los artículos proporcionados por Be Minor, un medio de comunicación nacional que se centra en los derechos de las personas con discapacidad, la antigua palabra coreana para

“discapacitados” (bulguja 불구자, que significa "persona incompleta") da fe de cómo se percibía durante mucho tiempo tener una discapacidad. [12]

Las "discapacidades del desarrollo", término general para las personas con discapacidad intelectual y autismo, representan el 80% de las 30.000 personas con discapacidad que viven en centros institucionales. Esto es así porque, por razones culturales, la discapacidad ha sido vista negativamente en Corea del Sur durante mucho tiempo. Las familias, a menudo han considerado que las personas con discapacidad dañan su estatus social, por lo que es frecuente que vivan confinados en sus hogares, sean cuidados por familiares o sean institucionalizados, sin disfrutar de una vida plenamente inclusiva. A esto se une, en la actualidad, la falta de accesibilidad de los medios de transporte y de los espacios de trabajo, temas que han sido objeto de protestas muy vehementes por las asociaciones de las personas con discapacidad que han trascendido a los medios internacionales.

Adicionalmente, Corea del Sur es un país de tradición confuciana, y entre sus valores destaca sobremanera la educación, considerada no solo como la vía de la formación del ser humano, sino también como símbolo de estatus y de poder: La educación es la llave del reconocimiento a todos los niveles. Junto a la educación, la familia es valor central. Alrededor de ella gira la vida de todos sus miembros, y al igual que en la sociedad, todo fluye entre grupos y clanes, siendo las amistades forjadas en la escuela o en el lugar de trabajo un aglutinante necesario para la armonía social. En ese concepto cultural, la falta de habilidades sociales de las personas con discapacidad no es fácil de encajar.

Un último factor cultural es su ética del trabajo. La generación actual está orgullosa del grado de desarrollo alcanzado, que iniciaron sus abuelos. Corea es un pueblo que se esfuerza y que prima la eficiencia. Desde nuestra mentalidad occidental cuesta entender su conciencia laboral, que es además una conciencia colectiva. La competencia, en todos los campos — empezando en la educación— es un valor central de la sociedad. Por ello, muchas personas dependientes viven en Corea bajo la protección del Estado, porque no existe la creencia ni se comparte el valor de que el cuidado del familiar sea un bien mayor que la carrera profesional del cuidador.

Partiendo de esta gran dificultad social y cultural que mantiene en un entorno institucionalizado a una gran parte de la población con trastornos del desarrollo en Corea, he podido analizar algunas medidas inclusivas que me parecen buenas prácticas ejemplarizantes;

— Control y transparencia sobre la cuota de reserva obligatoria:

En Corea del Sur la legislación inclusiva se ejecuta desde una Agencia Pública nacional de Empleo (KEAD) y el Ministerio de Empleo y Trabajo hace público el informe de resultados de esta política con una nota de prensa. Por su interés demostrativo reproduzco el texto íntegro de la noticia, Agencia YonhapSeúl, 20 de diciembre 2023.

“Un total de 457 organizaciones públicas y empresas privadas no han cumplido con las obligaciones de empleo de personas con discapacidad, dijo, este miércoles, el Ministerio de Empleo y Trabajo, mientras se ha descubierto que Prada Korea no ha empleado a tales personas durante más de 10 años. Según la ley de promoción del empleo para personas con discapacidad, promulgada en 1991, las instituciones públicas deben tener un 3,6 por ciento de su fuerza laboral compuesta por trabajadores con discapacidad. La tasa requerida para las empresas privadas es del 3,1 por ciento.

Aquellos que violen la norma están sujetos a una multa, llamada penalización por no emplear a discapacitados, de al menos 1,2 millones de wones (922 dólares) por persona que deban contratar. Pero los críticos han dicho que la cantidad es demasiado pequeña, lo que ha llevado a muchos a optar por pagar la multa.

Una lista de entidades en incumplimiento incluía 29 instituciones públicas y 428 empresas privadas. La lista incluye instituciones públicas que no alcanzaron el requisito del 3,6 por ciento de empleo para personas con discapacidad, a finales de 2022, y empresas privadas, con 300 o más empleados, cuyas tasas de fuerza laboral de tales personas oscilan por debajo del 1,55 por ciento, que es la mitad de la tasa de requisito corporativo, del 3,1 por ciento.

Entre ellas se encontraban la Oficina de Investigación de la Corrupción de Funcionarios de Alto Rango (CIO, según sus siglas en inglés), la Agencia Nacional de Protección Contra Incendios, los Gobiernos de las comarcas de Ulleung y Bonghwa y el Instituto Surcoreano de Investigación de Estándares y Ciencia (KRISS).

Entre las del sector privado había 25 filiales de conglomerados, incluidos LG Management Development Institute, Asiana IDT Inc. y Kolon Pharma.

Un total de 65 entidades, incluidas Ssangyong Engineering & Construction Co., Citibank Korea y la Universidad Dongguk, han figurado en la lista anual por 10º año consecutivo.

En particular, cuatro empresas -Prada Korea, AstraZeneca Korea, Sindoh y Kumsung Publishing- tenían una tasa cero de empleados con discapacidad. Además, Prada Korea, la sucursal surcoreana de la casa de moda de lujo italiana Prada, ha mantenido una tasa cero de empleo para personas con discapacidad durante más de 10 años. Con una plantilla de 733 personas a finales de 2022, la empresa está obligada a emplear, al menos, 22 personas con discapacidad.

Por otro lado, Zara Retail Korea Co., la sucursal surcoreana de la cadena de ropa española del mismo nombre, logró una tasa de empleo para personas con discapacidad del 2,7 por ciento en un solo año, después de una tasa cero el año anterior, dijo el ministerio”

Nota: Adicionalmente a la publicidad dada al “compliance” y el reproche social a las grandes corporaciones que sistemáticamente deciden pagar multas en lugar de apostar por la inclusión laboral, el gobierno surcoreano premia la RSC de las empresas que deciden contratar a trabajadores por encima de la cuota mínima, con mayores incentivos. En un esfuerzo de equidad, también gradúa la multa por incumplimiento en función del tamaño de las empresas.

— Programación anual de una **formación obligatoria en las empresas y administraciones sobre discapacidad** con el fin de sensibilizar a las plantillas y favorecer la inclusión laboral.

— Creación de la figura del **funcionario de apoyo** para las personas con discapacidad dentro de las administraciones. No es el mismo papel que realiza el preparador laboral que ayuda durante la inserción laboral, sino un puesto estable que tiene una serie de tareas de apoyo asignadas de forma permanente, por ejemplo, para favorecer la accesibilidad de los programas informáticos.

— Celebración de **concursos anuales de competencia de habilidades** para incentivar a las personas con discapacidad a mejorar su rendimiento en los cursos de formación que realizan para adquirir habilidades o aprender un oficio. Además de estos campeonatos que se llevan a cabo a nivel local, regional y nacional, periódicamente se celebran unas “Olimpiadas” para demostrar la capacitación profesional. Entendiendo que el valor de la competencia forma parte de su cultura como pueblo, estos concursos deben ser vistos como una adaptación y un estímulo para acceder al mercado laboral.

— Por último, me gustaría destacar la gran labor que estimo están realizando las **producciones coreanas (K-dramas) abordando la temática de las personas con trastornos del desarrollo** con guiones muy elaborados, didácticos y tramas muy entretenidas que combinan diferentes géneros (romance, comedia, realismo social, ciencia ficción...) mostrando a las personas con discapacidad en su proceso de empoderamiento, asumiendo la responsabilidad de sus vidas, sin esconder las dificultades y finalizando siempre con mensaje inclusivo muy esperanzador.

Las series coreanas tienen una duración estandarizada de 16 capítulos de 1 hora de duración, lo que permite dibujar muy bien a los personajes. En alguna ocasión, también actores con discapacidad han participado en las interpretaciones.

Algunas de las series que han tenido un gran éxito de público en Corea y en España, durante en el periodo abarcado por mi estudio, abordan cuestiones inclusivas muy interesantes:

— *“Está bien no estar bien.2020”*; Una escritora de libros infantiles asocial, un abnegado cuidador y su hermano mayor autista con problemas de autonomía personal y dotes artísticas para la ilustración, desarrollan una historia de ayuda mutua que hace desaparecer la idea de carga o dependencia.

— *“Mudanza hacia el cielo. 2021”* La serie sigue a Geu-roo, un joven con una condición del espectro Autista, obsesionado por el orden y a su tío, una persona con problemas de exclusión social y al que apenas conoce, que se vuelve su tutor legal tras el repentino fallecimiento del padre. Por necesidad, ambos comienzan a trabajar como limpiadores en el negocio familiar, vaciando las casas de fallecidos en dramáticas circunstancias. La trama permite confrontar el estereotipo de la falta de emociones o empatía de las personas con autismo a través de las historias no contadas de los fallecidos y de nuevo, la tutela no es una carga sino una oportunidad también para el adulto que se hace responsable del joven con autismo, al ayudarlo a desarrollar su vida de forma independiente.

— *“Woo,abogada extraordinaria.2022”*: Woo Young-woo, una brillante abogada con autismo, lidia con los retos que le plantean la vida cotidiana y los tribunales cuando se incorpora a un importante bufete. Este serie aborda el problema de la cuota de reserva para discapacidad y la necesidad de los apoyos naturales (los compañeros del bufete y su jefe)

4. CONCLUSIONES

— España, gracias principalmente a la labor del movimiento de familias de las personas con discapacidad a lo largo de los últimos 60 años, ha conseguido romper la imagen negativa que se tenía de las personas con discapacidad “severa”. Desde los años 80 se ha trabajado intensamente para crear centros especiales de empleo y servicios de intermediación especializados. Las políticas activas de empleo consisten en subvenciones públicas a asociaciones sin ánimo de lucro, pero también a empresas privadas que buscan tener más margen de beneficios aprovechando los incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

Si bien, la sociedad española ha sido muy receptiva al mensaje inclusivo y se han aprobado leyes muy progresistas en materia de integración laboral, lo cierto es que las administraciones han hecho dejación de las funciones de control, inspección y sanción que estas normas exigían.

La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas estableció en su artículo 9: “El Gobierno presentará un informe anual, ante el Congreso de los Diputados, sobre el nivel de cumplimiento de la cuota de reserva de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o más trabajadores, regulada en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y de las medidas alternativas previstas”. Este precepto legal ha caído en el olvido, y las estadísticas de cumplimiento se consiguen a través de encuestas y estudios realizados por Consultoras sobre muestras y territorios concretos. Desde 2009 hasta la fecha, el grado de incumplimiento de las empresas españolas obligadas a cumplir la cuota de reserva, a pesar de que existen medidas alternativas para el cumplimiento, oscila entre el 66% y el 81%, según la fuente. A la falta de control sobre las medidas inclusivas se añade el problema de haber desvirtuado totalmente la finalidad de los CEE,s para atender a personas con discapacidades severas que no podían acceder al mercado ordinario de trabajo.

En la actualidad, bajo el mismo sistema funcionan CEE,s de Iniciativa Social y CEE,s de Iniciativa Empresarial que no trabajan por la discriminación positiva dentro de la discapacidad, sino por aumentar su beneficio mercantil seleccionando a los trabajadores con mayores capacidades laborales y beneficiándose de un sistema de ayudas públicas al empleo protegido insostenible.

— Corea del Sur ha ido adoptando los mismos programas inclusivos del modelo occidental, añadiendo, bajo mi punto de vista, el factor de competitividad y eficiencia que caracteriza su ética del trabajo. Es llamativo que su cuota de reserva no sea estática, sino dinámica, y que haya ido incrementándose en lugar de estancarse e incumplirse sistemáticamente como ha ocurrido en España.

Su Agencia pública para el Empleo de personas con discapacidad (KEAD) aglutina acciones muy diversas y trabaja con entidades regionales y locales, a través de subvenciones u otro tipo de acuerdos, marcándose objetivos de mejora anuales. La eficacia y la eficiencia de un programa no son suficientes por sí mismos, si no están acompañados de un cambio de mentalidad que facilite a las personas con discapacidad grave, como ellas misma solicitan, los apoyos para una vida independiente, fuera de las instituciones y de sus familias, pero con la asistencia de terceras personas.

El sistema coreano no puede importar la mentalidad de vida independiente de un día para otro, pero los cambios están llegando porque así lo van demandando las propias personas con discapacidad y sus familias. La cuota de reserva obligatoria para empresas y administraciones precisa en Corea del Sur de un entorno favorable de accesibilidad, apoyos a la vida independiente y sensibilización en el trabajo, pero es importante que las cuotas se cumplan rigurosamente para incentivar que las personas con discapacidad puedan vivir de su trabajo.

En conclusión, creo que el modelo surcoreano muestra que es posible sensibilizar a las empresas y las administraciones, concienciar a la opinión pública a través de una sistemática producción de series muy cuidadas, y a la vez, exigir rigurosamente que una cuota obligatoria, del tipo que sea, se cumpla. La RSC comienza donde acaba el Compliance, esto es, la obligatoriedad, y para ello, es preciso que la sociedad conozca qué empresas y administraciones cumplen con las leyes inclusivas y se fijen objetivos de mejora.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer este estudio a todas las personas con discapacidad que en algún momento compartieron tiempo de trabajo conmigo y que me enseñaron que las leyes inclusivas tienen que ver con la capacidad de superación de cada ser humano, su dignidad y valía personal.

REFERENCIAS

- [1] Informe del FMI 2024, citado por Bankinter en artículo, “Ranking los 20 países del Mundo”.
- [2] Informe Índice de Desarrollo Humano, PNUD 2024.
- [3] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Informes periódicos segundo y tercero combinados que la República de Corea debía presentar en 2019 en

virtud del artículo 35 de la Convención”. En respuesta al párrafo 28 c) 163. Fecha de recepción 8 de marzo de 2019.

- [4] Elena Díaz Martínez, Artículo “Algunos datos sobre empleo y discapacidad en España y Corea del Sur”, Revista Spain Again, Lugar: South Korea, Diokos.inc, 2022
- [5] Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad, “Exposición de motivos: El RD 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, ha desarrollado reglamentariamente lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos”
- [6] José Manuel Sánchez-Cervera Senra, José Manuel Sánchez-Cervera Valdés, Libro “Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad”, Editorial CissPraxis, 2000.
- [7] Elena Díaz Martínez, TFC, "El papel de los Centros Especiales de Empleo en la LCSP 2017", "I Curso Experto en Licitaciones Públicas de la Universidad Católica de Murcia. (UCAM)". 2020. Disponible en la web de Feycsa.
- [8] “Securing Equal Work Opportunités: The Republic of Korea’s Mandatory Quota Policy and Training to Promote Employmen of People with Disabilities”. Republic of Korea. Ministry of Economy and Finances. Project Data: 1990 – May 2020.
- [9] “Unlock your unlimited potential with Korea Employment Agency for Persons with Disabilities”, Korea Employment Agency Dossier (KEAD), 2024
- [10] Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) del 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- [11] Celeste L. Arrington, “La lucha de las personas con discapacidad por los derechos en Corea del Sur y Japón. Historia actual”. 1 de septiembre de 2021; 120 (827): pp.233–239.
- [12] Artículo “Personas con discapacidades del desarrollo clamaron ante el Ayuntamiento de Seúl pidiendo la desinstitucionalización: “La independencia no significa vivir solos”. Edita Be Minor. Medio especializado en Discapacidad en Corea del Sur. Fecha 30 de abril de 2024.