

Inserción laboral (I): normativa actual

El objetivo de este artículo es de introducir de manera sucinta el marco general que define el conjunto de sistemas diseñados para conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad.

La integración laboral de las personas con discapacidad sigue teniendo como referencia la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Las distintas mejoras introducidas sobre el desarrollo legislativo inicial de esta ley no han modificado el modelo en ella definido.

La Ley de integración social de los minusválidos, en adelante LISMI, define un modelo de integración social para las personas con discapacidad que incentiva la situación de actividad, sea o no de tipo laboral pero con una clara tendencia hacia la integración laboral y dentro de ésta hacia la integración en el mercado ordinario de trabajo. Se trata pues de una Ley que persigue la normalización de la persona con discapacidad.

La LISMI establece tres vías de acceso a esta situación de actividad:

- Integración en centros ocupacionales.
- Integración en centros especiales de empleo.
- Integración en el mercado laboral ordinario.

Dentro de este esquema, la Ley marca una línea de progresión desde la situación más asistencial, el centro ocupacional, hasta la más normalizada, la integración en el mercado laboral ordinario. Vamos a continuación a exponer las características básicas de cada una de las vías.

La LISMI define los centros ocupacionales como aquéllos que tienen como objetivo "asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa

o en un Centro especial de Empleo". Se trata pues de una vía que no debe considerarse como una integración laboral propiamente dicha, ya que no genera una relación laboral entre el centro y la persona con discapacidad, pero que en muchos casos ha sido el inicio del camino hacia la plena integración.

La segunda vía contemplada en la LISMI es el centro especial de empleo, que expresa lo que en diversos países se conoce como "empleo protegido". El concepto de centro especial de empleo recoge el concepto de empresa que decide contratar un elevado porcentaje de su plantilla con trabajadores con discapacidad y aceptar unas normas específicas de funcionamiento y apoyo a dichos trabajadores.

Estos centros deberán ofrecer empleo a "los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales" según cita textualmente la Ley.

La LISMI define los centros especiales de empleo del siguiente modo:

Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Conviene destacar entre las finalidades del centro especial de empleo la de ase-

gurar los servicios de ajuste personal y social, servicios que han sido desarrollados por normas específicas.

La LISMI establece dos condiciones más para estos centros: por un lado el número mínimo de trabajadores con discapacidad que deben integrarse en la plantilla, actualmente fijado en el 75%; por otro lado, determina que entre la empresa y los trabajadores con discapacidad se establecerá una relación laboral sujeta a unas características especiales que tendrán en cuenta aspectos específicos derivados de la situación de discapacidad.

Por último la LISMI establece que los centros especiales de empleo podrán recibir apoyo por parte de las administraciones públicas para el cumplimiento de sus objetivos. En todo caso el nivel de apoyo a los centros especiales de empleo será motivo de comentario en otra ocasión, ya que no es el objetivo de este artículo.

Comentados los aspectos relativos a los centros ocupacionales y a los centros especiales de empleo queda lo relativo al acceso al mercado ordinario de trabajo. La LISMI marca el carácter prioritario de esta vía en el primer artículo dedicado a la integración laboral: "Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido".

Para fomentar esta vía de integración laboral el modelo establecido en la LISMI prevé actuaciones relativas a la empresa ordinaria y al acceso al empleo público.



“Se establece un porcentaje mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad para empresas de más de 50 trabajadores.”

Por lo que se refiere al acceso al empleo en la empresa ordinaria, se establece un porcentaje mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad para empresas de más de 50 trabajadores. Actualmente la normativa prevé la posibilidad excepcional de sustituir este precepto con medidas alternativas como son la contratación por parte de la empresa obligada de bienes o servicios a centros especiales de empleo o trabajadores autónomos con discapacidad, o bien efectuar donaciones o acciones de patrocinio a fundaciones o entidades sin afán lucrativo que tengan como finalidad la formación o la inserción laboral de personas con discapacidad. Mención específica merece la medida alternativa consistente en el establecimiento de un enclave laboral en la misma empresa (un centro especial de empleo establece un contrato con la empresa por medio del cual un grupo de trabajadores con discapacidad se integran en la actividad productiva sin ser contratados directamente por ésta).

Diversas ayudas económicas específicas, bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y deducciones de carácter fiscal apoyan

a las empresas que contratan trabajadores con discapacidad o a personas con discapacidad que desean crear su propia empresa estableciéndose como trabajadores autónomos.

El empleo con apoyo, sistema que establece el acceso al empleo en la empresa ordinaria mediante el apoyo de personal especializado, ha enriquecido las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad con una metodología específica que permite la inserción de personas con perfiles de discapacidad que dificultan su acceso directo al empleo ordinario. Esta modalidad no fue contemplada en su día por la LISMI.

Conviene por último destacar, dentro de esta vía, la importancia de las acciones de intermediación laboral especializada que han encontrado en los Servicios de Integración Laboral de personas con discapacidad, los conocidos como SIL, su mejor expresión.

No quisiéramos acabar este artículo sin un breve comentario sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. La referencia de la LISMI a esta modalidad de empleo es doble:

Para las empresas públicas establece el mismo nivel de reserva que establece para las empresas ordinarias.

En cuanto al acceso a la función pública, se limita a indicar: “En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas”.

Esta última disposición ha sido enriquecida por las diversas administraciones y la posición actual se concreta en establecer reservas de plazas en las distintas ofertas públicas de empleo en un 5% sobre el total ofertado.

Josep Badia