

## Educación especial

# La integración laboral

**Pasados 10 años de la promulgación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) es un buen momento para realizar un balance sobre los logros alcanzados por la aplicación de esta Ley. De entre los diferentes aspectos que trata nos centraremos en la integración laboral, referida a su aspecto más concreto, es decir, a la creación de puestos de trabajo, la cual ha sido escasa.**

Todas las personas implicadas coinciden en considerar que en la integración laboral de las personas con minusvalías apenas se están dando los primeros pasos, estando aún más lejos cuando se trata de personas con retraso mental.

El acceso de esta población al mundo del trabajo es lento y objeto de pocos estudios por parte de profesionales e investigadores. Este proceso implica un desarrollo educativo que presupone una integración escolar previa desde donde fomentar una formación adaptada a las necesidades de los alumnos. Nuestro Sistema Educativo puso en marcha hace 8 años el Programa de Integración Escolar, a nuestro juicio, sin una perspectiva de futuro, pues hoy nos encontramos sin una red de formación profesional adaptada que pueda facilitar la incorporación al mundo laboral.

A la hora de plantear el problema de la integración laboral de los minusválidos, nos encontramos con una situación cada vez mayor de desempleo, en un momento donde se percibe la actividad laboral como un bien escaso; lo que puede llevar al simple razonamiento de si no hay trabajo para los "normales", cómo lo va haber para los "minusválidos", perdiendo, por tanto, fuerza la defensa de los derechos laborales de estas personas. No podemos caer en este argumento y una mirada a la realidad nos permite ver que el porcentaje de desempleo de estas personas es mayor que en el resto de la población (que ya es excesivo), por lo que no es justo que las personas deficientes tenga que soportar un nivel de paro superior al que estructuralmente afecta al conjunto de la población.

### **ALGUNOS DATOS**

El artículo 37 de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) dice que: "será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario o en su defecto su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula de trabajo protegido,...

La situación es otra muy distinta y según una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (publicada en el libro: "Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas"), el nivel de ocupación de las personas con minusvalías en edad activa es, aproximadamente, la mitad que el de la población española general en edad de trabajar.

Otras conclusiones de este estudio son:

- Que el nivel de ocupación más elevado se alcanza en torno a los 30 años de edad, y a partir de ahí se produce un descenso considerable.
- Que el porcentaje de personas minusválidas que realizan una actividad remunerada es del 20,8% en varones y 11,4% en mujeres, siendo el porcentaje de actividad no remunerada del 77,4% en varones y del 86,9% en mujeres.
- Que en cuanto a la modalidad de inserción laboral un 20% desarrollan su actividad en un Centro Especial de Empleo, siendo principalmente las personas con retraso mental las que más uso hacen de estos centros.
- Que la mayor tasa de ocupación se da en las personas afectadas por deficiencias sensoriales y la menor entre quienes presentan retraso mental.
- Por último decir que de las personas que trabajan en el empleo no protegido (fuera de los Centros Especiales de Empleo), el 59,2% es en empresas privadas o públicas, y sólo el 3,7% de estas personas trabajan en la Administración, habiendo en esta última situación grandes diferencias de participación porcentual, según el tipo de deficiencias. Así por ejemplo: la tasa es mayor en personas con minusvalías físicas, bajo entre los sensoriales y no hay casos entre personas con retraso mental.

## **LAS DIFERENTES MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL**

Actualmente se contempla, aunque de forma muy genérica, varias fórmulas de ocupación laboral, que se hace necesario dar mayor concreción y evitar un abuso de las situaciones menos integradoras.

En este sentido podemos hablar de:

### **Centros Ocupacionales**

Cuya finalidad según la LISMI es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social.

El real decreto ley que desarrolla estos centros es ambiguo ya que no define con mucha precisión la actividad de estos centros, ni qué sujetos deben participar en él. Por ejemplo se dice que en estos centros no se pueden llevar a cabo operaciones regulares de mercado, pero deja la ambigüedad de si en los mismos se puede o no facturar o si se pueden realizar operaciones no regulares, pero productivas. . Nos encontramos con una serie de centros ocupacionales que van desde los que son principalmente asistenciales hasta aquellos donde se realizan actividades productivas, propias de un Centro Especial de Empleo (C. E. E.).

Es necesario, por tanto, una regulación más concreta de los mismos, pues esta situación supone un abuso de este tipo de centros en detrimento de situaciones más normalizadoras e integradoras (como los C.E.E)

Hay que entender estos centros como un paso intermedio para la integración en un Centro Especial de Empleo, y, por tanto, tienen que responder, exclusivamente, a las personas con acusado déficit y que como consecuencia de él, no pueden realizar una actividad laboral en los C. E. E.

Entre las características generales es necesario:

- Que sean favorecedores de una preparación para la participación, así como para el trabajo.
- Que tengan una orientación industrial. No obstante la atmósfera de trabajo, métodos e instalaciones deben ajustarse a las necesidades de estas personas.
- Que estén separados físicamente de un centro de educación especial.

Estos centros deben contar con instalaciones adecuadas y servicios complementarios para la integración social (ocio y tiempo libre). No olvidemos que la actividad laboral, por muy importante que sea no es el único medio de integración de las personas minusválidas.

### **Centros Especiales de Empleo**

Pueden jugar un papel importante en la integración laboral. El Real Decreto que los desarrolla es más concreto, regulando la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores minusválidos. Define a dichos centros como centros laborales y determina las contraprestaciones que deben recibir las personas deficientes que trabajan en ellos, teniendo la consideración de trabajadores por cuenta ajena y por consiguiente tienen que estar dados de alta en la Seguridad Social y percibir el salario mínimo interprofesional (de cuyo importe un 50% se hace cargo el INEM). Además han de desarrollar programas de ajuste personal y social.

El problema de estos centros es la escasa creación y puesta en funcionamiento de los mismos, pues el INEM (probablemente con un criterio restrictivo, de "ajuste") concede pocas autorizaciones y ayudas para la creación de los mismos.

No obstante son considerados como un primer paso positivo hacia la integración, siendo necesario que la Administración impulse la creación de estos centros, con un claro objetivo hacia la normalización. En este sentido hay que tender a que las trabajadoras y trabajadores minusválidos se incorporen a los convenios de rama, que hasta ahora son inexistentes en estos centros.

Es importante, por tanto, un mayor compromiso de la Administración, para evitar, por un lado, una posible situación de "economía sumergida" y por otro sostener, financiar y controlar el funcionamiento de los mismos, para que sean un verdadero paso hacia la integración laboral. Somos conscientes de que el tema es difícil, pero hay que poner todos los medios necesario para su consecución. Una fórmula intermedia sería la creación de cooperativas que establezcan prestación de servicios a otras empresas.

### **LA INTEGRACIÓN EN EL EMPLEO ORDINARIO: EL INCUMPLIMIENTO DEL DENOMINADO "CUPO"**

El objetivo fundamental es que todas y cada una de las personas, independientemente de las necesidades que presenten, puedan acceder a un puesto de trabajo. Cualquiera de las situaciones anteriores (centros ocupacionales, Centros Especiales de Empleo) no deja de ser una fórmula marginal de actividad laboral.

Hasta ahora el único medio que se tiene para facilitar la actividad laboral de las personas deficientes en el empleo ordinario es a través del "cupo" (reserva de plazas), que es un procedimiento discutido, pero adoptado en la mayoría de los países europeos, aunque su tasa de aplicación varíe mucho y sea en general muy reducida.

Así por ejemplo: en España las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que excedan de 50 deben contratar un número de trabajadores y trabajadoras con minusvalías no inferior al 2% de la plantilla. Ahora bien, esto no se suele cumplir, y ni siquiera la empresa pública se aplica a sí misma la normativa, no existiendo realmente ningún tipo de sanción previsto por el incumplimiento de la ley, como no sea la pérdida de los incentivos a que se hace acreedor quien contrata a una persona minusválida.

En general en otros países europeos la reserva de plazas es superior, existiendo un mayor compromiso por parte de la Administración. En Alemania, por ejemplo, las empresas públicas tienen un mayor cupo que las privadas (10% frente a 6%) y la proporción varía según los diferentes sectores de actividad: ferrocarriles: 6%, correos: 8%,...). En Bélgica las empresas de más de 20 trabajadores tienen obligación de contratar cierta proporción de personas deficientes, pero su cuantía se fija en cada caso a través de negociaciones entre representantes de la empresa y trabajadores/as.

No obstante en muy pocos países se exige la aplicación de este cupo con un mínimo rigor y la sanción prevista, más que un castigo es una alternativa honrosa que constituye un impuesto más destinado, en este caso, a la financiación de centros de empleo especial.

Hay que decir, por tanto, que la integración laboral de las personas con deficiencias es todavía un reto, siendo importante que la defensa de sus derechos como trabajadores y trabajadoras se lleve a cabo desde las organizaciones sindicales, dejando de lado cierto paternalismo en el que se ha caído desde algunas asociaciones.