

discapacidad

El empleo de los trabajadores con discapacidad (2)

Luisa Staatsmann

Política Social de la FECCOO

Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical de la FECCOO

La Ley de Integración Social de los Minusválidos¹ (LISMI) estableció en 1982 la integración al mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad como finalidad primordial de la política de empleo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula del centro especial de empleo.

EL OBJETIVO principal de los centros especiales de empleo es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado. Su finalidad se concreta en asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Para que el centro especial de empleo tenga condición cómo tal, debe disponer de una plantilla conformada con, al menos, el 70% de personas contratadas con algún tipo de discapacidad. Tal y como está definido en la LISMI, el centro especial de empleo se estableció inicialmente como puente o medida de tránsito hacia la empresa ordinaria. Pero la realidad es que se han convertido en el verdadero nicho de trabajo, siendo cada vez más los centros especiales de empleo que se crean y los que contratan a más personas con discapacidad. Las actividades productivas y de servicios a las que se dedican los centros especiales de empleo cubren casi todo el posible abanico de los sectores productivos y de servicios que existen en el mercado. La relación de actividades económicas es enorme. El incremento en los últimos años de los centros especiales de empleo ha supuesto uno de los componentes principales en las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad. A falta de un registro único sobre los centros especiales de empleo existentes ni sobre el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad contratados, los datos reflejan alrededor de 2000 centros especiales de empleo y 50.000 trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Enclaves laborales

Se definen los enclaves laborales como el contrato suscrito entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guardan relación directa con la actividad normal de la empresa, para lo cual un grupo del personal con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

1. LISMI Ley 13/1982, de 7 de abril.

En un enclave el personal desplazado pertenece a todos los efectos al centro especial de empleo, quien tiene la obligación de retribuir su trabajo y de prestarle los apoyos necesarios, para lo cual desplaza también al personal de apoyo que hace de puente entre el personal con discapacidad y la empresa que ordena el trabajo.²

Esta modalidad de empleo se está aplicando sobre todo en grandes empresas del tejido productivo, sobre todo de automoción.

El número mínimo de trabajadores del enclave es de cinco; si la plantilla de la empresa colaboradora es de cincuenta o más trabajadores, o de tres si dicha plantilla es inferior. La duración mínima del enclave debe ser de tres meses y la máxima de tres años, con posible prórroga por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar otros tres años. El Real Decreto exige que al menos el 60 por 100 de los trabajadores del enclave presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, considerando que concurre esta circunstancia en las siguientes personas:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.
- Mujeres con discapacidad, no incluidas en los apartados anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. En este caso el porcentaje del 60 por ciento mencionado anteriormente se reduce al 50 por ciento.

Empleo con apoyo

EL EMPLEO con apoyo precisa de una valoración positiva previa de los profesionales de la trayectoria de la persona con discapacidad, para su inserción en la empresa ordinaria mediante un programa de apoyo individualizado. Esta fórmula de empleo se plantea como una medida de discriminación positiva hacia el trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual que necesita medidas de apoyo en el mercado ordinario.

2. RD 364/2005 contempla el enclave laboral como medida alternativa a la cuota de reserva del 2.