

LEGISLACIÓN

Víctor Contreras García

La Constitución de 1978 en sus artículos 9-2, 10-1,2 y 35-1 garantiza a todos los españoles la igualdad ante la Ley, el derecho al trabajo y la obligación de trabajar así en estos artículos se dice; *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”* (9-2), *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”* *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”* (10-1, 10-2) y *“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”* (35-1). Con respecto a las personas con alguna discapacidad el artículo 49 dice *“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”*. La Constitución exige una atención especial a los ciudadanos con mayores dificultades para que puedan acceder a estos derechos (art. 9-2) este reconocimiento se hará efectivo con la Ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de los minusválidos (LISMI). El sistema de prestaciones económicas se modifica mediante la Ley 16/90, de 20 de Diciembre, de Prestaciones no

“Con carácter general, al hablar de discapacidad nos referimos a las personas con discapacidad intelectual (antes retraso mental), sensorial (auditiva y visual), motórica..., y en los últimos años también a las personas con enfermedad mental. Decimos “en los últimos años” porque tradicionalmente no estaban incluidas como tal, hecho que podemos comprobar, por ejemplo, en el balance realizado sobre la LISMI 10 años después de su aprobación (1992):

“En ninguna de sus 12 ponencias o sus 4 mesas redondas y las correspondientes comunicaciones, se menciona a la enfermedad mental (Fundación ONCE, 1993)”.

*“El acceso al empleo de las personas con enfermedad mental”
Fernando Lezcano Barbero*

Contributivas que posteriormente se afianza con la Ley General de Seguridad Social. Con referencia al empleo la LISMI persigue como objetivo primordial la inserción de los trabajadores minusválidos en el mercado ordinario del trabajo, artículos 37 al 48, o en caso de imposibilidad en el mercado protegido de acuerdo con las condiciones del artículo 41. La LISMI ha sufrido algunas modificaciones desde su aprobación en 1982 mediante acuerdos pactados entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI el primero en diciembre de 1996 (que en el momento de la firma del convenio contaba con la representación de las principales organizaciones de personas con discapacidad de España como ASPACE, CNSE, COCEMFE, FEAPS, FIAPAS y ONCE, *observamos que no estaba representada la discapacidad producida por enfermedad mental ni por lo tanto representados los intereses de las personas con esta discapacidad en España*). Mencionaremos la función que los servicios públicos de intermediación laboral tienen para las personas con discapacidad aunque no sean específicas para ellas legislación posterior (1994) autorizando la creación de servicios especializados, sin ánimo de lucro, para la intermediación laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario del trabajo. Uno de los procedimientos regulados en la LISMI en el año 1982 para la integración en el mercado ordinario de trabajo fue la reserva de una parte de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas ordinarias por lo que los empresarios estaban obligados a contratar no menos del 2% de trabajadores con minusvalía referidos a los trabajadores fijos en plantilla. El artículo 38-1 de la LISMI dice *“Las empresas públicas y privadas que emplean un número de trabajadores fijos que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”*. En el caso de la administración pública se establece que en sus convocatorias de plazas de funcionarios se deben de reservar un 3% de ellas para personas con minusvalía. Estas previsiones de reserva de plazas no han sido en general cumplidas por las empresas. Las Leyes 66/1997 y 50/1998, desarrolladas por el Real Decreto 27/2000, y la Orden de 24 de julio de 2000 reformaron de forma significativa la regulación de la reserva de empleo en un intento de obtener, al menos indirectamente, un mayor grado de cumplimiento por parte de los empresarios y permite la adopción de medidas alternativas, con carácter excepcional, así como se modifica el sistema para el cómputo de trabajadores en las empresas. Entre las medidas alternativas a la reserva efectiva de plazas y con carácter excepcional el RD 27/2000 tres posibilidades:

- Establecimiento de un contrato de suministro con un Centro Especial de Empleo o con trabajador autónomo con minusvalía de bienes necesarios para el ejercicio de la actividad habitual de la empresa y por una cuantía mínima anual equivalente a tres veces la cuantía del salario anual, mínimo interprofesional, por cada uno de los trabajadores con discapacidad no contratados.
- Establecimiento de un contrato de suministro con un Centro Especial de Empleo o con trabajador autónomo con minusvalía para la prestación de servicios ajenos a la actividad habitual de la empresa y por una cuantía mínima anual equivalente a tres veces la cuantía del salario anual, mínimo interprofesional, por cada uno de los trabajadores con discapacidad no contratados.
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de acciones de inserción laboral y de creación de empleo a favor de las personas con discapacidad por una cuantía equivalente a 1.5 veces el salario anual de las personas con discapacidad no contratadas. Las entidades beneficiarias de estas donaciones serán *"fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos, y finalmente, su integración en el mercado de trabajo"*.

Otra medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo fijos es la contratación de personas con discapacidad a través de empresas de trabajo temporal ha sido aprobada en la Ley 24/2001 en la que se acepta computar a los trabajadores con discapacidad cedidos por una empresa de trabajo temporal a efectos del cómputo de puestos reservados a trabajadores con minusvalía. Otras medidas favorecedoras de la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario del trabajo previstas en la LISMI comprenden ventajas económicas y fiscales para las empresas que establezcan contratos indefinidos y temporales (Ley 42/1994 de 30 de diciembre y Ley 13/1996), subvenciones, bonificaciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social, prestamos para la adaptación de puestos de trabajo, contratos espaciales en régimen de formación, etc. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) se crean en la LISMI (artículo 42) como una medida de carácter excepcional y orientado a

la inserción laboral de personas cuya discapacidad les genera especiales dificultades para su inserción en el mercado ordinario del trabajo aunque el objetivo de los CEE es la preparación de los trabajadores para su progresiva integración en el mercado ordinario del trabajo al ser "un medio de integración del mayor número de minusválidos

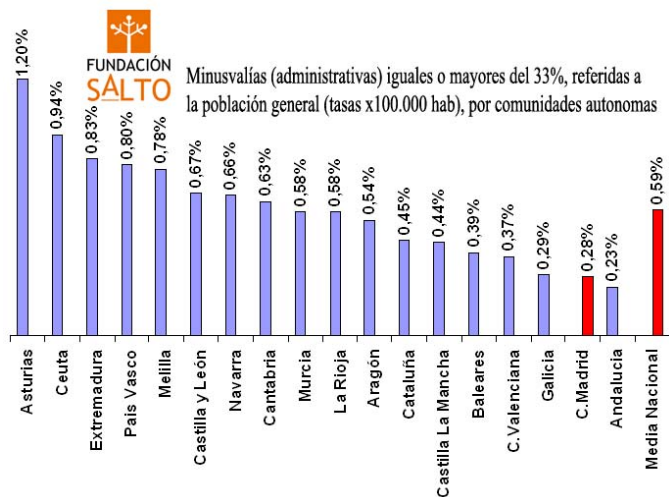


al régimen de trabajo normal". Los CEE previstos en la LISMI se desarrollan mediante el Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, estos centros debían de tener unas plantillas constituidas en su totalidad por personas con minusvalía salvo aquel personal sin discapacidad que fuera imprescindible para el desarrollo normal de la actividad empresarial del CEE ya que inicialmente se conciben para un

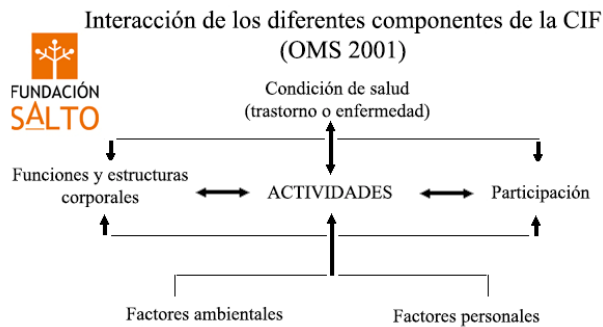
funcionamiento como auténticas empresas para favorecer el acceso de sus empleados al mercado ordinario del trabajo, Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. La LISMI (artículo 43.199 prevé especiales apoyos, subvenciones económicas, cantidades por puesto de trabajo creado, Seguridad Social etc. que permitan la viabilidad económica de estos centros de producción. En circunstancias especiales de los CEE falta de ánimo de lucro, carácter de utilidad pública o similares también se contempla la posibilidad de establecer otros acuerdos con la administración pública para cubrir determinados déficits presupuestarios. Estas

previsiones iniciales de la LISMI se modifican parcialmente como consecuencia del acuerdo del Ministerio de Trabajo con el CERMI (en DICIEMBRE DE 1996) permitiéndose una

modificación en la composición de las plantillas que incrementa el número de empleados sin discapacidad (Ley 66/1997, de 30 de diciembre) así como se modifican las características de las subvenciones y ayudas económicas en función de la



composición de las plantillas. Los enclaves laborales, trabajadores vinculados laboral y jurídicamente con un CEE, que realizan su actividad laboral en centros de trabajo de empresas ordinarias mediante la prestación de unos servicios previamente contratados por la empresa donde se ubica el enclave con el CEE de procedencia de los trabajadores. La LISMI define en su artículo 53 los Centros Ocupacionales como aquellos cuya



finalidad es “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 un Centro Especial de Empleo”. Los

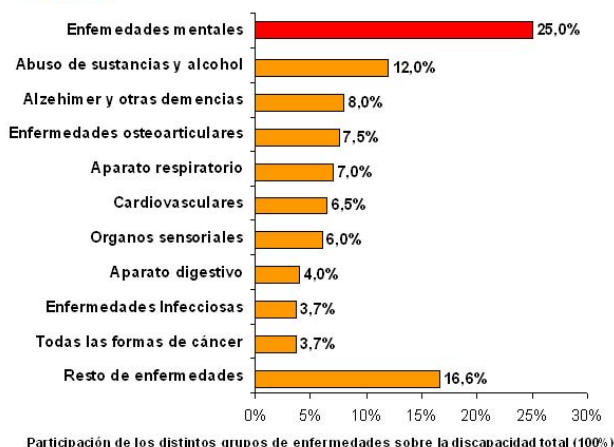
centros ocupacionales se financian mediante subvenciones públicas o privadas hasta en el 100 % de sus necesidades económicas. Para poder recibir beneficios que a las personas con una discapacidad otorga la LISMI estas han de ser legalmente reconocidas como tales han de tener un grado de minusvalía física, psíquica o sensorial no inferior al 33 por 100 valorado con las previsiones del Real Decreto 1973/1981 de 24 de julio por los órganos delegados por el IMSERSO que en el caso de la Comunidad de Madrid son los Centros Base dependientes de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales o por el propio IMSERSO si no hubiera transferido esta capacidad. Por lo que sólo será considerado a efectos legales como persona minusválida aquella que haya sido valorada y reconocida como tal por los organismos administrativos competentes. Los criterios de valoración se modifican en el Real Decreto 1971/99 de 23 de diciembre que en su artículo 11 expone: “las calificaciones y valoraciones de los equipos multiprofesionales responderán a criterios técnicos unificados y tendrán validez ante cualquier organismo público” con lo que se pretende unificar criterios de valoración “objetivos” en toda España garantizando así la equidad y la igualdad ante la



Ley de todos los ciudadanos. Los criterios para establecer los baremos que miden el grado de discapacidad se establecieron en base a la Clasificación Internacional de



Años perdidos por discapacidad en Europa Occidental y Estados Unidos (OMS 2001)



Participación de los distintos grupos de enfermedades sobre la discapacidad total (100%)

Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS publicada en 1980 (CIDDM). El 22 de Mayo de 2001 se aprobó para poder ser empleada a nivel internacional (Resolución WHA54.21) una revisión de la CIDDM la CIF (*Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*) que ha sustituido a la CIDDM de 1980. La CIF, forma parte de las clasificaciones de la

Organización Mundial de la Salud, y nos proporciona el marco que permite codificar toda la información relacionada con la salud, el funcionamiento y la discapacidad y se complementa con la CIE-10 (Clasificación Internacional de enfermedades). Dos personas con la misma enfermedad pueden tener diferentes niveles de funcionamiento y el nivel de funcionamiento no condiciona el estado de salud. La Organización Mundial de la Salud ha identificado a los trastornos mentales como la principal causa de discapacidad¹, significan el 25% de toda la discapacidad producida por todas las enfermedades, en los países desarrollados. Los trastornos mentales tienen un profundo impacto sobre la sociedad y la salud pública. Utilizando estos índices los trastornos mentales se sitúan por delante del cáncer e inmediatamente después de todas las enfermedades cardiovasculares con una clara tendencia a superarlas a medio plazo².

22 de octubre de 2006

¹ “Causas de Discapacidad en Europa Occidental, Canadá & Estados Unidos”. OMS 2001// Department of Health & Human Services (USA)

² A pesar de la discapacidad producida por las enfermedades mentales el colectivo de personas con una discapacidad de este tipo ha estado siempre discriminado desde la publicación de la LISMI en 1982. La discapacidad psíquica como explícitamente se indica en la Ley siempre se ha considerado que es la producida por retraso mental y los dispositivos mencionados en la LISMI para empleo protegido, centros especiales de empleo, así como los enclaves laborales no se ajustan a las necesidades específicas del colectivo de personas con discapacidad por enfermedad mental.