



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

“LA FORMACIÓN DEL DISCAPACITADO NECESARIA PARA SU INSERCIÓN LABORAL”

AUTORIA JUAN ANTONIO CALLADO MORENO
TEMÁTICA EDUCACIÓN ESPECIAL
ETAPA EI, EP, ESO,...

RESUMEN:

La formación del discapacitado psíquico toma una importancia de gran calibre para su posterior inserción en el mundo del trabajo. La orientación profesional y el desarrollo para la carrera tienen una gran importancia para la consecución, no solo de un puesto de trabajo para las personas que presentan una discapacidad, sino que se va a conseguir una inserción social real, que es por lo que tradicionalmente se ha estado luchando desde la Educación Especial.

PALABRAS CLAVES:

Inserción laboral de las personas con discapacidad psíquica, orientación profesional, desarrollo para la carrera.

1.- La formación, una premisa clave para la posterior inserción laboral del alumno con necesidades educativas especiales.

La formación es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad, en especial como corrector de las tasas de actividad y empleo de este grupo social. Incrementando el nivel de formación de las personas con discapacidad, aparte de facilitar su capacitación para el trabajo, pueden vencerse las reticencias de los empresarios respecto de este grupo como grupo de candidatos para incorporar a la plantilla de sus empresas.

Además, gracias a la formación se contribuye a incrementar el nivel cultura medio de las personas con discapacidad. Este último hecho, aunque a lo largo de los años ha sido ignorado, es de vital importancia para las personas con discapacidad, ya que gracias a la formación las personas con discapacidad podrán tener una mayor conciencia de su situación, estarán más motivadas y podrán ejercer un mayor empuje en la demanda de su mejora social.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Por otro lado, la formación, dadas las dificultades para acceder al mercado de trabajo, se convierte en un instrumento básico para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

La afirmación anterior puede entenderse si observamos que las personas con discapacidad ven restringido su acceso al mercado laboral por dos razones:

- La discapacidad presentada.
- El nivel de formación.

Con lo que la formación es la mejor herramienta de que disponen las personas con discapacidad para abrir el abanico de la oferta laboral a la que puedan acceder y contrarrestar los efectos restrictivos que pueda tener la discapacidad a la hora de poder optar a diferentes puestos de trabajo.

Las personas con discapacidad han de alcanzar una capacitación técnica, profesional o manual en el empleo que les permita competir en el mercado de trabajo, capacitación que se logra mediante la formación.

Por ello, las acciones formativas orientadas a las personas con discapacidad no deben limitarse únicamente a la formación ocupacional, debiendo ser:

- Genérica: formación que incremente el nivel cultural del conjunto de las personas con discapacidad.
- Orientada al desempeño profesional, que habilite para el pleno desarrollo de una actividad laboral, compensando las carencias del trabajador con discapacidad y sacándole del actual estatus de no cualificación.

Como he reiterado a lo largo de este punto, la educación y la formación son factores esenciales para la integración laboral de todas las personas. Por ello, es necesario abordar que tipo de formación se le puede proporcionar a este tipo de personas y cuales van a ser sus máximos responsables.

Para que la integración educativa sea una realidad se requieren recursos o apoyos específicos tanto desde el plano formativo, como en los itinerarios de inserción laboral, a través de los correspondientes servicios de asesoramiento, favoreciendo que la *educación sea para todos*, sin discriminaciones, y que la enseñanza sea más individualizada y de mayor calidad.

Hay que señalar la necesidad de *actuar en los niveles educativos desde su inicio*, sensibilizando a las familias con el objeto de que valoren en sus justos términos la formación, por ser



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 9 – AGOSTO DE 2008

ésta el único medio que puede proporcionar a las personas con discapacidad los recursos necesarios para defenderse en su vida social y laboral.

La familia es uno de los factores que mayor incidencia tienen en el éxito o fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, ya que decide y organiza su educación, orienta sus hábitos de vida y de conducta fomentando la independencia o el proteccionismo, por lo que es necesario incidir en que la integración va más allá del centro educativo y, que no solamente es responsabilidad de las Administraciones Educativas, sino que corresponde al conjunto de la sociedad hacer posible la continuación de la integración educativa en la integración social y laboral.

Esta perspectiva pone de relieve la importancia de abordar la Formación Profesional de las personas con discapacidad, su incorporación al mundo del trabajo y su formación permanente a lo largo de la vida adulta. Solo así la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales podrá ser una verdadera integración social.

Las actuaciones educativas *deben dirigirse a potenciar las habilidades*, por lo que resulta especialmente relevante el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional, como responsables de analizar las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad, con el fin de orientar la formación coherentemente con las mismas.

Voy a abordar dos modalidades de formación dirigidas principalmente, para personas con discapacidad:

Formación Profesional Ocupacional.

En 1985 se aprobó el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), plan de formación ocupacional básicamente, gestionado por el INEM de forma centralizada hasta el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas. Esta formación de parados ha sido durante muchos años el eje de las políticas de empleo de países europeos como Alemania, Austria o Noruega. La financiación de esta formación ocupacional ha corrido en gran parte a cargo del Fondo Social Europeo.

Va dirigida a los trabajadores desempleados y es la que se imparte a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo. Su objetivo es proporcionar a los trabajadores desempleados, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Formación Profesional Continua.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

El análisis del factor formativo, de especial relevancia a efectos de la inserción laboral de las personas con discapacidad se complementa con los datos referidos a la formación profesional continua, dirigida a trabajadores ocupados.

El FORCEM (fundación para la formación continua en las empresas) gestionó desde 1993 la formación continua de los trabajadores ocupados como una medida tendente a evitar que perdieran su empleo por falta de reciclaje profesional. Las funciones del FORCEM han sido asumidas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Esta se constituyó en junio de 2001, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el fin de mejorar la formación de los trabajadores de las empresas, participando también en ella las organizaciones empresariales y sindicales.

La Formación Continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidos tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Las ayudas para la realización de Planes de Formación Continua serán de aplicación a la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento y la concurrencia de acciones formativas, pudiendo participar, entre otros colectivos, los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en centros especiales de empleo.

Los Planes de formación pueden ser de empresa, agrupados, de la economía social, intersectoriales, permisos individuales de formación, existiendo, además, unas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación para la realización de estudios de detección de necesidades formativas, elaboración de herramientas, metodologías aplicables a la formación continua.

2.- El orientador en la educación para la carrera de las personas con discapacidad psíquica.

La integración laboral no se alcanzará si previamente no se ha conseguido una integración escolar real de acuerdo con las capacidades limitadas de estos alumnos.

Un aspecto a destacar es la clara correlación que existe entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad. Cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona con discapacidad psíquica, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad. Si la persona posee al menos estudios primarios, observamos que el porcentaje de personas trabajando se eleva de los que no poseen estudios.

Por lo tanto, los estudios realizados hasta el momento (García, 1996) revelan la importancia que la formación adquiere para mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 9 – AGOSTO DE 2008

Hay muchas poblaciones con necesidades especiales pero quisiera centrarme en la población con discapacidad psíquica, de la cual estoy interesado por mi trabajo. Sobre ellas las autoridades académicas y las clases políticas deberían recomponer, revisar y potenciar programas de ayuda y de orientación hacia la vida profesional.

Las personas discapacidad intelectual, deberían ser el centro de atención de los orientadores profesionales. Programas integrales de orientación, de educación para la carrera, servidos públicos, privados, institucionales y fundacionales, etc. deberían caracterizarse precisamente por la oferta de acciones positivas de orientación hacia el mundo del trabajo y la realización laboral de esas personas.

La atención que se le está concediendo a la educación para la carrera (como antes a la orientación profesional) es cada vez mayor porque ha empezado a conformar ciertas funciones esenciales de la sociedad que antes se conformaban desde otras vías. De entre esas funciones quizá la más interesante es la de conseguir que las personas desarrollen una gran variedad de roles sociales y, por ende, abarcar más oportunidades en la vida, tanto ocupacionales como no ocupacionales. Antes, esos roles y funciones se formaban a través de mecanismos formales e informales de procedimientos selectivos. De hecho, en un pasado no demasiado lejano, era posible predecir -dentro de ciertos límites- el tipo de roles y funciones que desempeñaría una persona conociendo alguna información acerca de ella (dónde había nacido, cuál era su sexo, a qué clase social pertenecía, etc.). Pero progresivamente, a medida que la sociedad se ha democratizado, se han consolidado métodos más racionales e igualitarios que abren más oportunidades a personas de cualquier condición.

La importancia de la educación para la carrera aumenta desde el momento en que aumenta la complejidad y multiplicidad de elecciones y de problemas de transición abierta a los jóvenes escolares y a las personas que ya están fuera de la escuela. Hay que recordar que se ha producido una enorme diversificación en la estructura del mundo laboral, en las fuentes de energía, en los procesos de manufacturación y distribución, en las estructuras organizativas y directivas. Como consecuencia, los jóvenes, las personas en general y las personas con discapacidades, en particular, tienen ante sí muchas más clases de trabajos y de especialidades que las que sus padres tuvieron al dejar los estudios. Paralelamente a este fenómeno de diversificación y de especialización ha sucedido que se han elevado las tasas de desempleo y se han elevado también las exigencias de cualificación.

Todas estas razones hacen que al entrar en un trabajo de cualquier nivel y cualificación se haya de elegir varias veces, se hayan de escoger diferentes tipos de formaciones y adiestramiento en nuevas especializaciones, e incluso, a la mitad de la vida, cambiar de profesión. Nunca ha sido más válido el argumento de que nuestra sociedad necesita gente que esté preparada para enfrentarse a los cambios y al problema de la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, se defiende, pues, que a través de la orientación profesional y de la educación para la carrera estaremos preparando a las personas para enfrentarse a los cambios y para sacar el mayor partido posible de sus decisiones.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

La educación para la carrera trata de hacer el trabajo significativo y satisfactorio para todos los individuos. Para que esta afirmación sea válida para los discapacitados hemos de contemplar su derecho a trabajar y de escoger entre un amplio marco de oportunidades al igual que cualquier otra persona. El orientador se siente satisfecho cuando ha encontrado alguna solución para una persona con problemas. Y debería sentirse insatisfecho hasta que no le presentase el abanico total de posibilidades laborales idóneas para ella. Un principio básico de la educación para la carrera es el de que se ha de tratar de acentuar y de significar los éxitos individuales, no los fracasos y, de ese modo, evitar actuaciones cercanas a la beneficencia. (Hoyt, 1979).

De hecho han destacado desde los años setenta (Watts-Herr, 1976) cuatro funciones principales de la educación para la carrera en que el orientador podrá enmarcar las acciones positivas de ayuda a personas con necesidades especiales. La educación para la carrera tratará de intervenir en cada persona para desarrollar en ella (1) **Conciencia de las oportunidades;** (2) **Conciencia y conocimiento de sí mismo;** (3) **Capacidad para la toma de decisiones;** y (4) **Aprendizaje para las transiciones.**

(1) Se entiende por **orientación de la conciencia de las oportunidades** la ayuda que se ofrece a las personas para experimentar y conseguir comprender la estructura general del mundo del trabajo al que van a entrar, el abanico de posibilidades que en él pueden existir, las exigencias de las diferentes partes del mercado laboral, y las satisfacciones y recompensas que pueden ofrecer. Desde la perspectiva individual el conocer las oportunidades implica conocer las combinaciones de las distintas demandas, de las ofertas y de las estrategias que deberán contrastarse finalmente con las características de cada persona. Desde el enfoque de la educación para la carrera se suelen integrar en el campo de las oportunidades que ofrece la sociedad, no sólo las laborales o las educativas sino también las oportunidades para el ocio, y las oportunidades comunitarias y familiares, que a veces implican trabajos no necesariamente remunerados. La educación para la carrera se ocupa no sólo de lo laboral sino también de los roles no laborales que una persona va a desempeñar a lo largo de su ciclo vital (Watts-Herr, 1976).

(2) Se entiende por **orientar la conciencia y conocimiento de sí mismo**, la ayuda que se ofrece a las personas para que desarrollen el propio sentido de sí mismas como individualidades únicas, con características que en cierta manera son iguales a las de otras personas, pero que en otros aspectos no lo son. Es poder responderse a la pregunta "¿Qué tipo de personalidad tengo y de qué modo va a encajar en el conjunto de oportunidades que el mundo me ofrece?" De alguna manera, el responder a esta pregunta implica saber explorar el propio bagaje personal (actual y potencial) que incluye explorar las cualificaciones, las aptitudes, las destrezas, las cualidades personales, las potencialidades físicas, los conocimientos prácticos, etc. Pero también saber explorar y detectar las propias limitaciones en esos mismos aspectos y las necesidades personales que pueden venir condicionadas por las satisfacciones que se buscan, los intereses que se deseen desarrollar, las aspiraciones y ambiciones que uno se plantea en la vida y lo que uno va a valorar más en su propia experiencia. A veces, la exploración de las necesidades puede desembocar en la exploración de las propias frustraciones y objetivos no conseguidos. Es, desde esa perspectiva,



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

desde donde hay que cuidar extraordinariamente el desarrollo del concepto de sí mismo para facilitar las elecciones profesionales y el establecimiento de las preferencias (Rodríguez, M. L. 1993-94).

(3) Se entiende por **orientación de la capacidad para aprender a tomar decisiones** la ayuda que se ofrece a las personas para que comprendan que hay muchas maneras distintas de tomar decisiones; es decir, ayudar a distinguir las presiones, las expectativas y las facilidades que se le dan a alguien en una situación de toma de decisión. También implica ayudar a comprender los estilos decisorios, reconociendo que diferentes personas deciden en situaciones distintas, de modos distintos, y que unos estilos decisorios son más apropiados que otros en diferentes circunstancias. Se trata de explorar que se pueden adquirir destrezas decisorias y que la toma de decisiones puede ser aprendida (Rodríguez-Dorio-Morey, 1994). De lo que se trata es de desarrollar las destrezas y la conciencia necesarias para integrar lo que uno sabe de sí mismo con lo que sabe de las oportunidades para convertir estas dos clases de conocimiento en una decisión práctica.

(4) Se entiende por **orientación para aprender a transitar**, la ayuda para que la gente consiga obtener las destrezas necesarias para enfrentarse a las transiciones que son consecuencia de su crecimiento personal y consecuencia también de las decisiones que toman. Podrían explicitarse, en estos casos, las diferencias que hay entre lo que es la vida escolar con referencia a la vida adulta, la diferencia que hay entre la vida de una persona "convencional" a la vida de una persona con dificultades especiales, las diferencias de edades a lo largo de la vida (Super, 1957), las diferentes maneras de vivir según se sea de una raza u otra, de un estado civil u otro, de una profesión a otra. De hecho, se está continuamente transitando. La función del orientador reside en el hecho de ayudar en la adquisición de destrezas y de información para enfrentarse a nuevas situaciones, esperadas y no esperadas. Habilidades como por ejemplo: de comunicación, de relaciones interpersonales, de manejo de los presupuestos; de información sobre el mundo ocupacional, los sindicatos, las ayudas estatales y de previsión, las iniciativas estatales y comunitarias para el seguimiento y atención a la diversidad (Proyecto, Horizon).

La política común europea han tenido desde hace años una gran preocupación por la atención a la diversidad, manifestándose ésta con la Decisión del Consejo de 2/ abril/1963 relacionada con la Política Común de Formación Profesional y en la que se recomendaba atender a los problemas propios de sectores específicos de personas aludiendo a colectivos de jóvenes con dificultades de adaptación, entre otros, donde podemos enmarcar a los discapacitados psíquicos. Más tarde, la Recomendación 66/484/CEE de 18/julio/1966 para fomentar la orientación profesional, incide en proporcionar orientación al grupo anteriormente citado, entre otros colectivos.

Lo anteriormente manifestado nos lleva a la idea de que las personas discapacitadas de todas las edades, en función de lo que propugna la Comunidad Europea, deben disponer de **servicios de orientación** especiales o tener pleno acceso a los servicios generales, que, desde luego, dispongan de personal especializado para ejercer el consejo orientador (Europe Sociale, 1985).

La Unión Europea vela por mejorar la condición de esos grupos menos favorecidos y crea la conciencia de la existencia de dichos grupos y de sus dificultades. Entre las conclusiones del



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Memorándum de la Comunidad Europea de principios de 1986, destacan las siguientes: 1) Que las políticas nacionales de formación y rehabilitación profesional han de asegurar (...) el establecimiento de relaciones entre los centros de formación y los servicios de colocación (...) tarea en la que los **servicios de orientación** tienen un papel relevante; y 2) Que los servicios de apoyo incluyan ayuda técnica y financiera a los empresarios, a los servicios de formación, **orientación**, colocación y seguimiento. En nuestros días, destaca la iniciativa HORIZON, destinada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo y de la competitividad de los minusválidos (entendiendo por minusválidas las personas que presentan minusvalías graves a consecuencia de lesiones físicas o mentales). Ese proyecto trata de garantizar la formación profesional en nuevas tecnologías, la inserción profesional en distintos ámbitos económicos y los intercambios de experiencias a nivel comunitario. Por lo que respecta a la orientación de esas personas con dificultades desde HORIZON, se tienen en cuenta fundamentalmente la formación de expertos **en orientación profesional**, la formación de asistentes sociales, de ergoterapeutas, de psicólogos, etc., que faciliten el acceso de los discapacitados al mundo laboral.

Obviamente todas estas iniciativas tienen su expresión concreta en España. Así, el Plan FIP, emanado del Ministerio del Trabajo (R. D. 1618/90), el programa HORIZON, y otros proyectos de inserción con **alguna pincelada de orientación**, promovidos por, el Centro Nacional de Recursos para la Educación Especial (CNREE) del MEC, etc.

Las líneas básicas de una orientación dirigida específicamente a ayudara las personas con discapacidad psíquica, entre otras discapacidades, son las siguientes:

a) Desde la perspectiva de la persona que ha de ser orientada, el orientador deberá plantearse el desarrollo de la carrera profesional de las personas discapacitadas teniendo en cuenta varias apreciaciones.

Por una parte hay que determinar que tipo de discapacidad psíquica presenta. Por otra parte hay que tener en cuenta que las discapacitación heredada produce limitaciones funcionales que restringen la libertad de escoger entre el amplio abanico de ocupaciones y que la discapacidad por accidente o enfermedad produce grandes variaciones en la continuidad del trabajo personal. Por otra parte estas personas excepcionales son víctimas de prejuicios sociales no sólo por parte de sus potenciales empleadores, sino también por los estereotipos de los mismos orientadores, que no se hallan exentos de sesgos discriminadores.

El aspecto más tratado en orientación para discapacitados psíquicos es el de la colocación e inserción laboral. En los países europeos es donde se pone el acento, y la literatura sobre rehabilitación laboral supera en mucho a la de la orientación y el consejo personal. La educación para la carrera de este tipo de personas es especialmente exitosa a la hora de planificar experiencias laborales en proyectos comunitarios que agradan y en los que la mayoría de la gente participa. El punto central del trabajo del orientador debería ser el de ayudar a los discapacitados en el desarrollo de habilidades de vida que les faciliten el proceso cotidiano de relación y de colocación en un trabajo (Feldman, 1979). Los programas de orientación y desarrollo de esas habilidades de supervivencia, relacionadas con la orientación profesional, serían, entre otras, el saber resolver problemas, tomar



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

decisiones, explorar el mundo de las profesiones, saber cómo informarse e interpretar la información, seleccionar alternativas y saber planificar a medio y largo plazo, adquirir hábitos laborales apropiados, demostrar habilidades manuales suficientes, saber buscar, encontrar y mantenerse en un trabajo, etc. (Brolin y Gysbers, 1979).

b) Desde la perspectiva de los conocimientos del orientador.

El orientador deberá conocer:

- 1) La legislación y políticas específicas de las personas con necesidades especiales.
- 2) Los instrumentos diagnósticos, las herramientas y los procesos que detecten tanto las limitaciones de las personas excepcionales como sus potenciales o sus destrezas.
- 3) Procedimientos informales de diagnóstico de intereses, valores y objetivos.
- 4) Características de los distintos tipos de excepcionalidad, su etiología y los posibles efectos en la conducta.
- 5) Oportunidades en la localidad al alcance de los discapacitados, en función de sus carencias.
- 6) Los modelos de desarrollo profesional aplicables a los discapacitados (congénitos o circunstanciales).
- 7) Los efectos de los estereotipos sociales sobre el autoconcepto de esas personas.
- 8) Las características de los discapacitados relacionadas con las destrezas para el empleo, los programas de formación y las posibles oportunidades educativas y ocupacionales.
- 9) Métodos para desarrollar planes de desarrollo (y/o de empleo) individual.
- 10) Temores, preocupaciones y necesidades de la familia ante las personas con necesidades especiales y la manera de trabajar con la familia en conjunto.
- 11) Modelos de desarrollo de la vida cotidiana, de movilidad, de búsqueda de empleo y de destrezas laborales.

3- Promoción de empleo para las personas con discapacidad psíquica.

Siempre que el discapacitado psíquico esté capacitado para desarrollar una tarea laboral en el mercado libre y competitivo debe tener las mismas posibilidades que las demás personas y debe recibir una remuneración igual a la de los otros trabajadores por un trabajo del mismo valor. Ahora bien, debido a las reticencias sociales y a los prejuicios históricos todavía vigentes, deben adaptarse medidas para favorecer, estimular y ayudar a la integración profesional de los discapacitados en



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

general y de los discapacitados psíquicos en particular en el medio económico normal. Estas medidas de fomento y protección del empleo de los discapacitados puede afirmarse, sin atisbo de duda –nos recuerdan Villa y Sagordoy (1988, 9)-, no son discriminatorias, ni vulneran el principio de igualdad constitucional, lo que permite que comprendan dispositivos de fomento, reserva o preferencia en el empleo.

En esta línea de actuación, todos los países de nuestro entorno socio-cultural- económico disponen de unas medidas de protección y de incentivación de la contratación de discapacitados en puestos de trabajos ordinarios, aunque no se aplican con un rigor extremo. En nuestro país, existe la obligación, para empresas con más de 50 trabajadores de acoger en sus plantillas un tanto por ciento de trabajadores discapacitados, si bien el propio Estado no cumple en muchos casos esta obligación de cubrir cupos de reserva para minusválidos en el sector público.

Paralelamente a esta normativa, las empresas privadas pueden obtener una serie de ayudas por la contratación de trabajadores discapacitados que va a depender del tipo de contrato que realicen. Estas ayudas suelen repercutir en bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social o ayudas económicas para la adaptación del puesto de trabajo. Existen también un conjunto de ayudas con cargo al Fondo Social Europeo, que cubren diversos gastos derivados de programas de formación profesional.

La contratación de discapacitados en la Administración pública se rige principalmente por la reserva de un cupo no inferior al 3% de las vacantes, para alcanzar progresivamente el 25% de la plantilla de personal laboral, siempre que estas personas acrediten una discapacidad de grado igual o superior al 33%, y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Todas estas medidas e incentivos mencionados para el fomento del empleo de discapacitados no establecen ninguna distinción entre las distintas categorías que éstos puedan presentar y se aplican con independencia del grado de minusvalía laboral del sujeto. Esta situación pone en clara desventaja a los discapacitados psíquicos que, a causa de su baja rentabilidad, difícilmente pueden competir con otros discapacitados en el mercado ordinario de trabajo si no se compensa de algún modo esta baja productividad.

En definitiva, para potenciar la creación de empleo para personas con discapacidad, bajo cada una de las modalidades de empleo reseñadas en el punto anterior, se han articulado una serie de medidas de discriminación positiva que, basadas principalmente en la compensación económica, tienen como finalidad potenciar la contratación de personas con discapacidad.

Estas medidas, que son de ámbito nacional, se ven potenciadas por el desarrollo de medidas complementarias amparadas por las instituciones autonómicas y locales. Entre estas medidas se encuentran:

- Las subvenciones económicas a la contratación de trabajadores con discapacidad. Las subvenciones variarán en función de si el puesto de trabajo es creado en una empresa ordinaria o en un CEE, incrementándose notablemente en este último caso. Además en los



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

CEE, aparte de las subvenciones para la creación del puesto de trabajo, existirán subvenciones para cubrir parte de los gastos de gestión.

- Bonificaciones en la cuota de los seguros sociales de los trabajadores con discapacidad. Como ocurría con las subvenciones, el porcentaje de bonificación variaba en función de si el puesto de trabajo era creado en una empresa ordinaria o en un CEE. A partir del *Real Decreto-Ley 5/2006*, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, estas bonificaciones quedaron notablemente limitadas, aunque la *Ley 43/2006* ha venido a mejorar esa limitación.

Como se ha indicado respecto de las subvenciones y ayudas económicas existentes para la contratación de trabajadores con discapacidad, la posibilidad de obtener un tipo de ayuda variará en función del tipo de empleo generado, empleo ordinario o protegido, del tipo de contrato realizado y de la entidad que realiza el contrato de trabajo, de características personales del trabajador con discapacidad y de la empresa que realice el contrato: Sociedad Anónima, Cooperativa....

4. El empleo como una necesidad, para el desarrollo social de este tipo de personas..

El discapacitado psíquico exige una participación activa en el mundo laboral. El trabajo representa para cualquier persona un elemento básico en el desarrollo de su vida personal y laboral. En el caso del sujeto discapacitado psíquico, además, representa un recurso insustituible para conseguir su autonomía y es la máxima vía de normalización y de plena inserción social.

Esta afirmación se fundamenta en cuatro pilares, que siempre deben tenerse presentes para reconocer al discapacitado psíquico como sujeto capaz de trabajar (Pineda, 1989):

- Reconocimiento explícito de la capacidad laboral de las personas discapacitadas psíquicamente.
- Reconocer que para ejercer cualquier trabajo es necesaria una preparación adecuada, fundamentada en las propias capacidades del sujeto en cuestión.
- Reconocer la capacidad integradora del trabajo y su función normalizadora.
- Reconocer la prioridad de la política de ocupación de los discapacitados psíquicos en relación a la de los subsidios y pensiones, siempre menos normalizadora.

Este derecho al trabajo del discapacitado psíquico, este derecho a intervenir en el proceso productivo en un plano de igualdad con el resto de la población normal, le conduce hacia la plenitud y constituye una condición esencial para alcanzar una integración social completa, pues como indica Bissonier (1977, 90):



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

“Trabajar será sentirse útil, poder ser reconocido como útil ante sus semejantes, puede ser finalmente reconocido por él mismo con derecho a vivir, teniendo una razón para ello y teniendo su propia identidad”.

El trabajo da en nuestra sociedad actual un prestigio y es una demostración de validez, por todo lo que los discapacitados psíquicos reclaman su derecho al trabajo digno, con un apoyo y respaldo social, que les haga sentir uno más en el entorno en donde viven.

El cumplimiento de este derecho al trabajo posibilita que se cumpla una triple finalidad, afirma Berg (1981):

- La finalidad objetiva del derecho al trabajo de los discapacitados psíquicos.
- La finalidad integradora, ofreciendo la posibilidad de un aprendizaje social que redundará en una mayor calidad de vida y le permitirá ser útil y vivir con independencia en un ambiente normalizado tanto a nivel de vivienda como de actividad.
- La finalidad socio-económica, que le permitirá contribuir al producto social, en un doble sentido: a través de su propia producción, y por la aportación de los otros miembros de su familia, que se liberan de su custodia y pueden ocuparse de su trabajo.

El problema principal se centra ahora en las posibilidades de acceso de los discapacitados psíquicos a un puesto de trabajo. Este acceso estará directamente relacionado con sus capacidades y con el tipo y grado de *hándicap* que presente cada caso concreto; en este sentido, la formación que se le proporcione al discapacitado ejecuta una labor fundamental para conseguir una integración laboral en las condiciones menos restrictivas y más productivas posible.

5.- Referencias bibliográficas.

Álvarez, V., García, C. (1996). La Evaluación de necesidades para la transición escuela-trabajo de alumnos con necesidades especiales. Universidad de Sevilla.

Arnaiz Sánchez, P. (1986). Las escuelas son para todos. Siglo Cero, vol. 27 (2), 164, 25-34.

Arnaiz Sánchez, P. y Guerrero Romera, C. (1999). Discapacidad psíquica: formación y empleo. Archidona. Ediciones Aljibe.

Benz, M. R.; y Lindstrom, L.E. (1997). Building school to work transition programs. Strategies for youth with special needs. Austin, Texas: Pro-ed.

Casado, D. (1998). El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en España. Siglo Cero nº 177, 29 (3), pp. 23-30.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 9 – AGOSTO DE 2008

Clark, G. M., y Patton, J. R. (1997). TPI Transition Planning Inventory. Assessing transition needs. Transition Planning Inventory. Administration and resource guide. Austin, Texas: Pro-ed.

Egea, G (1999). Diagnóstico y Valoración. En Políticas para la discapacidad: Seminario de Derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia). Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención de Personas con Discapacidad.

Esteban, R. (2001). Empleo de personas con discapacidad, una visión desde el derecho en M. A. Verdugo y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), Apoyos autodeterminación y calidad de vida. Salamanca: Amarú ediciones.

Esteban, R. (2003). Derecha al trabajo de las personas con discapacidad. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención de Personas con Discapacidad.

Jenaro, C. (1998). Transición de la escuela al trabajo y a la vida independiente. Juventud y discapacidad, 43, 31- 45.

Jenaro, C. (2000). Planificación de la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad. Actas del III Congreso "Atención a la diversidad en el sistema educativo". Salamanca. Universidad de Salamanca.

Laloma García, M. (2007). Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. Madrid. Ediciones Cinca.

Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. Siglo Cero, 29(4), 5-10.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997^a). Pattern of support for employees with severe disabilities. Mental Retardation, 35 (6), 433-447.

Muntaner, J. (1998). La sociedad ante el deficiente mental. Madrid. Narcea.

Pearpoint, J., O'Brien, J., y Forest, M. (1993). PATH: A work for planning positive futures. Toronto, Inclusion Press.

Pereda, C., Prada de, M.A. y Actis, W. (2003). La Inserción laboral de las personas con discapacidades. Barcelona. Fundación "La Caixa".

Rodríguez, M. L. (1999). Enseñar a explorar el mundo del trabajo. Diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención. Archidona. Ediciones Aljibe.

Rodríguez, M. L. (1994). Educación para la Carrera de personas con Necesidades Educativas Especiales. Ponencia presentada a las V Jornadas de la Asociación Catalana de Orientación Escolar y Profesional (ACOEP) sobre "Orientación Psicopedagógica y atención a la diversidad", Barcelona.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 9 – AGOSTO DE 2008

Rodríguez, M. L. (1991). El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Barcelona. Barcanova.

Sánchez, A., Torres, J.A. (1997). Educación Especial I. Una perspectiva curricular, organizativa y profesional. Madrid. Pirámide.

Verdugo, M. A. (1996). POT: Programa de Orientación al Trabajo. Salamanca. Amarú.

Verdugo, M. A., & Jordán de Urríes, F. B. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Juan Antonio Callado Moreno
- Centro, "C.E.I.P. SANTIAGO APOSTOL" DE SANTIAGO DE CALATRAVA.
- E-MAIL: anamaca24@hotmail.com