

El sector catalán de la discapacidad celebra los 40 años de la LISMI a pesar de los retos pendientes

La Ley de Integración del Minusválido fue la primera ley social que reconocía los derechos de las personas con discapacidad en el Estado

Barcelona, 8 de abril de 2022.- El movimiento asociativo catalán de la discapacidad, representado por el COCARMÍ (Comité Catalán de Representantes de personas con Discapacidad), celebra estos días el 40 aniversario de la aprobación de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (Lismi), una ley que en su momento significó un antes y un después en el reconocimiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad en el Estado español.

La ley tuvo como "padre" y principal defensor al diputado catalán Ramon Trias Fargas y fue, de hecho, la primera ley de carácter social que se derivaba de la recientemente aprobada Constitución. Asimismo, era la primera ley de la historia de España que reconocía los derechos de las personas con discapacidad y los situaba en el centro de la agenda política.

La norma preveía aspectos que a día de hoy seguimos reivindicando como la participación social de las propias personas con discapacidad, trabajar con condiciones dignas, poder vivir en su entorno geográfico y familiar, hacer accesible el transporte, optar a ayudas económicas y sociales, etcétera. También ponía el acento en la educación y en las especificidades del entorno rural.

Uno de los ámbitos por los que es más conocida la ley es el laboral, y especialmente la regulación de la cuota de reserva del 2 por ciento, que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar el 2 por ciento de los puestos de trabajo por personas con discapacidad. Además, ha sido el origen de los Centros Especiales de Empleo (CEE), espacios específicos de "trabajo protegido" para la adquisición de competencias y habilidades laborales y donde, como mínimo, un 70 por ciento de trabajadores tiene alguna discapacidad reconocida. Con el tiempo, los CEE han ganado en competitividad y profesionalidad y han diversificado sus actividades. Así, la Lismi, y las normas posteriores que la han desarrollado y adaptado a los tiempos, ha sido un punto de inflexión y una oportunidad para la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, con las ayudas y soportes necesarios en cada caso.

A pesar de las limitaciones de la ley, el escaso conocimiento que tienen las empresas y unos incumplimientos que desgraciadamente son habituales, el sector considera necesario poner en valor su contenido, algunos aspectos

todavía de plena actualidad, más teniendo en cuenta el momento histórico en el que fue aprobada, cuando la sensibilidad social hacia los colectivos vulnerables no era comparable a la actual.

Así, 40 años después, no hemos sido capaces de conseguir la plena igualdad que reclamaba la ley; cada crisis que hemos sufrido ha sido especialmente dura con las personas con discapacidad, que han salido peor paradas que la población general. Un ejemplo: en el año más duro de la COVID19, en 2020, se realizaron en el estado 106.505 contratos menos en relación al 2019 de personas con discapacidad, situándose en datos ligeramente superiores a los de 2015, según el Observatorio sobre mercado de trabajo y discapacidad (ODISMET). Además, se está registrando un cambio de tendencia en cuanto al tipo de empresa contratante, pues es cada vez más importante la contratación de los CEE en detrimento de la que hace la empresa ordinaria, debido principalmente al incumplimiento de la reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Ahora, y pensando en los próximos años, desde el sector pedimos a los poderes públicos valentía para diseñar, de la mano de las entidades, un nuevo modelo de inclusión laboral acorde con los cambios sociolaborales del siglo XXI, con tendencia a la globalización y la digitalización. Este nuevo modelo debe tomar como referencia la normativa internacional sobre las personas con discapacidad teniendo en cuenta las nuevas discapacidades, las personas con mayores dificultades de inserción laboral, la incorporación de la mujer con discapacidad en el mercado laboral, el envejecimiento, etcétera. Y debe ser capaz de sensibilizar a empresas y sociedad para una efectiva inclusión laboral, que frene la baja participación laboral de un colectivo que con demasiada frecuencia debe afrontar situaciones de discriminación y barreras de accesibilidad en su objetivo de acceder al mundo laboral. Potenciar el trabajo con apoyo, hoy insuficiente, aumentar las actuaciones para que las empresas garanticen el 2 por ciento de inclusión de las personas con discapacidad en sus plantillas y dotar a los CEE de los recursos que necesitan son los elementos que pueden garantizar un trabajo digno para las personas con discapacidad y, por tanto, ser el revulsivo a la alta tasa de inactividad del colectivo.

Sobre el COCARMÍ . Está integrado por una docena de federaciones y asociaciones que dan voz a las personas con discapacidad de Cataluña, ya sea discapacidad física, orgánica, intelectual, sensorial, trastorno mental o pluridiscapacidad (www.cocarmi.cat). Según datos de 2021 del departamento de Derechos Sociales, [existen en Cataluña 634.799 personas con alguna discapacidad legalmente reconocida](#) . Una década antes, en 2011, el número de personas con discapacidad era de 454.914. El COCARMÍ lo integran ACAPPS, COCEMFE Cataluña, DINCAT-Plena Inclusión Cataluña, Down Cataluña, ECOM, Federación Catalana de Autismo, FECETC, FEDER en Cataluña, Federación Salud Mental Cataluña, FESOCA, FEPCCAT y ONCE Cataluña. El COCARMÍ forma parte del Comité Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que representa a unos 3,8 millones de personas con discapacidad de unas 7.000 asociaciones. Forma parte asimismo de la Mesa de Entidades del Tercer Sector Social de Cataluña y de la Plataforma de Infancia de Cataluña (PINCAT).


cocarmi
comitè català de representants
de persones amb discapacitat

