

Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas

Laurent VISIER*

Los sistemas de trabajo protegido se están propagando en muchos países. Cualesquiera que sean sus características, ofrecen un número cada vez mayor de puestos a las personas minusválidas (discapacitadas)¹ que desean trabajar. Al mismo tiempo, los establecimientos del ámbito protegido manifiestan cada vez con más claridad la voluntad de ser agentes plenamente reconocidos de la vida económica y reivindican un profesionalismo cada vez mayor. Abundan los que han adoptado los métodos de gestión del mundo tradicional de la empresa y, por ejemplo, en varios países han tomado medidas para mejorar la calidad con objeto de obtener certificaciones ISO 9000 y competir plenamente con las empresas «normales».

Ahora bien, las empresas de este tipo se desenvuelven en los marcos jurídicos más diversos, que oscilan entre las reglas de la empresa «normal» y las de los establecimientos de orientación terapéutica. En este contexto, caracterizado por una gran variedad, se plantea a veces crudamente el problema de la condición de las personas colocadas en estas empresas y de los derechos fundamentales que deben disfrutar como trabajadores que son. El presente artículo tiene por finalidad estudiar esta faceta de la actividad laboral protegida.

Ante todo, debemos plantear dos problemas específicos de este ámbito. El primero es el de la diversidad de concepciones del trabajo protegido: ¿se trata de una actividad profesional duradera o debemos considerarlo una etapa intermedia abocada a la incorporación o al retorno al medio laboral «normal»? El segundo problema, que se sigue del anterior, atañe al objetivo primordial del trabajo protegido: ¿debe predominar la producción de bienes y servicios sobre los fines terapéuticos o medicosociales?, ¿es posible establecer una complementariedad entre ambos? A este respecto, conviene precisar dos puntos: las definiciones, los límites y el marco general, así como las condicio-

* Sociólogo, profesor del Departamento de Ciencias Humanas, Facultad de Medicina, Universidad de Montpellier-1. Es autor de un informe de la OIT sobre las relaciones laborales en los establecimientos de trabajo protegido: *Les relations de travail en milieu protégé* (Servicio de Rehabilitación Profesional del Departamento de Empleo y Formación, OIT, 1998).

¹ Nota de la redacción: En el presente artículo se empleará la palabra minusválidos entendida como sinónimo de otras denominaciones en uso: personas con minusvalía, personas con discapacidad, inválidos, incapacitados, impedidos, disminuidos, etc.

nes de puesta en práctica de la actividad laboral protegida, varían considerablemente de un país a otro, por lo que es muy diversa también la situación de los trabajadores de ese sector. De ahí que, según que el establecimiento se rija por la legislación laboral o por la legislación medicosocial, se reconocerán o no a los minusválidos los derechos de los demás trabajadores. En Europa, el Tribunal de Justicia europeo dictó en 1987 un fallo que confirmó este planteamiento binario y discriminatorio (sentencia *Bettray*, causa 344/87), sin que desde entonces se haya rectificado la jurisprudencia. De hecho, se ha establecido una frontera entre el sector protegido y el medio «normal».

Además, no podemos pasar por alto la imagen, en ocasiones negativa, del trabajo protegido y de los propios trabajadores minusválidos: «gueto», práctica segregacionista, ubicación artificial en el mundo económico (Velche y Baysang, 1995), reforzamiento de los efectos inducidos entre el sector de los menores y el de los adultos, y deficiente adaptación a los cambios de la demanda social y del entorno socioeconómico (Blanc, 1995).

Para esclarecer las cuestiones mencionadas nos propusimos estudiar las condiciones de trabajo reinantes en los talleres y centros protegidos de varios países². Empezaremos por examinar las circunstancias actuales de los ámbitos de trabajo protegido a partir de veinte situaciones nacionales; después trazaremos una tipología de las situaciones estudiadas antes de esbozar, para concluir, varias propuestas pragmáticas.

Situación actual del trabajo protegido

Tipo y naturaleza jurídica de los sistemas

Los sistemas de trabajo protegido adoptan diversas formas jurídicas. Lo más corriente es que sean establecimientos privados (la mayoría de los de Irlanda, Portugal y Sudáfrica, por ejemplo) y, a menudo, consisten en asociaciones o cooperativas, siendo más raramente verdaderas empresas con fines lucrativos.

La concentración del sector es muy variable, abarcando desde situaciones en las que los establecimientos de trabajo protegido están desperdigados y pertenecen a múltiples asociaciones pequeñas que a veces administran un único establecimiento hasta una empresa que domina el sector (como sucede con *Remploy* en el Reino Unido) y otra que constituye por sí sola el sector (como *Samhall*, fundación sueca que pasó a ser sociedad anónima en 1992). En cualquier caso, las unidades de trabajo protegido agrupan por término medio de treinta a noventa minusválidos.

² Con el fin de efectuar un inventario significativo de las relaciones laborales en los medios protegidos, recogimos informaciones mediante un cuestionario que enviamos no sólo a los interlocutores sociales, sino también a las asociaciones de y para los minusválidos. Tras una primera selección de dieciocho países en los que parecía existir una política relativamente «estabilizada» en la materia, remitimos el cuestionario a veinticinco países y obtuvimos treinta y cinco respuestas. Las cinco naciones de las que no recibimos ninguna contestación fueron excluidas del estudio. Los países examinados son los siguientes: Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, República Checa, Costa Rica, Dinamarca, España, Francia, Grecia, India, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, Sudáfrica, Suecia y Suiza.

El sector del trabajo protegido está experimentando globalmente un crecimiento considerable, aunque desigual según el país de que se trate. En un mercado laboral muy tirante, los trabajadores minusválidos, por ser un colectivo vulnerable, tienen graves problemas para colocarse en el medio «normal» y los sistemas de empleo protegido ofrecen un número cada vez mayor de puestos a los minusválidos que desean trabajar.

Aunque a muchos países aún les es difícil evaluar con precisión la evolución cuantitativa de los sistemas de acogida a lo largo del último decenio, algunos datos demuestran que se han ampliado considerablemente: en España, el número de puestos de los centros especiales de empleo se ha multiplicado por más de dos desde 1987, siendo en la actualidad de 14.000; en Francia, los centros de ayuda mediante el trabajo han aumentado su capacidad de acogida en 20.000 plazas (+33 por ciento) y los talleres protegidos en 5.000 (+80 por ciento) a lo largo de un período de diez años. En los Estados Unidos de América, dentro de la Asociación de Talleres para Personas con Minusvalías Graves (National Industries for the Severely Handicapped – NISH) – que, como su nombre indica, sólo representa una parte del medio protegido –, el número de trabajadores acogidos ha pasado de 15.000 a cerca de 26.000 durante los cinco años últimos. En Suecia, en cambio, la empresa Samhall cuenta aproximadamente con el mismo número de plazas para trabajadores minusválidos desde hace diez años (27.000), si bien es cierto que ya es uno de los más elevados de Europa en porcentaje sobre la población total. En Quebec, el número de centros permaneció estable entre 1982 y 1996, año en el que empezó a crecer de nuevo. En la India se acaba de crear un fondo para el empleo de minusválidos, que fomentará el trabajo protegido. En Costa Rica, más del 60 por ciento de los talleres protegidos existentes datan del decenio último. El crecimiento del sector va acompañado a veces de una evolución de sus formas, como en el Reino Unido, donde la empresa Remploy, con más de cincuenta años de veteranía en el mundo del trabajo protegido, basa su crecimiento futuro en la difusión de los «*interworkers*», asalariados que Remploy coloca en otras empresas del mercado abierto.

La disparidad de la capacidad de acogida del medio protegido con respecto a la población total es particularmente grande. Dentro de Europa, la proporción varía del 1 al 12 por mil, como se ve en el cuadro 1.

Dejando aparte estas cifras, cuya fiabilidad no es absoluta en todos los casos, debemos observar que en algunos países existe una especie de «mercado gris» del trabajo protegido, pues a veces no hay ninguna legislación específica a partir de la cual poder efectuar estudios estadísticos.

A veces, el medio protegido está constituido por establecimientos de un mismo tipo, como sucede, por ejemplo, en la mayoría de los países del norte de Europa. La dualidad de instituciones es de rigor, en cambio, tanto en Australia (donde coexisten talleres protegidos propiamente dichos y «enclaves», es decir, sistemas que agrupan a trabajadores minusválidos dentro de empresas «normales») como en la Argentina (talleres protegidos terapéuticos y talleres protegidos de producción), España (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) o Francia (centros de ayuda mediante el trabajo y talleres protegidos).

Cuadro 1. Número de personas que desempeñan una ocupación protegida en dieciséis países miembros del Consejo de Europa e índice de trabajo protegido (en tanto por mil de la población activa), a principios de los años noventa

País	Número de personas	Índice de trabajo protegido
Alemania	140 000	3,7 (RFA 4,3)
Austria	1 000	0,3
Bélgica	20 000	4,9
Dinamarca	8 000	2,7
España	11 000	0,4
Finlandia	11 000	4,4
Francia	90 000	3,0
Irlanda	8 000	6,3
Italia	menos de 10 000	0,2 (evaluado)
Luxemburgo	100 000	0,6
Países Bajos	85 000	12,2
Portugal	1 000	0,1 (evaluado)
Reino Unido	13 000	2,9
Suecia	34 000	7,5
Unión Europea (de Los Doce) aprox.	430 000	2,3
Noruega	11 000	5,0
Suiza	22 000	6,0
Total	aprox. 465 000	

Fuentes: Samoy y Waterplas, 1992, y Grammenos, 1995.

Por lo general, en la gestión del trabajo protegido es determinante la función de las asociaciones de y para minusválidos, que a menudo han creado los centros mismos y son las principales dadoras de empleo para ellos en situaciones tan diferentes como las de la Argentina, Australia, España, Francia y Sudáfrica, interviniendo directamente en la gestión de los establecimientos. En cambio, en algunos países de Europa septentrional (Bélgica, Irlanda, Noruega, Reino Unido y Suecia), desempeñan una labor menos determinante en las actividades de gestión y, con frecuencia, son meras asesoras.

Objetivos y actividades de los establecimientos de trabajo protegido

La integración social y la integración profesional son los temas que, con el de la rehabilitación, más a menudo citaron los encuestados como objetivos principales de los sistemas y establecimientos de trabajo protegido. Varios países (Australia, Dinamarca, India y Suecia) destacaron el hecho de que son, ante todo y sobre todo, dadores de empleo en diversas formas (en Bélgica se habla de incorporación al trabajo). Un objetivo primordial es la producción de bienes y servicios (Costa Rica, Noruega, Portugal y Sudáfrica) y la empresa sueca Samhall añade a este propósito el de los resultados financieros, aunque sólo en cuarto lugar por orden de prioridad. En Luxemburgo, en cambio, se considera que «la producción no se entiende como rendimiento. No es la finalidad buscada, sino consecuencia directa de la realización personal del trabajador minusválido».

A gran distancia de esos objetivos formulados directamente desde la perspectiva de la producción, e incluso de la productividad, se mencionan los relativos a un beneficio general para el minusválido, por ejemplo recobrar la dignidad (Australia), mientras que sólo Grecia menciona la vertiente terapéutica como tal, y la vocación estrictamente «ocupacional» únicamente aparece en los centros ocupacionales españoles.

Se citan asimismo de manera significativa objetivos intermedios, como el aumento de los ingresos de los minusválidos (España y Sudáfrica), la formación profesional (Australia, Escocia y Noruega) o la transición al empleo «normal» (Argentina, Bélgica y Suecia).

Aunque no tenemos datos precisos sobre las actividades que se realizan en los establecimientos de trabajo protegido, las más citadas por los países considerados son, por este orden, la subcontrata de trabajos industriales (embalaje, montaje o producción), la producción propia, las actividades de servicios, la agricultura y el comercio.

Legislación y tutela

La legislación que rige el sector protegido adopta formas variadas según los distintos países. Aunque algunos, como Costa Rica, Grecia, India, Irlanda, Sudáfrica o Suecia, carecen de normas sobre la organización y el funcionamiento del trabajo protegido, en la mayoría de los demás hay normas específicas sobre determinadas facetas del sector, que tienen un carácter ambivalente: protegen a los trabajadores, pero les privan de algunos derechos laborales (tales como los salarios mínimos garantizados).

A veces, se dispone claramente que el medio protegido no se rige por el derecho laboral ordinario (Australia, salvo que haya un laudo en el ramo o un convenio de empresa); en otros lugares sí que se le aplica la legislación laboral ordinaria, a reserva de las eventuales reglas específicas sobre el trabajo protegido previstas en la misma.

La tutela ejercida sobre esos establecimientos puede emanar, ora del Ministerio de Trabajo en todo el país (Noruega, en lo tocante a las «empresas del mercado laboral» (AMB), y Portugal) o en el plano regional o local (España), ora del Ministerio de Asuntos Sociales, ora de ambos.

Cuando existen dos (o varios) tipos de establecimientos, se distingue entre los predominantemente productivos y los predominantemente terapéuticos, que dependen de distintos ministerios (Trabajo y Sanidad) y aplican legislaciones diferentes, sobre todo en materia de derecho laboral. Los trabajadores con minusvalías menos graves son los que más abundan en las entidades de carácter directamente productivo, mientras que los establecimientos de signo terapéutico agrupan a un número mayor de personas con deficiencia mental.

Financiación y subvenciones

En cuanto a la financiación de carácter público, cabe distinguir entre los países en que procede del nivel nacional, ya sea por intermedio de un departamento ministerial o de un organismo nacional (Australia, Costa Rica, Francia,

Irlanda y Suecia) y aquellos en los que existe un marco regional o local (Bélgica, España, Portugal y Sudáfrica), aunque hay algunos sistemas mixtos, con financiación en varios niveles (Argentina, Dinamarca y Escocia).

Los fondos públicos se conceden unas veces en función del nivel salarial (el 50 por ciento del salario mínimo interprofesional en España, por ejemplo), y otras sin considerar el salario que percibirá el trabajador minusválido.

Por lo demás, la ayuda salarial no es la única vía de financiación pública del trabajo protegido, que también consiste en subvenciones para equipamiento y para creación de los puestos de trabajo, para formación (en Portugal, la capacitación previa al trabajo en talleres protegidos está subvencionada plenamente hasta un máximo de nueve meses), para adaptación del lugar de trabajo, etc. En Suecia, la empresa Samhall recibe una subvención global calculada atendiendo al «sobrecosto que entraña el empleo de trabajadores minusválidos».

Población acogida en los establecimientos de trabajo protegido

Características demográficas

El número de personas minusválidas que trabajan en el sector protegido – y, por lo tanto, la amplitud de este sector – es probablemente el índice que presenta una variación más amplia entre los países estudiados. En la India son 3.000 personas sobre una población activa de más de 300 millones de individuos (aunque la cifra sea dudosa porque existen muchas pequeñas empresas no declaradas), en tanto que son 27.000 en Suecia sobre una población activa de unos 4 millones de personas. Efectuando una comparación entre dieciséis países europeos, E. Samoy y L. Waterplas calcularon en 1992 que los índices iban del 0,1 por mil a más del 12 por mil de la población activa (véase el cuadro 1), con cerca de 500.000 trabajadores beneficiarios.

La población que trabaja en el sector protegido está formada en su gran mayoría por minusválidos: según los países, el porcentaje de no minusválidos oscila del 5 al 25 por ciento y se ocupa esencialmente de tareas de mando. La situación de Polonia es singular, pues sólo hay 122.000 minusválidos dentro de un sector compuesto por unos 200.000 trabajadores, si bien es cierto que en este país basta con emplear a un 40 por ciento de personas minusválidas (o incluso el 30 por ciento si se trata de ciegos) para obtener la designación de establecimiento de trabajo protegido.

El número de hombres acogidos es siempre superior al de mujeres: lo normal es que constituyan el 60 por ciento, o incluso el 70 por ciento, y en Suiza llegan al 80 por ciento. Rara vez existen estadísticas relativas a la edad, y las escasas cifras disponibles ponen de manifiesto situaciones tan distintas como la de la «jovencísima» Costa Rica, país en el que el 90 por ciento de los minusválidos que desempeñan un empleo protegido tiene menos de 40 años; la intermedia de Australia, en donde se distinguen tres tercios (menos de 30 años, de 30 a 39 y de 40 años y más), y, por último, la de Suecia, donde la edad media

de los beneficiarios es mucho mayor, pues se sitúa en los 46 años. La edad media aumenta sobre todo en los países en los que el trabajo protegido tiene más tradición y abarca a más personas.

Clases de minusvalía

El tipo de minusvalía que padecen los trabajadores de los establecimientos protegidos es rara vez objeto de estudios precisos, y las escasas cifras que hemos podido obtener muestran que existe una gran disparidad. En la Argentina, el 90 por ciento tienen una deficiencia mental, e igualmente en Australia más del 85 por ciento padecen una minusvalía mental o psíquica, mientras que sólo la tienen el 33 por ciento en Suecia, el 26 por ciento de los acogidos en las AMB de Noruega y el 16 por ciento en el Reino Unido. En cuanto a los minusválidos físicos, suman el 50 por ciento del sector en Suecia y sólo el 7 por ciento en los centros de ayuda mediante el trabajo de Australia o Francia.

Antigüedad y movilidad

En las respuestas a nuestro cuestionario se obtuvo muy poca información sobre la antigüedad media de las personas acogidas al trabajo protegido. Únicamente dieron cifras Escocia (20-25 años), Costa Rica (12 años) y Suecia (8,2 años en el caso de las mujeres y 8,4 en el de los hombres); los encuestados de Grecia e Irlanda contestaron que los trabajadores minusválidos permanecen por lo general toda su vida profesional en algún establecimiento protegido.

Apenas se conocen mejor los índices de incorporación al mercado de trabajo «normal»: en Noruega, la mitad de los puestos protegidos de las empresas AMB deben ser utilizados para un empleo de breve duración (menos de 2 años y medio). Según un estudio de 1993, el 11 por ciento de los beneficiarios pasaban a un puesto «normal» (aunque debe advertirse que dicho sistema constituye el 43 por ciento del empleo protegido de Noruega y acoge a las personas que padecen minusvalías poco graves); Sudáfrica menciona un índice de salida del 4 por ciento y en Suecia se calcula que no es inferior al 3 por ciento (entre el 3 y el 6 por ciento); Grecia y Costa Rica lo evalúan en el 3 por ciento; Suiza y Escocia, en menos del 2 por ciento; Bélgica, Francia, España e Irlanda han comunicado índices de incorporación al trabajo «normal» inferiores al 1 por ciento. Además, es corriente que los minusválidos pasen de un sistema a otro dentro del trabajo protegido (en los países que cuentan con varias estructuras), como sucede en España, desde los centros ocupacionales a los centros especiales de empleo; esta posibilidad abre a veces perspectivas alentadoras para las personas minusválidas.

Estos bajos índices de salida explican en parte la gran demanda de plazas en el ámbito protegido y el crecimiento del sector. Al mismo tiempo, ensombrecen las expectativas de la población que trabaja en él y plantean nuevamente la cuestión de fondo ya mencionada: ¿el trabajo protegido es una actividad profesional duradera o debe considerarse más bien una etapa intermedia con miras a incorporarse o regresar al medio «normal»?

Condición jurídica, libertad sindical y representación

En cuanto a la condición jurídica de los trabajadores minusválidos del ámbito protegido, se presentan tres tipos de situación:

1. La totalidad de los trabajadores del sector son considerados clientes o en período de prácticas, es decir, personas que no sostienen una verdadera relación laboral con su empleador. En este caso se encuentran Alemania, Argentina, Costa Rica, Grecia, Irlanda y Sudáfrica. No se considera asalariado al trabajador minusválido, aunque por su trabajo perciba un estipendio.

2. En la mayoría de los países europeos y en Australia coexisten varias normativas, que dependen de los sistemas de la gravedad de la minusvalía y de si el establecimiento está cubierto por un convenio colectivo. Mientras que una parte de los trabajadores tienen la condición de alumnos de formación profesional o en período de prácticas, algunos son considerados clientes y otros son reconocidos como asalariados con los derechos correspondientes.

3. Otros países consideran sistemáticamente que los trabajadores del sector protegido son asalariados. Bélgica, Reino Unido y Suecia son, en nuestra muestra, los representantes más significativos de esta situación. Esos asalariados firman un contrato de características idénticas a los que existen fuera del medio de trabajo protegido.

En algunos países (en particular si los trabajadores minusválidos no tienen la condición de asalariados), ni siquiera se plantea la posibilidad de la sindicación en el ámbito protegido. Cuando coexisten dos sistemas, como sucede en Francia, los asalariados de los talleres protegidos pueden afiliarse a los sindicatos, pero no se reconoce ningún derecho en ese plano a los usuarios de los centros de ayuda mediante el trabajo. En la inmensa mayoría de los países estudiados está autorizada la sindicación, aunque es raro que se lleve a la práctica. Media, pues, bastante distancia entre el derecho teórico a sindicarse y un índice de afiliación a menudo sumamente bajo, que puede explicarse por cierto desinterés de las centrales sindicales hacia el sector protegido y por la difícil coexistencia de éstas con las asociaciones de minusválidos. Por último, en los pocos lugares en que se reconoce la condición de asalariados a los trabajadores minusválidos, cabe considerar al sindicalismo como agente esencial del medio protegido, con índices de afiliación que van del 30-40 por ciento en Walonia (Bélgica) (donde el 62 por ciento de las empresas de trabajo adaptado tienen un delegado sindical) a casi el 100 por cien en Suecia.

En casi la mitad de los países cubiertos por nuestra encuesta la actividad laboral protegida no se rige por ningún convenio colectivo. En cambio, la empresa británica Remploy tiene un convenio colectivo nacional propio, y en Bélgica casi todos los convenios colectivos reconocidos por el Consejo Nacional del Trabajo amparan hoy en día al sector de los talleres protegidos.

De igual modo, por lo que se refiere a los representantes electos y a la participación de los trabajadores minusválidos en las decisiones de las entidades que los acogen se observa una gran variedad, que va desde la situación

«normal», es decir, similar a la del trabajo no protegido (Bélgica, Gran Bretaña – en donde eligen a delegados sindicales –, Noruega y Suecia) hasta la inexistencia total de representación y participación (Costa Rica, Luxemburgo y Suiza). Ahora bien, según las respuestas al cuestionario la mayoría de los países se encuentran en situaciones intermedias y hay también diferencias notables entre los distintos sistemas de un mismo país.

Salarios, carrera y formación

Salarios y prestaciones

En más de dos terceras partes de los países examinados se ha fijado un salario o un ingreso mínimo a los trabajadores minusválidos del medio protegido. Únicamente no lo han hecho la Argentina, Australia, Grecia, India, Irlanda y Sudáfrica.

Ahora bien, este límite inferior de ingresos no sirve de indicación para calcular el promedio aproximado de los medios de vida de los trabajadores minusválidos. Además, esos ingresos constituyen en determinados casos su única fuente de subsistencia y, en otros, se suman a una pensión. Es, pues, necesario estudiar en su conjunto las distintas clases de ingresos que perciben estas personas.

En un primer grupo de países, las rentas del trabajo son independientes de los demás ingresos y se establecen esencialmente con arreglo a los criterios habituales del medio «normal»: experiencia, calificación, productividad, acuerdos o convenios colectivos... En tal caso, lo más corriente es que el salario sea el único ingreso de esos trabajadores. Así sucede en Bélgica, Gran Bretaña, Noruega, Polonia y Suecia (en los establecimientos de transición al medio «normal»), al igual que en España y la India, aunque haya grandes disparidades salariales entre todos estos países.

En Australia, el salario está condicionado esencialmente por la productividad y la circunstancia de que el establecimiento cuente o no con un convenio colectivo, pero, a partir de cierto umbral, puede reducirse o suprimirse la pensión que cobre el trabajador.

En Francia, el estipendio básico de quienes trabajan en talleres protegidos es igual por lo menos al 35 por ciento del salario mínimo interprofesional y el Estado aporta un suplemento que hace que ascienda por lo menos al 90 por ciento de éste. Sea cual fuere la cantidad abonada por la empresa, el total de los ingresos del asalariado no puede superar el 130 por ciento del salario mínimo interprofesional, lo cual limita las posibilidades de subida salarial y de avance profesional. Los ingresos de una persona que trabaja en un centro de ayuda mediante el trabajo están constituidos por un estipendio que procede directamente de la producción (por lo menos el 15 por ciento del salario mínimo) y un complemento abonado por el Estado (por lo menos el 55 por ciento del salario mínimo). Además, los adultos minusválidos pueden recibir una asignación, independiente de su trabajo, para garantizar que sus ingresos totales estén comprendidos entre el 70 y el 110 por ciento del salario mínimo.

De modo similar, en Alemania la Oficina de Trabajo fija una base común, a la que se suma un complemento fijado individualmente a tenor de la cantidad y la calidad del trabajo realizado. En la República Checa, los minusválidos cuyo trabajo no les permite percibir el salario mínimo reciben un complemento calculado según el nivel de la pensión a que tienen derecho (con el cual llegan al 75 por ciento del salario mínimo cuando la pensión es plena y al 50 por ciento si es parcial). En Dinamarca, la cuantía del salario depende de la pensión de invalidez que percibe el asalariado.

Las personas que trabajan en los talleres protegidos de Irlanda disfrutan de una pensión a la que se añade un estipendio abonado por el empleador, que no puede superar el 50 por ciento de ésta.

En Suiza, el salario, completado por lo general por una renta de invalidez, debe ser proporcional a la capacidad «residual» de la persona (es decir, menor cuanto mayor sea la minusvalía); asimismo, en Grecia la productividad puede influir en los ingresos, pero también se tiene en cuenta el grado de minusvalía. En Costa Rica, los trabajadores del medio protegido reciben una asignación o beca inferior al salario mínimo fijado por ley.

El sistema de Luxemburgo es totalmente atípico, dado que el trabajo efectuado no cuenta para calcular el salario, pues, tanto si trabajan como si no lo hacen, las personas declaradas minusválidas cobran el ingreso mínimo garantizado.

En todos los casos enumerados, el salario o estipendio se abona en metálico o en la cuenta bancaria del trabajador.

Al salario se suman frecuentemente diversas prestaciones: así, por ejemplo, en tres de cada cuatro casos hay ayudas al transporte: reembolso parcial o total, gratuidad por minusvalía o recogida de los trabajadores; en un caso de cada dos se abonan parcial o totalmente las comidas. En algunos países se facilita la ropa de trabajo a los minusválidos (Francia e Irlanda), pero a menudo se trata de una norma que se aplica a todos los trabajadores (Bélgica y Gran Bretaña). A veces también se proporciona el alojamiento (en Francia, rara vez en los talleres protegidos, pero con frecuencia en los centros de ayuda mediante el trabajo, aunque se trate siempre de sistemas autónomos con financiación diferente; en Bélgica, donde existen residencias junto a determinados establecimientos laborales, y en la India). En algunos lugares se organizan actividades de esparcimiento, como ocurre en Grecia o en los centros franceses de ayuda mediante el trabajo.

Perspectivas de carrera, de promoción profesional y de ascenso

Las respuestas a la pregunta relativa a las perspectivas de los minusválidos que trabajan en un sistema protegido no permiten extraer una apreciación cuantitativa de la movilidad, tanto interna como externa, pero sí que indican algunas tendencias generales al respecto.

En algunos países se pone el acento en la promoción profesional y los ascensos dentro de la empresa (Australia y Polonia); el aumento del salario

(Dinamarca); la posibilidad de ocupar funciones directivas (Sudáfrica); de llegar a ser empleados «normales» (Alemania) o de obtener un contrato de trabajo (Argentina). Algunos sistemas fomentan de manera simultánea (Australia) o prioritaria la posibilidad de incorporación del minusválido al sector «normal» (República Checa, Costa Rica, Dinamarca, España y Francia) y el paso de un tipo de establecimiento al otro en los sistemas duales (en España, del centro ocupacional al centro especial de empleo; en Francia, del centro de ayuda mediante el trabajo al taller protegido). Noruega se distingue, como hemos visto, por un régimen que concede gran importancia a los puestos de carácter temporal (dos años y medio como máximo), con arreglo al concepto de la rehabilitación profesional. Suecia se caracteriza más aún por la variedad de posibilidades previstas: pasar simplemente a formar parte del medio «normal», desempeñar un empleo para personal no minusválido de Samhall o asumir por cuenta propia una actividad hasta entonces efectuada por esta empresa.

Cuatro países mencionan la falta de perspectivas, que se consideran «muy limitadas» en Portugal, «prácticamente nulas» en Suiza e «inexistentes» en Irlanda; Luxemburgo sólo menciona la perspectiva de «permanecer en el establecimiento hasta la jubilación». La respuesta de Bélgica señala las escasas posibilidades de salida del medio protegido y añade que este mismo factor agrava la dificultad que tienen las personas con minusvalías más graves de conseguir una plaza en un establecimiento protegido.

Condiciones de trabajo

La duración media del trabajo es uno de los elementos que presenta menos disparidades entre los países, pues en la mayoría de los sistemas estudiados es de 35 a 40 horas por semana. En cuatro casos es claramente inferior a ese promedio: 25 horas en la Argentina, 30 en Grecia, de 30 a 35 en Sudáfrica. En Australia, las distintas evaluaciones mencionan una duración comprendida entre 31,5 horas y 38 horas. Por último, en la India este promedio es claramente superior, pues oscila entre 45 y 48 horas.

En la inmensa mayoría de los casos considerados no existen medidas específicas para la mujer en el sector del trabajo protegido. Por otra parte, no parece que haya menores de 15 años trabajando en los establecimientos de los países considerados.

En cuanto al trabajo nocturno aparecen algunas disparidades, pues en casi la mitad de los países de nuestra muestra está prohibido y se considera excepcional o rarísimo en Australia y Bélgica; marginal y que requiere el acuerdo previo de la inspección de trabajo y de los comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) en Francia; prohibido salvo autorización en España, y considerado, por último, imposible en Sudáfrica por la falta de transportes públicos. Está autorizado en la República Checa y en Polonia, previo permiso médico, y asimismo en la India, donde entraña una remuneración complementaria.

El régimen de días festivos y vacaciones del sector protegido es el normal en la mayoría de los países estudiados. Ahora bien, no hay vacaciones pagadas,

salvo para los asalariados con contrato en los talleres protegidos argentinos y en Sudáfrica (donde los establecimientos cierran a menudo dos a tres semanas en diciembre), por lo que es frecuente hacer una retención mensual que se reembolsa a los asalariados en esas fechas. En Irlanda es corriente concederles vacaciones pagadas, aunque no son legalmente obligatorias; en Costa Rica, también lo hacen la mitad de los establecimientos censados. En Australia, aunque son obligatorias las vacaciones pagadas en el conjunto del sector, son efectivas en los establecimientos amparados por convenios o laudos, pero no siempre en los que los principios terapéuticos y de asistencia social predominan sobre los del trabajo asalariado.

En Luxemburgo, Polonia y algunos establecimientos belgas se conceden días de vacaciones suplementarias a los trabajadores minusválidos. En la República Checa, Gran Bretaña y Suecia se les permiten más jornadas de baja por enfermedad que a los trabajadores del medio «normal».

Seguridad social

En más de la mitad de los países europeos estudiados, el régimen de seguridad social es absolutamente idéntico en el medio protegido y en el «normal» (Alemania; los centros especiales de empleo españoles; los talleres protegidos franceses; la República Checa, Gran Bretaña, Noruega, Polonia, Portugal y Suecia). En Grecia, aunque las prestaciones de la seguridad social son idénticas para los trabajadores del medio protegido que para los demás asalariados, los primeros necesitan menos años para disfrutar de una pensión.

En varios países la protección social es semejante en ambos medios, salvo por lo que se refiere a los subsidios de desempleo, que se calculan conforme a reglas específicas en Bélgica y no se aplican en Dinamarca, Suiza, los centros ocupacionales de España y los centros de ayuda mediante el trabajo de Francia.

Lo mismo en Irlanda que en Luxemburgo, los trabajadores reciben una pensión de la que dependen las prestaciones sociales que disfrutan; así pues, éstas están vinculadas a su minusvalía, no al ejercicio profesional. La mayoría de los trabajadores australianos del medio protegido se hallan en la misma situación y siguen percibiendo la pensión (total o parcial, según el grado de minusvalidez) en caso de enfermedad o de desempleo.

En la Argentina, el programa de apoyo al empleo protegido ha impuesto una cobertura básica, que es efectiva en algunos casos; los demás trabajadores disfrutaban únicamente de un seguro de responsabilidad civil. En Sudáfrica, la seguridad social es casi inexistente para los trabajadores de este sector, salvo la pensión de jubilación abonada por el Estado y las licencias por enfermedad que conceden a veces los empleadores. En Costa Rica y la India no está prevista ninguna cobertura social en este sector, salvo en los establecimientos indios amparados por la Ley de Fábricas, cuyos trabajadores minusválidos disfrutaban de una cobertura «normal».

Tipología de las situaciones examinadas

Hemos considerado oportuno agrupar los «tipos de situaciones de trabajo protegido» para explicar mejor los sistemas establecidos y sus diferencias desde el punto de vista de las relaciones laborales.

Los sistemas de signo terapéutico (beneficiarios sin derechos laborales)

Los establecimientos de signo terapéutico acogen sobre todo a minusválidos con deficiencia mental.

Por lo general (salvo en Irlanda, donde los centros están administrados por organizaciones caritativas), las asociaciones de minusválidos o de padres de minusválidos están muy presentes en los centros de trabajo protegido: así, por ejemplo, la Federación de Entidades Pro-Atención al Deficiente Intelectual (FENDIM) ha desempeñado una gran labor de creación de establecimientos de trabajo protegido en la Argentina y participa muy directamente en la gestión de esos centros hoy día; lo mismo sucede en Costa Rica, Grecia y Sudáfrica. En Luxemburgo, hay una asociación de padres representada en el consejo de administración de la mayoría de los establecimientos.

Tanto en Irlanda como en Grecia, el trabajo protegido no está bajo la tutela de ningún órgano público y no existen leyes específicas. En Sudáfrica, asume esa función el Ministerio de Asuntos Sociales, y en Costa Rica y la Argentina lo hace un instituto público. La situación de Luxemburgo es algo atípica, pues la tutela es ejercida conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y el de Educación.

En los sistemas terapéuticos, los minusválidos suelen tener la condición de beneficiarios, de personas en período de prácticas o de clientes, y sólo se considera asalariados a una minoría de ellos en Luxemburgo y en la Argentina. Así pues, no sostienen relaciones propiamente laborales con su empleador, por lo que no les amparan la mayoría de las disposiciones de los códigos de trabajo (con la notable excepción de las relativas a la higiene y seguridad, que sí que se aplican al ámbito protegido, menos en Costa Rica, donde no existen normas legislativas al respecto). De igual modo, sus derechos en materia de seguridad social no están calcados de los de los asalariados, sino que se derivan de su condición de minusválidos, aunque trabajen en un establecimiento protegido. Salvo en Luxemburgo, su nivel de protección social es muy distinto al que disfrutaban los asalariados.

Los minusválidos no firman, pues, un contrato de trabajo ni están sindicados: en la mayoría de las respuestas se menciona la afiliación sindical como posible, pero no efectiva, por falta de interés de las organizaciones sindicales hacia ese medio. En la Argentina, Grecia y Sudáfrica se celebran elecciones a delegados que sirven de base al diálogo social entre la dirección y los trabajadores; en algunos centros de Irlanda se realizan asimismo elecciones, pero únicamente para designar representantes en materia de seguridad. La negociación colectiva es, por consiguiente, sumamente reducida y no hay convenios colectivos.

Los ingresos de los minusválidos que trabajan no son, en puridad, salarios, sino estipendios, asignaciones, becas o pensiones, por lo que no se basan en un salario mínimo. En Luxemburgo perciben el ingreso mínimo garantizado, mientras que en Irlanda o en Sudáfrica cobran una pensión fija a la que se añade un suplemento.

La duración del trabajo en los establecimientos de este tipo es menor que la habitual en los demás sistemas: salvo en Luxemburgo, donde puede llegar a 40 horas semanales, varía entre 30 y 35 horas en Sudáfrica, es de 35 horas en Irlanda, de 30 en Grecia e incluso de 25 en la Argentina.

Los sistemas intermedios (el trabajador minusválido es «casi asalariado»)

En este tipo de sistema el minusválido no tiene la condición de asalariado con derechos laborales plenos, pero tampoco se le considera únicamente como beneficiario de una asistencia de signo terapéutico.

Aunque los trabajadores son considerados de manera general asalariados, no están amparados por todos los derechos reconocidos al trabajo por cuenta ajena. Se propugna la firma de un contrato laboral, pero no es una práctica sistemática (en particular en Alemania y Dinamarca). En los establecimientos de este género es siempre posible sindicarse, pero los índices de afiliación son sumamente bajos, por no decir nulos. Asimismo, está muy poco desarrollada la negociación colectiva (hoy día, en Alemania está incluso en suspenso su propia legalidad), y la participación de los minusválidos en las decisiones y en la elección de representantes son asimismo muy limitadas y, en cualquier caso, esporádicas. Se hace notar siempre la falta de convenios colectivos.

En todos los países las remuneraciones deben superar un ingreso mínimo. Éste puede depender de si el minusválido cobra o no una pensión de invalidez y, en caso afirmativo, de la cuantía de ésta, o estar compuesto por una cantidad común a la que se suma una porción personal (Alemania), pero no son salarios propiamente dichos. En Portugal la base es el salario mínimo interprofesional, mientras que en Dinamarca el límite inferior de retribución es el 5 por ciento de éste.

Al contrario que en el sistema anterior, el nivel de protección social es semejante al de los asalariados, aunque con algunas restricciones: en Suiza y Dinamarca es imposible acogerse al seguro de desempleo, y en este último país es imposible disfrutar de una pensión de vejez antes de los 67 años.

La duración del trabajo semanal, entre 35 y 42 horas (con excepciones puntuales), no presenta grandes diferencias con la vigente en el medio «normal».

Este sistema es más parecido al salarial que al terapéutico. Sin embargo, se caracteriza por la inexistencia o la escasísima actividad de los sindicatos y por la falta de convenios colectivos y de participación y representación de los minusválidos.

Portugal, con un historial mucho más reciente que los demás países de este grupo en materia de trabajo protegido (pues las primeras disposiciones legales

se remontan a 1983 y el primer centro se inauguró en 1988), tiende, por lo que atañe a las relaciones laborales, al régimen salarial.

Los sistemas mixtos (duales)

Esos sistemas se caracterizan por la heterogeneidad o, con más frecuencia, por la dualidad de los tipos de establecimientos de trabajo protegido. Ahora bien, los países con sistemas duales tampoco tienen siempre situaciones idénticas. España y Francia son ejemplos de sistemas duales muy semejantes (centros ocupacionales y centros especiales de empleo en el primer país y centros de ayuda mediante el trabajo y talleres protegidos en el segundo): los primeros centros encajan en el sistema terapéutico y los segundos en el régimen casi asalariado.

En Noruega, aun siendo casi idéntico el principio de dualidad, la situación es considerablemente diferente, ya que las empresas del mercado laboral (AMB) deben dedicar la mitad de sus puestos de trabajo a la formación y la adaptación de minusválidos por un período limitado a dos años y medio, y la otra mitad a la acepción clásica del empleo protegido; en cambio, las cooperativas de empleo (ASV y ASVO en el sector público) y los talleres de producción (PV) facilitan más protección y representan la otra cara de la política noruega de trabajo protegido.

El panorama de Australia es totalmente distinto: la dualidad de sistemas no es, hablando estrictamente, fruto de planes políticos, sino que se viene desarrollando según que el establecimiento esté cubierto o no por un convenio colectivo o un laudo sectorial. Aunque los supuestos sean diferentes, a fin de cuentas la situación es en parte parecida a la francesa o española, ya que, de hecho, existe una separación entre el régimen laboral (asalariados) y el régimen de asistencia (beneficiarios).

En todos los casos, la condición jurídica de los minusválidos que desempeñan un trabajo protegido guarda relación con el tipo de sistema en que esa actividad se ejerza.

En los sistemas del «tramo alto» se les considera asalariados, firman un contrato de trabajo, aunque éste tenga características que lo distinguan de un contrato «normal» (sobre todo en lo referente al salario), y pueden afiliarse a las centrales sindicales, aunque la penetración sindical es muy limitada, salvo en algunos establecimientos de Australia, en los que ronda el 30 por ciento del personal. En Noruega, la duración limitada del contrato en empresas del mercado laboral (AMB) se aduce como factor causante del escaso índice de sindicación.

En los sistemas del «tramo bajo», que suelen acoger a un número mayor de personas con deficiencia mental (el 26 por ciento en las cooperativas y el 57 por ciento en las AMB de Noruega, por ejemplo, aun cuando la tendencia también existe en Francia y en España), no se considera asalariados a los minusválidos (si bien en Noruega firman un contrato propio) y apenas hay implantación sindical.

Por lo que se refiere a los derechos en los sistemas del «tramo alto», las

normas sobre representación y participación de los minusválidos dentro de los establecimientos no se diferencian de lo prescrito para el medio «normal». Su aplicación, en cambio, no siempre es tan sencilla. Normalmente están amparados por el convenio colectivo del sector al que pertenezca el establecimiento, pero se plantean dudas sobre su aplicación efectiva, ya que no suele haber una representación sindical digna de ese nombre ni tampoco información sobre los derechos de los trabajadores. El sistema australiano de laudos parece permitir, en cambio, un nivel elevado de participación en las relaciones laborales.

En los sistemas del «tramo bajo» los derechos de los trabajadores están mucho más mermados por las carencias normativas, la inexistencia de convenios que los amparen y la falta de implantación sindical. Noruega presenta, al parecer, algunos rasgos propios a este respecto, entre otras cosas por la menor diferencia que hay entre los dos tipos de sistemas en lo tocante al derecho laboral.

Las remuneraciones de quienes trabajan en las empresas noruegas AMB para hacer la transición al empleo «normal», de las empresas australianas cubiertas por un laudo y de los centros especiales de empleo de España se calculan a partir de los salarios normales del sector correspondiente, mientras que en Francia están constituidas por un estipendio que abona el empleador (por lo menos de 35 por ciento del salario mínimo nacional) y por una bonificación del Estado. En todos estos establecimientos se toma como punto de referencia algún salario básico o mínimo.

En los centros ocupacionales españoles y en las cooperativas noruegas, en cambio, los ingresos de los minusválidos están constituidos en primer lugar por la pensión, a la que se añade una bonificación más o menos alta según los casos. En las empresas australianas en las que no rige ningún convenio o laudo, el estipendio es independiente de la pensión, pero en realidad está muy vinculado a ésta, ya que a partir de una cantidad determinada se reduce o se anula la pensión (algunos sindicatos consideran que esta norma obstaculiza el pago de salarios dignos a los minusválidos). En Francia, los ingresos de las personas que trabajan en centros de ayuda mediante el trabajo están constituidos por la asignación por adulto con incapacidad parcial (AAH), a la que se añade un estipendio del propio establecimiento (por lo menos el 5 por ciento del salario mínimo) y un complemento (el 50 por ciento del salario mínimo) que abona la oficina regional del Ministerio de Trabajo. El tipo de sistema determina asimismo las prestaciones sociales (salvo en Noruega, donde son equivalentes a las vigentes en el medio laboral «normal»), ya que se derivan de la condición de asalariados en los sistemas «altos» y están condicionadas por la pensión en los demás (al respecto, parece problemática la situación en materia de seguridad social de quienes trabajan en los centros ocupacionales españoles).

Este sistema dual ofrece tal vez algunas ventajas en la medida en que establezca la posibilidad de pasar de un tipo de establecimiento a otro, pero también puede «retener» a los trabajadores minusválidos en la estructura más alejada del medio «normal» (en Francia, por ejemplo, menos del 15 por ciento de ellos están en los talleres protegidos, y más del 85 por ciento en los centros de ayuda mediante el trabajo).

Los sistemas con régimen de trabajo asalariado (protección y derecho laboral)

Los sistemas de este tipo son heterogéneos por lo que se refiere a la organización del sector protegido (un solo grupo en Suecia; una empresa dominante que acoge a más de la mitad de los asalariados del sector en Gran Bretaña junto con establecimientos más modestos de carácter privado o público y de ámbito local; un número considerable de establecimientos pequeños administrados en su gran mayoría por asociaciones sin fines lucrativos en Bélgica; una multitud de entidades en Polonia, con notables diferencias de tamaño, ya que acogen de 20 a 3.000 personas), y por lo que se refiere al porcentaje de minusválidos (en Suecia llega al 90 por ciento del personal en la empresa Samhall; en Polonia basta con que el 40 por ciento de los empleados sean minusválidos – e incluso el 30 por ciento si son ciegos – para obtener la calificación de empresa protegida y gozar de las exenciones fiscales correspondientes; en Bélgica, los talleres acogen, asimismo, a «trabajadores que reanudan paulatinamente una actividad laboral tras una enfermedad» y a «desempleados difíciles de colocar»). Aunque estos sistemas son heterogéneos y han evolucionado de manera muy distinta (el sistema polaco es singular, pues ha crecido enormemente, al haberse multiplicado por más de tres el número de empresas protegidas de 1991 a 1996), su característica común es su pertenencia plena al mundo del trabajo.

Obsérvese que los sistemas de trabajo asalariado no se diferencian de los anteriores ni por la índole de las tareas que efectúan los minusválidos ni por los sectores de actividad, sino que se caracterizan por considerar que el minusválido, aparte del mero derecho a trabajar, debe disfrutar en la medida de lo posible de los mismos derechos y cumplir los mismos deberes que cualquier persona no minusválida.

Bajo la tutela por lo general del Ministerio de Trabajo, los talleres con régimen salarial reconocen a los minusválidos empleados en ellos la condición de asalariados. Tienen, pues, características «normales» a propósito de la mayoría de los temas objeto de nuestro estudio: los trabajadores firman un contrato idéntico al de cualquier otro asalariado; sus índices de sindicación, sin llegar nunca a ser altos, no son menospreciables; eligen a representantes y tienen posibilidades de negociación. Los establecimientos se rigen por convenios colectivos y sólo en escasa medida no se ajustan enteramente a lo dispuesto en la legislación laboral.

La cuestión esencial que plantean los sistemas de este tipo radica en la población a la que acogen (en particular, un porcentaje menor de deficientes mentales que otros sistemas) y más aún en su capacidad de renovarse. A este respecto, se advierte una diferencia notable entre el modelo belga y el sueco: el primero se caracteriza por una tendencia, mencionada por varios de los encuestados, a mantener dentro del sistema a las personas cuya capacidad de producción es considerable y, en contrapartida, a acoger cada vez más raramente a las personas que padecen una minusvalía severa, por lo que el índice de integración en el circuito «normal» se estima en menos del 1 por ciento. Con un índice del 3 al 6 por ciento por año y una política enérgica en cuanto al

abánico de perspectivas que se ofrece a los asalariados, Suecia presenta, gracias a la empresa Samhall, otro panorama en el cual la consideración de los minusválidos del medio protegido como asalariados plenos no lleva forzosamente a un sistema incapaz de evolucionar y con escasas posibilidades de progreso para estos trabajadores.

Cabe clasificar dentro de estos sistemas al de la India, ya que la situación del trabajo protegido en ese país presenta, a fin de cuentas, pocos rasgos distintos a los del medio «normal», aunque haya diferencias notables entre pequeñas empresas no declaradas y grandes empresas. Debemos reconocer, empero, que las dimensiones sumamente limitadas del sector protegido y su reciente aparición nos obligan a ser muy prudentes en cuanto a caracterizar su índole. Cabría hablar de sistema salarial «débil», habida cuenta de que, a pesar de que casi no tienen ninguna protección, las relaciones laborales de los trabajadores minusválidos son muy parecidas a las habituales en el país. Por otra parte, consideramos probable que también existan en otros países unas relaciones laborales sin distinciones para los minusválidos junto con una escasa protección social.

Conclusiones

La encuesta revela que los sistemas establecidos son sumamente variados. A efectos de las relaciones de trabajo, encarnan todas las posibilidades: desde la concepción de la persona minusválida esencialmente como un «enfermo» al que se debe prestar asistencia y que, en el marco de esa asistencia, participa en una actividad laboral, hasta el planteamiento de que el medio protegido no debe diferenciarse en nada del «normal» en cuanto a los derechos y obligaciones de la persona.

Precisemos que la manera en que se organizan las relaciones laborales en el medio protegido apenas guarda correlación con el nivel de desarrollo de un país. Si bien es evidente que los países ricos subvencionan más el trabajo protegido, el modo de financiación está lejos de ser el único criterio de análisis desde la perspectiva de los derechos que se reconocen a los minusválidos.

A fin de cuentas, el problema que se plantea es precisar en qué medida la «protección» y la «asistencia» que caracterizan a este sector tienen repercusiones – o no las tienen –, y de qué manera, en el plano de las relaciones laborales.

Desde el punto de vista de estas relaciones, cabe considerar, pues, que la protección necesaria debido a las desventajas que conllevan los múltiples tipos de minusvalía no debería traducirse en una disminución de las posibilidades que han de reconocerse al individuo de gobernar su propia vida profesional.

Debemos reconocer que, en numerosos países, la obtención de un empleo en un medio protegido es difícil y puede exigir largas gestiones. En un período de crisis del empleo, y de altas cifras de desempleo, algunos minusválidos que en otras épocas y situaciones habrían podido trabajar en un puesto «normal» recurren al trabajo protegido. El carácter más o menos «normal» de las relaciones laborales deviene entonces más importante y debe plantearse

junto con el asunto de la transición del sector «normal» al sector protegido y de éste a aquél.

Se constata, asimismo, que la índole y la calidad de las relaciones laborales en el medio protegido no dependen de manera directa de las actividades que se realizan en los establecimientos, pues hay países en los que los tipos de actividad son idénticos, o al menos muy parecidos, y que presentan situaciones muy heterogéneas desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores. Se observa, así, dentro de un mismo país, que hay tipos de producción totalmente similares que se efectúan indistintamente en las entidades que hemos calificado de «terapéuticas» y en establecimientos que corresponderían más al régimen «salarial», lo que entraña relaciones laborales muy diferentes.

Por otra parte, si bien a menudo interviene una distinción según el tipo de minusvalía en los países en que coexisten varios sistemas de trabajo protegido, también sucede que personas con minusvalías semejantes estén sometidas, con arreglo a la situación del país de que se trate (en ocasiones, a pocas decenas de kilómetros), a regímenes laborales muy distintos según el tipo de establecimiento que las acoja. Aunque es utópico pensar que todo minusválido pueda aprovechar individualmente las posibilidades que ofrecen un derecho y unas relaciones laborales avanzadas, esta afirmación es válida para toda la población, con independencia de si la persona es o no minusválida y, por consiguiente, no puede servir para legitimar ninguna limitación en este plano.

Las restricciones al derecho laboral en el trabajo protegido se basan en dos rasgos definitorios del sector: por una parte, desde un punto de vista estrictamente económico, el medio, constituido a menudo a iniciativa de asociaciones, en determinados países es incapaz de satisfacer las exigencias del derecho laboral, que amenazarían la supervivencia misma de los establecimientos; por otra parte, el propósito terapéutico se opone a la satisfacción de determinadas exigencias jurídicas y sociales en la organización del trabajo.

Aunque cabe reconocer que, en algunos países, la inexistencia o la escasez de ayudas públicas hace precaria la situación de los establecimientos del medio protegido, debemos observar que entonces predomina la relación de asistencia, que las más de las veces se traduce en una ayuda terapéutica.

La definición de los establecimientos de trabajo protegido como lugares en que se presta asistencia (terapéuticos) tiene como consecuencia unas restricciones considerables al derecho laboral, en particular respecto a todo lo que atañe a la participación. En cierta medida, en ese supuesto se considera que la minusvalía es una forma de incapacidad que, en lugar de ser subsanada gracias a la ayuda de un medio teóricamente idóneo para hacerlo, queda legitimada por el propio sistema de trabajo protegido.

En este sentido, podemos decir que, todavía en la actualidad, la asistencia mediante el trabajo (la función terapéutica) se sigue entendiendo en gran medida como si fuera antagónica de unas relaciones laborales estructuradas en torno a derechos y deberes.

Paradójicamente, aunque se sigue diciendo que uno de los objetivos es la incorporación al medio «normal» – aunque se sepa que sólo lo conseguirá una minoría de los trabajadores minusválidos –, la preparación a esa movilidad

gracias a un medio protegido más «normal» (menos discriminatorio) parece más asentada en el trabajo mismo (en el plano técnico) que en el de los derechos inherentes al trabajo. Así pues, parece que el medio protegido puede asumir tanto mejor una función de inserción en el mercado de trabajo «normal» cuanto que las relaciones laborales (condición jurídica, contrato, negociaciones, representación, etc.) sean idénticas o semejantes a las que reinan en éste. De este modo, cuanto más numerosos sean los pasos hacia el «medio normal», más tenderán a normalizarse las relaciones laborales. Aunque está claro que algunas personas minusválidas jamás trabajarán en el medio «normal», el hecho de considerar al medio protegido como un sistema abierto hacia el exterior (y, por lo tanto, como un lugar de trabajo provisional para algunas personas) crea condiciones favorables para el conjunto de las personas minusválidas acogidas en él.

Hoy día, hay resultados alentadores que demuestran que la minusvalía no constituye, en la mayoría de los casos, un obstáculo absoluto a la integración plena en el ejercicio profesional (tanto desde el punto de vista de la realización del trabajo como del de la realización individual y colectiva de las personas), pero sigue siendo indispensable la protección a los trabajadores y que éstos logren su autonomía. Los minusválidos y el trabajo protegido tienen, claro está, características propias, pero su situación se inscribe en el problema más global de la disyuntiva entre el trabajo entendido como renuncia y alienación o como vía de liberación y de cumplimiento de las aspiraciones personales.

Bibliografía citada

- Blanc, Alain. 1995. *Les handicapés au travail, analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*. París, Dunod, colección Action Sociale.
- Grammenos, Stefan. 1995. *Les personnes handicapées, Données statistiques*. Luxemburgo, Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat).
- Samoy, Erik, y Waterplas, Lina. 1992. *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*. Informe final presentado a la Comisión de las Comunidades Europeas. Lovaina, Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven.
- Velche, Dominique, y Baysang, Gérard. 1995. *L'opinion des travailleurs handicapés mentaux sur leurs conditions de vie et de travail, collectée pour et par eux-mêmes*. Lille, colección L'intervention en déficience mentale, Universidad Charles-de-Gaulle.