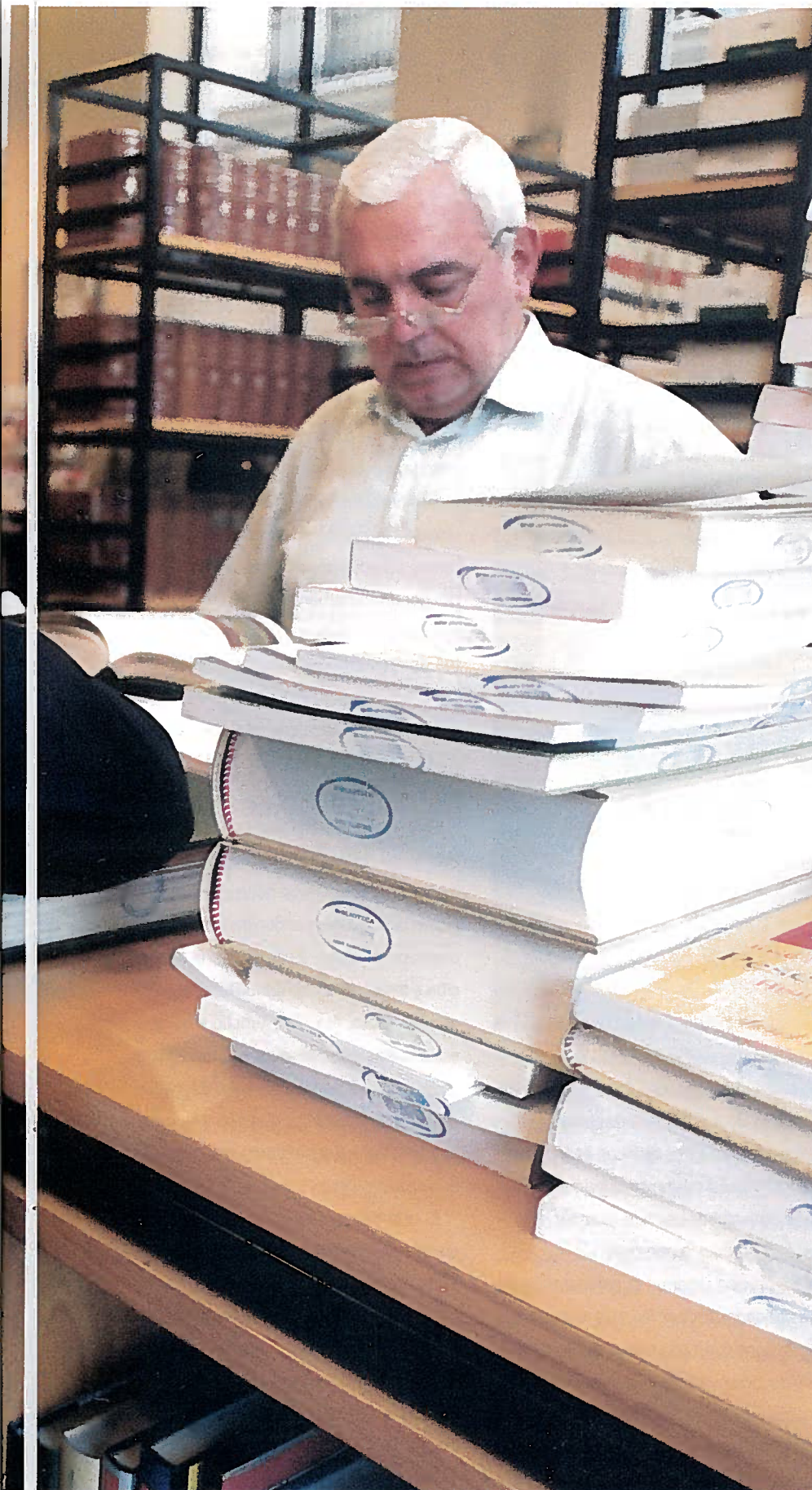


Empleo con Apoyo



Foto: R. Villegaz



EN ESTAS PÁGINAS DEL **ESPECIAL** SE OFRECEN ALGUNAS CLAVES PARA AFRONTAR LA REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA, COMO ESTRATEGIA PARA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, CONCRETAMENTE DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN, AL MERCADO DE TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON EL RESTO DE CIUDADANOS. PARA ELLO, SE OFRECEN DATOS ACTUALIZADOS SOBRE LA OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, UN RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CONTENIDOS DEL MODELO DE EMPLEO CON APOYO, SUS CARACTERÍSTICAS Y HERRAMIENTAS BÁSICAS, ANALIZÁNDOSE EL PANORAMA LEGISLATIVO SOBRE ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SE REALIZAN PROPUESTAS PARA UN SISTEMA DE INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO. ADEMÁS SE TRATA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS, COMO OBJETIVO FUNDAMENTAL PARA TODOS LOS PROGRAMAS O SERVICIOS QUE DESARROLLAN ESTA MODALIDAD DE INSERCIÓN LABORAL, PRESENTÁNDOSE EL MODELO TEÓRICO Y EL ANÁLISIS DEL EMPLEO CON APOYO. FINALMENTE, SE PRESENTAN UN CÚMULO DE EXPERIENCIAS Y TESTIMONIOS AL RESPECTO, PARA CERRAR CON ALGUNAS PROPUESTAS DE FUTURO

Empleo con Apoyo: Una estrategia para el acceso al empleo de las personas con discapacidad



Foto: R. Villagráz

Antonio Pascual, gerente de FEISD y Agustín Huete, Intersocial.

Si una persona adulta se caracteriza porque asume responsabilidades en todos los ámbitos de su vida y entre éstos se haya el empleo, el proceso de maduración personal y el desarrollo individual pasa también por su formación para realizar trabajos y por su aproximación e inserción en el mundo laboral. Y esto también ha de hacerse con todas las perso-

nas con síndrome de Down. Con todas, respetando su ritmo de desarrollo y sus capacidades. ¿Por qué con todas? Porque el diseño que apunta hacia niveles más ambiciosos permite avanzar más si está ajustado a la persona.

Es preciso crear un abanico amplio de posibilidades formativas y de inserción laboral para que cada persona con síndrome de Down pueda desarrollar su propio y personal itinerario. Y ese abanico debe crearse desde el conjunto de la sociedad aprovechando las potencialidades de

cada sector y fortaleciendo la cooperación intersectorial. En este sentido cabe recordar que algunas instituciones y entidades tienen larga experiencia en formación, pero la mayor parte del empleo lo crean los empresarios, quienes precisan profesionales formados y en formación permanente. La aproximación de ambos sectores generará numerosos empleos.

El empleo en la empresa ordinaria con los apoyos y adaptaciones precisos se configura como el punto de referencia básico y desde él se puede partir hacia otras modalidades laborales según la persona y el entorno productivo.

Hay, por otra parte, personas con síndrome de Down que pueden desarrollar tareas que económicamente no son rentables pero que se pueden insertar en procesos productivos. El diseño de la formación e inserción en el mundo laboral debe ser, por tanto, flexible y amplio para que esas tareas sean legales, reconocidas y compensadas en su justa medida. Nadie debe quedar fuera del proceso y su participación debe ser valorada, por pequeña que sea.

El reto de este planteamiento está en que partiendo de las capacidades de cada persona con síndrome de Down y de su esfuerzo corresponde a las administraciones, instituciones, entidades, empresarios... crear las condiciones necesarias para su correcta formación e inserción laboral.

Acceder al empleo es poner en juego



El Empleo con Apoyo se orienta a la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria de forma totalmente normalizada, mediante el uso de recursos y estrategias adecuadas.

El modelo de Empleo con Apoyo se ha mostrado como una estrategia eficaz para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Por ello, es necesario avanzar en la regulación y difusión que le permita contar con el mismo amparo legal, público y social que otras regulaciones laborales específicas.

En España, las primeras experiencias de Empleo con Apoyo comenzaron a desarrollarse a principios de los noventa, principalmente en Cataluña y Baleares. En la actualidad es una realidad extendida por todo el territorio español, aunque aun existen algunas Comunidades Autónomas en las que su implantación es muy limitada.

EL MODELO DE EMPLEO CON APOYO SE HA MOSTRADO COMO UNA ESTRATEGIA EFICAZ PARA EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



diferentes estrategias previas, basadas todas ellas en la formación y preparación para el empleo. La orientación de estos recursos, además, ha de tender al uso de programas formativos comunitarios, con las adaptaciones y apoyos necesarios.

Si creemos en una vida participativa e integrada en la comunidad, debemos adaptar los recursos existentes a esta visión. El Centro Ocupacional, lejos de ser el fin de un camino sin retorno, puede resultar una herramienta eficaz para el logro de un empleo normalizado.

La aplicación del principio de normalización a la realidad de los Centros Especiales de Empleo, pasa por la promoción de los trabajadores hacia el empleo ordinario, así como por garantizar unas condiciones laborales, salariales, etc. igual que la de cualquier otra empresa ordinaria.

El modelo de Empleo con Apoyo se ha mostrado como una estrategia eficaz para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Por ello, es necesario avanzar en la regulación y difusión que le permita contar con el mismo amparo legal, público y social que otras regulaciones laborales específicas.

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público de las personas con síndrome de Down depende de una

adecuada adaptación de las pruebas de acceso, así como por el cumplimiento de las medidas legisladas en esta materia.

Actividad laboral de las personas con discapacidad en España

Según los últimos datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (INE, 1999), prácticamente 2 de cada 3 personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran inactivos laboralmente, y aproximadamente la cuarta parte de los activos están desempleados. Sólo un 24 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar están efectivamente introducidas en el mercado laboral, y las más de las veces trabajan en puestos escasamente cualificados y retribuidos.

De la totalidad de las personas con discapacidad, el grupo más desfavorecido es el de las personas con psíquica, donde el porcentaje de inactivos se eleva al 85%, mientras que están en paro el 45 por cien de los activos, lo que deja la proporción de personas trabajando en un 8,5%. Y es que la escasa formación, las barreras sociales y las dificultades de adaptación son factores que están presentes a la hora de convertir a las personas con retraso mental en un sector social con especiales >>

>> dificultades de inserción en la empresa ordinaria.

Por lo que respecta a las personas con síndrome de Down, la situación de inactividad de aquellos que están en edad de trabajar es prácticamente total, incluso entre los más jóvenes:

Existen diferentes tipos de hipótesis, que en conjunto pueden explicar esta situación que en general podríamos denominar como de "ausencia de las personas con discapacidad intelectual del mercado de trabajo":

- Las políticas de empleo y las medidas que se adoptan para fomentar la inserción laboral, que tienen consecuencias importantes en los procesos de incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, máxime en una realidad laboral como la que actual, caracterizada por la competitividad, la precariedad y la flexibilidad.

- El medio sociocultural en el que el individuo se desenvuelve, la propia comunidad, condiciona las oportunidades de integración laboral de las personas con discapacidad y determina, en parte, qué personas estarán capacitadas para desenvolverse de forma más o menos integrada.

- Los condicionantes personales de las personas con discapacidad, que tienen que ver con sus habilidades, capacidades y destrezas pero también con su nivel de formación, cualificación y adaptación al mercado laboral.

Modelo de Empleo con Apoyo

En los últimos años, las organizaciones que trabajan por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad han realizado un gran esfuerzo por proponer nuevos modelos, nuevas ideas basadas en las posibilidades, en las habilidades de los individuos y en su participación en el entorno social que les es propio. Esta ha



Foto: R. Villagraz

Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad según su relación con la actividad y el sexo. España, 1999

	total	activos		inactivos	no consta
		total	trabajando		
Números absolutos					
Ambos sexos	1.337.708	429.375	318.439	110.935	906.933
Varones	678.378	273.866	213.849	60.016	403.795
Mujeres	659.330	155.509	104.590	50.919	503.138
Porcentajes					
Ambos sexos	100	32,10	23,81	8,30	67,80
Varones	100	40,37	31,52	8,85	59,52
Mujeres	100	23,59	15,86	7,72	76,31

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Avance de Resultados. Datos básicos. Madrid, 2001.

Personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad por sexo, grupo de deficiencia, tipo de indicador y relación con la actividad. España, 1999

	total	activos		inactivos	no consta
		trabajando	parados		
Deficiencias mentales	15,4	8,5	6,9	84,5	0,1
Deficiencias visuales	42,9	33,5	9,3	57,0	0,1
Deficiencias del oído	45,7	36,9	8,8	54,3	0,0
Deficiencias del lenguaje, habla y voz	26,9	21,5	5,4	73,1	0,0
Deficiencias osteoarticulares	29,5	20,7	8,8	70,4	0,1
Deficiencias del sistema nervioso	16,4	10,7	5,7	83,6	0,0
Deficiencias viscerales	16,6	11,7	5,0	83,1	0,3
Otras deficiencias	23,8	20,0	3,7	76,3	0,0
No consta	34,1	22,7	11,4	65,9	0,0
TOTAL	32,1	23,8	8,3	67,8	0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Avance de Resultados. Datos básicos. Madrid, 2001.

Distribución de las personas con síndrome de Down mayores de 20 años según su relación con la actividad económica, por grandes grupos de edad. España, 1999

Edad	Trabajando	Parados	Inactivos
20 a 29 años	1,8%	2,2%	95,9%
30 a 44 años	3,5%	0,0%	96,5%
45 años y más	0,0%	0,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.



sido una apuesta por un cambio de perspectiva basada en la confianza en las potencialidades y capacidades de las personas y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo que sea necesario, para lograr la integración en el medio comunitario.

Uno de los ejemplos de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el Empleo con apoyo, cuyos fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas lo han mostrado como el sistema más eficaz de acompañamiento individualizado, de instrucción y adaptación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo existentes en el mercado abierto; es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la Comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural.

El Empleo con Apoyo es una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral normalizado, arbitrando los apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto. El Empleo con Apoyo se orienta a la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria de forma totalmente normalizada, mediante el uso de recursos y estrategias adecuadas.

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de Empleo con Apoyo es la de la figura mediadora, denominada "preparador laboral" o "tutor", que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

Las Características principales del modelo de Empleo con Apoyo son las

siguientes:

- Colocaciones individualizadas en empresas normalizadas o convencionales.
- Contratos laborales y salarios justos.
- Acompañamiento del preparador laboral y desarrollo de apoyos naturales.
- Instrucción sistemática y formación dentro del puesto de trabajo.
- Retirada progresiva del preparador laboral.
- Apoyo técnico y seguimiento durante la vida laboral de la persona.

EL EMPLEO CON APOYO ES UNA MODALIDAD DE EMPLEO ORIENTADA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL NORMALIZADO

Implantación del Empleo con Apoyo en España

Durante los últimos años, el Empleo con Apoyo se ha asentado en EEUU, Canadá, Australia, Japón y en algunos países de la Unión Europea mediante desarrollos

legislativos e iniciativas políticas decididas. En España, las primeras experiencias de Empleo con Apoyo comenzaron a desarrollarse a principios de los noventa, principalmente en Cataluña y Baleares. En la actualidad es una realidad extendida por todo el territorio español, aunque aun existen algunas Comunidades Autónomas en las que su implantación es muy limitada.

Hasta ahora, las fuentes de financiación de la mayor parte de las iniciativas de Empleo con Apoyo han tenido una estrecha dependencia de los fondos europeos, lo que las ha conferido cierta inestabilidad en el medio plazo. Tal y como demuestran los datos presentados en el Informe Panorámica del Empleo con Apoyo en España, elaborado por Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urries (Real Patronato sobre Discapacidad, 2001), "la estabilidad de los servicios de Empleo con Apoyo es precaria", ya que la mayoría de ellos presentan grandes problemas de financiación y carecen de un soporte oficial y estable que les permita planificar adecuadamente los programas de Empleo con Apoyo en el medio y largo plazo.

El Empleo con Apoyo es un método especialmente eficaz en la inserción >>



>> laboral de las personas con discapacidad psíquica y así lo confirman los datos: el 71% de las personas que han adquirido un puesto de trabajo a través del Empleo con Apoyo han sido personas con discapacidad psíquica. Estos datos se corresponden con los del otros países en los que el grado de aplicación del Empleo con Apoyo es más avanzado.

Los datos con los que contamos demuestran además que el Empleo con Apoyo no sólo facilita el acceso a un puesto de trabajo, sino que en la mayoría de los casos (y en todos los colectivos) resulta útil para el mantenimiento del mismo más allá de unos mínimos criterios de éxito en la estabilidad laboral.

Sugerencias para consolidación del Empleo con Apoyo en España

Para facilitar la generalización y estabilidad de los programas de Empleo con Apoyo, se hace necesario avanzar principalmente en dos frentes complementarios y muy relacionados:

- El establecimiento de un marco legislativo de referencia que regule el Empleo con Apoyo.
- La provisión de una serie de incentivos que estimulen la participación de los diversos agentes que han de implicarse en los programas de Empleo con Apoyo: empresas, asociaciones, personas con discapacidad y sus familias.

Regulación del Empleo con Apoyo

La Constitución Española, en su artículo 35.1 proclama derecho al trabajo de todos los ciudadanos. Así mismo, la principal norma sobre discapacidad en España (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos) señala en su Título VII que la finalidad primordial de la política de empleo en favor de trabajadores minusválidos debe ser su integración en el sistema

ordinario de trabajo.

En la actualidad existen varias vías a disposición de para el desarrollo de actividades laborales las personas con discapacidad que cuentan con un marco legislativo propio; es el caso de los Centros Especiali-

“ EN ESPAÑA, LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS DE EMPLEO CON APOYO COMENZARON A DESARROLLARSE A PRINCIPIOS DE LOS NOVENTA, PRINCIPALMENTE EN CATALUÑA Y BALEARES ”

este documento, el Empleo con Apoyo es una estrategia para el acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario que lejos de contraponerse a las medidas antes mencionadas abre una nueva ventana de acceso al mercado laboral que es además especialmente eficaz con un grupo, el de las personas con retraso mental, que se han quedado atrás en el aprovechamiento de las medidas legislativas mencionadas.

En este contexto, existen ya varias iniciativas que legislan el Empleo con Apoyo en España, en el nivel autonómico cuyo alcance y profundidad varía mucho de unas a otras.



Foto: R. Villegaz

les de Empleo (Real Decreto 1368/85, de 17 de julio; Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre; Orden Ministerial de 22 de febrero de 1996; Orden Ministerial de 16 de Octubre de 1998; Real Decreto 427/99, de 12 de marzo) o de las cuotas de reserva para el acceso a la Administración Pública o a Empresas de más de 50 trabajadores (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos).

Tal y como se ha definido al inicio de

La oportunidad de un marco legal del Empleo con Apoyo viene dada por la necesidad, en primer lugar, de maximizar el alcance de este estilo de inserción laboral que se ha mostrado eficaz con las personas con retraso mental. Además, existe en la actualidad un número creciente de entidades que están aplicando programas de Empleo con Apoyo para el que no existe ningún tipo de regulación que garantice unos mínimos criterios de calidad. Es ne-

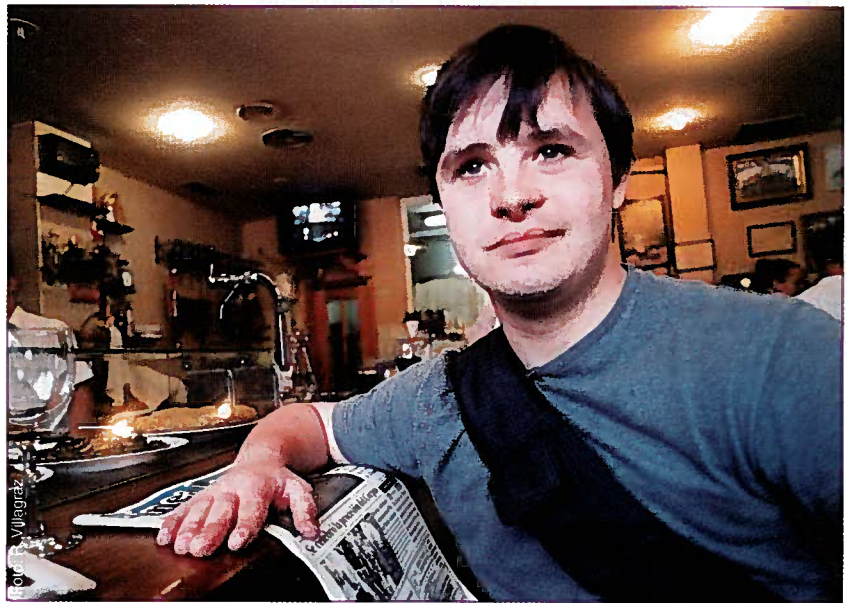


cesario por tanto que se impulse la regulación específica para superar el que en la actualidad los servicios de Empleo con Apoyo dependan excesivamente de factores heterogéneos y no universales como la iniciativa, el esfuerzo o la apuesta arriesgada lo cual sin duda redundaría en una falta de continuidad. El Empleo con Apoyo tiene un desarrollo desigual en el tiempo y en el territorio, con lo que ello supone de desperdicio de las potencialidades de un modelo de inserción que podría tener resultados mucho más positivos, así como de perjuicio del principio de igualdad de oportunidades.

Propuestas para incentivar la implantación de programas de Empleo con Apoyo en España

La regulación del Empleo con Apoyo precisa de un sistema de incentivos que proponemos sea similar al que en la actualidad existe para el empleo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

- Incentivos a la entidad promotora:
 - Subvenciones, en conjunto, de 12,020 € de trabajo creado por puesto, que financiarán la actividad del preparador laboral durante tres años: preparación, apoyo y seguimiento en el puesto. Se establecerá el número máximo de inserciones simultáneas que un preparador laboral puede realizar.
 - Incentivos al contratador:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.
 - Subvención del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional.
 - Subvención para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas no superior a 1.803 €.
- La regulación del Empleo con Apoyo y el establecimiento de un sistema de incentivos equiparable al que existe para los Centros Especiales de Empleo no supone un coste añadido para el presupuesto público ya que:



EXISTEN YA VARIAS INICIATIVAS QUE LEGISLAN EL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA, EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO CUYO ALCANCE Y PROFUNDIDAD VARÍA MUCHO DE UNAS A OTRAS ”

- Las personas con discapacidad psíquica son una población muy estable, que no presenta perspectivas de crecimiento ni en el corto ni en el largo plazo.
 - Una misma persona sólo puede acceder a un puesto de trabajo a la vez: a través del Empleo Especial o del Empleo con Apoyo, con lo que es imposible la duplicidad de recursos.
- Por su parte, la regulación de un sistema de incentivos para el Empleo con Apoyo presenta las siguientes ventajas añadidas:
 - Facilita el acceso al mercado de trabajo de las personas en su entorno cercano.
 - Potencia la creación de empleo en la pequeña y mediana empresa, que es el principal yacimiento del Empleo con Apoyo. Al igual que ocurre en la población general la inmensa mayoría del empleo que se genera proviene de la PYME.
 - Cumple con el criterio de acceso al em-

pleo en entornos ordinarios totalmente normalizados.

- Garantiza un alto porcentaje de éxito en el colectivo de personas con discapacidad psíquica, para las que han fracasado las medidas de cuotas (reserva de puestos de trabajo, turno especial de reserva en el acceso al empleo público, incentivos a la contratación, etc.), no tienen en cuenta que las dificultades de inserción de los diferentes grupos de personas con discapacidad no son las mismas.

Algunas experiencias prácticas: un itinerario diferente

Proponemos la 'inversión' del itinerario profesional tradicionalmente concebido. La obtención del puesto de trabajo en la empresa ordinaria no debe ser el objetivo último y muchas veces inalcanzado, sino el primer paso, la estación de origen de un recorrido que no ha de pasar necesariamente por el Empleo Especial o los programas formativo-ocupacionales.

Itinerarios profesionales diversificados. La obtención de un puesto de trabajo en la empresa ordinaria no debe verse como el final del itinerario, sino como la forma habitual de comenzar la integración en el mercado laboral. ■