



Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down

Por Irene Molina Jover,
Coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo
de DOWN ESPAÑA

DOWN ESPAÑA impulsa y defiende el modelo de Empleo con Apoyo; una modalidad orientada a la inserción laboral ofreciendo los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno laboral gracias a la figura de un Preparador Laboral, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento en la propia empresa.

En este artículo, la coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA, Irene Molina Jover, ofrece los datos y la información sobre los que se sustenta la apuesta de la Federación por esta metodología de inclusión laboral.



Irene Molina Jover

Es Grado en Trabajo Social por la Universidad de Murcia y Diplomada en Educación Social. Es coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA (RNECA) y coordinadora de Empleo de la Fundación Síndrome de Down de Murcia (FUNDOWN), donde también es responsable de la Agencia de Colocación. Su experiencia profesional está ligada a acciones de orientación laboral e intermediación con empresas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en espacios abiertos. Ha coordinado y participado en diversas publicaciones de DOWN ESPAÑA.

Editado en
abril de 2016

Índice

Introducción	3
Antecedentes y estado actual del acceso al empleo del colectivo de personas con síndrome de Down	4
Breve historia de la metodología del Empleo con Apoyo; bases teóricas de referencia	13
‘Empleo ordinario’ versus ‘Empleo protegido’.....	15
Eficacia y rentabilidad del servicio de Empleo con Apoyo.....	17
Bibliografía	18

Introducción

La discapacidad no debería ser un obstáculo para el desarrollo de una vida plena. 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 le es propio. Esta ha 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 oportunos** durante el tiempo que sea necesario, para lograr la integración en el medio comunitario.

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, **hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida**. Que este paso se produzca en las condiciones más cercanas posibles a la plena integración (una empresa de la comunidad, un trabajo en iguales condiciones al del resto de trabajadores, un nivel de apoyo externo lo más limitado posible) hace que se apunte a ese estilo deseable de autonomía para una mayor calidad de vida de las personas que pertenecen a este colectivo.

Ejemplo de esta nueva visión, es el Empleo con Apoyo, una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral normalizado que **se implementará arbitrando los apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral** para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto.

Antecedentes y estado actual del acceso al empleo del colectivo de personas con síndrome de Down

El desempeño de un puesto de trabajo (haciendo efectivo un derecho universalmente reconocido), con la percepción de un salario y el acceso a una serie de oportunidades ofrecidas por el propio puesto de trabajo, constituyen una serie de elementos que afectan directamente tanto al modo de percibir la persona a los demás y a sí misma, como al modo de ser percibida y valorada por la sociedad y al grado de libertad de que la persona dispone, no solo en el aspecto económico, sino también en el aspecto social.

Sin embargo, son varios los **factores que históricamente han influido en la dificultad existente para conseguir la integración de personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria**: falta de formación y orientación profesional, carencia de hábitos laborales en el proceso formativo en general, falta de apoyo familiar por escepticismo o sobreprotección, falta de compromiso por parte de la empresa de apostar por la contratación de personas con discapacidad intelectual.

Ya en los años 70, comienzan a aparecer estudios empíricos sobre la participación laboral de las personas con discapacidad en Estados Unidos (Moon, Goodall, Barcus, & Brooke, 1986). Será a partir de la década de los 90, cuando se empiezan a hacer estudios de este tipo en el ámbito Europeo, y a comienzos de este siglo aparecen los primeros tratados realizados en España. Las investigaciones sobre el caso español, muestran con especial claridad como el principal problema al que se enfrentan las personas con discapacidad es su baja participación laboral. Por otro lado, hay otros problemas asociados a esa baja participación que no hay que obviar; tal y como expone Pagán (2012) una vez que las personas con discapacidad se incorporan al mercado de trabajo, su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y menos remunerados que los de los no discapacitados, además de ser más probable que sufran desempleo o inactividad. Al empleo, como elemento de inserción, se le asignan funciones de desarrollo personal y social y resulta de vital importancia para la adecuada inclusión de dichas personas. En términos de Durkheim (1962) filosóficamente todos aceptan que el empleo es un factor esencial para la normalización social, te da autonomía, te da la posibilidad de relacionarte socialmente y comienzas a tomar decisiones sobre tu propia vida.

Como señala el Informe de la OMS y el Banco Mundial (2011)¹, la discapacidad forma parte de la condición humana, pues casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, ya sea por cuestiones accidentales como por el envejecimiento. Además, hay que considerar que de hecho, **en el mundo más de mil millones de personas, el 15% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad** reconocida y las cifras van al alza, debido al progresivo envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*. La Convención, que es ratificada por el ordenamiento jurídico español en mayo de 2008, se hace eco de que las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios y académicos, una peor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen su acceso a los servicios que nosotros consideramos obvios. La Convención promueve un cambio importante en la comprensión de la discapacidad y en las respuestas mundiales a este problema.

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la madurez de las entidades que están trabajando con ellas y de los técnicos que median para la consecución de sus derechos, unidos al compromiso emergente de los gobiernos y el apoyo social, ha avanzado espectacularmente en los últimos 30 años aunque aún queda mucho por hacer. La LISMI, Ley de Integración de los Minusválidos, ha cumplido 32 años desde su promulgación el 7 de abril de 1982. Se trata de la primera ley aprobada en España con carácter general y sistemático dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias. Esta norma ha contribuido a conformar las políticas públicas de discapacidad en nuestro país en este largo periodo de vigencia y ha sentado las bases para todos los avances en materia de derechos e inclusión producidos desde entonces.

¹ La Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente este ‘Informe mundial sobre la discapacidad’, para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidades y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008.

Posteriormente, otras normas han promovido la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, como la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a La Convención que es la culminación de un largo proceso de reforma de distintas leyes en el ámbito sanitario, civil, mercantil, laboral y penal para que el ordenamiento jurídico en su totalidad se adaptase a las directrices y principios que inspiran esta gran norma internacional.

Más recientemente, el 3 de diciembre de 2013, se ha publicado la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social**, que reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos. Establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizarán las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Esta Ley refunde, **aclara y armoniza en un único texto las principales leyes en materia de discapacidad**: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI); la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con Discapacidad (LIONDAU); y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta tarea de refundición, igualmente, ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional.

De igual modo, es digna de mención en este artículo, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que se conforma como un compromiso para una Europa sin barreras, para construir una sociedad que incluya a todos. España, como país miembro de la Unión Europea va al unísono con este propósito, y es por ello que la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 tiene como propósito configurarse como el elemento troncal de una visión y una acción consolidada e integral a largo plazo, que sirva de referencia permanente y sea la hoja de ruta de las futuras políticas públicas en materia de discapacidad en España, así como de las demás políticas públicas que tengan incidencia en la esfera de las personas con discapacidad.

Haciendo ahora un recorrido centrado en datos estadísticos en nuestro país, podemos observar como **el número total de personas residentes en hogares españoles que declaran tener alguna discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población**. De éstas personas, 2,30 millones son mujeres frente a 1,55 millones de hombres, lo que en términos relativos significa que si de cada 100 hombres 7 dicen presentar una discapacidad, en las mujeres esta relación aumenta a 10 de cada 100. En

un total de 3,3 millones de hogares reside al menos una persona que afirma tener una discapacidad, lo que supone un 20% de los hogares. De ellos, 608.000 consisten en una persona con discapacidad que vive sola. No obstante, el caso más frecuente es el hogar de dos miembros donde uno de ellos presenta alguna discapacidad.

Las comunidades autónomas que presentan un mayor porcentaje de personas con discapacidad son Galicia, Extremadura, Castilla-León y Asturias, todas ellas con más del 10% de la población con alguna discapacidad. Por delante de ellas se sitúan Melilla y Ceuta. En cambio en La Rioja, solo 6 de cada 100 personas dicen tener alguna discapacidad, lo que la convierte en la comunidad con la menor proporción relativa de personas con discapacidad, un 45% inferior a la media nacional. A ésta le siguen Cantabria, Baleares y Canarias, las tres con una tasa en torno al 7% de la población.

La evolución del empleo de las personas con discapacidad sigue siendo un asunto pendiente, en la última década, **sólo el 28,3% de las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años tienen un empleo remunerado**. Además, dentro del colectivo de la discapacidad, la mayor incidencia de desempleo se refleja en la discapacidad osteoarticular e intelectual con un 17,6%. Ambos datos se han obtenido del informe Olivenza 2010 elaborado a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situación de Dependencia (EDAD) 2008 y de un estudio del mismo año publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

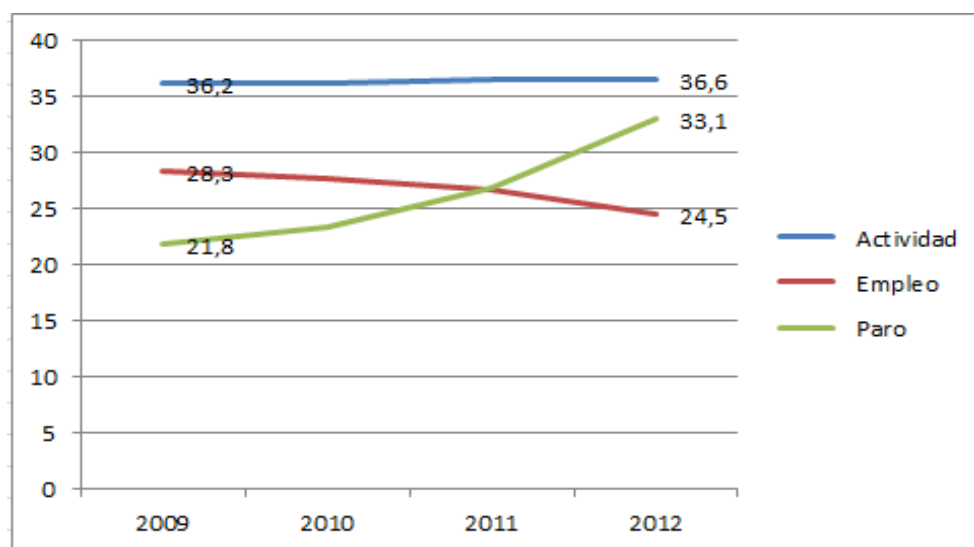


Gráfico 1. Comparativo actividad, empleo y paro. Fuente INE.

Como podemos comprobar en este gráfico, desde 2009 hasta 2012 el índice de actividad se ha mantenido, mientras que, del total de esta población activa, **un 33,1% de personas con discapacidad se encuentra en situación de desempleo y un 24,5% con un trabajo**. En esta figura vemos como a lo largo del tiempo ambos conceptos se

han invertido, aspecto éste que se achaca a la situación de crisis que se viene padeciendo desde mediados del 2008.

Pero lo realmente significativo y en donde se refleja la gran discriminación es en lo siguiente, en 2012, un 36,6% del total de las personas con discapacidad se encontraba en una situación activa respecto al empleo, lo cual quiere decir que el resto, un 63,4% entra dentro de la población inactiva, la diferencia es significativa con respecto a la tasa de actividad de las personas que no tienen discapacidad, siendo ésta en el 2012 de un 75,1%, de lo que se desprende que las personas con discapacidad tienen una diferencia cercana a los 40 puntos con respecto a la de la población sin discapacidad.

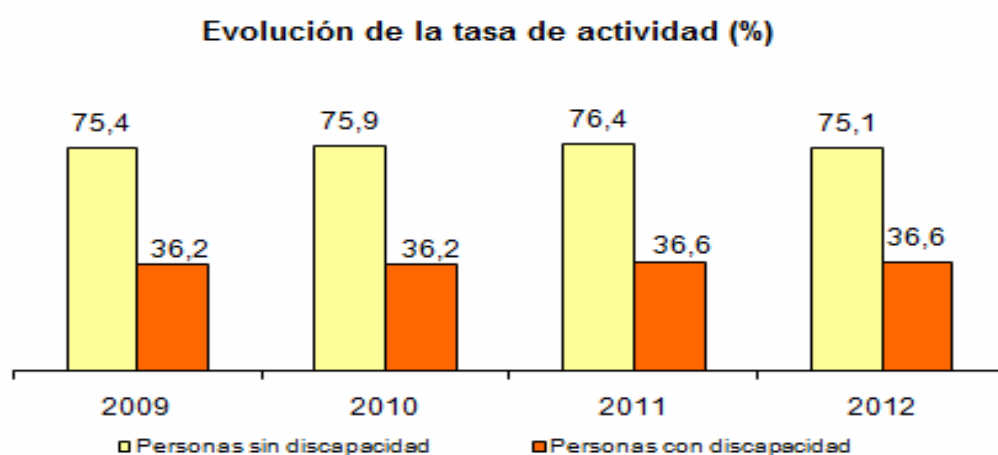


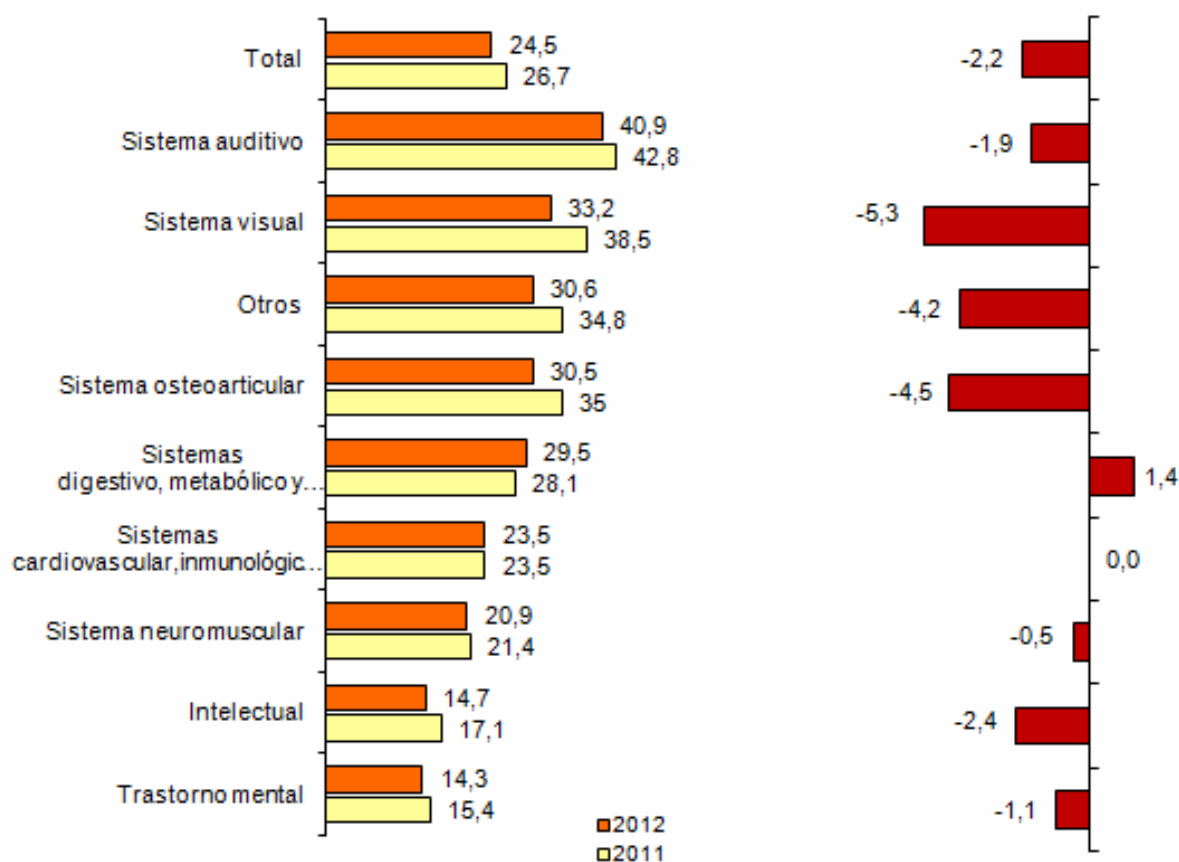
Gráfico 2. Evolución tasa de actividad, personas con y sin discapacidad. Fuente INE.

Las principales causas de esta situación, según el propio Informe Olivenza, son el **bajo nivel educativo de las personas con discapacidad en la mayoría de los casos, las reticencias de los empresarios a la hora de contratarlas y los problemas de accesibilidad**, y a las que podemos añadir, **políticas y normas insuficientes** que redundan en una financiación inestable que obstaculiza la sostenibilidad de los servicios de apoyo.

Es igualmente significativo destacar, como la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. Así, la discapacidad asociada a deficiencias auditivas es la que presenta mayor Tasa de Empleo en 2012 (40,9%), doblando a la de las personas con discapacidad general. Por su parte, las menores corresponden al trastorno mental (14,3 %) seguido, por debajo de la discapacidad intelectual con un 14,7%.

Tasa de empleo por tipo de discapacidad (%)

Diferencias (2012-2011)



(*) El grupo de deficiencia Otros no es comparable con años anteriores a 2011. Incluye personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y, desde 2011, personas registradas en la TGSS para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad.

Gráfico 3. Evolución tasa de empleo por tipo de discapacidad, años 2001-2012. Fuente INE.

Si nos centramos aún más en esta valoración del empleo y la discapacidad, y atendemos al tipo de discapacidad, la discapacidad intelectual y dentro de ella, el síndrome Down, podemos observar como en relación con la actividad económica, **más del 90% de estas personas en edad laboral permanecen inactivas**. Los datos estadísticos disponibles, provenientes de las entidades federadas a DOWN ESPAÑA, arrojan datos exiguos aunque esperanzadores pues como podemos observar en el siguiente gráfico, entre 1999 y 2008, ha habido un incremento de actividad para todos los grupos de edad, siendo especialmente significativo entre la población de 21 a 30 años.

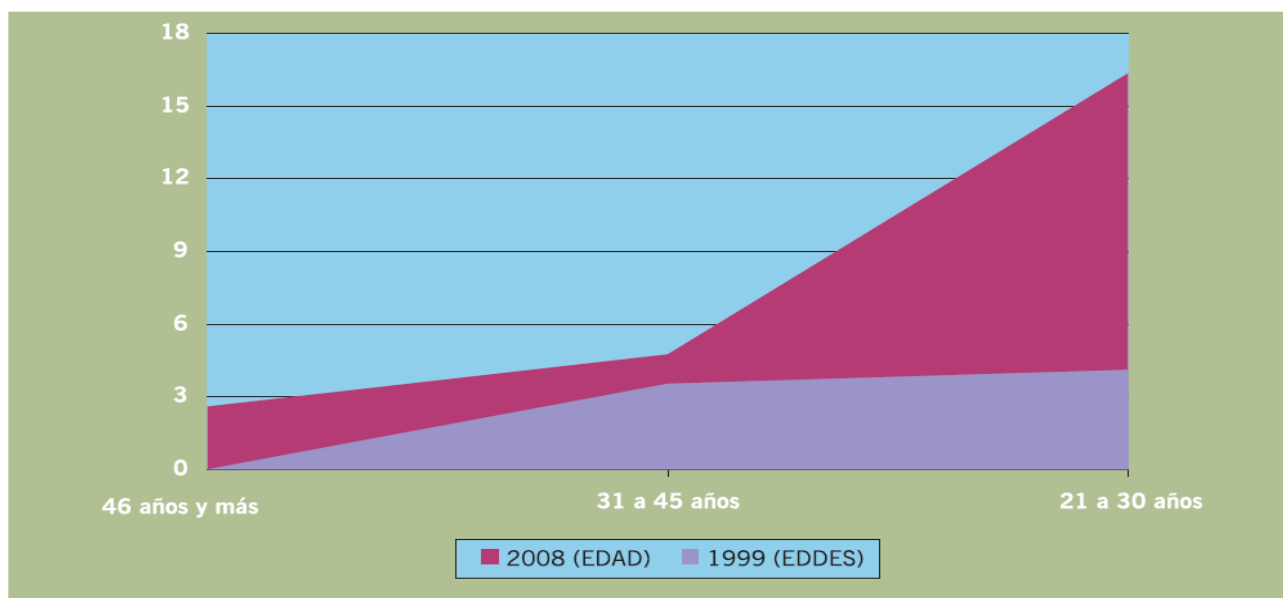


Grafico 4. Evolución de la tasa de actividad de la población con síndrome de Down mayor de 16 años. (1999-2008).
Fuente: DOWN ESPAÑA.

Para el acceso al mercado laboral de las personas con Síndrome de Down que se ha dado en esos últimos nueve años, han sido especialmente importantes las medidas especiales de empleo dirigidas a las personas con discapacidad. Según los datos de empleo registrados por las entidades federadas a DOWN ESPAÑA, se estima un crecimiento de 730 personas empleadas en el periodo 1999-2008, el cual responde en su mayoría al Empleo con Apoyo, en concreto 441 en total (II Plan de Acción para personas con Síndrome de Down en España. Down España, 2009-2013).

Actividad laboral	Usuarios
Empleo con apoyo	441
Bolsa de Empleo	396
Prácticas en empresas	141
Formación en el puesto	118
Centro Especial de Empleo	40
Enclave laboral	14
Otros	100
TOTAL	1250

Tabla 1. Actividad laboral de las personas con síndrome de Down asociadas a DOWN ESPAÑA.
Población en edad laboral por servicio.
Fuente: DOWN ESPAÑA.

En conclusión, **las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan.** Respecto a la población en situación laboral activa, el análisis de la ganancia bruta (salario) indica diferencias relevantes cercanas a los 2.500 euros anuales entre personas con y sin

discapacidad, con diferencias muy acusadas en función de sexo y edad. Además la pobreza severa afecta a un 14,7% de la población con discapacidad, frente a un 9,6% en la población sin discapacidad. (Informe Olivenza 2014)².

Tras éste análisis, está claro que **se deben adoptar medidas a escala local, nacional e internacional** en las cuales, todas las partes interesadas, incluidos los gobiernos y las organizaciones de la discapacidad participen en la creación de entornos favorables, promoviendo el desarrollo de servicios de apoyo y creando programas inclusivos en beneficio de las personas con discapacidad y de la comunidad en general. Teniendo muy en cuenta, que las personas con discapacidad deberán ocupar un lugar central en la toma de decisiones a todo este respecto.

Para lograr estos estándares de desarrollo, **debemos apostar por el empoderamiento de las personas con discapacidad y suprimir aquellos obstáculos que dificultan su participación como ciudadanos de pleno derecho**, incidiendo en aquellos elementos que sabemos estorban en su verdadera inclusión social. En ocasiones, las personas con discapacidad tienen una visión muy sesgada de la situación en la que se encuentran, centrándose únicamente en su caso en particular. En este sentido, la pertenencia a Entidades u Organizaciones que trabajen bajo el halo de una filosofía inclusiva, puede hacer que tengan una proyección mucho más amplia y que puedan defender sus derechos, emancipándose como miembros y empoderándose como colectivo.

Está claro que, para que esto suceda deben confluír una serie de aspectos que aborden diferentes líneas de actuación, éste no es un camino único, sino que deben ser varios los ámbitos en los que se trabaje para conseguir este objetivo. El Informe Mundial sobre la Discapacidad, al que ya antes hemos aludido, aporta una serie de “recomendaciones” en su intento de dar respuesta a las trabas con las que se encuentra éste colectivo. Se expone en éste Informe como se deben adoptar estrategias nacionales e internacionales sobre la discapacidad, abordando varias áreas, tanto políticas como legislativas, formulando medidas y objetivos concretos y cuidando la vigilancia para su cumplimiento. Fomentar la sensibilización pública, haciendo entender que el progreso del colectivo no es solo un beneficio que atañe a las personas con discapacidad en particular, sino a la sociedad en general y fomentar esa participación de las personas con discapacidad en la defensa de sus derechos, son algunas de las recomendaciones generales que después convergen en otras más concretas tales como mejorar la inversión en programas específicos de apoyo o posibilitar (y reconocer como un derecho) el acceso a los recursos y servicios comunitarios normalizados.

² Versión preliminar, sometida a revisión.

Acercándonos aún más a la realidad, podemos poner como ejemplo el trabajo con las empresas y el discurso a emplear para mejorar la comprensión de los empresarios sobre las potencialidades de las personas con discapacidad. En éste ámbito, **las entidades que poseen servicios de empleo, tienen una gran labor de concienciación ya que, en su contacto directo con la empresa, pueden superar percepciones negativas** representando a la discapacidad en su justa medida, evidenciando las capacidades, destacando la importancia de la selección atendiendo a las mismas e incluso, en otra línea de actuación, poniendo en marcha campañas de marketing social que ayuden a cambiar estereotipos.

Centrándonos aún más en estos servicios de apoyo dirigidos a promover la plena integración laboral, tenemos que aludir a la metodología que hasta ahora, está dando sus máximos frutos, no solo en el acceso, sino también en el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad intelectual en la empresa “abierta”, el Empleo con Apoyo.

Breve historia de la metodología del Empleo con Apoyo; bases teóricas de referencia (extracto de la publicación 'Empleo con Apoyo. Modelo de intervención', disponible en la web de DOWN ESPAÑA)

El Empleo con Apoyo (*Support Employment*), nació como un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, y comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80 (Wehman, Moon, Everson, Word & Barcus, 1987). La psicología experimental y la modificación de conducta fueron las fuentes de influencia más importantes para el nacimiento en EE.UU del Empleo con Apoyo.

Poco a poco, combinando la teoría y la práctica, se fue configurando el Empleo con Apoyo como un sistema eficaz de acompañamiento en la inserción laboral, que hacía posible la participación en la sociedad de los ciudadanos con discapacidades significativas, sin que su nivel requerido de apoyo fuera causa de exclusión para nadie. Al principio, esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio sustancial en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

En una primera aproximación, se definió el Empleo con Apoyo como: “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman et al., 1987, p. 90).

El Empleo con Apoyo se ha ido extendiendo por distintos países del mundo. En España se dio a conocer públicamente en el I Simposio Internacional sobre Empleo con Apoyo que organizaron el Consell Insular de Mallorca y la Universidad de les Illes Balears, en Palma, del 2 a 4 de diciembre de 1991. A partir de este momento, son numerosos los programas que se basan en esta metodología para promover la integración sociolaboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario.

En la actualidad se puede entender como Empleo con Apoyo a aquel integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. (Jordán Verdugo y Jordán de Urríes 2001, p. 26)

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la **incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral.** El apoyo proporcionado a la persona, no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma de vida independiente³, considerando que cada sujeto debe mantener el control de su propia vida, eligiendo ante opciones aceptables que minimicen la dependencia de los demás y le lleven a la autodeterminación. Este paradigma se fundamenta a su vez sobre el principio de normalización entendiéndose como el uso de los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural, aplicado no sólo al ámbito laboral sino a todas las áreas de la vida (Wolfensberger, 1972).

El Empleo con Apoyo se fundamenta igualmente, en el paradigma formación-empleo. Se trata de formar al trabajador en el puesto de trabajo real, en las tareas concretas y en un entorno determinado, garantizando un aprovechamiento óptimo del proceso de aprendizaje.

Para resumir, podríamos decir que el Empleo con Apoyo se basa en varios puntos fundamentales: trabajo integrado en empresas normalizadas, trabajo competitivo, rechazo cero (no es un servicio elitista destinado solo a aquellas personas más capaces), entrenamiento en el puesto de trabajo, remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador, promoción de los apoyos naturales y posibilidad de adaptación del puesto.

El colectivo destinatario del Empleo con Apoyo es muy variado. La elección de esta metodología va a depender de los apoyos que necesite la persona con discapacidad en función de las demandas y exigencias del puesto de trabajo. El Empleo con Apoyo, por lo tanto, sería válido para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con discapacidad intelectual, física, sensorial, enfermedad mental y trastorno de espectro autista.

³ El modelo de Vida Independiente se emplea para indicar una filosofía de vida basada en la posibilidad de las personas con discapacidad de ejercer el poder de decisión sobre su propia existencia y participar activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad y la vida particular y social bajo los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

‘Empleo ordinario’ versus ‘Empleo protegido’

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), en el artículo 37, configura expresamente a los Centros Especiales de Empleo como vía de integración con carácter subsidiario respecto al sistema productivo ordinario, al establecer la prioridad de éste para la integración laboral de los trabajadores con discapacidad con capacidad de rendimiento normal: la Ley al utilizar la expresión “en su defecto”, ha querido otorgar al empleo protegido, articulado a través de los Centros Especiales de Empleo, no solo un carácter subsidiario del empleo ordinario, sino la consideración de ser el marco de trabajo de las personas que por sus discapacidades no puedan acceder al proceso productivo ordinario de mercado.

A lo largo de estos años, se ha ido introduciendo en la organización social la idea clave consistente en que difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad con el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. Y aunque nadie niega que los Centros Especiales de Empleo han sido y son un importante elemento generador de empleo, para las entidades promotoras del modelo de inserción del Empleo con Apoyo, éste es el modelo integrador por excelencia, capaz de generar integración social y laboral, sensibilización social, y calidad de vida, autonomía e independencia de la persona con discapacidad, motivo por el cual se considera debe dársele prioridad y protagonismo en las políticas activas de empleo.

Sin embargo, es necesario señalar que mientras los Centros Especiales de Empleo han tenido asegurado un modelo de financiación estable, El Empleo con Apoyo ha carecido de fuentes de financiación constantes hasta su tardía regulación en 2007, pudiendo acceder las entidades promotoras de esta metodología solo a programas puntuales con escaso presupuesto y sujetos a disponibilidad de fondos, promovidos por algunas Comunidades Autónomas.

Si analizamos ésta cuestión con más detenimiento, podemos concluir en que realmente el problema viene derivado de que precisamente esa falta de financiación indica que no se le está dando la importancia que tiene, o debe tener, la inserción laboral en espacios abiertos. Se aprecia entonces el problema de fondo que subyace a esa falta de aportación económica estable que permita la implementación real del verdadero modelo inclusivo. La Convención Internacional es muy clara al respecto en su artículo 27: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos*

y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo...". Alude entonces la Norma a que serán estos Estados los que deben adoptar las medidas pertinentes, incluyendo la promulgación de legislación que haga real y efectivo éste derecho que debe prevalecer sobre los modelos proteccionistas de inserción. Sin embargo, a día de hoy, no hay un adecuado desarrollo legislativo en nuestro país que garantice este derecho.

Esta ausencia de políticas globales y específicas, interfiere en el desarrollo del máximo potencial de la metodología del Empleo con Apoyo, dificultando la consecución de la igualdad de derechos que ya se reflejaba en la LISMI y que aún no se ha conseguido. La lucha aún se sigue dando para lograr la defensa de la metodología más normalizadora, y prueba de ello es la reciente creación de un grupo de trabajo integrado dentro de la Comisión de Empleo del CERMI⁴, cuyo objetivo es la promoción del Empleo con Apoyo como Servicio de calidad, ante el consenso en la necesidad de impulsar en las administraciones públicas, de manera clara, políticas que favorezca, de forma real, el acceso al empleo ordinario y la transición a éste desde el empleo protegido.

4 El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad. www.cermi.es

Eficacia y rentabilidad del servicio de Empleo con Apoyo

El concepto de Empleo con Apoyo supone una revolución en el planteamiento de los servicios y centros regulados en la legislación estatal. De los programas basados en centros o edificios, se ha de pasar a ofrecer programas de inclusión real basados en la comunidad; por tanto no es necesario una gran dotación de infraestructura para talleres en sistemas protegidos, sino la implantación de un servicio que de oportunidad a la persona con discapacidad a entrenarse directamente en un puesto de trabajo en un entorno ordinario.

El Empleo con Apoyo constituye por tanto, la política activa que consigue con eficiencia luchar contra el desempleo de este colectivo sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones, solo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesitan para el acceso y el mantenimiento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no solo benefician al colectivo de personas con discapacidad sino a la población en general).

El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo. Bajo esta metodología, se consiguen una serie de logros: logra pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, logra la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa, logra el mantenimiento de un empleo, y por último, favorece la plena inclusión laboral y por ende social de un grupo de ciudadanos de pleno derecho como son las personas con discapacidad intelectual.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea General de las Naciones Unidas.(2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de la Persona con discapacidad*. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/>
- Asociación Americana de Retraso Mental. (1997). *Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Alonso, S. B. (2004). Origen y desarrollo de los programas de seguimiento y cuidados para pacientes mentales graves y crónicos en la comunidad. Madrid: AEN.
- Bellver, F., Lloll, B., Rogeliló, R. & Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. *Siglo Cero*, 24 (3), 15-24.
- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del Asalariado*. Argentina: Trotta-Fundación 1º de Mayo.
- Comisión Europea. (2010). *Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26112/8-4-1/estrategia-espanola-sobre-discapacidad-2012-2020.aspx>
- Constitución Española de 1978, 6 de diciembre. Boletín Oficial del Estado (BOE). 31.
- Down España , Fundación Luis Vives , & Fundación Iberdrola. (2005). *El Preparador Laboral*. Madrid: Federación Española del Síndrome de Down.
- Down España (2016). *Empleo con Apoyo. Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*.
- Durkheim. (1962). *Historia de la educación y de las ideas pedagógicas*. Madrid: La piqueta.
- EUSE (European Unión of Supported Employment). (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: EUSE.
- Flórez, J. (2003). La inserción de las personas con síndrome de Down en el trabajo. *Revista Síndrome de Down: Revista Española de Investigación e Información sobre el Síndrome de Down*, 20 (3), 110-115.

- Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. Boletín Oficial del Estado (BOE). 365, 11106 a 11112.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado (BOE). 457, 22076 a 22084.
- Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad. (2012). Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. Recuperado de:
<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26112/8-4-1/estrategia-espanola-sobre-discapacidad-2012-2020.aspx>
- Moon, M. S., Goodall, P., Barcus, M., & Brooke, V. (1986). The supported work model of competitive employment for citizens with severe handicaps: A guide for job trainers. Richmond, VA: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center.
- Mount, B. (1992). Person-Centered Planning: Finding directions for change. A sourcebook of values, ideals, and methods to encourage person-centered development. New York: Graphic Futures Inc.
- Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de:
<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. Madrid: IMSERSO.
- Pagán, R. (2012). Transitions to part-time work at older ages: the case of people with disabilities in Europe. Disability & Society, 27 (1), 95 a 115.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial Del Estado (BOE) 168, 30618-30622.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Boletín Oficial Del Estado (BOE) 36, 17792 a 17896.

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial Del Estado (BOE) 289, 95635 a 95673.
- Test, D. W. (1994). Supported employment and social validity. Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 19 (2), 116-129.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. & Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. Siglo Cero, 29 (1), 23-31.
- Verdugo, M. &. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid : Real Patronato de la Discapacidad.
- Wehman, P. M. (1987). Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities. Baltimore, Maryland:Paul H. Brookes.
- Wolfensberger, W. (1972). The principle of Normalization in Human services. Toronto: National Institute on Mental Retardation.



Oficina central:

C/ Machaquito, nº 58, L - 10, 28043, Madrid (España)

Tel.: (+34) 917 160 710. Fax.: (+34) 913 000 430. e-mail: downespana@sindromedown.net

www.sindromedown.net

Síguenos en:



@DownEspana

ANDALUCÍA: Down Andalucía • Down Almería-Asalsido • Asodown • Aspanri-Down • Down Barbate-Asiquipu • Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar • Down Cádiz-Lejeune • Cedown • Down Córdoba • Down El Ejido • Down Granada • Down Huelva-Aones • Down Huelva Vida Independiente • Down Jaén • Down Jerez-Aspanido Asociación • Down Jerez-Aspanido Fundación • Down Málaga • Down Ronda y Comarca • Asidoser • Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia • **ARAGÓN:** Down Huesca • Down Zaragoza • Up & Down Zaragoza • **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias • **BALEARES:** Asnimo • Fundación Síndrome de Down Islas Baleares • Down Menorca • **CANARIAS:** Down Las Palmas • Down Tenerife-Trisómicos 21 • **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria • **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León • Down Ávila • Down Burgos • Down León-Amidown • Asociación Síndrome de Down de Palencia • Down Salamanca • Down Segovia-Asidos • Down Valladolid • Asociación Síndrome de Down de Zamora • Fundabem • **CASTILLA LA MANCHA:** Down Castilla La Mancha • aDown Valdepeñas • Down Ciudad Real • Down Cuenca • Down Guadalajara • Down Toledo • **CATALUÑA:** Down Catalunya • Down Sabadell-Andi • Down Girona-Astrid 21 • Down Lleida • Down Tarragona • Fundació Catalana Síndrome de Down • Fundació Projecte Aura • Fundación Talita • **CEUTA:** Down Ceuta • **EXTREMADURA:** Down Extremadura • Down Badajoz • Down Cáceres • Down Don Benito-Villanueva de la Serena • Down Mérida • Down Plasencia • Down Zafra • **GALICIA:** Down Galicia • Down Compostela Fundación • Down Coruña • Down Ferrol-Teima • Down Lugo • Down Ourense • Down Pontevedra-Xuntos • Down Vigo • **MADRID:** Apadema • Fundación Aprocor • Fundación Garrigou • Fundación Prodis • Centro de Educación Especial María Corredentora • **MURCIA:** Águilas Down • Asido Cartagena • Asido Murcia • Down Cieza • Down Murcia-Aynor • Fundown • Down Lorca • **NAVARRA:** Down Navarra • **PAÍS VASCO:** Aguidown • Down Araba-Isabel Orbe • **LA RIOJA:** Down La Rioja Arsidó • **COMUNIDAD VALENCIANA:** Down Alicante • Asociación Síndrome de Down de Castellón • Fundación Síndrome de Down Castellón • Asindown • Down Valencia-Treballant Junts