



Biología
Salud
Terapéutica
Educación
Características psicológicas
Integración laboral
Recursos



<< regresar a la portada

INTEGRACIÓN LABORAL

La inserción de los jóvenes con síndrome de Down en el mundo del trabajo se ha convertido en la prueba de toque que evalúa la eficacia del trabajo realizado por todos los actuales programas de formación y apoyo del niño y del adolescente. Toda la magia de la integración puede quedar arrumbada si el joven, al término de su etapa escolar, vuelve a su casa sin un trabajo que realizar, o termina en un programa de segregación laboral. El Empleo con Apoyo ha venido a continuar, en el mundo del trabajo, el mismo principio que alentó la integración escolar con tanto beneficio para todos.

Segregación laboral

Tenemos una tendencia innata a segregar. Es decir, a separar, diferenciar, apartar, marginar... y arrinconar. Es un mecanismo natural, biológico, de defensa frente a algo o alguien que amenaza o perturba nuestra tranquilidad. Lo hacemos con las ideas, lo hacemos con los recuerdos, lo hacemos con las situaciones, pasadas o previsibles, y lo hacemos con las personas. Este mecanismo no es sólo propio del individuo; lo es también de los conjuntos sociales. Y no es necesario insistir en que el conjunto de las personas con discapacidad ha sido y sigue siendo el grupo que permanentemente es más marginado. Pero la sociedad – es decir, muchos de los individuos que la componen – se esfuerzan y trabajan sistemáticamente por incorporar a las personas con discapacidad plenamente en las normales estructuras sociales, haciéndoles beneficiarse de todas las posibilidades que la sociedad ofrece al resto de los ciudadanos. Se ha afirmado que las personas con discapacidad forman un nuevo contingente dentro de esa larga marcha a favor de los derechos civiles, y que como tal es probablemente el avance moral más importante del siglo veinte.

Es cierto que, en ocasiones, la separación y la agrupación segregada de ciertas personas con discapacidad ha sido y sigue siendo necesaria. Ha rendido y rinde excelentes frutos para el propio individuo y para la sociedad. El problema estriba en que nos hemos acostumbrado tanto a ella, tenemos una tal tendencia a prescindir de lo que nos molesta o perturba, que hemos dado por demostrado que la segregación agrupada es el mejor sistema para afrontar con éxito, en términos de rendimiento y de eficiencia, la educación y la vida entera de las personas con discapacidad.

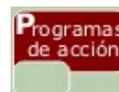
Sucede, sin embargo, que afortunadamente hay personas que reflexionan, piensan y actúan. Y lo primero que se preguntan es si la segregación es útil; si lo es, para quién; si la persona segregada realmente se beneficia más y su vida es más rica; si a la hora de elegir a una persona como segregable, destacamos sólo sus limitaciones y no apreciamos sus capacidades; si la segregación estrangula sus posibilidades reales de desarrollo y crecimiento.

Uno de los deseos más frecuentemente expresados por los jóvenes con síndrome de Down es su inserción laboral. Los interesados lo proclaman, y quienes han de dar soluciones, desde los directivos de las asociaciones específicas hasta los políticos, toman nota y tratan de progresar en la búsqueda de acuerdos y compromisos satisfactorios.

Aun con las mejores intenciones, la búsqueda y la organización de soluciones laborales no han quedado inmunes al riesgo de la segregación y de la marginación. Es preciso reconocer, antes de nada, que las soluciones laborales diseñadas en las últimas décadas para dotar de ocupación a muchos individuos con discapacidad, y especialmente la intelectual, han supuesto reales mejoras en su calidad de vida, satisfacción para ellos y sus familias.

Pero al mismo tiempo debemos reconocer cuánta posibilidad de mejora y de cambio ha quedado frustrada en esos Centros Ocupacionales, Talleres Protegidos, Centros Especiales de Empleo, empresas subvencionadas y específicamente organizadas para agrupar a las personas con discapacidad en su vida laboral. La rutina, el ambiente poco enriquecedor, la falta de motivación, la necesidad de rentabilidad, el sueldo irrisorio, las condiciones poco ajustadas a las necesidades de cada individuo, la jornada prolongada... son aspectos que con demasiada frecuencia ensombrecen las buenas intenciones de quienes organizan esas actividades. Con cuánta frecuencia vemos que son precisamente los trabajadores con síndrome de Down los que ocupan los puestos más bajos y menos promocionados en los centros: por su lentitud o por sus propias características.

Y es que, si hablamos de integración, vamos a hablar de integración real que abarca, cómo no, también la realidad de la empresa y del mundo del trabajo. El principio fundamental que hemos de enarbolar y defender es que muchos jóvenes con discapacidad intelectual, y concretamente con síndrome de Down, poseen cualidades y aptitudes para desempeñar puestos de trabajo en la empresa ordinaria, en régimen de integración plena, lo que significa disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que el resto de los trabajadores, lo que conlleva también el cumplimiento de las mismas



obligaciones.

Si aceptamos este principio, habremos de actuar en consecuencia y admitir que la solución más enriquecedora, la que en principio debemos perseguir, promover y primar, antes de recurrir a otras, es el régimen de integración laboral en empresas ordinarias. Eso ya está inventado y tiene unos métodos entre los que destaca uno por su eficacia: el Empleo con Apoyo.

El empleo con apoyo

El programa de empleo con apoyo de las personas con discapacidad parte de la base de que puede y debe haber un buen ajuste entre la necesidad laboral de la empresa y la capacidad del individuo. Una capacidad que, en principio, puede parecer limitada – puesto que el individuo tiene discapacidad – pero que, creadas las condiciones favorables, esa capacidad se desarrolla plenamente de modo que la tarea es perfectamente realizada y el trabajador es remunerado de forma proporcionada a su trabajo.

El proceso es complejo, ciertamente. En primer lugar, detrás del trabajador tiene que haber una institución que:

- a) conozca con precisión las posibilidades y condiciones de la persona;
- b) analice el puesto laboral en todos sus extremos (p. ej., tareas, jefes y compañeros de trabajo, horarios, desplazamientos a la empresa);
- c) disponga de la figura del preparador laboral, un profesional con capacidad para preparar al trabajador en función de las labores concretas que va a desarrollar, le acompañe en las primeras etapas en el puesto de trabajo, estudie sobre el terreno los problemas que puedan surgir y elabore las soluciones apropiadas;
- d) actúe de mediador permanente entre trabajador y empresa.

En segundo lugar, la dirección de la empresa debe tener conciencia de que el proyecto vale la pena. No ha de actuar, en principio, como instrumento de beneficencia sino debe ofrecer un puesto de trabajo que considera necesario para la buena marcha de su negocio porque cubre una necesidad; consciente, eso sí, de que lo ofrece a un ciudadano que lo necesita imperiosamente para conseguir su realización personal, en unas condiciones que, no siendo gravosas para la empresa, se ajustan a las necesidades específicas de la persona.

Debe establecerse un marco de confianza y de complicidad entre la institución que avala al trabajador y se responsabiliza del apoyo a su trabajo en todo momento, y la empresa que lo acoge. Como todo proyecto novedoso, sólo el exponerlo suscita un cúmulo de dudas y hasta de rechazo. Estamos tan acostumbrados a admitir que el sitio natural de un trabajador con síndrome de Down es el taller protegido o el centro especial de empleo, que nos parece una pretensión desorbitada el tratar de implantar y extender la modalidad del empleo con apoyo. Pero lo mismo sucedió hace unos años cuando nos decidimos a superar la etapa de la escuela especial, que era considerada como el lugar natural y lógico en donde el alumno con discapacidad intelectual tenía que recibir su formación escolar. Y recordemos la resistencia al cambio, y hasta el escándalo en algunos casos, que suscitó la implantación por ley de la integración escolar.

Si en Estados Unidos en 1985, año en que su legislación federal incorporó la posibilidad del empleo con apoyo para personas con discapacidad, había 10.000 trabajadores incluidos en esta modalidad, diez años después había más de 140.000 trabajadores, y esta cifra ha ido creciendo de manera imparable. Y es que, aun aceptando la complejidad del sistema, la realidad es mucho más viva y prometedora. Nadie mejor para explicarla que quienes han optado decididamente por buscar puestos de trabajo en las empresas ordinarias, por convencer a los empresarios de la bondad y rentabilidad del sistema, y por formar y apoyar a los trabajadores con discapacidad, incluso aquellos cuya deficiencia mental puede ser grave.

Hasta tal punto el proyecto es convincente y factible que algunas empresas terminan por aceptar la responsabilidad de formar al trabajador discapacitado en su puesto de trabajo, liberando así al preparador laboral de esa parte de su tarea. Pero el trabajo de éste no termina ahí porque, por la propia naturaleza de la discapacidad intelectual, pueden surgir situaciones a lo largo de la etapa laboral que pongan en riesgo la capacidad adaptativa del trabajador y exijan la intervención y el apoyo de una persona específicamente preparada para afrontarlas y solucionarlas. Por eso el apoyo es permanente, aunque en grado diverso según las circunstancias lo requieren.

Se calcula que en España existen unas 3.000 personas con discapacidad contratadas en empresas ordinarias a través de los servicios de empleo con apoyo. La cifra es ciertamente escasa a la luz de las necesidades y de las posibilidades reales, y aumenta con excesiva lentitud. ¿Por qué ese estancamiento? Porque no se ha vivido como una opción más a las alternativas laborales ya existentes; incluso se ha podido considerar en las altas esferas como una opción que podría poner en peligro los centros laborales

tradicionales ya existentes. (Y cabría decir: ¿Y qué, si eso ocurriera, si la solución propuesta aventajara a las soluciones tradicionales?). El hecho es que después de 10 años de existencia del empleo con apoyo en España, y de demostrar el enorme beneficio que reporta al trabajador – autoestima, reconocimiento social, rentabilidad económica, mejoría de la calidad de vida – no existe una normativa que regule definitivamente el empleo con apoyo (el real, no los falsos sucedáneos) por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuando otros países de la Comunidad Europea comenzaron mucho más tarde a aplicar esta metodología y cuentan ya con una normativa.

Una apuesta decidida

La inmersión de la persona con discapacidad en el mundo laboral es un derecho que comparte con el resto de la ciudadanía. En su caso, además, el verse incorporado en la realidad laboral contribuye decisivamente a aliviar su limitación, a mejorar la imagen y estima de sí misma, y a contemplarse como ciudadana de igual categoría que las demás. Las cifras estadísticas denuncian con rotundidad que es la población con discapacidad intelectual la que más sufre la carencia de trabajo o, si trabaja, la situación de segregación laboral.

Existe un principio muy breve pero muy significativo: el término “discapacitado” no debe identificarse con el de “incapaz para trabajar”. Por el contrario, los progresos innegables realizados en el mundo de la educación y de la rehabilitación de los discapacitados han desvelado las ricas y abundantes posibilidades que muchos de ellos poseen para cubrir con garantía un puesto laboral.

La idea que debemos defender es que ha llegado el tiempo de que se incorporen estas nuevas y más integradoras formas de empleo, como es el empleo con Apoyo en sus distintas variantes, que en parte sustituyan a las antiguas. Dicha así esta afirmación, es posible que suscite el rechazo de quienes han invertido mucho esfuerzo personal y económico en la promoción y mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo y los Talleres Ocupacionales. Es cierto que su papel y su labor social han sido fundamentales, pero es ya hora de que la sociedad y los órganos que la representan y dirigen apuesten de manera decidida por la integración real del discapacitado. Es decir, que la Administración española regule definitivamente el Empleo con Apoyo como forma valiente de ocupación laboral, como ya lo han hecho otros países, y establezca un sistema de incentivos que al menos sea equiparable al que existe para los Centros Especiales de Empleo.

Esto no supone un coste añadido para el presupuesto público ya que una misma persona sólo puede acceder a un puesto de trabajo a la vez: o lo hace a través del Empleo con Apoyo o a través del Empleo especial; es imposible la duplicidad de recursos. Y además, desaparece la obligación de “reflotar” con fondos públicos aquellos Centros especiales de Empleo que resultan económicamente deficitarios.

¿Quiénes se van a beneficiar más de esa decidida política en el Empleo con Apoyo? Las personas hasta ahora menos beneficiadas, las que tienen una discapacidad más segregadora y, a primera vista, más difícil de atender: las personas con discapacidad intelectual.

¿Por qué? Porque el Empleo con Apoyo, por definición, busca la adecuación entre las capacidades de la persona – que sin duda las tiene – y las necesidades de cubrir determinados puestos o servicios en las empresas e instituciones con capacidad de contratación.

¿Qué aporta? Tengamos presente que el Empleo con Apoyo no se contraponen a las antiguas formas de Empleo Especial que, sin duda, siguen siendo válidas para determinadas personas y situaciones. Lo que hace es abrir una nueva ventana de acceso al mercado laboral, mucho más humana e integradora, que se ha mostrado especialmente eficaz precisamente para la población que conforma las bolsas más desprotegidas y estancadas en los Centros Especiales de Empleo: la que tiene discapacidad intelectual.

Algunos piensan que el empleo del discapacitado en la empresa ordinaria, con los apoyos y adaptaciones precisos, ha de ser el referente último al que ha de llegar el trabajador después de haber sido “formado” y “capacitado” en un Centro Especial de Empleo. Esto requiere su matización. Que los responsables de estos centros se esfuerzen, por fin, en integrar a sus trabajadores en empresas ordinarias no merece más que aprobación, de modo que tales centros, lejos de ser el fin de un camino sin retorno como tantas veces ha ocurrido, se conviertan en una herramienta eficaz para el logro de un empleo normalizado. Y para ello han de adoptar una decidida política de promoción de sus trabajadores, empezando por garantizar unas condiciones laborales y unos salarios que no produzcan sonrojo.

Pero el Empleo con Apoyo no tiene por qué ser “el último escalón” en el proceso de inserción laboral. Por el contrario, en lo posible debe ser el primero, la forma habitual de comenzar la integración en el mercado laboral, una vez que el joven con síndrome de Down ha terminado su escolarización y ha sido formado en los programas de Garantía Social o de características similares, merced a los cuales se ha podido analizar, comprobar, promover y potenciar sus reales capacidades y habilidades.

En las actuales circunstancias, y teniendo muy en cuenta las condiciones del joven con síndrome de Down, hemos de apostar por la generalización y estabilidad de los programas de Empleo con Apoyo. Y eso ha de exigir el avance decidido en tres frentes:

- La adopción del sistema, tanto por parte de las nuevas instituciones dedicadas a la discapacidad, que tienen muy claro el principio de integración, como de las más veteranas que tienen una amplia experiencia en las antiguas modalidades de empleo.
- El urgente establecimiento de un marco legislativo de referencia que regule el Empleo con Apoyo y lo equipare a las otras formas de empleo (ya existen iniciativas legislativas en algunas Comunidades como Navarra, Castilla y León, Galicia).
- La provisión de incentivos que estimulen la participación de los diversos agentes que han de intervenir en este proceso: empresas, instituciones, asociaciones de padres, las propias personas con discapacidad y sus familias.

No deja de ser un contrasentido que, habiendo sido promocionado el Empleo con Apoyo en programas específicos de la Unión Europea, y habiendo sido iniciadas a su amparo espléndidas iniciativas de dicha modalidad para los jóvenes con síndrome de Down en diversas provincias españolas, hayan tenido que ser ralentizadas por esa falta de marco legislativo que equipare en términos realistas y presupuestarios a las demás formas de empleo especial. En la actualidad su desarrollo está dependiendo del voluntarismo de una asociación o de la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma, sin que exista la necesaria continuidad y sistematización que necesita todo proyecto.

Antonio Pascual ha propuesto los siguientes incentivos para el Empleo con Apoyo:

- A la entidad promotora: Subvenciones, en conjunto, de 12.000 euros 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 por 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 1.800 euros.

Sean éstos u otros los incentivos propuestos, lo importante es que el Empleo con Apoyo sea definitivamente reconocido como medio valioso y necesario en la inserción laboral de las personas con discapacidad; como medio que les proporciona intensa satisfacción durante la mayor parte de su vida, que es etapa laboral; como medio poderoso que les inserta definitivamente y de forma integrada en la sociedad a la que pertenecen.