

libro blanco

**sobre los itinerarios
hacia el empleo de los jóvenes
con discapacidad intelectual**



proyecto **talento**

libro blanco

**sobre los itinerarios
hacia el empleo de los jóvenes
con discapacidad intelectual**



Edita:

AFEM (Asociación FEAPS para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual)

www.ceeafem.org/proyectotalento

Maquetación:

Rico Adrados, S.L.

Imprime:

Amábar, S.L.

Depósito Legal: BU-476. – 2008

I.S.B.N.: 978-84-96135-60-4

Este proyecto no hubiese visto la luz
sin la colaboración de familias, personas
con discapacidad intelectual, profesionales,
expertos y todas aquellas personas que
han aportado su granito de arena,
sus ideas y sus experiencias.

Especialmente, queremos
agradecer su dedicación a
Javier, María, Concha,
Avelino y Susana.

Índice

Prólogo	11
1 Introducción	13
2 Sobre el concepto de itinerario	23
3 Formación	25
4 Los centros ocupacionales	45
5 La intermediación laboral	49
6 El empleo	57
7 Conclusiones	73
Anexos: Casos ilustrativos	77

Prólogo

El camino ha tenido un largo recorrido. Porque conocer y analizar casos, mejor dicho, vidas profesionales de personas con discapacidad y su itinerario, es una labor rica y compleja, sorprendente y aleccionadora porque, en definitiva, conecta con la vida.

El propósito de pintar, en las páginas que vienen a continuación, los avatares escolares, educativos, de capacitación profesional, de empleo unos, y de fracaso en el mismo, otros, es una tarea apasionante, especialmente si además se conecta con el entorno escolar, familiar, laboral, social e incluso personal de las personas con discapacidad.

Esto hemos hecho; esto es lo que da sentido a las páginas que siguen, porque estas historias vivas nos han servido para comprobar, contrastar e incluso corregir y aumentar las hipótesis de partida.

Nuestro recorrido ha durado casi 3 años. En él, hemos conocido ambientes, familias, centros escolares, industrias, centros especiales de empleo, asociaciones y un plural listado de elementos y agentes que intervienen en la vida de una persona con discapacidad y que le condicionan positiva o negativamente su devenir histórico, su carrera profesional y hasta su propio desarrollo vital.

Venimos de un trabajo, el Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual, en el marco de un proyecto con la Fundación Iberdrola y de la mano de entidades como CEPES, FEAPS y la Fundación Aspanias Burgos.

CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social) creyó en la tarea, en quién debía desarrollarla y en el interés que ésta podía tener en muchas Comunidades Autónomas del Estado Español. Iberdrola puso los medios y el apoyo político e institucional. FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual) prestó espacios, grupos, pensamiento, ideología y abrió sus archivos y hemerotecas. La Fundación Aspañías puso a disposición su conocimiento, su experiencia, sus técnicos y AFEM (Asociación Feaps para el empleo de personas con discapacidad intelectual), responsable de la ejecución del proyecto, contribuyó, en clave de servicio, con todos sus dispositivos al desarrollo del proyecto. Teníamos la vocación de aportar elementos de análisis y diagnóstico, propuestas de mejora e incluso, alternativas realistas y ejecutables, a disposición de la comunidad educativa, del mundo asociativo y especialmente, del mercado de trabajo.

Para AFEM, éste es un proyecto que el mismo día que se presenta asume el reto de la implantación, de la prueba y del compromiso con una nueva realidad. Es imprescindible conjuntar itinerarios, desarrollos personales y entornos de la vida de una persona con discapacidad. Esta conjunción hay que apoyarla en los resortes legislativos y económicos, como elementos de oportunidad para que más de 40.000 jóvenes con discapacidad encuentren en España, su "hueco vital" y desarrollen su carrera profesional.

AFEM

Madrid, verano de 2008

1 Introducción

El *Libro Verde sobre los Itinerarios hacia el Empleo de los Jóvenes con Discapacidad Intelectual* constituye una descripción de la situación actual de los itinerarios de formación y la situación en el empleo de este colectivo en España. Se plantea como *contribución* al contraste de una hipótesis. Tal *hipótesis central* es que la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual *podría mejorar* con una formación profesional (reglada, ocupacional y continua) adaptada a sus necesidades.

Esta hipótesis central orienta todas las descripciones que componen la investigación, llevada a cabo a lo largo de nueve meses y que se estructura de la siguiente manera:

- Revisión de la literatura sobre educación y empleo de las personas con discapacidad intelectual.
- Análisis de la relación entre las discapacidades que definen a las personas con discapacidad intelectual y sus dificultades para el cuidado y el desarrollo social, con el fin de explorar las posibilidades de su integración familiar y laboral.
- Estudio de la escolarización y el nivel formativo alcanzado por las personas con discapacidad intelectual.
- Análisis de las tasas de empleo y de actividad de las personas con discapacidad intelectual.
- Examen de itinerarios de inserción.

Las principales conclusiones de esta primera fase del Proyecto Talento se pueden resumir de la siguiente manera:

- Bajas tasas de ocupación, que entre las personas con discapacidad intelectual moderada están sobre el 5% y entre los leves parecen estar en torno al 20%.
- Aumento del empleo de personas con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo, que se ha quintuplicado en los últimos quince años. En 1999 existían 809 centros especiales de empleo (en adelante CEE), donde trabajaban 24.823 personas con discapacidad, mientras que en el año 2006 estas cifras llegaban a 1.589 CEE, que empleaban a 48.634 personas con discapacidad.
- Este crecimiento ha sido muy desigual por territorios, estando unas comunidades autónomas a mucha distancia de las otras. Cataluña, Galicia y Navarra tienen plantillas donde más del 60% son personas con discapacidad intelectual, mientras que en otras como Andalucía, La Rioja, Murcia y Asturias, apenas sobrepasan un tercio del total.
- El crecimiento del empleo de las personas con discapacidad intelectual presenta tasas más bajas cuanto más grave es la discapacidad intelectual.
- La relación entre nivel de empleo y discapacidad intelectual es contingente, dependiendo de las características de los puestos de trabajo, que pueden adaptarse siempre más a las habilidades de los trabajadores.
- Los empleos de las personas con discapacidad intelectual son casi todos por cuenta ajena (el 85% son asalariados del sector privado, según datos de la Encuesta de Discapacidades del INE) y poco o nada cualificados (68,2% frente al 27,4% del resto de discapacidades y el 16,9% de la población modal). La inmensa mayoría se consiguen por dispositivos de intermediación (la mitad de los jóvenes con discapacidad intelectual, el 51,3%, ha acce-

dido al empleo por algún servicio de intermediación especializado en discapacidad) y dependen de medidas de fomento de empleo y empleo protegido, constituyendo casi la mitad los empleos en centros especiales de empleo.

- La mejora de la situación laboral depende esencialmente de la adaptación de puestos de trabajo a las posibilidades de las personas con discapacidad intelectual de distinto grado.
- En la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual cuenta más el grado de discapacidad que el nivel de estudios.
- Tampoco se encuentra relación entre la inserción laboral y la modalidad de escolarización en centros de educación especial o en centros ordinarios con apoyo, una vez que se controla el grado de discapacidad intelectual.
- Hay un nivel de estudios modal o típico para cada grado de discapacidad intelectual. Los profundos son analfabetos, los medios se alfabetizan y los ligeros terminan estudios primarios.

Estas conclusiones fueron objeto de investigación en la segunda fase del Proyecto Talento, a través de un **Estudio de Casos** cuyo objetivo básico fue *detectar las causas que subyacen a esa realidad* de la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual, asumiendo las mismas hipótesis de trabajo que impulsan el Proyecto Talento: que la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual es perfectible y que parte de las mejoras pueden venir a través de cambios en la formación reglada y no reglada.

El estudio de casos es una estrategia de investigación inductiva, en la que se pretende establecer conclusiones generales a partir de hechos y circunstancias particulares. Los múltiples casos estudiados no representan elementos de una muestra, sino el estudio de un fenómeno bajo diferentes circunstancias escogidas. En concreto, el diseño de casos aplicado figura en la tabla siguiente:

	CASO 1
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERA
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ORDINARIO INTEGRADO EN AULA
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	NO
Actividad	OCUPADO: SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	CEE

	CASO 2
Sexo	VARÓN
Edad	21-28
Grado de DI	LIGERA
Hábitat	RURAL
Centro educativo	ORDINARIO INTEGRADO EN AULA
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	NO
Actividad	OCUPADO: SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	ENCLAVE LABORAL

	CASO 3
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	MODERADA
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ESPECIAL
Formación	GARANTÍA SOCIAL: ACNEES
Formación Ocupacional	NO
Actividad	PARADO: BUSCA EMPLEO
Empleo	

	CASO 4
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	MODERADA
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ESPECIAL
Formación	TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA
Formación Ocupacional	NO
Actividad	CENTRO OCUPACIONAL
Empleo	

	CASO 5
Sexo	MUJER
Edad	21-26
Grado de DI	MODERADO
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ORDINARIO
Formación	TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA
Formación Ocupacional	NO
Actividad	OCUPADO: SERVICIO INTERMEDIACIÓN
Empleo	CEE

	CASO 6
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERA
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ORDINARIO INTEGRADO EN AULA
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	SI
Actividad	OCUPADO: SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	MERCADO ABIERTO CON APOYO

	CASO 7
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERA
Hábitat	RURAL
Centro educativo	ORDINARIO INTEGRADO
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	NO
Actividad	OCUPADO: SIN SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	MERCADO ABIERTO

	CASO 8
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	MODERADO
Hábitat	RURAL
Centro educativo	EDUCACIÓN ESPECIAL
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	NO
Actividad	CENTRO OCUPACIONAL
Empleo	

	CASO 9
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERO
Hábitat	RURAL
Centro educativo	ORDINARIO: INTEGRADO
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	NO
Actividad	PARADO: NO BUSCA EMPLEO
Empleo	

	CASO 10
Sexo	VARÓN
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERO
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ESPECIAL
Formación	GARANTÍA SOCIAL: ACNEES
Formación Ocupacional	NO
Actividad	OCUPADO: SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	CEE

	CASO 11
Sexo	MUJER
Edad	21-26
Grado de DI	LIGERO
Hábitat	URBANO
Centro educativo	ORDINARIO: INTEGRADO AULA
Formación	PRIMARIOS
Formación Ocupacional	SÍ
Actividad	OCUPADO: SERVICIO DE MEDIACIÓN
Empleo	MERCADO ABIERTO CON APOYO

En el desarrollo del Proyecto Talento, la información se ha recabado, básicamente, mediante **entrevista en profundidad** mantenida con los informantes seleccionados.

Cuando ello ha sido posible, se ha tenido en cuenta **el historial académico**, si bien aquí se constata que se trata de un instrumento con muy poco nivel discriminatorio, pues en la mayoría de los casos, se limita a hacer constar que el alumno en cuestión ha realizado la enseñanza obligatoria adaptada.

Se mantuvieron 46 entrevistas en profundidad, distribuidas de la siguiente manera:

CASO	PERSONA CON DI	FAMILIAR	PROFESOR	JEFE/ MONITOR	OFICINA DE IN- TERMEDIACIÓN	TOTAL	CC.AA
1	x	x	x	x		4	MADRID
2	x	x	x	x		4	C. LEÓN
3	x	x	x			3	VALENCIA
4	x	x	x	x		4	MURCIA
5	x	x	x	x	x	5	CATALUÑA
6	x	x	x	x	x	5	P. VASCO
7	x	x	x	xx		5	GALICIA
8	x	x	x	x		4	C. LA MANCHA
9	x	x	x			3	EXTREMADURA
10	x	x	x	x		4	LA RIOJA
11	x	x	x	x	x	5	ANDALUCÍA
						46	

La información así recabada fue analizada, tanto desde una perspectiva longitudinal, sobre cada uno de los casos investigados, como transversal, de los aspectos estudiados (el papel de la familia, la enseñanza reglada, la formación ocupacional, el empleo y el papel de las asociaciones).

Las conclusiones de esta fase de la investigación son, en resumen:

- Las bajas tasas de ocupación se explican por varios factores:
 - El desencuentro entre los perfiles formativos y el mercado de trabajo, que da como resultado una baja cualificación de los trabajadores con discapacidad intelectual.
 - La actitud proteccionista de la familia.
 - El grado de discapacidad: a menor grado, mayor empleabilidad.
- El acceso al empleo en el mercado abierto plantea bastantes dificultades: el rechazo y los prejuicios, pero también la necesidad, casi obligada, de una adaptación muy precisa del trabaja-

dor con discapacidad intelectual al puesto de trabajo. Puede decirse que, si no existen esos apoyos necesarios, el acceso al empleo en el mercado abierto de trabajo es francamente difícil.

- Estas dificultades están en la base de que desde las asociaciones de padres se optase en su momento por la creación de centros especiales de empleo como salida para sus hijos.
- Por otro lado, en opinión de los trabajadores con discapacidad intelectual, los CEE constituyen un entorno laboral adecuado y normalizado, en el que se sienten seguros y apoyados.
- Se constata la importancia de que las personas con discapacidad intelectual gocen de una adecuada orientación, tanto en la formación reglada como en la ocupacional.
- El acceso al empleo en el mercado abierto se ve favorecido si existen medidas específicas de promoción, tales como convenios marco de colaboración entre instituciones. Sin ellas, los intentos de inserción en este mercado tienden a fracasar.
- Los centros especiales de empleo son alternativas esenciales, tanto desde el punto de vista del movimiento asociativo como del de los trabajadores con discapacidad intelectual.
- Además de que se creen puestos de trabajo adaptados, es preciso redefinir los perfiles profesionales objeto de formación y orientar adecuadamente a cada persona con discapacidad intelectual.
- El nivel de formación escolar de los casos analizados es poco discriminatorio, pues, en general, a lo que se limita el expediente académico es a constatar que el alumno ha realizado la enseñanza obligatoria con las adaptaciones curriculares correspondientes.
- Por otra parte, el hecho de que el grado de discapacidad intelectual sea la variable explicativa cuando se trata de analizar el nivel de formación adquirido y la situación laboral, tiene que ver

con que la formación ocupacional que se ofrece suele ser genérica e inespecífica.

- Las entrevistas realizadas confirman que la clave viene dada no tanto por la modalidad de la escolarización cuanto por el grado en el que esa escolarización se adapta a las necesidades y las posibilidades del alumno.

Como última etapa de la investigación, se sometieron las conclusiones del Libro Verde y del Estudio de Casos a la opinión de dos grupos de expertos relacionados con la formación y el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en España, con el objetivo de enriquecerlas y comenzar la redacción de las propuestas que presenta este *LIBRO BLANCO SOBRE LOS ITINERARIOS HACIA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL*.

2 Sobre el concepto de itinerario

“Dirección y descripción de un camino con expresión de los lugares, accidentes, paradas, etc., que existen a lo largo de él.

Ruta que se sigue para llegar a un lugar.”

Estas son dos de las acepciones que el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española ofrece a propósito de *itinerario*, en la materia que nos ocupa, el empleo de las personas con discapacidad intelectual, prevalece el sentido de la segunda de las acepciones señaladas.

Si nos atenemos a la letra y al espíritu de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus desarrollos posteriores, nos encontramos con que se habla de una ruta ideal que han de seguir las personas con discapacidad para lograr un empleo. El estribillo es bien sabido: formación (en sus múltiples variantes), centro ocupacional, centro especial de empleo y empleo en el mercado abierto.

Así concebido, el itinerario supone una suerte de “cosificación” de la persona con discapacidad, la cual entra en un circuito prefigurado y configurado desde fuera, dando por supuesto que lo mejor para las personas con discapacidad intelectual es el empleo en el mercado abierto, que aparece como una falsa meta.

La meta no sólo es falsa porque, como se ha visto y se explica más adelante, el empleo en el mercado abierto es realmente extraordinario en nuestro colectivo, sino, fundamentalmente, porque, en tal planteamiento, implícitamente queda fuera de los focos la posibilidad de que el itinerario en cuestión se recorra en uno u otro sentido, que la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, como la de cualquier otro trabajador, tenga idas y venidas.

Así pues, y este es el sentido del presente **LIBRO BLANCO**, es necesario describir el camino, los caminos, que llevan al empleo, expresando los lugares, los accidentes, etc., que en él existen, pero sin prejuzgar que el camino deba recorrerse siempre en el mismo sentido ni cuanto tiempo hay que emplear en cada uno.

Como tendremos ocasión de ver, el camino en cuestión está repleto de escollos, incluso de lugares propicios para la emboscada, pero...

- si se ponen a un lado los prejuicios, podremos centrar los esfuerzos en ofrecer empleo de calidad, con independencia del formato que tenga el empleador;
- si consideramos a las personas con discapacidad intelectual como trabajadores, podremos empezar a hablar de carrera profesional;
- si creemos que el empleo es importante para las personas con discapacidad intelectual, aprenderemos a escuchar sus necesidades y expectativas y a desarrollar proyectos empresariales que las satisfagan.

3 Formación

3.1. La escuela

La escuela es un reflejo de la sociedad; una sociedad autoritaria da lugar a una escuela autoritaria y si la sociedad es tolerante tendremos una escuela tolerante.

La escuela, microcosmos que prepara para la vida al tiempo que se va viviendo, es un campo de entrenamiento en el que, de manera conjugada, se aprenden cosas con la experiencia y de la experiencia.

Pero la escuela no cumple sus funciones por igual con todos sus alumnos: existen grupos de ellos que se benefician más y otros que se benefician menos de su paso por ella. Lo que toca dilucidar aquí es en qué medida las opciones que ofrece la escuela a las personas con discapacidad intelectual son las más adecuadas y, en su caso, cómo se pueden mejorar.

Conviene decir desde el principio que la escuela, reflejo de la sociedad, deposita expectativas diferenciadas en unos y otros alumnos. Mientras que a los que no tienen discapacidad se les ve como futuros ciudadanos, (con un cierto nivel de autonomía) que desempeñan un trabajo, los que tienen una discapacidad intelectual son vistos como usuarios de diferentes dispositivos asistenciales, nunca como potenciales trabajadores, menos aún como personas con autonomía.

En ese sentido, la escuela logra dotar a los alumnos de competencias técnicas y actitudinales, ofrece un marco para facilitar la socialización, el aprendizaje de valores, aprendizaje de comportamientos para la convivencia, hábitos y disciplina para facilitar el paso al empleo.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual la escuela, de uno u otro modo, está cumpliendo esos fines, pero no está cumpliendo el de incrementar las posibilidades de encontrar un empleo. Esto es, al menos, lo que nos hemos encontrado en el estudio de casos y en las discusiones con expertos.

3.2. La escuela y la discapacidad intelectual. Modalidades educativas

De forma resumida, vemos cuál es el abanico de posibilidades que se ofrece a estos alumnos.

- Escolarización completa en unidades ordinarias de enseñanza, con programas de apoyo individualizado para alumnos que en algún momento de su educación necesiten superar alguna dificultad.
- Escolarización combinada entre unidades ordinarias de enseñanza y de educación especial para aquellos alumnos que, por la intensidad de sus disfunciones, precisen atención de forma transitoria y en períodos de tiempo variable, incorporándose al grupo ordinario en el resto de las actividades de la jornada escolar.
- Integración parcial mediante escolarización en unidades de educación especial en centros de régimen ordinario para aquellos alumnos que, precisando de forma continuada una atención especial y no siendo capaces de seguir adecuadamente las enseñanzas ordinarias, sí lo son para participar en las demás actividades del centro.

- Escolarización en centros específicos de educación especial para aquellos alumnos que, por las características de su discapacidad, no puedan ser atendidos en algunas de las formas anteriores.

Todas estas modalidades educativas sirven para que los alumnos con discapacidad cursen la escolaridad obligatoria y obtengan el certificado de la ESO con adaptaciones, el cual, según la experiencia recogida en el estudio de casos, resulta poco discriminatorio de los logros obtenidos por el alumno: habitualmente, sólo se consigna que el alumno en cuestión ha superado las enseñanzas del ciclo adaptadas a su nivel de discapacidad.

A priori parece que el debate podría ser si resulta más beneficiosa la enseñanza en régimen de integración o en centros específicos, pero, una reflexión sosegada sobre los datos recopilados, nos indica que el punto de debate ha de enfrentar una enseñanza centrada en los contenidos curriculares a una orientada hacia los aprendizajes funcionales.

En efecto, la enseñanza es más eficaz para la normalización social y el acceso al empleo en la medida en la que brinda a los alumnos aprendizajes que encajan con su perfil y que, en un futuro, podrán utilizar en diferentes escenarios (social, laboral,...).

Es necesario y conveniente que los alumnos con discapacidad intelectual tengan adaptaciones curriculares y que con ellos se trabajen los contenidos básicos (lectoescritura, cálculo,...), pero a veces, incidir en esos contenidos no lleva más que a sobrecargar al alumno con discapacidad intelectual y a malgastar el tiempo del que se dispone para enseñar y en el que es más eficaz, por ejemplo, trabajar habilidades adaptativas (académicas, funcionales, de comunicación, autodirección, uso de la comunidad, de ocio, de trabajo y domésticas).

En general, puede decirse que en los centros específicos se atiende más a esa funcionalidad en los aprendizajes, pero ello no es siempre así, pues nos hemos encontrado situaciones de todo tipo: expe-

riencias de integración realmente eficaces y escolarización en centros específicos demasiado centradas en el currículo.

Lo que podemos decir de la inclusión es que, para ser eficaz, deben darse determinadas circunstancias. Siempre se habla de que la integración requiere que se disponga de medios, y ello es, sin lugar a dudas, cierto. Con medios hablamos, sobre todo, de un claustro sensibilizado, que cuente con el apoyo de especialistas que sepan adaptar las enseñanzas a las personas con discapacidad intelectual y que puedan dedicarles tiempo y esfuerzo. En este sentido es preciso mencionar que, lo que parece estar ocurriendo es que, con los mismos medios, se están queriendo atender nuevas y crecientes necesidades que se le plantean al sistema educativo (fracaso escolar, problemas de conducta, integración de niños inmigrantes). Es obvio que esas necesidades existen y que esos alumnos tienen derecho a que se les atienda en su diversidad, pero lo que no es tan aceptable es que todas esas situaciones vayan en el mismo saco, pues sería perjudicial para todos, en especial para la población más débil.

Con todo, el de los medios no es el requerimiento primordial, puesto que el papel protagonista recae sobre la necesidad de una posición clara y proclive hacia la inclusión por parte del claustro de los centros en los que la integración se implante. Los recursos son necesarios, pero si los profesores no apuestan decididamente por ella, si no están firmemente convencidos de su eficacia, si no tienen una concepción y comprensión certera de la discapacidad intelectual, van a servir de muy poco.

Finalmente, la integración debe atender tanto a los aspectos escolares como a los sociales pues, para ser real, los alumnos con discapacidad intelectual deben compartir espacios no sólo físicos y entrar en círculos y relaciones que les permitan crecer como personas, no ser los compañeros “graciosos” cuya vulnerabilidad puede dar mucho juego al resto de alumnos.

Es éste un asunto clave, pues los aspectos sociales de la educación juegan un papel decisivo. Parafraseando con mejor o peor fortuna a

Kant (cuando se refería a lo que se aprende de la experiencia y lo que se aprende con la experiencia) podemos hablar de lo que se aprende en la escuela frente a lo que se aprende con la escuela. No cabe duda de que, a lo largo de la escolarización, se adquieren una serie de conocimientos que están previstos en el currículo y que son objeto de programación específica (lo que se aprende en la escuela). Pero su papel socializador va más allá y con la escuela, a través de la interacción en ese ámbito, se realizan otra serie de aprendizajes, básicamente sociales (normas implícitas en las relaciones sociales, jerarquías, ...) pero también psicomotoras y manipulativas (a través de los juegos y otras relaciones no regladas). Así que cuando se habla de inclusión debe ponerse especial atención en cómo se socializan los alumnos con discapacidad intelectual pues puede darse el caso de que esas experiencias extra curriculares les ayuden o todo lo contrario, que sean, en la medida que frustrantes, tremendamente inadecuadas y negativas para su desarrollo.

En este sentido, la escolarización en un centro específico brinda a los alumnos la oportunidad de relacionarse con iguales, es decir, les ofrece un marco más ajustado a su realidad, a sus necesidades y a sus posibilidades, circunstancias que permiten desarrollar la propia identidad de manera más adecuada y mejorar el autoconcepto.

Puede argumentarse, no sin fundamento, que ese marco relacional puede ser segregador, pero el contra argumento viene de un cambio de perspectiva: fijémonos en los resultados, en la eficacia que tengan para enriquecer las experiencias y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, y no en las características formales de la escolarización.

No hay que perder de vista que, en general, las personas con discapacidad intelectual están en una situación de desventaja a este respecto. Mientras que un alumno convencional, en su proceso normal de socialización adquiere una serie de hábitos, destrezas y capacidades que le permiten desempeñar ciertos trabajos que no exigen especial

cualificación (reponer en un hipermercado, repartir pizzas, atender en un comercio) ello no es exactamente así para las personas con discapacidad intelectual. La discapacidad intelectual por un lado y, por otro las dificultades reales y objetivas con las que se encuentran a la hora de participar en relaciones y círculos sociales, provocan que estos alumnos no acaben la escolaridad con esos repertorios adecuadamente adquiridos.

Todo ello nos lleva a plantear la necesidad de que, cuando se habla de inclusión debe tomarse muy en serio este aspecto, debe atenderse a la forma en la que los alumnos con discapacidad intelectual participan en relaciones sociales con sus compañeros y, llegado el caso, debe intervenir sobre ellas.

Igualmente, en el caso de estos alumnos, la enseñanza reglada debe incluir el aprendizaje de habilidades adaptativas, en definitiva, el aprendizaje de habilidades de la vida cotidiana para cuya adquisición las personas con discapacidad intelectual parten de una situación también de desventaja.

Si seguimos hablando de socialización, hay que mencionar los programas de transición a la vida adulta como un elemento valioso para ayudar al alumno con discapacidad intelectual, en especial con un mayor grado de afectación, a mejorar su adaptación social y, por tanto, su empleabilidad.

En el caso de un grado de discapacidad más leve, es necesario destacar la eficacia de los programas de garantía social, que capacitan o deben capacitar, para realizar determinados oficios y trabajos, ajustando al alumno a perfiles profesionales. En el caso que nos ocupa, además, la posibilidad de realizar prácticas en empresas, incluida en estos programas, es de gran importancia, tanto para mejorar la cualificación y adaptación, como la aceptación social de las personas con discapacidad intelectual.

Contrastando la información recogida en el estudio de casos y en las discusiones con los expertos, creemos que en el ámbito escolar,

los esfuerzos de mejora en la atención a alumnos con discapacidad intelectual han de dirigirse en esta dirección:

- Un cambio de perspectiva: los alumnos con discapacidad pueden ser futuros trabajadores.
- La promoción de contenidos funcionales que aprovechen al máximo las capacidades de los alumnos.
- La oferta de experiencias sociales significativas que ayuden a desarrollar competencias de interacción y aprendizajes paraescolares.
- Enfocar la formación hacia las habilidades necesarias para desarrollar un trabajo.
- Dirigir antes en su historia educativa a los alumnos con discapacidad intelectual hacia la formación profesional.

Elementos todos ellos que pueden contribuir de manera decisiva, o cuando menos, a situar a las personas con discapacidad intelectual, en la pista de salida hacia el empleo cuando acaben la enseñanza obligatoria.

3.3. La Transición a la Vida Adulta

Antes de abordar la Formación Profesional y sus oportunidades para los jóvenes con discapacidad creemos importante referir un pequeño capítulo a los Programas de Transición a la Vida Adulta.

Los programas de Transición a la Vida Adulta están encaminados a facilitar el desarrollo de la autonomía personal y la integración social del alumnado, si bien pueden tener un componente de formación profesional específica cuando las posibilidades del alumno así lo aconsejen. En general se entienden como programas dirigidos a alumnos con grandes dificultades asociadas a su discapacidad, que la ley identifica de la siguiente manera: “alumnos con 16 años que hayan cursado la enseñanza básica en un centro de educación especial, con adaptacio-

nes muy significativas del currículum en todas sus áreas". (Orden de 22 de marzo de 1999). Por eso mismo, se entiende que deben realizarse, en centros de educación especial, a diferencia de los anteriores programas de garantía social que permitían hacerlo en centros ordinarios, en la modalidad de integración.

Están organizados en un solo ciclo de 2 años de duración que podrá ser ampliado si el proceso educativo lo requiere, es decir si las condiciones del alumno así lo aconsejan, situándose el límite en los 20 años. Consta de tres ámbitos de experiencia: Autonomía personal de la vida diaria; Integración social y comunitaria; y Orientación y formación laboral, y tienen más contenido social que laboral, propiamente dicho.

Según opinión de los expertos, estos programas están destinados a la maduración de los alumnos y a la adquisición de habilidades en aspectos sociales, físicos, afectivos, cognitivos y comunicativos. También van orientados a fomentar la participación en contextos en los que se desenvuelve su vida adulta: la vida doméstica, la vida en la comunidad, el ocio y el tiempo libre..., dejando una muy pequeña parcela para el desarrollo de habilidades laborales ya que, según la ley, los alumnos que acceden a estos programas deben tener, ante todo, necesidades de apoyos extensos y generalizados en todas las áreas de su vida y, por tanto, se entiende que sus necesidades formativas van más en la línea de desarrollar hábitos que primero les permitan alcanzar un nivel aceptable de integración en la comunidad.

Sin embargo, lo que a juicio de estos expertos está ocurriendo, es que, dada la mayor estabilidad y duración en tiempo, los programas de transición a la vida adulta se están utilizando como la única alternativa de formación profesional para muchos alumnos con discapacidad intelectual, desechando a los programas de garantía social, los actuales programas de cualificación profesional inicial especial, que tienen una duración menor.

Otra reflexión crítica que han manifestado estos expertos es la excesiva polivalencia de los contenidos que se imparten, sin que se obligue a tener una cualificación profesional, lo que va a impedir a los alumnos obtener capacitación para desarrollar en el futuro una ocupación.

3.4. La Formación Profesional

La misión de la formación profesional es capacitar a las personas para el desempeño de una actividad en un ámbito laboral. En nuestro entorno, puede ser reglada (si se cursa en centros educativos), ocupacional (la que se ofrece en centros acreditados a personas desempleadas) y continua (cursada por trabajadores en activo).

En los últimos años, las vías para la formación de las personas con discapacidad están incorporando nuevas oportunidades que, específicas y no específicas para la población con discapacidad intelectual, pero en todo caso integradas en el sistema general, sí están permitiéndoles incrementar su preparación como trabajadores o mejorar su cualificación, en los ámbitos reglado, ocupacional y en el de la formación continua.

Por otro lado, la puesta en marcha a partir del curso 2008/2009 del nuevo Sistema de Formación Profesional, va a aportar un marco de referencia general que, necesariamente, tiene que incorporar, en los niveles más bajos, a las personas con discapacidad intelectual. En ese momento, los programas de garantía social serán sustituidos por los Programas de Cualificación Profesional Inicial (Orden ECI/2755/2007 de 31 de julio, por la que se regulan los programas de cualificación profesional inicial) y las relaciones entre los tres sistemas (reglado, ocupacional y continuo) deberán ser más fluidas y quedarán materializadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

En este capítulo avanzaremos, hasta donde conocemos, cómo quedará este nuevo sistema y cómo creemos que puede afectar a las personas con discapacidad intelectual, actuales y futuros trabajadores.

Comencemos, no obstante, por relatar el panorama de la formación profesional, el que ha estado en vigor hasta el curso 2007/2008, y por tanto, en el que se ha formado la generación de próximos trabajadores y los que actualmente están en proceso de búsqueda de empleo.

3.4.1. La formación profesional hasta hoy: los Programas de Garantía Social

Los Programas de Garantía Social no son programas de formación profesional específica y tampoco se corresponden con la Formación Profesional de base. Son programas que están pensados para aquellos alumnos que no han superado los objetivos de la ESO, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida adulta o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas, especialmente en la *FP específica de grado medio*.

Estos programas ofertan tres modalidades ordinarias y una modalidad para alumnos con necesidades educativas especiales. Se imparten en los centros ordinarios pero la modalidad destinada a los alumnos con necesidades educativas especiales también se puede impartir en los centros de educación especial, aunque esto depende de cada Comunidad Autónoma.

Los programas de garantía social están dirigidos a jóvenes mayores de 16 años y menores de 21 que no posean titulación alguna de Formación Profesional y especialmente a aquellos que no hayan conseguido alcanzar los objetivos de la ESO. Se imparten cuatro modalidades; tres de estas modalidades son programas ordinarios y la modalidad para alumnos con necesidades educativas especiales es un programa de carácter específico:

- Programas de Iniciación profesional.
- Programas para alumnos con necesidades educativas especiales.
- Talleres profesionales.
- Programas de formación y empleo.

Los objetivos de esta formación priorizan tres aspectos:

- *Cultural*, proporcionando una formación básica ya comenzada en etapas educativas anteriores.
- *Profesional*, posibilitando una preparación profesional.
- *Personal*, facilitando el desarrollo integral de la persona.

Esta respuesta educativa se centra de manera prioritaria en facilitar la inserción laboral y en ofrecer la posibilidad de mantenerse en el sistema educativo, pudiendo continuar su formación en los ciclos de Formación Profesional Específica a través de la realización de una prueba de acceso, siempre y cuando se hubiera superado con éxito el Programa de Garantía Social cursado.

En el caso de los alumnos con discapacidad intelectual, la garantía social tiene un papel decisivo, pues supone (ha de suponer) el entronque entre las enseñanzas básicas y el mundo del empleo.

Hoy por hoy, lo que se constata a partir de los datos y reflexiones obtenidos, es que los perfiles profesionales que se ofrecen a través de los programas de garantía social no siempre están ajustados como deben:

- No se adaptan al mercado, pues no se renuevan; se forman varias promociones en los mismos perfiles lo cual, forzosamente, acaba por saturar el mercado.
- Ese mantenimiento de los perfiles obedece más a circunstancias de organización (mantener los contratos de los profesores) que a necesidades reales.
- No se hacen cargo de los intereses de las personas con discapacidad intelectual, que se ven impelidas (por razones geográficas, organizativas,...) a realizar ciertos perfiles, independientemente de que tengan más o menos inclinación hacia ellos.

En definitiva, caben muchas dudas sobre su eficacia en la capacitación profesional de quienes la cursan. Ello hace pensar en la necesidad de ciertas modificaciones en esta modalidad formativa:

- Son necesarios planes formativos homogéneos, con un carácter eminentemente práctico.
- Los alumnos deberían tener la posibilidad de hacer varios perfiles hasta lograr una capacitación óptima para el desarrollo de un puesto de trabajo.
- La garantía social debe desvincularse funcional y “mentalmente” de la enseñanza básica; aunque compartan ciertos recursos, es imprescindible que el paso a la garantía social sea nítido, que los alumnos sean conscientes de que están en otra cosa.
- La garantía social debe tener una entidad por sí misma, no debe entenderse, ni darse a entender que se trata de un impasse, una lista de espera mientras se encuentra una plaza en un recurso más cómodo.
- La duración de los programas de garantía social para las personas con discapacidad intelectual debe ampliarse, adaptándose a las necesidades de estos alumnos.

3.4.2. Los futuros Programas de Cualificación Profesional Inicial

El futuro sistema de formación profesional regulado por la Ley 1538/2006, de 29 de diciembre de Ordenación General de la Formación Profesional, pretende establecer una correlación efectiva entre los subsistemas que la forman: el reglado, el ocupacional y el continuo. Dentro de la formación profesional reglada establece tres niveles:

- Nivel I: Programas de Cualificación Profesional.
- Nivel II: Ciclos medios.
- NIVEL III: ciclos superiores.

Dentro de este nuevo sistema, en el nivel más elemental, el inicial, aparecen los **Programas de Cualificación Profesional Inicial (P.C.P.I.)**.

Se dirigen a jóvenes que, teniendo entre 16 y 21 años, no han obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Pero lo realmente novedoso de los PCPI es que, a través de ellos, la Administración Educativa facilitará a los alumnos que superen el programa, la obtención de una acreditación profesional que se corresponderá con una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones, es decir que por vez primera la correspondencia entre la formación reglada (obtención de un título) y la realidad del mercado de trabajo (Catálogo Nacional de Cualificaciones) está más próxima, posibilitando este acercamiento también en los niveles más bajos a los alumnos con discapacidad intelectual, que, por vez primera, se ubican dentro de un único sistema general para todos los alumnos.

Si la superación del primer nivel da opción a obtener el nivel mínimo en el catálogo de cualificaciones (hecho sin duda importante a la hora de acceder al mercado de trabajo), la superación del nivel 2 de los Programas de Cualificación Profesional Inicial, dará derecho al título de Educación Secundaria Obligatoria. Es la segunda gran diferencia respecto a los programas de Garantía Social que, una vez superados, no daban derecho a título, sino a un certificado con escaso valor en el mercado de trabajo. Tampoco permitían la opción de acceder al título de Educación Secundaria Obligatoria, salvo con la superación de una prueba específica.

Entre los alumnos que serán beneficiarios de los Programas de Cualificación Profesional Inicial se encuentran los alumnos con necesidades educativas especiales. Para ellos, la duración de los PCPI será de dos cursos académicos que, en caso de no alcanzarse los objetivos, podría extenderse un curso más.

También serán beneficiarios de los PCPI aquellos alumnos que:

- Con más de 16 años no hayan alcanzado el título de la ESO y tengan como interés fundamental una inserción laboral “temprana”.

- Alumnos que cumplidos los 15 años y que habiendo realizado el segundo curso de la ESO y repetido un curso en esta etapa, se considere que no puede promocionar y se determine junto a padres y profesores la idoneidad de orientar hacia estos programas.

Su objetivo tiene, por tanto, una vinculación clara con el empleo. Tratarán de ofrecer una formación muy orientada al mercado, que facilite al alumnado las competencias profesionales, tal como se definen en los niveles más básicos (Nivel I) de la estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones creado por la Ley 5/2002 de 19 de junio. Los alumnos que superen el primer nivel de los PCPI obtendrán el certificado profesional correspondiente. En su desarrollo cobran especial atención las prácticas y la formación que se puedan llevar a cabo en los centros de trabajo.

Los programas de cualificación profesional inicial tienen tres modalidades:

- Modalidad A. Iniciación Profesional
- Modalidad B. Taller Profesional
- Modalidad C. Iniciación Profesional Especial.

Ésta última va dirigida al alumnado con necesidades educativas especiales, que recibirá una orientación adecuada con el fin de que acceda a los programas que mejor se adapten a sus circunstancias personales y en los que tengan mayores posibilidades de inserción laboral.

Independientemente de la modalidad, todos los programas de cualificación profesional inicial se organizarán en dos niveles: el Primer nivel y el Segundo nivel, y en conjunto, están integrados por tres clases de módulos:

- Módulos Específicos
- Generales
- Voluntarios

Durante el primer nivel se cursarán módulos de carácter general y los módulos de carácter específico que serán obligatorios, y que irán directamente asociados a las unidades de competencia de las cualificaciones de nivel 1 del catálogo nacional. Se ofertarán diferentes perfiles.

Al segundo nivel de los PCPI, accederán los alumnos que hayan superado el nivel 1 y quieran obtener el título de ESO. Está integrado por módulos voluntarios y una hora semanal de tutoría.

Especialmente importante es que los PCPI incorporarán con carácter general, como apuntábamos antes, formación en centros de trabajo.

3.5. La Formación Ocupacional

Dentro del sistema de formación profesional, la formación ocupacional se dirige a aquellas personas que, estando en proceso de búsqueda de empleo, requieren mejorar aquellas competencias que les faciliten el acceso a un puesto de trabajo. Es condición, por tanto, estar en situación de desempleo y tener interés por obtener un puesto de trabajo.

Parece que esta es la situación en la que se encontrarían muchos de los jóvenes que forman la población diana del Proyecto Talento, especialmente los que habiendo finalizado la formación reglada, están en procesos de orientación y búsqueda de empleo.

En la mayoría de los casos, esta formación debe de enlazar directamente con los centros ocupacionales, en los que, al menos en parte, los programas deben tener una clara vinculación con el mundo del empleo, como se verá en el apartado específico que se desarrolla más adelante. Sin embargo, hasta la fecha parece que, las experiencias más efectivas de formación ocupacional son las que se han realizado a la luz de las convocatorias de los Planes Nacionales de Formación Ocupacional financiados por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y a los que las entidades colaboradoras homologadas, pueden acceder para su gestión e impartición.

Cada vez en mayor medida, las asociaciones del ámbito de la discapacidad intelectual, con vinculación con la formación y el empleo dentro de sus estructuras, están obteniendo la condición de Centro Colaborador del Servicio Público de Empleo y están impartiendo cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) y cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO). Estos programas, que están pensados para la población general, y a la que generalmente las personas con discapacidad intelectual no podían acceder, obligan a adecuarse a los perfiles ofertados y a las órdenes anuales de convocatoria, a los requerimientos de concesión y a la incertidumbre de ser o no concedidos en un sistema de concurrencia competitiva.

Con todo, estos programas están permitiendo a jóvenes con discapacidad intelectual completar su perfil profesional y acceder a prácticas en el mercado de trabajo. Y en su nueva estructura, una vez implantado el nuevo sistema de formación ocupacional, deberían seguir haciéndolo.

Con respecto a esta modalidad formativa, hay que destacar la importancia que cobran las habilidades generales, comunes a cualquier ocupación, ya se trate de habilidades ligadas a las operaciones (manipulación, manejo de herramientas,...) o, sobre todo, de las que tienen que ver con la *cultura industrial* (entender las relaciones sociales, asumir el cumplimiento de un horario,...).

A tenor de los datos que hemos obtenido, las acciones de formación ocupacional serán tanto más eficaces cuanto más atención presten a esas habilidades, sin duda más próximas a las actitudes y, por consiguiente, más difíciles de enseñar.

Del mismo modo, trabajar esos aspectos de manera transversal en entornos ocupacionales, contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

Pero, además de esos contenidos generales, comunes a cualquier puesto de trabajo, la formación ocupacional debe servir para que las personas que la cursan obtengan una capacitación específica. Ello es así porque, de esta manera, será más fácil que obtengan un empleo,

pero también que lo mantengan ya que su período de adaptación será más corto. La capacitación específica de personas con discapacidad intelectual en trabajos concretos, además, va a posibilitar que desarrollen trabajos más cualificados, superando el tópico (una realidad, actualmente) de que, como mucho, estos trabajadores sólo pueden desempeñar funciones de operario.

Según los datos obtenidos, lo más común es que la formación ocupacional se quede en lo genérico, que las personas con discapacidad intelectual floten de unos cursos a otros sin un rumbo, sin un itinerario claro ni, sobre todo, adecuado a sus posibilidades y expectativas.

Es necesario huir de la idea de que “fórmate en lo que sea, que algo queda”, ya que hacer de la formación un oficio, ir de curso en curso como la falsa moneda, no conduce a nada positivo: acumular diplomas y conocimientos a los que no se les ve mayor utilidad, sólo conseguirá frustrar expectativas.

Además de contar con las circunstancias de la persona con discapacidad intelectual, la formación ocupacional debe tener muy en cuenta las del mercado de trabajo, ya que, de lo contrario, podemos encontrarnos con un enorme esfuerzo que, al fin y a la postre, no obtiene la recompensa merecida.

- La idea de “formar para el empleo” debe situarse por encima de “formar por formar” evitando que se dé una especie de picoteo incesante de cursos.
- Ello no es óbice para que se realicen diversas acciones formativas, siempre que guarden una relación entre sí y que se ordenen en torno a una carrera profesional, rompiendo así la inercia que lleva a que las personas con discapacidad intelectual ocupen, por sistema, puestos de muy baja cualificación.
- La formación ocupacional debe adaptarse, en particular en su metodología, a las características de las personas con discapacidad intelectual y prestar especial atención a los cambios tecnológicos.

- Del mismo modo, debe flexibilizarse, dando solución a exigencias logísticas (lugar, número de alumnos).
- Además de atender a las aptitudes, debe prestarse una atención especial a las actitudes, a la voluntad de trabajar. Este es un aspecto que no siempre se tiene todo lo en cuenta que se debiera y que resulta básico, pues es tanto o más importante que contar con las habilidades precisas para desempeñar un trabajo.

3.6. La Formación Continua

En los últimos años, los centros especiales de empleo han incorporado a sus estructuras empresariales las opciones de la formación continua a través del Sistema de la Fundación Tripartita.

Su objetivo es la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, para conseguir una mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores con y sin discapacidad intelectual.

El subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/ 2007 de 23 de Marzo, integra el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Entre sus fines, se encuentra mejorar la empleabilidad de los trabajadores que tienen mayores dificultades de mantenimiento de empleo o de inserción laboral y favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal

Está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

- Formación de Demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.

- Formación de Oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- Formación en Alternancia con el Empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

A pesar del impacto positivo de la formación continua, éste es todavía escaso en el colectivo de trabajadores con discapacidad intelectual. Aunque cada vez son más las acciones formativas realizadas, para un resultado efectivo de las mismas, es importante que éstas se puedan adecuar a las necesidades de los trabajadores con discapacidad intelectual en cuanto al número de horas lectivas y prácticas, el número de alumnos, adaptación de materiales,...

Por otro lado, una vía de formación continua con grandes éxitos para los trabajadores con discapacidad intelectual de centros especiales de empleo, es la que están proporcionando los técnicos de las Unidades de Apoyo. Las Unidades de Apoyo, reguladas por RD 469/2006 de 21 de abril y de las que se hablará más adelante, están permitiendo y facilitando la adaptación plena de los trabajadores con discapacidad a sus puestos de trabajo, así como el desarrollo, en la medida de las posibilidades, de una carrera profesional a través de la formación. A pesar de sus efectos positivos, es importante tener en cuenta que la puesta en marcha de las Unidades de Apoyo, y por tanto, la implantación de estos programas de formación continua, queda a voluntad de las direcciones de los CEE y, por tanto, no constituyen sistemas generales ni obligatorios a implantar para los trabajadores con discapacidad intelectual.

4

Los Centros ocupacionales

El artículo 53.1 de la LISMI define los centros ocupacionales (CO) de la siguiente manera: “tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un centro especial de empleo”.

Años después de la aprobación de la LISMI, el RD 2274/85, en su artículo 2, concreta algo más la definición de los centros ocupacionales, añadiendo que “constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social” y que “no tendrán, en ningún caso, carácter de centros de trabajo”.

La literalidad de los artículos anteriores crea y legitima la figura del CO, pero deja abierta la interpretación de los objetivos a los que se deben orientar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal. Por esto, a día de hoy, el marco legal de los CO permite situaciones orientadas al empleo, pero también las contrarias, generando la convivencia de multitud de modelos y un panorama un tanto confuso que generaría multitud de respuestas distintas, e incluso opuestas, a la pregunta “¿cuál debe ser el objetivo último de los centros ocupacionales?”.

En el día a día, se puede observar que las administraciones públicas han aumentado en los últimos diez años los módulos de financiación referenciales pero, quizás debido a la inexistencia de modelos definidos, este esfuerzo presupuestario no se ha visto correspondido con mejoras técnicas en el perfil de los profesionales, nuevas metodologías y nuevos programas de intervención. Nos encontramos, pues, con un panorama ocupacional anquilosado, que permite la compatibilidad con pensiones, no plantea especiales exigencias al entorno familiar de la persona con discapacidad y no contribuye decididamente al pleno desarrollo de las capacidades prelaborales y laborales de las personas con discapacidad, llegando a convertirse, incluso, en un freno para el empleo. En definitiva, los centros ocupacionales han terminado siendo un “cajón de sastre” donde conviven modelos más o menos asistenciales, más o menos de ocio, más o menos formativos, más o menos prelaborales...

Por todo lo anterior, se hace necesaria una reforma estructural de los centros ocupacionales, acompañada de una actualización del marco legal de los mismos, basada en las siguientes medidas:

- Reconvertir los programas de intervención.
- Revisar el perfil de los profesionales y técnicos de los centros ocupacionales.
- Estudiar fórmulas mixtas de empleo y formación.
- Reforzar la inspección contra aquellos que se han convertido en entornos de subempleo.
- Articular medidas que garanticen una correcta gestión de los itinerarios de los usuarios: un tiempo, un espacio, unos programas y una exigencia de resultados.
- Trabajar con programas de desarrollo individual y habilitar sistemas de evaluación vinculados a los sistemas de financiación y autorización de centros.
- Establecer en cuanto a diagnóstico, metodología de intervención, programas y sistemas, las diferencias entre centros de día y centros ocupacionales.

Consideramos que estas reformas estructurales revitalizarán los centros ocupacionales, dotándolos de contenidos específicos. Sin embargo, somos conscientes de que se trata de medidas de gran calado, que requieren reflexión, debate y una serie de actuaciones previas entre las que podríamos señalar las siguientes:

- Diseñar itinerarios formativos definidos, explícitos, incorporados al marco legislativo y con reconocimiento expreso en el plan individual de desarrollo de la persona. Paralelamente, definir equipos específicos y especializados que serían los encargados de implementar estos itinerarios.
- Establecer, con carácter general y de la mano de las comunidades autónomas, itinerarios de capacitación laboral que comiencen a los 12 años y garanticen un mínimo de 10 años de cobertura.
- Revisar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, adaptándolo a la realidad de las personas con discapacidad.
- De forma racional, consensuada, secuenciada y previo diagnóstico de la capacidad laboral (habilidades, aptitudes, potencialidades...), introducir como demandantes de empleo a todos los usuarios de los servicios ocupacionales, bien dentro de los circuitos existentes o bien en algunos de nueva creación.
- Potenciar, como medida imprescindible, los equipos especializados de intermediación laboral, que deberán establecerse estratégicamente desde el punto de vista geográfico y con clara vinculación operativa y estratégica a núcleos generadores de empleo (empleo estacional, reserva de empleo público, centros especiales de empleo, enclaves,...).

5

La intermediación laboral

El proceso de búsqueda de empleo que emprende la persona con discapacidad intelectual suele ser, en la mayoría de los casos, un largo camino cuyo éxito depende de lo estructurado y tutorizado que esté. El itinerario hacia el empleo debe integrar, como uno de los hitos fundamentales, acciones de intermediación laboral.

La intermediación laboral se entiende como un conjunto de actuaciones de carácter personalizado y sistemático que integran el proceso completo de acompañamiento del demandante de empleo en su búsqueda de trabajo, en cualquiera de las opciones que el mercado le ofrece, atendiendo a sus características, sus capacidades y sus expectativas.

Las acciones de intermediación deben incorporar al propio demandante en su proceso de búsqueda, respetando su autodeterminación y fomentando la autonomía que le permita ser dueño de su propio proceso.

La intermediación laboral comprende:

- Análisis del mercado de trabajo.
- Acciones encaminadas a facilitar la capacidad de colocación de los demandantes de empleo.

- Acciones encaminadas a mejorar las capacidades de búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo.

La intermediación laboral, se acogería a la figura de los denominados *Servicios Integrados para el Empleo*, que se regulan por un Real Decreto, una Orden Ministerial y una Resolución.

- Real Decreto 735/95.
- Orden Ministerial 10-X-95.
- Resolución 13-II-96.

Este marco legal establece que pueden ser promotores de estos servicios las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, dotadas de personalidad jurídica que suscriban el correspondiente convenio con el Servicio Público de Empleo, por el cual las acciones objeto del mismo podrán ser subvencionadas por este organismo.

Estas entidades habrían de cumplir una serie de requisitos:

- Ser entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, dotadas de personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, así como de medios propios, que a través de la suscripción del oportuno convenio con el Servicio Público de Empleo, participen en las actuaciones tendentes al incremento de la capacidad de ocupación de los demandantes de empleo.
- Vendrán obligadas a realizar las acciones objeto del convenio; comunicar al Servicio Público de Empleo la iniciación, resultados y finalización de éstas, así como la identificación de los trabajadores y las incidencias respecto de los mismos que se produzcan; someterse a la fiscalización legalmente establecida y aportar el informe correspondiente, finalizado el plazo de duración del convenio.
- Las acciones objeto de cada convenio podrán ser subvencionadas por el Servicio Público de Empleo y su importe, aisladamen-

te o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras instituciones con la misma finalidad, no podrá ser superior, en ningún caso, al coste de la actividad a desarrollar.

Sin embargo, actualmente los servicios de intermediación no están vinculados a convenio firmados con el Servicio Público de Empleo. Suelen funcionar desde el ámbito de las asociaciones y entidades promotoras del empleo de las personas con discapacidad, con mayor o menor éxito según los recursos con los que estas cuenten, obtenidos generalmente a través de convocatorias de ayudas de entidades de carácter privado o de la gestión de alguna de las políticas activas de empleo.

En cualquier caso, estas actuaciones se están revelando como una verdadera plataforma de motivación de las personas con discapacidad intelectual en su proceso de búsqueda de empleo, cuya consecuencia más visible es el incremento de la población activa con discapacidad: su visibilidad como población activa.

5.1. Intermediación laboral con las personas con discapacidad intelectual

Debe atender a los siguientes aspectos:

- **Acogida.** Se centra en establecer una relación cooperativa, que será la base de la intervención y en explicar en qué consiste la ayuda que se presta en el servicio, aclarando dudas y evitando confusiones.
- **Diagnóstico.** Lo que interesa en este momento, es la valoración de las posibilidades de empleo y de los problemas que quepa prever para su obtención y mantenimiento. El diagnóstico ha de permitir:
 - Establecer un abanico de intereses profesionales.
 - Diseñar un itinerario formativo.

- **Orientación, Información y Asesoramiento.** Que consistirá en ofrecer al usuario información relevante al respecto de cursos de formación y de opciones de empleo, confrontarlo a los posibles problemas que se le puedan presentar y ayudarlo a tomar decisiones, contando con que él tiene la última palabra. Se trata, así mismo, de facilitar al demandante las herramientas básicas para lograr un empleo, para localizarlo y discriminar ofertas, para crear y manejar los instrumentos de búsqueda, logrando de manera paulatina su autonomía en estas funciones.
- **Seguimiento.** Se trataría de llevar a cabo un trabajo con las personas que obtienen un empleo, que permita identificar situaciones conflictivas y ofrecerles apoyo para su solución.
- **Atención al papel de la familia.** Con el mismo estilo de cooperación y consultoría que se ha definido para los usuarios, con la familias se ha de procurar:
 - Ofrecer la información.
 - Fomentar actitudes favorables al empleo.
 - Pedirles opinión, que sientan que se les toma en cuenta.
 - Prever los problemas que pueden surgir en torno a la relación laboral.

5.2. Intermediación laboral con empleadores

Es preciso recordar que se van a considerar *empleadores* tanto a empresas del mercado abierto de trabajo como a aquéllas que se acogen a la fórmula de CEE.

Resumimos aquí, como hemos hecho a propósito de los usuarios, las tareas que cabe llevar a cabo con los empleadores.

- **Analizar y seleccionar.** Se trata de determinar cuáles son las empresas con las que, en principio, pueda haber un mayor éxi-

to. Para esto, es preciso tener en todo momento un conocimiento exhaustivo de las empresas radicadas en el entorno y manejar, al menos, las siguientes variables:

- El tamaño, la ubicación y la accesibilidad de la empresa.
 - El sector de actividad y las tareas concretas que se desempeñan en ella: si se trata de una cadena de montajes o de otro tipo de organización del trabajo.
 - Quien o quienes son los responsables de las contrataciones: el propio empresario si se trata de una empresa pequeña, el encargado, gerente o responsable de recursos humanos.
 - Aunque sea más complicado hay que informarse sobre si tiene alguna experiencia en la contratación de personas con discapacidad.
 - Igualmente complicado, pero en la medida de lo posible es necesario averiguar cuáles son las claves de su imagen de marca o corporativa, buscando indicios sobre si, una eventual candidatura de trabajadores en situación de desventaja pudiera ser bien acogida o, cuando menos, escuchada.
- **Presentarse.** Se trata de un momento crucial pues a través del contacto con el empleador es como vamos a lograr, o no, que se avenga a la posibilidad de que desde el servicio de intermediación laboral se le aporten candidatos. Hay que tener en cuenta varios asuntos, la relación ha de fundarse en el intercambio de beneficios, lo que incluye que se le ofrezcan al empleador ciertas ventajas, tanto económicas como simbólicas. Reza también aquí lo que hablamos cuando nos referíamos al trabajo con el usuario, relativo a la relación cooperativa.
- **Localizar los puestos de trabajo y Realizar el Análisis del puesto.** Es importante ser realista en cuanto a las posibilidades laborales de los candidatos y por ello es esencial valorar pormenorizadamente lo que cada puesto requiere. En este aspecto el

buscador debe prestar especial atención al análisis de riesgos laborales.

- **Ofrecer candidatos.** Si llega a un acuerdo con el empleador, no queda más que acordar con él cuáles son las personas más adecuadas para cubrir un puesto determinado.
- **Hacer seguimiento.** Evitando a toda costa que el trabajador pueda sentirse observado, siendo él siempre consciente de que se le está apoyando en un proceso difícil pero posible, y dejando claro que no haremos nada a sus espaldas, es preciso articular con el empleador algún mecanismo que nos permita valorar el éxito de la inserción.

Por resumirlo: el empleador ha de sentirse respaldado en todo momento, ha de saber que los profesionales del servicio de intermediación le van a responder ante cualquier eventualidad y van a colaborar con él en la solución de cualquier dificultad que se le presente.

5.3. La intermediación laboral con otros agentes sociales

La intermediación laboral ha de asentarse entre medias de los otros servicios que prestan atención a las personas del colectivo. La comunicación con los servicios sociales y comunitarios ha de ser constante y fluida. Comunicación que ha de circular en ambos sentidos, ya que tanto va a recibir como a remitir usuarios.

La intermediación laboral será tanto más eficaz cuanto sea capaz de incardinarse con:

- Agencias de desarrollo local.
- Agentes sociales, representado en los sindicatos y las organizaciones empresariales.
- Entidades sin ánimo de lucro.
- Instituciones implicadas en la promoción de empleo en colectivos desfavorecidos.

La intermediación laboral es un instrumento que se ha demostrado eficaz en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad. Con todo, no se trata de una práctica generalizada y sólo en algunas Comunidades Autónomas existen servicios específicos de orientación e intermediación, bien en el servicio público de empleo, bien en las asociaciones.

En conclusión:

- Se trata de un recurso imprescindible para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Para ser eficaz, ha de servir de acompañamiento a estas personas:
 - orientarlas en el proceso de capacitación,
 - atenderlas en el ámbito de las habilidades sociales y de la motivación hacia el empleo.
- Ese acompañamiento debe abarcar tanto el proceso de formación y búsqueda de empleo como el apoyo en el propio empleo.

6 El empleo

6.1. Trabajo y persona

Hablar de inserción laboral de un colectivo determinado, como es el de las personas con discapacidad intelectual, requiere una primera reflexión sobre **el papel que, en nuestra sociedad, se asigna al trabajo**. Igualmente, hay que tener en cuenta ciertos aspectos estructurales que afectan al mercado de trabajo y a las oportunidades de empleo.

El trabajo ya no es una maldición bíblica. Antes al contrario, además de lo que tiene de necesario para procurarse el soporte vital, a través del trabajo se progresa en la escala social, **se establecen vínculos y relaciones sociales y se desarrollan las potencialidades personales**.

De forma notoria, el empleo ocupa en nuestra cultura un lugar nuclear ya que en torno a él se constituye la vida de la mayor parte de las personas y, desde muy niños, la importancia del trabajo se hace presente, porque... ¿quién no ha contestado varias veces (y con respuestas dispares) a la pregunta *tú qué vas a ser de mayor?* ¿Todos la hemos contestado? Quizá no. Las personas con discapacidad intelectual **diffícilmente son percibidas como potenciales trabajadores**, incluso en su entorno más próximo, y éste es uno de los obstáculos a superar para su incorporación al mundo del empleo. Pensar en las personas con

discapacidad intelectual, no como usuarias de servicios sino como fuerza laboral, es condición necesaria para favorecer su acceso al mercado de trabajo, al poner en marcha expectativas más favorables para que esto ocurra.

Volviendo al papel que el trabajo tiene en nuestra sociedad, no es extraño, pues, que en los diferentes ordenamientos jurídicos, entre ellos en el nuestro, se incluya, entre los fundamentales **el derecho al trabajo**; tampoco lo es que los gobiernos y otras instituciones sitúen la promoción del empleo como una de sus prioridades.

Y sin embargo, el paro, con mejores o peores cifras, es una realidad y una amenaza permanente. Como reconoce la Comisión Europea, el progreso y la riqueza no están afectando por igual a todas las zonas geográficas, colectivos ni personas, sino que coexisten con situaciones de exclusión social y pobreza.

Nos encontramos ante lo que se ha dado en llamar *Sociedad Dual*, dualidad que se concreta en el abismo abierto entre quienes gozan de la posibilidad de tener y mantener un empleo, y quienes entran y salen de un mercado laboral precario, cuando no sumergido.

En ello tiene especial importancia la evolución de los sistemas productivos, ya que la modernización de las empresas trae consigo importantes consecuencias sobre la mano de obra:

- En primer lugar, un descenso en cuanto al número de trabajadores que se precisan.
- Parejo al cual se exige una mayor cualificación profesional de éstos.
- Así mismo, se precisa que los trabajadores dispongan de una mayor movilidad funcional que les permita adaptarse a los cambios tecnológicos.

Todas estas circunstancias, permiten mantener la hipótesis de que el problema del paro es un fenómeno estructural de la economía glo-

balizada, pero sea ello cierto o no, lo que resulta innegable es que se abre el camino para que, **quienes tengan dificultades en ajustarse a esos requerimientos, se encuentren al borde de la exclusión social.**

Así se habla de los *colectivos específicos*, justamente los que engloban a las personas que están en esa situación de riesgo y a los que señala como prioritarios la definición anual del Plan Nacional de Acción para el Empleo, entre los que se encuentran: inmigrantes, jóvenes con baja cualificación, mujeres con problemas de integración laboral, trabajadores desempleados en situación de riesgo de exclusión social, así como los perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo o de la renta activa de inserción, y, por supuesto, personas con discapacidad.

En concreto, por lo que se refiere a la discapacidad intelectual, la situación laboral, según los datos recogidos en el Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual, es una de las peores, no sólo en relación a la población sin discapacidad sino también comparándola con el de otras discapacidades. Según los datos presentados en el Libro Verde, previo a este Libro Blanco, la relación con la actividad de las personas con discapacidad intelectual se resume en la siguiente tabla:

Relación con la actividad por grupos de edad

	Ocupados	Activos	Inactivos
De 16 a 35 años	9,8 %	6,9 %	83,3 %
De 36 a 65 años	7 %	4,1 %	88,9 %

En opinión de los expertos que han participado en el Proyecto Talento, las bajas tasas de ocupación en el colectivo tienen un carácter estructural, que además se ven agravados por elementos de carácter coyuntural, y responden a múltiples factores entre los que han desta-

cado, las carencias en la formación y la capacitación, añadidas a **las todavía tremendas reticencias que existen para la contratación de estas personas.**

6.2. Los Centros Especiales de Empleo (CEE)

El objetivo del empleo protegido es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, siempre que sea posible, de carácter estable.

Los CEE son la fórmula más notoria y conocida de creación de empleo para personas con discapacidad. Se conciben, al menos en teoría, como un paso en la inserción laboral, cuya meta, como se apunta más adelante, se consigue con la obtención de un empleo en una empresa del mercado abierto.

Sin embargo, esta modalidad de empleo protegido ha sufrido importantes críticas, críticas de las que este Libro Blanco ha de hacerse cargo, pues ellas deben suponer un acicate para la reflexión sobre el empleo de las personas con discapacidad intelectual de la cual AFEM es, por obligación y por convicción, un protagonista obligado.

6.2.1. Potencial integrador de los CEE

Desde el momento en el que se piensan, fundamentalmente, para acoger a personas con discapacidad, parece que no son alternativas que contribuyan a la inclusión social.

La cuestión aquí es qué se entiende por inclusión. Si entendemos que ella consiste en participar en interacciones sociales de todo tipo, al margen de la existencia de la discapacidad, pudiera ser cierto que los CEE son más segregadores que integradores.

Pero si pensamos en la inclusión como la construcción de relaciones sociales **estables, sólidas y profundas** la cosa ya no está clara,

pues, al menos a los ojos de los trabajadores con discapacidad, estas empresas **constituyen un entorno seguro y enriquecedor, donde cumplen sus tareas productivas y se desarrollan como personas:** puede que limite las posibilidades de relacionarse, pero esas posibilidades **son reales, fiables y ciertas.**

Si nos paramos a pensar, ello no debe causarnos excesiva sorpresa, pues será más fácil, cómodo, agradable, enriquecedor y, por todo ello, apetecible, **buscar la filiación con grupos de iguales**, con personas con las que existe un buen número de elementos comunes, que pueden operar como **modelos y elementos de contraste.**

Hablar de inclusión, en definitiva, de lo que es mejor para las personas con discapacidad intelectual, ha de hacerse teniendo en cuenta sus opiniones, sus gustos y sus intereses. Defenderemos cualquier opción de empleo que respete **los intereses del trabajador**, ya que no nos sirve la fórmula del despotismo ilustrado (en este caso, todo para la persona con discapacidad intelectual pero sin ella). No basta decir que “lo mejor para las personas con discapacidad intelectual es que se integren en redes sociales normalizadas”, sino que hay que añadir aquí (y hacerlo en cada uno de los casos en los que se aborden itinerarios de empleo de personas del colectivo) que hay que tomar en cuenta sus preferencias y opiniones. En este sentido, lo que nos desvela el Proyecto Talento, es que los CEE pueden, y de hecho lo hacen, jugar un papel decisivo en la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual.

6.2.2. La vieja concepción del CEE como tránsito

Según el espíritu que el legislador insufla a la LISMI, los CEE se conciben como un hito en el itinerario de la vida laboral de la persona con discapacidad, cuya meta es el empleo en una empresa de aquel llamado “mercado ordinario”, y cuyo término más adecuado sería mercado abierto.

La lógica de ese planteamiento enlaza plenamente con lo que acabamos de señalar en el punto anterior; parte de la premisa ya comentada

(la integración social plena sólo se da en entornos normalizados) y de la hipótesis, suficientemente comprobada, de que las personas con discapacidad intelectual se encuentran en una situación de marginalidad en todos los órdenes de la vida. Una vez que se disponen toda una serie de recursos y dispositivos que van ayudando a las personas del colectivo a ir abandonando ese estado de segregación, la conclusión del silogismo es la concepción del CEE como un último peldaño que debe servir para que el trabajador salga por completo del círculo de la exclusión.

Veintiséis años después, ese razonamiento merece, sin duda, una revisión, pues varias son las circunstancias que así lo aconsejan.

Sean en primer lugar, las dificultades que en el acceso al empleo en el mercado abierto siguen teniendo las personas con discapacidad, en particular intelectual, que se constata una y otra vez, y que ponen de manifiesto los técnicos entrevistados así como los expertos que han participado en nuestros Grupos de Trabajo.

Estos expertos también nos han puesto sobre la mesa un “pequeño problema”, pues ¿cuál es la mecánica de esa transición? ¿es el promotor del CEE el que debe despedir a los trabajadores que son susceptibles de integrarse en un empleo en el mercado abierto? ¿o se espera que sea el trabajador el que de *motu proprio* se embarque en la aventura que le lleve a dar ese salto? Si de forma espontánea los trabajadores no van a dar a un empleo en el mercado abierto, alguien tiene que hacer algo al respecto. Es decir, algún área, departamento o persona del CEE debe encargarse de ello, siendo algo así como el des-reclutador de recursos humanos, figura ésta que choca por completo con la idea del **CEE como un proyecto empresarial sólido y con garantías de permanencia en el tiempo.**

Si ha de haber promoción al mercado abierto, en cualquier caso esa tarea no corresponde al CEE sino a otro tipo de instancias, como por ejemplo, a los servicios de intermediación laboral.

La transición, de hecho, no es lo habitual. Pero ello no quiere decir que se haya producido un bloqueo en el acceso al empleo de

personas con discapacidad. Como se pone de manifiesto en el Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual, lo que viene ocurriendo en los últimos años, es un importante crecimiento del empleo de personas del colectivo en CEE, sobre todo en los promovidos por el movimiento asociativo.

Por ello es importante incorporar aquí la idea de la **movilidad** de los trabajadores con discapacidad intelectual. Resulta claro, a la luz de los datos, que los CEE son las primeras estructuras de creación de empleo para personas con discapacidad intelectual. En los últimos años aumenta el número de trabajadores de CEE que acceden a empleos en el mercado abierto. Podríamos decir que la promoción de trabajadores de las plantillas del CEE a empresas del mercado abierto es un acto de “generosidad” de los propios CEE, sólo posible gracias al crecimiento de sus propias plantillas. Se ha logrado, por tanto, abrir un recorrido de ida y vuelta, de manera que los trabajadores con discapacidad intelectual más preparados entran en el mismo circuito que el resto de trabajadores: pueden elegir en un momento determinado acceder a otro empleo en otra empresa. Y tienen el camino de vuelta asegurado, o deben tenerlo por la propia concepción de los CEE de Economía Social. Pero además, por el propio desarrollo empresarial de los CEE, éstos se están convirtiendo en el modelo de referencia del empleo para muchos trabajadores que provienen directamente de empresas convencionales.

Los CEE cumplen su cometido integrador, tal y como apuntábamos con anterioridad. La clave nos la dan nuestros Grupos de trabajo: para evitar que se conviertan en guetos se ha de luchar contra el uso fraudulento de esta figura. Y con uso fraudulento queremos aludir a cualquier proyecto de negocio que opte por tomar la forma de CEE en virtud de ventajas que ello puede ofrecer, y cuyos beneficios de explotación van a parar al, o los, accionistas.

Frente a ello, los CEE que personifican el espíritu de la LISMI, son los que se constituyen para dar solución de empleo a personas con

discapacidad, buscando para ello opciones de negocio viables y cuyos beneficios redundan en la creación de más y mejor empleo.

Los CEE promovidos por el movimiento social, desde luego los promovidos por AFEM, se inscriben decididamente en el marco de la economía social. Y ello por varias razones:

- Por su génesis, pues son experiencias empresariales que nacen para satisfacer necesidades que no están cubiertas ni por el primer ni por el segundo sector.
- Por su estructura empresarial, ya que, con independencia de la forma societaria que adopten, el accionista es siempre una entidad del tercer sector.
- Por el destino de los resultados, aplicados siempre a la creación de empleo y empleo de calidad.

Estas características deben servir para establecer claras diferencias entre los CEE tras los cuales está la iniciativa social y los de otros promovidos por la iniciativa mercantil. No cabe duda de que la figura del CEE no es privativa de los proyectos nacidos del tercer sector y que a ella puede acogerse cualquier iniciativa, pero tampoco admite discusión que el CEE se legisla con el claro propósito de fomentar el empleo de las personas con discapacidad, fin único que da legitimidad a la legalidad de esas iniciativas.

Ello nos induce a pensar que el CEE, en cuanto mecanismo provisorio de empleo para personas con discapacidad intelectual ha demostrado ser exitoso, si bien, necesita profundos cambios.

En primer lugar, es preciso dejar de pensar en que es un lugar de transición hacia otros puestos de trabajo. Habrá trabajadores que del CEE accedan a una empresa del mercado abierto, pero habrá otros que no lo hagan y es de suma importancia que tránsito o permanencia no sea algo que le viene dado a la persona con discapacidad intelectual, sino que sea ella la que, sopesando las consecuencias de una y otra opción, tome el camino que más le interesa y las circunstancias (propias, del mercado) le permitan.

Para que la persona con discapacidad intelectual pueda optar con cierto grado de libertad, para que pueda elegir con conocimiento de causa, es preciso que se le motive y se le anime, que aprenda a valorar sus posibilidades. A este respecto, hay que considerar dos funciones.

Una primera función tiene que ver con el propio trabajador, con la mejora de sus competencias y habilidades, de la percepción de sí mismo, función que recae dentro de las obligaciones del CEE, en concreto de las Unidades de Apoyo. Estas unidades deben incluirse en el departamento de recursos humanos que, como en cualquier empresa, gestionará el valor de las personas que la componen.

La otra será una función complementaria, a desarrollar por los servicios de intermediación laboral y será la de poner en contacto al trabajador con el mundo de la empresa, promover que conozca cómo se mueve el mercado de trabajo de su entorno y, eventualmente, estimularle para que intente incorporarse al mismo. Pero esta función no puede, cabalmente, hacerse recaer en los CEE; sería grotesco pensar que una empresa que dedica esfuerzos a conseguir mayor nivel competencial de sus trabajadores, en paralelo, intente “desprenderse de ellos” por el extraño imperativo del tránsito.

El objetivo primordial del CEE, entonces, no es *dar empleo a personas con discapacidad con miras a su inserción en el mercado abierto de trabajo*, sino más bien, *ser un proyecto empresarial sólido que genere empleo de calidad para personas con discapacidad*.

Para cumplir el objetivo que acabamos de definir, han de tenerse en cuenta las propuestas realizadas por el grupo de expertos y las que derivan de la información analizada:

- Cambio del modelo del Centro Especial de Empleo:
 - Romper con la idea de transición, garantizando la doble vía de acceso al empleo en el mercado abierto y de vuelta al CEE, si fuera necesario.

- Concebirlos como empresas, que deben gestionarse con criterios de calidad, eficiencia y eficacia, con recursos que optimicen su capacidad productiva.
 - Desarrollar una política de gestión de recursos humanos, en la que se incluyan las Unidades de Apoyo, plasmándolos en los planes estratégicos de los CEE, bien como obligación o bien en el marco de la responsabilidad social corporativa.
- Distinguir los CEE que son economía social de los que no lo son.

6.3. Empleo en empresas del mercado abierto

Esta modalidad, según ya se refiere en el Libro Verde, es claramente deficitaria entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual; si el empleo protegido ha crecido de manera exponencial, el empleo en el mercado abierto lo hace a un ritmo menor e incluso se estanca. En concreto, un 23% de personas con discapacidad intelectual que trabajan, lo hacen en el mercado abierto, según la Encuesta de Discapacidad del INE.

No faltan voces que relacionan ambos hechos, proponiendo que es quizá ese crecimiento de empleo en los centros especiales de empleo el que frena la posibilidad de empleos en el resto de empresas para las personas con discapacidad intelectual o, cuando menos, denota un esfuerzo mucho menor por parte de las entidades asociativas en este segundo ámbito.

Sin embargo, existen enormes dificultades para que las personas con discapacidad intelectual encuentren su “lugar bajo el sol” en el mercado abierto. Según hemos podido recoger en el estudio de casos y en las sesiones con expertos, esas dificultades se concretan en que:

- Los empresarios desconocen el mundo de la discapacidad intelectual, abundan los estereotipos y los prejuicios. No es habitual que se vea a una persona con discapacidad como un trabajador

en potencia y está muy generalizada una concepción basada en las limitaciones de estos trabajadores.

- Los empresarios desconocen, igualmente, las ayudas de diferente tipo con las que cuentan a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual.
- Los sindicatos deberían redoblar sus esfuerzos para incluir en los procesos de negociación colectiva el empleo de personas con discapacidad intelectual.
- Si, llegado el caso, se contrata una persona con discapacidad intelectual, es normal una sobreexigencia y que, cualquier problema con el trabajador se achaque a la discapacidad (en uno de los casos analizados, el hecho de padecer una discapacidad no sólo no sirvió para que se le prestase una atención especial, sino que tuvo el efecto contrario, pues el primer fallo confirmó el prejuicio de que “con estas personas no se puede” y perdió el empleo).
- Es frecuente el desencuentro entre los perfiles formativos y las necesidades de los puestos de trabajo ofertados. Esta situación obedece a factores como el nivel de cualificación de las personas con discapacidad intelectual, la escasa atención que en su formación se presta a los cambios tecnológicos y su formación profesional en materias que no se renuevan.

Mención aparte merece el apartado de la cuota de reserva. Recordemos que la **LISMI** establece en su **artículo 38.1** una cuota de reserva no inferior al **2%** en empresas de más de 50 trabajadores. Esta cuota, aún siendo inferior que en otros países europeos (6% en Alemania y Francia en empresas de más de 15 y 20 trabajadores, respectivamente), se incumple.

Es de destacar que la cuota de reserva ha sido objeto, posteriormente, de retoques (algunas administraciones públicas han ampliado la cuota) pero el más importante de ellos es, sin duda el Real Decreto

27/2000 (luego complementado con el RD 364/2005) que regula las medidas alternativas a las que, con carácter excepcional, pueden acogerse las empresas que acrediten que no pueden cumplir esa cuota.

Este Real Decreto no está exento de polémica, pues existe la opinión, no sin cierto fundamento, de que viene a ser algo así como “la ley que permite incumplir la ley”. Para AFEM, el hecho de que exista esta normativa que recoge y flexibiliza el espíritu de la LISMI constituye una oportunidad para el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Ello no quita que la exigencia de cumplimiento de la cuota de reserva haya de ser una de nuestras divisas.

El flagrante y generalizado incumplimiento de la cuota de reserva¹ obedece a varias razones. Por un lado, según expresan rotundamente los Expertos, las inspecciones no se realizan y, además, las sanciones que se llegan a aplicar no pasan del ámbito de lo simbólico. Por otra parte, los empresarios desconocen la existencia de esta cuota, en la misma medida que desconocen otras modalidades de ayuda a la inserción laboral de las personas con discapacidad, que contempla la LISMI y que se desarrollan en posteriores órdenes y decretos.

Por lo que respecta a la legislación específica del fomento del empleo a través de modalidades contractuales, hay que referirse al **RD 2317/1993**, de 29 de Diciembre, por el que se desarrollan los **Contratos en Prácticas, de Aprendizaje y los Contratos a Tiempo Parcial**

La sección primera (cap. primero) de este R.D. regula los contratos en prácticas, medida que, en principio, no parece afectar demasiado a nuestro colectivo, puesto que son pocos los que tienen un título de Diplomado Universitario, Licenciado, Técnico o Técnico Superior. Una cuestión diferente es el **Contrato de Aprendizaje** (Sección Segunda).

¹ Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó en el año 2006 4.347 actuaciones de las que levantó acta por 963 infracciones de empresas por incumplimiento de la cuota y efectuó 572 requerimientos.

A grandes rasgos, este contrato tiene las siguientes características:

- Se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, no aplicándose el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.
- Dicho contrato, cuya duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a **tres años**, tiene por objeto “la adquisición de los conocimientos **prácticos** necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto cualificado”.

El empresario tiene la obligación de conceder permisos para asistir a la formación teórica y el aprendiz la obligación de recibir esa **formación fuera del puesto de trabajo, la cual nunca podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima**. Las faltas de puntualidad o asistencia a las enseñanzas teóricas son calificadas como faltas de trabajo.

Las prácticas en empresas, tal como pone de manifiesto el Estudio de Casos, constituyen un factor de éxito para el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, tanto por lo que respecta a la mejora de su desempeño profesional como a los cambios en las actitudes y creencias del empresariado sobre estos trabajadores.

El acceso al empleo en el mercado abierto por parte de las personas con discapacidad intelectual se ve enormemente favorecido si se dan ciertas premisas. De las experiencias recogidas podemos extraer alguna conclusión.

Es muy conveniente que el empresario perciba que contratar a personas con discapacidad intelectual no le va a acarrear ningún problema ni carga extra, ni para la empresa ni para los superiores y compañeros del trabajador. Ello puede conseguirse si tiene experiencia previa (con el colectivo o con el trabajador en cuestión) o, porque en algún tipo de acuerdo institucional (empresa-asociación) queda claro que alguien se ocupará de solventar cualquier dificultad.

El papel de la intermediación laboral es, pues, clave en esta cuestión al constituir una estructura que guía la adaptación, tanto del trabajador con discapacidad intelectual como de la empresa que lo contrata, es eficaz a la hora de minimizar los conflictos que puedan surgir en dicha adaptación y garantiza el seguimiento del trabajador.

Y, por supuesto, es decisivo que el perfil del trabajador encaje con las necesidades del puesto. Perfil, aquí, debe entenderse en un sentido amplio que incluya:

- La formación en cuanto a destrezas necesarias para desempeñar el puesto.
- Las competencias personales que se requieran.
- La motivación del trabajador hacia el puesto en cuestión.

Ese ajuste, por lo demás obvio para cualquier trabajador con o sin discapacidad intelectual, es tanto más posible y eficaz cuanto que el futuro trabajador cuenta con un servicio de intermediación laboral.

Las **conclusiones** a tener en cuenta respecto al empleo de las personas con discapacidad intelectual en empresas del mercado abierto son:

- La reivindicación sobre el cumplimiento de la cuota de reserva.
- Es imprescindible una esmerada intermediación laboral cuando se trata de acceder y mantener un empleo en el mercado abierto.
- Empezar acciones de información, sensibilización y divulgación y asesoramiento tendentes a promover cambios en la cultura empresarial.
- Poner en marcha planes de prácticas formativas prelaborales.

6.3.1. Empleo con apoyo

En el marco de las medidas de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo se inscribe el em-

pleo con apoyo regulado por el real decreto 870/2007, de 2 de julio. Dicho Real Decreto define las acciones que constituyen un proyecto de empleo con apoyo, los destinatarios finales y los promotores de las mismas, además de regular la subvención de costes laborales y seguridad social derivados de la contratación de preparadores laborales que lleven a cabo las acciones de empleo con apoyo.

En concreto, el Real Decreto define el empleo con apoyo como el conjunto de acciones de **orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo**, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado abierto de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Las **acciones** que se contemplan son las siguientes:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
- c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le con-

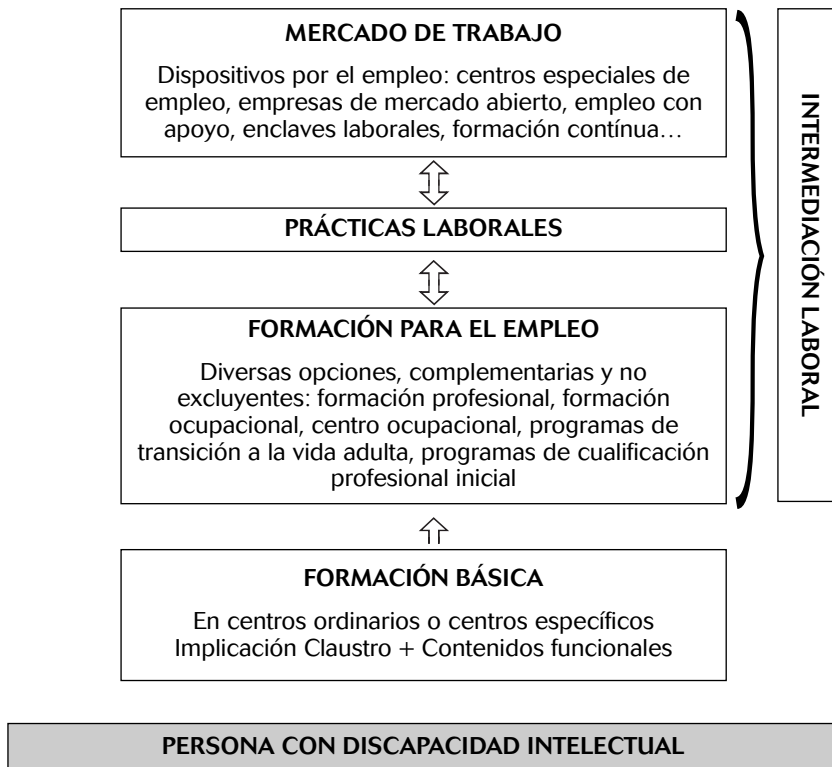
trata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.

- f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Los proyectos de empleo con apoyo tendrán una **duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más**. No obstante, el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

7 Conclusiones

El objeto del Proyecto Talento es el de establecer itinerarios óptimos hacia el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Según lo que hemos visto hasta aquí, en ese tránsito hay varios aspectos que son clave. Veamos el siguiente gráfico:



El camino hacia el empleo debe empezar en los centros educativos, en primer lugar aceptando que la persona con discapacidad intelectual es un trabajador en potencia y que como tal debe ser visto. Es de sobra conocido el llamado *efecto pigmalion* que describe cómo las expectativas que se depositan en los alumnos influyen de manera poderosa sobre los resultados.

- En la enseñanza básica, lo hemos visto, es decisivo que se preste atención prioritaria a los contenidos funcionales e instrumentales que facilitan el aprendizaje y el desempeño de tareas.
- En ese mismo sentido, es de destacar cómo los programas de garantía social, sustituidos a partir del curso 2008/09 por los Programas de Cualificación Profesional Inicial, son un instrumento socializador de primera importancia: en ellos, además de reforzar los contenidos curriculares (cuando sea necesario) es posible ofrecer a los alumnos una formación específica, adecuada a sus características y a las necesidades del mercado de trabajo.
- La intermediación laboral, como proceso de acompañamiento de la persona con discapacidad intelectual, debería iniciarse desde el momento en que el alumno entra en los PCPI, pues las decisiones que se tomen (que él tome) van a condicionar su carrera profesional.
- La oferta de esos programas debe ampliarse y flexibilizarse, tanto en los perfiles profesionales como en su duración.
- La formación ocupacional se constituye en un elemento complementario de estos programas y, en cualquier caso, debe complementarse con ellos.
- En uno y en otro casos, no hay que perder de vista la idea *formación para el empleo*, formación que, además de las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un puesto de trabajo, ha de hacerse cargo de las competencias personales necesarias, no sólo para obtener un empleo, sino también para mantenerlo.
- El Centro Ocupacional puede ser un marco idóneo para desarrollar planes de formación ocupacional. En cualquier caso, quizá es el

momento de pensar en que es un dispositivo que requiere de algún retoque en cuanto a su concepción y estructura.

- Habría que pensar en un doble perfil para estos centros, un perfil más ocupacional (destinado para los usuarios con dificultades insalvables para desempeñar un puesto productivo) y otro de empleo, en el que la ocupación de los que sí tienen esa opción, se oriente de manera clara hacia el mismo.

Según hemos visto, para AFEM la distinción entre empleo en el mercado abierto y empleo protegido no es relevante. Hablamos de mercado de trabajo en el que operan empresas de diferentes tipos. Básicamente empresas mercantiles y empresas de economía social, entre las que se cuentan los centros especiales de empleo promovidos por el movimiento asociativo.

Esta idea lleva a replantear todo el modelo de CEE, que:

- Debe concebirse, ante todo, como una empresa.
- Como tal, debe ser viable, organizarse y gestionarse con un modelo empresarial y desarrollar políticas de recursos humanos.
- En la medida en que tiene un carácter social, reinvertir los beneficios en generar más y mejor empleo.

Ello no quiere decir que para AFEM el empleo de las personas con discapacidad intelectual deba generarse a partir de estas empresas. Al contrario:

- Las empresas mercantiles deben asumir su parte alícuota de responsabilidad en el empleo de las personas con discapacidad y, cuando menos, cumplir con las cuotas de reserva establecidas en la legislación vigente.
- El hecho de que se incumpla de manera sistemática y flagrante la ley, es motivo de preocupación para AFEM. De igual modo preocupa la laxitud con la que la Administración, garante de que las normas se cumplan, enfrenta el problema.

Anexos:

Casos ilustrativos

A continuación, se presentan dos de los once casos estudiados. Dos historias que, cambiando los nombres y preservando la intimidad de los protagonistas, esperamos que sirvan como ejemplo de todos los aspectos que se tratan en este proyecto.

Historia de Paco

Tanto ha insistido en tener una casa en el campo que su familia no ha tenido más remedio que construirla. Hace poco, Paco ha roto la hucha y ha aportado doscientos euros para pagar las ventanas de esa vivienda. No es gran cosa, pero es todo lo que él puede dar. Tiene 25 años y está en un Centro Ocupacional de una asociación de FEAPS en Castilla La Mancha.

Su discapacidad intelectual moderada, a la que se asocia una discapacidad física, le ha impedido por el momento, y parece que en un futuro las cosas serán igual, acceder a un empleo. Tan importante es para él **sentirse útil** que todo el dinero que tenía, fruto de las gratificaciones que recibe en el Centro Ocupacional, las pone a disposición de la familia; no es mucho, pero lo es todo.

Paco está en talleres ocupacionales: monta bolígrafos y realiza otro tipo de manipulados. Lleva unos tres años en estos talleres y está bien adaptado a ellos. De hecho no le supuso especial dificultad. En cuanto a las tareas, enseñada **entendió qué tenía que hacer**. En el aspecto social es suficientemente dicharachero y hablador como para relacionarse con los demás. A veces demasiado, lo que provoca las quejas de sus compañeros, quienes le instan a que se calle o, cuando menos, a que cambie de tema.

El desempeño de Paco no está exento de dificultades. Tiene una tremenda **tendencia a la dispersión**, a sumergirse en sus cosas y desatender la tarea que se encuentre realizando. Además, su discapacidad física le resta progresivamente destreza manual, aspecto que se soluciona seleccionando adecuadamente las tareas que se le encomiendan.

Los problemas de atención, la tendencia a la dispersión, exigen que los responsables del taller estén muy pendientes de Paco y a que éstos intenten mantener **rutinas estables que hagan más fácil el trabajo**, y la vida en general, de Paco. Así, han comprobado que rinde muy bien cuando está realizando **tareas repetitivas compatibles con su capacidad manual**.

Aunque en el nacimiento ya se plantea algún problema, no se empieza a abordar la discapacidad de Paco hasta los tres años, edad a la que empieza un tratamiento de estimulación psicomotriz, tratamiento que le resulta muy beneficioso.

Acude a un centro ordinario, donde, en teoría, hay un programa de integración. Decimos en teoría porque, de hecho, Paco *vive* en el patio, dando vueltas de aquí para allá, bajo la supervisión del profesor de gimnasia. Permanece en educación infantil hasta los ocho años, momento en el que se le promociona de curso, básicamente porque desentona físicamente de sus compañeros. **El resultado de esta escolarización supuestamente normalizada es desastroso**. En cuanto a conocimientos y aprendizajes, puede decirse que son nulos: no sólo no aprende contenidos curriculares, sino que se pierde un tiempo precioso para mejorar sus capacidades básicas y de adaptación social, para mejorar la atención, la manipulación y la autonomía.

En el aspecto social se confirma el aserto de que si algo puede empeorar, empeora. Y es que Paco es blanco de bromas, es utilizado por sus compañeros para la comisión de diversas fechorías, quizá propias de la edad pero que a él le hacen el flaco favor de aparecer como “el niño malo del que no hay quien haga carrera”. A la consolidación de esa etiqueta, hay que decirlo, brindan su apoyo desinteresado algunos profesores, cuya concepción de la discapacidad intelectual es manifiestamente mejorable.

Posteriormente pasa a un centro específico, en torno a los 14 años, donde recibe una atención más adecuada a su discapacidad, fruto de la cual mejora su nivel de conocimientos curriculares (adquiere la lectoescritura) y se cons-

tata una mejoría en cuanto a sus repertorios básicos (atención, seguimiento de instrucciones).

Aún así, hay que decir que la escolarización en el centro específico está **demasiado centrada en los contenidos curriculares**, cuando parece claro que para Paco hubiese sido mucho más interesante y efectivo poner el foco en contenidos más funcionales, orientados a mejorar su capacidad manipulativa, a conocer su entorno y a **desarrollar repertorios de cuidado y de autonomía personal**.

Finalizada la etapa educativa, pasa a los talleres ocupacionales, donde, queda dicho, se integra de manera satisfactoria. No obstante, cabe constatar que esa integración pudiera haber sido más rápida si en la etapa educativa se hubiese incidido en los aspectos manipulativos.

A todo esto, las relaciones sociales de Paco han ido restringiéndose. De tener amigos (o algo parecido) en la escuela, pasó a salir con su hermana menor y, cuando en el grupo de ésta va quedando desplazado, a permanecer en casa o salir al campo con los padres.

El Centro Ocupacional es, a juicio de sus responsables el lugar adecuado para las necesidades y posibilidades de Paco. Según su criterio, es impensable plantearse un acceso al empleo, y no sólo por su deterioro físico (que además es progresivo) sino también por factores derivados de su discapacidad intelectual: el déficit de atención y la falta de ritmo de trabajo.

No se trata de discutir ese pronóstico, más cuando las dificultades motoras son tan claramente incapacitantes para el empleo. Tampoco de jugar a *lo que pudo haber sido y no fue*, pero sí de plantear alguna hipótesis en la que, salvando la discapacidad motora, el pronóstico pudiera ser mejor.

De lo que venimos diciendo se deduce claramente que **la escolarización de Paco en nada ha contribuido a paliar su discapacidad intelectual**. Casi podemos estar seguros de que la ha empeorado. Sin cuestionar qué régimen (integración, centro específico) escolar podía haber sido más adecuado, de lo que no cabe duda es de que debería haber sido una educación claramente orientada hacia los aprendizajes funcionales e instrumentales, empezando, como se ha comentado, por los repertorios básicos de atención y seguimiento de instrucciones.

La historia no puede reescribirse, pero una **atención y estimulación precoces** bien podrían haber supuesto sustanciales mejoras en las capacidades

de Paco que, posteriormente, hubiesen hecho posible un mejor aprovechamiento de esos aprendizajes funcionales.

En cualquier caso, no se nos escapa que su discapacidad está ahí, pero si con todas las dificultades y deficiencias que ha habido en los procesos de aprendizaje de Paco, hoy en día desarrolla actividades ocupacionales, no es imposible situarse en un escenario en el que, con supervisión estrecha, **pudiera haber encajado en un empleo apoyado.**

Lo que nos enseña la historia de Paco

- Las consecuencias nefastas de una **integración mal concebida** y peor aplicada, sin convicción y sin criterio.
- Las dificultades que ocasiona una **excesiva insistencia en los contenidos curriculares** desatendiendo repertorios más básicos y que, a la postre pueden ser más útiles en el proceso de inserción social y laboral.
- El papel que pueden jugar **las opiniones y las expectativas de los encargados**: catalogar o etiquetar a determinada persona con discapacidad intelectual como candidato óptimo para tal o cual recurso, puede convertirse en una profecía que se cumple a sí misma.
- Las dificultades añadidas que se plantean cuando existen **discapacidades concomitantes con la discapacidad intelectual.**

Historia de Luis

Nos recibe en su territorio, en las dependencias de la emisora donde trabaja. Nos sentamos en su mesa y empezamos a charlar. Luis trabaja en una emisora de radio, es el encargado de la fonoteca: debe distribuir los discos, recogerlos y registrar su estado. Lleva dos años en este empleo, el primero que tiene, y en él se siente plenamente satisfecho: desempeña bien sus tareas, tiene buenas relaciones con sus compañeros y jefes,...

Para él, el hecho de trabajar es sumamente importante. Sufre una discapacidad intelectual ligera y **tener un empleo contribuye de manera decisiva a que se sienta realizado como persona**. El hecho de hacer cosas que tienen un valor social hace que se sienta apreciado y, en consecuencia, que se incremente su autoestima.

Tiene 24 años y su historia, como en muchos casos, es una historia plagada de dificultades que, en éste, gracias al tesón de su madre y a su propio esfuerzo, ha logrado afrontar con cierto éxito, pues éxito es que este joven tenga un trabajo, que esté bien adaptado a él y que goce de un buen nivel de autonomía personal, nada de lo cual parecía reservado para Luis.

En efecto, ya desde el mismo momento de nacer se manifiestan graves problemas. El primero que está a punto de morir y su vida, también la de su madre (cuya relación de pareja con el padre del niño se rompe y ha de afrontar en solitario la crianza) empieza a parecerse a una **carrera de obstáculos**: se supera uno que parecía insalvable y ya hay que estar preparándose para el siguiente.

Como se dice, en los momentos perinatales los obstáculos son de índole sanitario: Luis sufre importantes problemas de salud que condicionan su primera infancia.

A continuación aparecen dificultades de otro tipo, pues la Administración responsable **no sabe muy bien dónde ubicar al niño**. La discapacidad de Luis dificulta su escolarización, dificultad a la que hay que añadir problemas de conducta (inquietud, hiperactividad) lo que hace de él un alumno incómodo.

Se escolariza sucesivamente en dos **centros ordinarios** en los que se le acepta, según la madre, por **obligación administrativa**, no porque sus responsables crean realmente en las posibilidades de la integración. Así las cosas,

Luis cursa la primaria adaptada y, en cada curso, le puede ir mejor o peor según la motivación y el interés que ponga en el asunto el profesor de turno.

Las deficiencias del sistema, al menos en parte, son paliadas acudiendo a **profesionales privados** que reforzarán los aprendizajes de Luis. De resultados de todo ello, acaba la educación primaria con los aprendizajes básicos consolidados, y con una socialización trabajada sobre todo por la madre y con el apoyo de una fundación.

Con estos antecedentes, a la hora de buscar el instituto más adecuado para que Luis cursara la secundaria, la madre se ocupa de recopilar información, de visitar los centros y entrevistarse con los directores. Así encuentra uno que, en principio, satisface sus expectativas y que, finalmente, resulta útil y adecuado para el chico.

En este instituto existen **programas adaptados a alumnos** con diferentes dificultades de escolarización que les brindan la posibilidad de realizar aprendizajes **eminentemente prácticos**. Se pone mucho empeño en que manejen útiles, aperos y herramientas pero también en que vean, entiendan y participen de todos los procesos que llevan a la elaboración de un producto o de un bien. Es decir, más allá de la mecánica productiva, la filosofía de trabajo indica que los alumnos **entiendan** para qué sirve cada uno de los procesos implicados y vean el producto elaborado como un todo.

La adaptación de Luis a esta dinámica de trabajo es buena: se muestra interesado en los trabajos que se le proponen y, en ellos **muestra y desarrolla sus capacidades**. Se plantean, no obstante, ciertos problemas de conducta. Quizá como fórmula para ser aceptado por el grupo, Luis se junta con los compañeros más proclives a la indisciplina, compañeros que tienden a abusar de él, implicándolo como protagonista en algún desaguisado, lo cual es motivo de regocijo del grupo.

Con todo, este tipo de situaciones se atajan desde el centro, analizándolas tanto con Luis como con el grupo, lo cual acarrea consecuencias positivas para él, pues puede analizar las situaciones sociales en las que se ve envuelto y adquirir valiosos **aprendizajes para su posterior aplicación a la vida diaria en contextos sociales normalizados**.

Finalizada la etapa escolar en el instituto, Luis cuenta con unos hábitos básicos que le permiten, por así decir, empezar a prepararse para trabajar, en cu-

yo empeño juega un papel decisivo el **movimiento asociativo**, en este caso, una fundación.

Hay entre medias un episodio que pone de manifiesto cuánto de decidida estaba la madre a que su hijo no entrase en ningún tipo de vía muerta. Y es que, a través de la Diputación Provincial, Luis accede a un Centro Ocupacional cuyas actividades son más ocupacionales que otra cosa, no acaba de convencer a la madre, entiende que **no ofrece especiales expectativas al chico, y ésta lo saca del mismo**.

Empieza entonces Luis a recibir una formación genérica orientada a mejorar su capacidad de adaptación social y laboral. Se trata de programas de **habilidades de la vida diaria y de formación ocupacional**. Respecto a esta última modalidad formativa, hay que señalar el empeño que se pone en los **contenidos transversales** de los cursos en cuestión.

La formación ocupacional, tal y como se entiende en esta perspectiva, ha de buscar que los alumnos sean capaces de desarrollar actividades manuales básicas, que entiendan las relaciones sociales que se dan en el trabajo y que sepan adaptarse a ellas, que desarrollen actitudes proclives al empleo y a manejarse adecuadamente en él. No se soslayan los contenidos específicos de cada curso (informática, carpintería,...), pero se trabaja con la premisa de que **“aprender a hacer las cosas” se consigue con cierta facilidad si realmente se está interesado en hacerlo**.

Otra premisa básica con la que se trabaja es la de la **individualización**, es decir, con la idea de que a cada persona con discapacidad debe intentar ofrecérsele la formación y la modalidad de acceso al empleo que mejor se adapte a sus condiciones (capacidades, gustos, intereses, posibilidades). En el caso de Luis se orientó la formación hacia el área informática y se pensó que podía ser un buen candidato para el empleo con apoyo.

Así las cosas, a través de un convenio de la fundación con la cadena de emisoras, Luis accede a su trabajo actual. En un principio costó. A los compañeros les sonaba raro y los jefes sospechaban que iba a ser una fuente de conflictos y de más trabajo. La labor del preparador laboral y la propia realidad (el hecho de que Luis se adaptase a su trabajo) se han encargado de disipar esas reticencias y hoy se puede hablar de una plena adaptación de Luis a su puesto de trabajo.

¿Por qué nos atrevemos a decir eso? Porque Luis desempeña satisfactoriamente sus funciones, porque coordina sus tareas con las de otros compañeros, porque, cuando se han producido desajustes, se han podido solventar sin traumas, porque participa en las relaciones informales (cenas, lotería) como un miembro más de la plantilla.

Como podemos ver, en el caso de Luis la inserción laboral es exitosa porque se dan dos circunstancias muy a tener en cuenta, como lo son: que ha tenido una formación ocupacional bien orientada hacia el puesto que finalmente desempeña, y que cuenta con apoyos en su puesto de trabajo, apoyos que contribuyen tanto a un mejor desempeño de sus funciones como a generar un adecuado clima entre sus compañeros.

A la hora de valorar qué es lo que ha podido pasar para que nos encontremos con esta situación, hemos de situar, en primer lugar, el empeño de la madre. Es como si, desde el momento que supo que tenía un hijo con problemas (recordemos que, corrió peligro la vida del niño) se hubiese marcado como meta “mi hijo tiene que salir adelante” y la ha convertido en su lema de vida.

Gracias a ese empeño ha buscado siempre **los mejores recursos** para su hijo, los más adaptados. Pero también ha tenido hacia él una actitud clara que **impelía a Luis a no acomodarse**, a aprender a ser cada vez más autónomo, circunstancia que, sin duda, ha sido tremendamente útil para él.

El paso de Luis por un instituto donde **se tomaba en serio la integración**, donde se hacía hincapié en una formación práctica y útil para los alumnos ha sido, sin lugar a dudas, una experiencia valiosa para él: estimuló su interés, logró aprendizajes significativos y, sobre todo, aprendió a **moverse en un ambiente social normalizado**, con sus ventajas y sus riesgos.

También hay que mencionar la formación y atención recibidas en la fundación, entendidas de una manera global, pues de lo que se trata es de capacitar a las personas en la doble vertiente de personas y de trabajadores. El trabajo individualizado, la búsqueda de actividades laborales que encajen con el candidato a trabajador son aspecto clave para lograr y mantener un empleo.

El hecho de que exista un **convenio marco entre instituciones** (en este caso la cadena de emisoras y la fundación) constituye otro elemento decisivo. En un primer momento, la plantilla del centro de trabajo se encuentra con al-

go que viene dado y que no es cuestionable. Puede pensarse que, tal imposición viniese a agravar las reticencias que, de suyo, despierta el hecho de compartir lugar de trabajo con una persona con discapacidad intelectual. Ocurre, por un lado que la propia realidad combate esas reticencias (como se ha dicho, la eficacia y la adaptación de Luis son excelentes) y, por otro, que está operando **el preparador laboral como figura que inertiza los conflictos**, que orienta, aconseja y apoya la inclusión laboral de esa persona con discapacidad intelectual.

Con todo, cabe decir que las cosas podía haber ido mejor para Luis, cuando menos todo podría haber sido más fácil para él y para su madre si desde el primer momento se hubiese atendido de forma más clara y decidida a la discapacidad.

Una mejor atención en la primera infancia y en la educación primaria, quizá hubiesen mejorado las capacidades de Luis, sobre todo la expresión oral y hubiesen hecho más pacífica y aprovechable su escolarización.

Lo que nos enseña la historia de Luis

- Lo decisivo del papel de la **familia**, en este caso en un sentido positivo, pues el talante y el empuje de la madre es, en gran medida, responsable del éxito en la inserción social.
- Cómo la integración fracasa cuando **no existe un ambiente favorable** en el claustro de profesores y cómo es eficaz cuando la situación es la contraria y, además, se cuenta con medios para llevarla a cabo.
- La necesidad de abordar la integración desde la perspectiva curricular, pero prestando especial atención al proceso de **socialización**.
- La necesidad de que el empleo en el mercado abierto obedezca a un **convenio** marco institucional, o cuando menos la conveniencia de que sea así.
- La utilidad del **apoyo en el empleo** como instrumento que permite limar las dificultades que surgen, tanto por parte del empleador como del empleado, en la inserción laboral.

