

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL: ESTUDIO DE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL EN LA COMUNIDAD DE
MADRID**

**PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES:
STUDY OF THE LABOUR SITUATION IN THE
AUTONOMOUS COMMUNITY OF MADRID**

Nuria Villa Fernández

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

El presente trabajo resume algunas de las ideas y experiencias recogidas en la tesis doctoral de la autora, y aporta nuevos planteamientos que nos permitan dar respuesta a una difícil cuestión, clave en el tema que nos ocupa, que podemos formular de la siguiente manera: ¿La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid es mejorable y cómo?

PALABRAS CLAVE. Persona, discapacidad, trabajo, inclusión social, inclusión laboral, preparación.

ABSTRACT

This article contains some ideas and experiences reflected in the author's Ph. D. Thesis, and poses new questions that are able to generate answers to the following issue aspect: Can labour inclusion of people with intellectual disabilities be improved in the Autonomous Community of Madrid? How?

KEYWORDS people, disabilities, work, social inclusion, labour inclusion, training.

1. INTRODUCCIÓN

Hay que considerar que en los últimos años se están produciendo mejoras en el campo del empleo y la discapacidad. Han proliferado las investigaciones, norma-

tivas, congresos, etc., donde se plantean propuestas más innovadoras para mejorar la calidad de vida, produciéndose cambios que favorecen el acceso al mundo laboral. Pero aunque los avances son significativos, es necesario estudiar cuáles son aquellos factores y agentes que pueden frenar o mejorar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Tenemos por tanto que conocer cual es la realidad laboral que viven estas personas para saber si se puede mejorar y de qué manera. Pero como es lógico, conocer la realidad no es tarea fácil por la falta de datos y estadísticas actualizadas que nos permitan valorar las acciones y políticas de empleo. Así que comenzamos aportando los disponibles sobre la situación de las personas con discapacidad intelectual en Madrid, a continuación nos centraremos en el empleo y describiremos las diversas alternativas ocupacionales y laborales, para concluir con algunas reflexiones e ideas que nos permitan mejorar la situación laboral del grupo y faciliten su integración en el empleo en esta Comunidad.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Como indican Luckason y Reeve (2001), definir un término es una tarea extremadamente difícil, “una cuestión esencial para una definición así como para otros procesos es saber si esta conducirá a una comprensión respetuosa de la persona”. Ya que la persona con discapacidad es ante todo persona con todo lo que ello implica, debe prevalecer por tanto su condición de sujeto de dignidad, valioso por sí mismo, sobre la circunstancia adjetiva de la discapacidad. Apoyándonos en estas afirmaciones delimitamos este estudio al grupo constituido por las personas con discapacidad intelectual, ya que es uno de los que presenta mayores dificultades a la hora de acceder a un empleo remunerado incluso es el menos integrado laboralmente.

3. OBJETIVOS

El objetivo general que nos proponemos es conocer la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid. Para ello, una vez diferenciado el grupo de estudio ha sido necesario conocer los diversos centros e iniciativas laborales dirigidas a este grupo y analizar las acciones vinculadas a la integración laboral de estas personas. Comenzamos indicando que aunque el objetivo que pretendemos es conocer la situación de las personas con discapacidad intelectual, tenemos que aclarar que hay pocos datos en concreto de esta población. Las fuentes estadísticas suelen incluir la discapacidad intelectual dentro del bloque de la discapacidad psíquica, sin especificar y en otros casos, como ocurre en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud (EDDES-99), la discapacidad intelectual denominada en la encuesta *retraso mental* se incluye dentro de la *deficiencia mental* y no se disponen de algunos de los datos de las personas con *retraso mental* a nivel individual sino dentro del conjunto de las *deficiencias mentales*.

4. HIPÓTESIS

Se ha constatado cómo varios agentes juegan un papel primordial para facilitar la integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual. Entre ellos señalamos la familia, la escuela (formación), el movimiento asociativo, la empresa y por supuesto a la propia persona con discapacidad. Consideramos que todos los agentes son importantes, para despejar la pregunta que nos planteamos al comienzo y que por tanto la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid es mejorable. Pero si tenemos que dar repuesta a la segunda parte de la cuestión, ¿cómo se mejoraría?, las respuestas requieren un mayor análisis para plantear propuestas que favorezcan la inclusión sociolaboral plena de estas personas.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología seguida en el estudio es de carácter descriptivo en general, de análisis y síntesis. Hemos acudido a técnicas que van desde la elaboración y aplicación de cuestionarios a la información recogida hasta la observación directa y las entrevistas. Comenzamos realizando una serie de análisis previos sobre el tema. En consecuencia la localización, obtención y ordenación de fuentes primarias que nos han permitido una descripción científica, es la base necesaria para obtener datos fiables y actualizados sobre la cuestión de la situación de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid. Hemos visitado diversos centros vinculados a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad, entre ellos centros ocupacionales, especiales de empleo, iniciativas de empleo con apoyo, etc. Hemos elaborado cuestionarios para recabar información de las distintas entidades.

6. RESULTADOS

Según la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud (ED-DES-99), se estima que en la Comunidad de Madrid hay 352.227 personas con discapacidad. En términos relativos, esta cifra supone el 7 por ciento de la población total residente en la Comunidad. La distribución por sexo muestra el predominio de las mujeres. De la cifra indicada en torno a un 10 por ciento son personas con discapacidad intelectual. En edad de trabajar, de 16 a 64 años, constituyen un grupo de 143.568 personas en conjunto, de las cuales la cifra de personas inactivas duplica a las activas.

Las altas tasas de inactividad nos indican que un grupo muy numeroso de estas personas están sin trabajo y no buscan empleo. Con relación a los que sí realizan una actividad, solo un tercio del grupo total trabaja. Si comparamos estos datos con los de la población total en términos de población general en la Comunidad de Madrid, la tasa de actividad de la población general se aproxima al doble que la que presentan las personas con discapacidad; y la tasa de paro de aquellas se situaba claramente por debajo de la que presentaban la población con discapacidad.

El tipo de discapacidad es una de las variables que mayor incidencia tiene a la hora de explicar las diferencias en los niveles de inserción laboral de la población con discapacidad. En la Comunidad de Madrid las personas con discapacidad para oír y para ver son las que presentan los mayores niveles de inserción laboral. Por el contrario, las personas con discapacidad para cuidar de sí mismas, para relacionarse con otras personas, comunicarse, aprender, presentan unos niveles de actividad muchos más bajos.

En este sentido, el II Plan de Acción para las Personas con discapacidad 2003-2007 asume la “visión” que sobre sí mismos recogieron en la Declaración de Madrid las personas con discapacidad y sus organizaciones. Los contenidos del mismo se vertebran en cuatro grandes áreas. Nos interesa especialmente, en el tema que nos ocupa, el área 2) Políticas de inserción laboral, cuyo objetivo general es “mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con discapacidad”. Dentro de esta área, la estrategia 24 hace mención de las medidas activas y preventivas a favor de colectivos específicos con mayor riesgo de exclusión social, entre los que se encuentran las personas con discapacidad intelectual. Por lo tanto se dedica una línea de actuación a los jóvenes con discapacidad intelectual ligera límite, estableciéndose las medidas que detallamos en la tabla 1 (Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, 2003, 102-104).

Tabla 1

Estrategia 24: Medidas activas y preventivas a favor de las personas con discapacidad intelectual. II Plan de acción para las personas con discapacidad 2003-2007

Línea de actuación 242. Jóvenes con discapacidad intelectual ligera límite

Medidas	Organismos responsables
242.1. Establecimiento del derecho de las personas con discapacidad intelectual ligera-límite que no alcancen el 33% para que puedan beneficiarse del sistema actual de apoyos y adaptaciones para el fomento de empleo de las personas con discapacidad.	MTAS-INEM IMSERSO
242.2. Desarrollo de una línea de sensibilización en la Comunidad Educativa sobre la singularización y características diferenciales de las personas con discapacidad intelectual ligera-límite.	MECD
242.3. Incorporación prioritaria a los programas educativos que combinen prácticas laborables y desarrollo de habilidades y competencia social, especialmente en los programas de iniciación profesional.	MECD
242.4. Inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual ligera-trámite en los programas-puente de transición Escuela-empleo para dar continuidad y coherencia al itinerario de formación y empleo.	MTAS-INEM-MECD
242.5. Promover el acceso prioritario a los programas de Escuela-taller y Casas de oficios y a los contratos de formación y a los servicios de ajuste personal y social.	MTAS (INEM)
242.6. Consideración de las personas con discapacidad intelectual ligera-trámite como colectivo con especiales dificultades de inserción laboral a los efectos de acceder a los programas experimentales del INEM.	MTAS-INEM
242.7. Creación conjunta entre el MTAS-MECD de una Red de Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en atención socioeducativa a personas con discapacidad intelectual ligera-límite.	MTAS-MECD-INEM-IMSERSO

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan de acción para las Personas con discapacidad 2003-2007 (pp. 102-104)

También destacamos aquellas medidas del plan que pretenden crear marcos estables de cooperación y coordinación entre las administraciones públicas, planteando propuestas de actuaciones conjuntas con el movimiento asociativo para el desarrollo de programas de “Vida independiente”, “Discapitados mayores”, “Mujer y Discapacidad” y “Atención a personas con retraso mental y alteraciones graves de conducta” y “atención temprana”. Concretando en la Comunidad de Madrid el Plan de Acción para Personas con discapacidad 2005-2008 tiene el objetivo de avanzar en la igualdad real de las personas con discapacidad respecto al resto de los ciudadanos, mejorar su calidad de vida y promover su participación en la sociedad. Se inspira en las orientaciones europeas y asume, como objetivos fundamentales, los principios de la Declaración de Madrid (2002), la no discriminación y la acción positiva como instrumentos básicos de las políticas de inclusión. Del mismo modo, incorpora la filosofía de la Declaración de la II Conferencia Europea de Ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad (2003), que avala la necesaria adopción de un enfoque integrado en la elaboración de políticas dirigidas a personas con discapacidad y la participación de las mismas en su diseño. El Plan está compuesto por seis áreas fundamentales de actuación: *1. Atención Social, 2. Educación, 3. Sanidad, 4. Empleo, 5. Cultura, Ocio y Deporte, 6. Accesibilidad*. El Área de Empleo se divide en varios programas (ver tabla 2).

Tabla 2*Estructura general del Área de Empleo*

Programa	Objetivos Específicos
1. Mejora del acceso al empleo de las personas con discapacidad.	1. Desarrollar fórmulas de apoyo al acceso al empleo. 2. Mejorar el acceso a las personas con discapacidad a la función pública.
2. Gestión del acceso al empleo de las personas con discapacidad.	1. Optimizar la gestión del acceso al empleo para personas con discapacidad. 2. Mejorar la información en relación con el empleo.
3. Formación para el aumento de la empleabilidad de las personas con discapacidad.	1. Realizar actividades formativas relacionadas con las nuevas tecnologías. 2. Mejorar el acceso a la formación.
4. Prevención de riesgos laborales en Centros Especiales de Empleo.	1. Sensibilizar en materia de prevención de riesgos laborales.

Fuente: Plan de Acción para Personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid 2005-2008: 212

Los programas citados anteriormente pretenden incrementar la tasa de actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad, en especial de las mujeres, aproximando su realidad a la de la población general. Por ello, las medidas inci-

den en la mejora de la empleabilidad (formación, orientación, intermediación) y en el apoyo y sensibilización del tejido empresarial.

El Plan señala la situación desventajosa de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad, “son las que tienen mayores dificultades, por lo que se hace imprescindible impulsar la financiación de programas de empleo con apoyo para estas personas” (Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2005, 220).

Posibilidades de integración laboral en la Comunidad de Madrid.

En la Comunidad de Madrid, como en el resto de España, la incorporación al mundo laboral puede efectuarse mediante dos modalidades básicas, configuradas a partir de la *Ley de Integración Social de Minusválidos* de 1982 (LISMI): la integración en el sistema ordinario de trabajo, estableciendo la cuota de reserva y la integración en fórmulas de empleo protegido, mediante la regulación de los Centros Especiales de Empleo. La LISMI también regulaba los Centros Ocupacionales, que aunque no son una alternativa laboral propiamente dicha, se pueden considerar una preparación para el empleo y por lo tanto se incluyen en este artículo.

6.1. El empleo ordinario: buscando la normalización

La política general que rige en el ámbito del empleo debe basarse en la integración profesional y social más completa posible de las personas con discapacidad. El objetivo final debe ser, por tanto, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Así, la primera alternativa de integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo sería la integración en la empresa ordinaria. El trabajo lo realiza la persona con discapacidad tanto en una empresa ordinaria o no protegida de naturaleza pública o privada, en la que al trabajador con discapacidad se le aplica el conjunto de derechos y obligaciones del trabajador sin discapacidad, sin perjuicio de determinadas especialidades fundamentalmente dirigidas a hacer realidad el principio de igualdad real, y fomentar y potenciar el empleo de estas personas. Por lo tanto, para posibilitar esta integración en el sistema común de trabajo, se puede aplicar un conjunto de medidas de discriminación positivas. Estas medidas están dirigidas tanto a potenciar la formación y promoción profesional del grupo como a elaborar disposiciones legislativas que faciliten la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Así, la Dirección General de Trabajo otorga subvenciones a los contratos indefinidos para la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias. En el 2003 se han subvencionado un total de 1.233 contratos indefinidos y se han realizado 873 contratos de duración determinada. Asimismo, se han impartido instrucciones específicas para el refuerzo de la selección positiva de personas con dis-

capacidad en todas las convocatorias de Formación y Empleo cuya selección se realice a través de las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid.

En lo referente a la reserva de plazas en la Oferta de Empleo Público el porcentaje reservado a personas con discapacidad se sitúa en el 6% en las últimas ofertas. Así, se recoge en el Decreto 54/2006 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid. Por el citado decreto se crea el Consejo Asesor para impulsar el empleo en la Administración. Este consejo es un órgano técnico de asesoramiento y participación encargado de “estudiar, promover y coordinar cuantas iniciativas lleven a acabo los distintos órganos de la Comunidad de Madrid para facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad al empleo público”. El decreto incluye la obligación de sacar convocatorias exclusivas para personas con discapacidad intelectual y de dar prioridad, ante empate en los procesos de selección, a estas personas.

En relación con el empleo autónomo de personas con discapacidad, se realizan estudios de viabilidad y asesoría de proyectos de trabajadores autónomos. Durante el periodo 1999 a 2002 se ha realizado el Estudio de Viabilidad y Asesoría de 142 Proyectos para Trabajadores Autónomos (Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2005, 90-91).

El programa de Fomento de la Contratación Indefinida de Trabajadores con discapacidad por Empresas Ordinarias está dirigido a cualquier tipo de empresa sin requerir la calificación previa de Centro Especial de Empleo y prevé el abono de un máximo de 3.900 euros para aquellas empresas que contraten de forma estable a trabajadores con discapacidad, así como de 900 euros adicionales par la adaptación de puestos de trabajo a las necesidades del mismo.

En el marco de la Directiva Europea sobre la Igualdad de Trato en el Empleo, la Administración, el movimiento asociativo y el empresarial de la Comunidad de Madrid, están trabajando de manera conjunta en iniciativas que favorezcan la participación laboral de las personas con discapacidad y en concreto con discapacidad intelectual. Hay que mencionar otras medidas de interés para el fomento de empleo de las personas con discapacidad aprobadas últimamente y que hacen mención a la regulación de los enclaves laborales, la modernización de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, las que afectan a la reserva de puestos de trabajo, medidas alternativas y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

6.2. El empleo con apoyo

En los últimos años y desde muy distintos ámbitos políticos y sociales se han venido proponiendo y desarrollando recomendaciones, iniciativas, acuerdos y planes de acción para reactivar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Con

posterioridad a la LISMI, y fruto de la labor realizada por las organizaciones representativas de las personas con discapacidad se vienen discutiendo medidas muy variadas, que se incorporan en el acuerdo entre el MTAS-CERMI de 15 de octubre de 1997, entre los que se encuentran una alternativa laboral que constituye una fórmula intermedia entre el trabajo ordinario y el empleo protegido y es el denominado empleo con apoyo. Éste se puede entender como un sistema complejo en el que con la asistencia de un preparador laboral se pretende facilitar a las personas con discapacidad, afectadas de especiales dificultades, los apoyos necesarios que les permitan el acceso, mantenimiento y promoción en el mercado ordinario de trabajo, en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo, a las de otro trabajador sin discapacidad, y en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. El empleo con apoyo se centra en la persona, tiene un enfoque positivo ante el individuo, considera sobre todo sus capacidades en lugar de sus discapacidades. Busca siempre el puesto de trabajo que mejor se ajuste al trabajador, incluso realizando las negociaciones y las adaptaciones que sean posibles y necesarias, para que se logre la integración laboral de la persona con discapacidad en el medio ordinario de trabajo.

Las iniciativas que se sirven de la metodología del empleo con apoyo dirigidas a personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid son muy escasas. Esta modalidad de empleo se estaba aplicando en todo el territorio sin cobertura legal a nivel estatal, desde hace más de diez años, y no será hasta el RD 290/2004 cuando se regula a nivel estatal. Por lo tanto, al depender constantemente de subvenciones, en muchas ocasiones las integraciones son mínimas y se carece de dinero para llevar a cabo una continuidad de estos proyectos. Señalamos a continuación algunos de los mismos que se sirven de esta metodología.

El Proyecto Stela es una iniciativa promovida por la Fundación Síndrome de Down de Madrid en 1995, cuyo objetivo principal es la incorporación laboral de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, en general, al entorno normalizado de trabajo como vía para su plena integración. Está dirigido a las personas con discapacidad intelectual, mayores de 18 años y residentes en la Comunidad de Madrid, que deseen trabajar en el entorno ordinario de trabajo y a las empresas que apuesten por una gestión innovadora, solidaria y comprometida con nuestra sociedad. Por tanto los tres ámbitos de actuación del proyecto son: la persona con discapacidad intelectual, las familias de estas personas y la empresa ordinaria. El Servicio de Intermediación Laboral STELA funciona desde 1995 con acciones de formación y es a partir de 1996 cuando inicia actuaciones de inserción laboral. Es un servicio privado que pertenece a la Fundación Síndrome de Down de Madrid. Las actividades que se realizan en el SIL siguen las siguientes fases:

Capacitación laboral: los participantes que acceden al Proyecto Stela comienzan con un periodo de formación para el empleo. El objetivo del mismo es do-

tar al futuro trabajador de las habilidades personales y sociales básicas para enfrentarse con éxito a un puesto de trabajo.

Entrenamiento laboral (en el entorno normalizado de trabajo): el preparador laboral es el profesional que presta su apoyo al nuevo trabajador hasta que este adquiere la total autonomía en la realización de sus funciones y tareas.

Seguimiento del trabajador: comienza cuando el preparador laboral retira el apoyo al trabajador de una manera significativa. El profesional visita periódicamente al trabajador con objeto de evaluar su rendimiento, su nivel de integración y la satisfacción general del trabajador y la empresa.

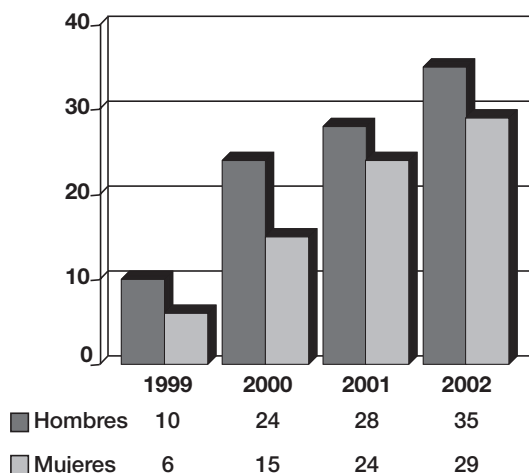
Formación permanente de los trabajadores: su objetivo es conseguir el mantenimiento del puesto de trabajo. Asimismo pretende fomentar y potenciar un proceso de desarrollo continuo no solo en el ámbito laboral sino social y personal.

Reactivación al empleo: esta formación va dirigida a personas que de forma activa han estado en el mercado laboral pero que actualmente se encuentran en situación de desempleo. Consiste en una formación de reciclaje cuyo objetivo es la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo.

En el periodo de 1999 a 2002 se han beneficiado de las acciones del SIL un total de 171 personas con discapacidad intelectual. Se aprecia un aumento del número de personas por año; así se ha pasado de 16 personas en 1999 a 64 en el 2002. En los años (1999-2002), el número de hombres siempre ha superado al de mujeres, representando el 57% (ver gráfico 1).

Gráfico 1

Personas con discapacidad intelectual que se han beneficiado de las acciones del Proyecto Stela distribuidas por año y sexo. Madrid, 1999-2002

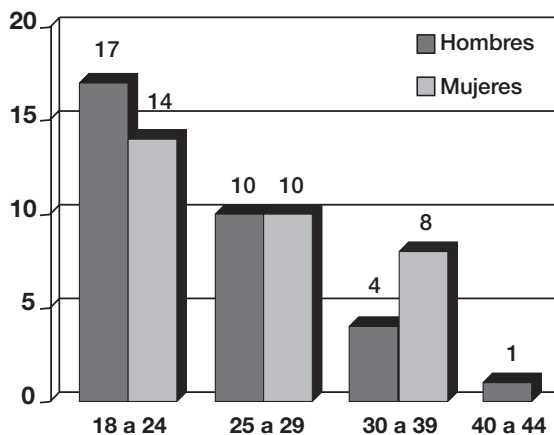


Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario al SIL

Si nos centramos en los últimos datos disponibles, referentes al año 2002, observamos que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual que se han beneficiado de las acciones del SIL del Proyecto Stela son jóvenes de 18 a 24 años; en este intervalo de edad se encuentran el 48,4% del total. A medida que aumenta la edad disminuye el número de usuarios de SIL; así tan solo hay una persona en el intervalo de 40 a 44 años (ver gráfico 2).

Gráfico 2

Personas con discapacidad intelectual que se han beneficiado de las acciones del Proyecto Stela por grupos de edad y sexo. Madrid, 2002



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario al SIL.

El Proyecto Stela sigue la metodología del empleo con apoyo y por lo tanto la integración laboral se lleva a cabo en empresa ordinaria. En los años 2001-2002 se han integrado en empresas ordinarias 11 hombres y 8 mujeres. Así, en el año 1999, de un total de 24 hombres y 28 mujeres que participaron en el Proyecto Stela lograron trabajo en empresa ordinaria el 25% de los hombres y el 10,7% de las mujeres. En el 2002 se integran laboralmente en empresas ordinarias en torno al 17%, tanto de los hombres con discapacidad intelectual como de las mujeres.

En palabras de la coordinadora del Proyecto Stela, los SIL “proporcionan los apoyos necesarios para que el proceso de inserción sea exitoso”. Según información facilitada por el proyecto en febrero del 2003, desde su origen se han conseguido un total de 47 integraciones laborales en empresas ordinarias, participando 26 empresas contratantes. De estos 47 contratos, 39 son indefinidos y 8 temporales.

En la Comunidad de Madrid existe una iniciativa de empleo con apoyo dirigida a personas con autismo, que se lleva a cabo en la Asociación Nuevo Horizonte. Co-

mienza en 1992 mediante el Programa Europeo Helios II. El número de personas con autismo que han participado en el periodo de (1999-2002) en iniciativas de empleo con apoyo en Nuevo Horizonte ha ido en descenso. Así, mientras que en los años 1999 y 2000 participaron en torno a las 20 personas por año, en 2001 el número se reduce considerablemente y tan solo 6 personas con autismo participan en empleo con apoyo y en 2002 lo hacen un total de 10 personas con autismo. En 2000 fue el año en el que más mujeres con autismo participaron de esta iniciativa, un total de 8; mientras que en el año 2001 no participa ninguna y en 2002 tan solo una. De las personas con autismo que participan en los proyectos de empleo con apoyo de la Asociación Nuevo Horizonte ninguna logra integrarse laboralmente.

El proyecto denominado El Urbanita, también se sirve de la metodología del empleo con apoyo. Se inicia en el verano del 2001 en Rivas Vaciamadrid. Consta de tres fases: valoración, formación e inserción. Consiste en que jóvenes con discapacidad intelectual patrullen por las calles de este municipio con la finalidad de pasear, observar y anotar en su cuaderno de campo, previamente estructurado, las deficiencias, carencias, deterioros o alteraciones en una determinada área urbana; informar a los transeúntes de la localización de puntos de referencia municipal y de aquellas actividades que faciliten el contacto entre los vecinos y la preocupación por el barrio; también transmitir a la policía municipal o protección civil situaciones de alarma o excepcionales, dando las coordenadas de su posición. Este proyecto pretende darles la oportunidad de realizar un trabajo remunerado como vía de integración social. En él han colaborado la Consejería de Servicios Sociales Comunidad de Madrid, el Fondo Social Europeo, el Ayuntamiento de Rivas, la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid y FEAPS Madrid.

Se trata, como se explica en el proyecto, de seleccionar personas que puedan tener limitaciones intelectuales pero que sean capaces de mantener su atención sobre ciertos aspectos del entorno, llevar a cabo registros sistemáticos y, sobre todo, compensar su perfil intelectual con la inteligencia emocional. Tres notas de El Urbanita son amabilidad, simpatía y servicio. En el comienzo, la Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad de Rivas Vaciamadrid (ASPADIR) proporcionó una lista con 15 posibles candidatos para desarrollar el trabajo de Urbanita. Tras el proceso de evaluación se escogieron a 4 personas que entraron en la fase de formación. Técnicamente reciben preparación para la observación y evaluación de las estructuras urbanas relacionadas con las siguientes categorías que a su vez se dividen en subcategoría: 1) Higiene y limpieza: papeleras (A), basuras (B), contenedores (C), pintadas (D), otros (E). 2) Alumbrado: farolas (A), luminosos (B), semáforos (C), cuadros, conexión (D), otros (E). 3) Aguas: roturas (A), fuentes (B), alcantarillado (C), charcos (D), otros (E). 4) Mobiliario urbano: bancos (A), quioscos y cabinas (B), accesibilidad (C), marquesinas (D), otros (E). 5) Indicadores y señales: placas (A), flechas (B), señales tráfico (C), carteles informativos (D), otros (E). 6) Material de construcción:

andamiajes (A), escombros (B), máquinas (C), material (D), otros (E). 7) Animales sueltos y/o abandonados: perros (A), gatos (B), aves (C), excrementos (D), otros (E). 8) acondicionamiento de calles y aceras: socavones (A), grietas (B), desconches (C), cornisas (D), otros (E). 9) Condiciones de las plantas y árboles: sequedad (A), exceso agua (B), suciedad (C), deterioro (D), otros (E). 10) Objetos varios tirados y abandonados: muebles (A), ropa (B), coches (C), electrodomésticos (D), otros (E) (Gómez-Jarabo, 2002, 68).

Una de las figuras claves del proyecto es el denominado *tutor de anclaje*. Se corresponde con los técnicos y profesionales que han intervenido en los distintos niveles de encadenamiento del proyecto, que se va a mantener durante el tiempo que sea necesario y preciso para la adaptación de la persona con discapacidad al puesto de trabajo, momento en el cual dejará de ejercer una tutela permanente para pasar a una tutela esporádica al considerar su independencia y constatar la eficacia y eficiencia de la actividad o tarea desarrollada por la persona con discapacidad intelectual. Principalmente va a canalizar y mediar las relaciones entre el trabajador-empleo-empleador, así como la adaptación contextual, el tratamiento y abordaje del entorno.

El proyecto no continuó después de la fase experimental en Rivas Vaciamadrid, por lo que en el año 2002 se lleva a cabo en Torrejón de la Calzada a través de un convenio entre la fundación de la Universidad Autónoma de Madrid y el Ayuntamiento de dicha localidad. Desde sus comienzos se han integrado un total de 8 personas con discapacidad, 3 mujeres y 5 hombres. La formación se realiza en el Centro de Juventud de Torrejón de la Calzada. En palabras de la *tutora de anclaje*, “personalmente yo he estado en Torrejón y la experiencia ha tenido en mi opinión bastante éxito en lo que se pretendía conseguir, la integración. Los cuatro urbanitas empezaron en septiembre de 2002 a trabajar y desde entonces se les ha renovado el contrato dos veces y se pretende renovar una tercera o bien sacar plazas públicas en el Ayuntamiento de Torrejón de la Calzada”. En la actualidad trabajan cuatro urbanitas en Torrejón de la Calzada.

Durante el curso 2004-2005 el Ayuntamiento de Madrid inicia el proyecto. La formación de los usuarios en orientación laboral y habilidades sociales se lleva a cabo en un Centro de Formación de la Agencia para el empleo de la Comunidad. En el curso 2004-2005 participan un total de 20 personas con discapacidad intelectual en el proyecto, 9 mujeres y 11 hombres. Para el curso 2005-2006 se plantea reducirse a 10 personas. En palabras de un *tutor de anclaje* del proyecto, “considero que el proyecto es interesante, pero no se alcanza una integración sociolaboral óptima debido a que las subvenciones temporales suponen una incapacidad para realizar un contrato indefinido. Por otro lado, pienso que para mejorar la metodología de trabajo en este tipo de programas se tendría que potenciar más las capacidades de los urbanitas mediante una formación y formación previa y una metodología adaptada al

puesto de trabajo. Hay que integrar a las personas con discapacidad intelectual desde la normalidad y no desde la discapacidad”.

6.3. Proyecto de Empleo con Apoyo para Personas con discapacidad Intelectual desde el Servicio de Plan de Acción y Programas de la Consejería de Servicios Sociales.

La gestión de este proyecto se realiza mediante un contrato de consultoría y asistencia titulado Organización técnica y desarrollo de un proyecto de Empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con retraso mental, cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo Objetivo 3, del que resultó como empresa adjudicataria Labor-3 Afanias. Como se indica en el Pliego de Prescripciones Técnicas, la Consejería de Servicios Sociales procede a contratar la organización técnica, desarrollo metodológico e implementación del proyecto a una entidad adjudicataria que quedará obligada a desarrollar las actividades y respetar las condiciones técnicas y organizativas que se recogen en el pliego y a seguir las especificaciones e instrucciones que para el buen desarrollo del mismo se establezcan a través del Servicio Plan de Acción y Programas para personas con discapacidad, dependiente de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Se dirige a una población que presenta un perfil general con las siguientes características: capacidad intelectual límite o retraso mental ligero con grado de minusvalía de al menos el 33%; residentes en la Comunidad de Madrid, valorados y derivados por el Centro Base n.º 4 (Móstoles), cuya área de influencia incluye las localidades de Alcorcón, Arroyomolinos, El Álamo, Fuenlabrada, La Fortuna, Leganés, Móstoles, Navalcarnero, Sevilla la Nueva, Villamanta, Villamantilla y Villanueva de Perales; demandantes de empleo (o en vías de solicitarlo) o de mejora de empleo (preferentemente de CEE), con aprendizajes básicos adquiridos y formación profesional básica, en el sector servicios.

El proyecto se propone como objetivo mínimo la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de 10 personas con discapacidad intelectual, marcándose como objetivo ideal conseguir 20 integraciones. Según datos aportados por el Servicio Plan de Acción y Programas para Personas con discapacidad de la Consejería de Servicios Sociales desde su origen (noviembre de 2002) hasta mediados del año 2003, se han conseguido 5 integraciones laborales en empresas ordinarias.

6.4. El empleo protegido: Centros Especiales de Empleo

Los CEE se configuran en nuestro país, no solo como un modalidad de integración social, sino como un instrumento de trabajo productivo y remunerado, diferenciándose de los centros ocupacionales, donde la ocupación de la persona con discapacidad se realiza por razones de asistencia y rehabilitación social y no en

base a desarrollar un empleo remunerado. Esto no ocurre en otros países de nuestro entorno.

Para conocer la realidad de los CEE de la Comunidad de Madrid elaboramos un cuestionario dirigido a los mismos. El cuestionario es un instrumento breve que consta de un total de 10 cuestiones bien delimitadas, así como dos preguntas abiertas a cualquier aportación o aclaración que se considere oportuna por parte del CEE. Este instrumento ha sido aplicado con el fin de conocer la realidad de los CEE de la Comunidad de Madrid, cuándo surgen, qué número de trabajadores tienen, a qué área productiva se dedican, etc. Para su análisis nos vamos a servir de la información recogida en cada uno de los ítems del cuestionario, añadiendo el comentario y la reflexión propia obtenida de entrevistas, conversaciones con el personal de los centros y visitas a los mismos.

En un primer momento, para la obtención del listado de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid, nos pusimos en contacto con el Registro de CEE adscrito a la Dirección General de Trabajo y Empleo y dependiente de la Consejería de Economía y Empleo. Este registro administrativo se crea por Decreto 96/1997, de 31 de julio, (BOCM, núm.189 de 11-8-1997) y a él se vinculan los CEE que desarrollan actividades en el territorio de la Comunidad de Madrid. En el listado de abril del 2002 de los 128 CEE que se registran, 14 no constan que estén activos en la actualidad, aunque permanezcan inscritos. Con lo cual, el número de CEE activos se reduce a 114, de los cuales contestaron al cuestionario el 88,5%, es decir 101 CEE.

En los últimos años se ha producido un notable aumento de los CEE en España. Este aumento también se ha hecho notar en la comunidad de Madrid. Si nos centramos en los CEE que han contestado, observamos que en el decenio de 1980 a 1990 había 23 CEE en la Comunidad, mientras que el decenio 1990-2000 esta cifra aumenta a 83 centros. En el periodo de 1998-2002 la creación de CEE en la Comunidad Autónoma de Madrid ha sido significativa, creándose 54. El año en el que más CEE se crearon fue 1999 con un total de 17 y este ritmo de crecimiento se mantiene. Existen 143 Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid, a diciembre de 2003, con unos 5.000 trabajadores, de los que aproximadamente el 90% de los mismos son personas con discapacidad (Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2005, 91)

La ubicación de los 101 CEE se sitúa en Madrid capital y en 24 municipios de la Comunidad.

Los CEE se regulan conforme a la LISMI, aunque con anterioridad a esta ley, ya existían este tipo de centros funcionando. Los pioneros surgen en la década de los setenta y comienzo de los ochenta, si bien fueron iniciativas aisladas. A finales de los años ochenta se produjo un mayor crecimiento de estas empresas en la Comunidad de Madrid. La mayoría tienen carácter privado, representan el 74% del total, seguidos de los mixtos y con dependencia de una asociación de personas con discapaci-

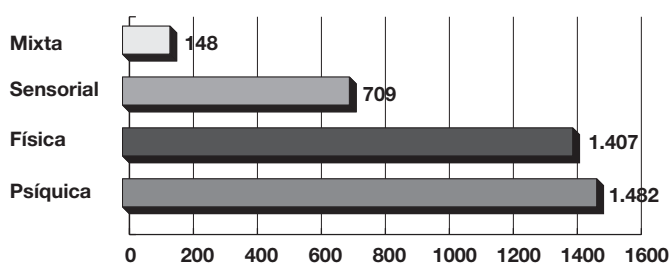
Tabla 3

Número de CEE en los Municipios de Madrid. Comunidad de Madrid, 2002

Municipios de Madrid	N.º de CEE	Municipios de Madrid	N.º de CEE
Zona norte y oeste	5	Zona sur-este	6
Colmenarejo	1	Algete	2
La Cabrera	1	Aranjuez	1
Pedrezuela	1	Humanes de Madrid	1
Torrelodones	1	Mejorada del Campo	1
Valdemorillo	1	Torres de la Alameda	1
	Madrid metropolitano		33
Alcalá de Henares	4	Las Rozas de Madrid	1
Alcorcón	2	Leganés	1
Boadilla del Monte	3	Móstoles	2
Colmenar Viejo	2	Pinto	2
Coslada	1	Pozuelo de Alarcón	3
Fuenlabrada	5	San Sebastián de los Reyes	4
Las Matas	1	Torrejón de Ardoz	2
	Madrid capital		56

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario a los CEE

dad que representa el 16%. Los CEE en la Comunidad de Madrid se plantean como una alternativa laboral que da trabajo a 3.746 personas con discapacidad, la mayor parte hombres. Según los datos aportados por el cuestionario, éstos representan el 58% del total, es decir 2.162, frente a 1.584 mujeres. La mayoría de sus trabajadores son hombres y si atendemos al tipo de discapacidad, son las personas con discapacidad psíquica (intelectual) los trabajadores mayoritarios, seguidos de las personas con discapacidad física, sensorial y mixta (ver gráfico 3).

Gráfico 3

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario a los CEE

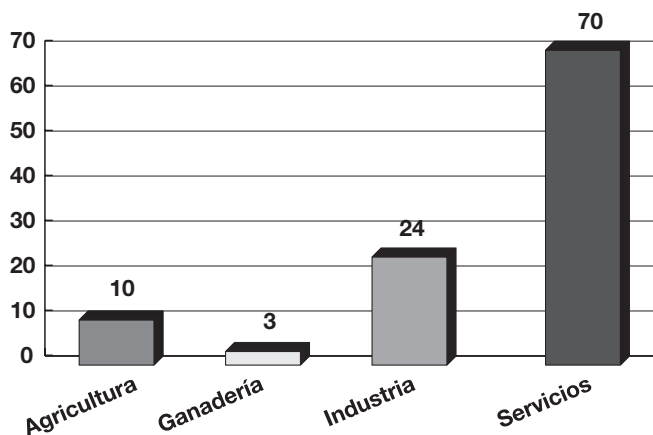
Estos datos indican que son las personas con discapacidad psíquica las que más se benefician del trabajo protegido en CEE, representando el 41% del total. La gran mayoría de los trabajadores de los CEE con discapacidad psíquica presentan retraso

mental leve o límite, el 84%, mientras que el 15% presentan retraso mental moderado. Los trabajadores con retraso mental profundo tan solo representan el 1% de los trabajadores con discapacidad psíquica contratados en los CEE de la Comunidad de Madrid. Aquí se aprecia la dificultad que encuentran las personas con retraso mental profundo para incorporarse al empleo incluso en el mercado protegido donde apenas están representadas.

El sector servicios es el que concentra mayor número de CEE en la Comunidad, el 68% de los mismos, seguido de industria, agricultura y por último la ganadería.

Gráfico 4

Área productiva a la que pertenece los CEE de la Comunidad de Madrid, 2002



Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario a los CEE.

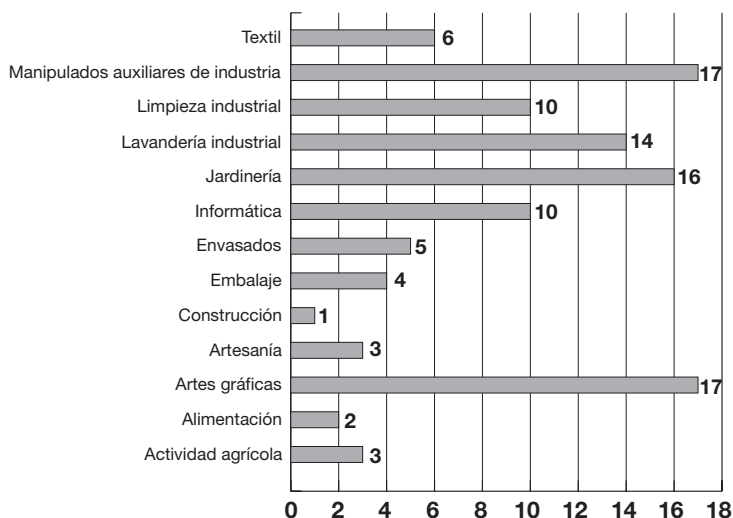
Nota: hay centros que se dedican a más de un área productiva

La mayoría de los CEE realizan varias actividades, hay pocos que se dediquen exclusivamente a un único sector de actividad. El que concentra mayor número de CEE en la Comunidad es el sector de Artes gráficas, con un total de 17. Un número también elevado se dedica a los manipulados auxiliares de industria, la jardinería, la lavandería y limpieza industrial. Menor número se dedica al textil, la informática, el envasado y el embalaje. Igualados están el sector de actividad agrícola y la artesanía, con 3 centros cada uno. Solo unos pocos al de alimentación (ver gráfico 5).

Se están creando nuevos sectores de actividad, abriéndose novedosos campos de actuación como la atención a personas mayores o con discapacidad, comercio, consultoría, telecomunicaciones, peluquería y estética, etc. El 90% de los CEE que han contestado el cuestionario, 84 realizan adaptación del puesto de trabajo a la persona, mientras que los restantes no lo hacen, un total de 12. También prácticamente la totalidad de los CEE, (91%) llevan a cabo una formación continua de los trabajadores. En 82 de los mismos realizan la formación continua de los trabajadores en el propio centro, pero algunos forman a los trabajadores además en otros lugares,

Gráfico 5

Sectores de actividad al que pertenecen los CEE de la Comunidad de Madrid, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario a los CEE

como ocurre en 19 de ellos. Esta formación se lleva a cabo en: Centros de Formación Externos: aulas de formación, centros privados, centros especializados, en otras instalaciones de la asociación; en el Centro para la Orientación y Formación para la Integración Profesional del Minusválido de la Asociación de Empleados de Iberia, Centro Ocupacional “Taller Rafael”, centro de recuperación de minusválidos psíquicos, a través de FEAPS, a través de la Mutua, en instalaciones de la Fundación ONCE. También en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Junta Municipal, en el Servicio de Empleo del Ayuntamiento de Coslada o a través de los cursos de la Fundación para la Formación Continua de los sindicatos.

Observamos que un 42% de los CEE de la Comunidad de Madrid (41 Centros) consideran que estos están realizando una labor de formación y preparación que posibilita el tránsito de sus trabajadores a un empleo ordinario. El 41% consideran que este tránsito no se está produciendo por diversos motivos. Es decir 40 CEE señalan que el paso del CEE a la empresa ordinaria no se está cumpliendo. Un total de 9 CEE dejan esta cuestión en blanco y 6 se podrían incluir en el grupo de otros, ya que no contestan ni sí ni no sino dependiendo.

Las respuestas afirmativas a la cuestión anteriormente planteada se pueden agrupar en las siguientes alternativas:

- Desde el CEE se forma y se da apoyos al trabajador.
- Por un lado hay CEE que consideran que estos CEE sirven para la adquisición de hábitos que preparan al trabajador para el empleo ordinario.

- Otros centros señalan que esta integración se produce del CEE a la empresa ordinaria y lo justifican indicando el número de trabajadores que han pasado a la fórmula de empleo ordinario, que se han logrado integrar en la empresa ordinaria gracias al CEE. Otros centros consideran que no es posible para determinados colectivos, (en concreto se menciona a las personas con discapacidad psíquica) otra alternativa que no sea el CEE.
- Otros CEE plantean que los enclaves laborales son alternativas favorecedoras de la integración laboral plena de las personas con discapacidad.

Los argumentos de los CEE que han contestado que no se produce el tránsito del CEE a la empresa ordinaria, se pueden resumir en los siguientes:

- Hay un incumplimiento de las normativas por parte de las empresas que no quieren trabajadores minusválidos.
- Las empresas ordinarias se resisten a contratar a minusválidos y están en los CEE toda la vida, el empleo se estanca en ellos.
- Hay centros que consideran que no es cometido suyo favorecer el tránsito de sus trabajadores a la empresa ordinaria ya que dejarían de ser productivos. Otros señalan que les dan un trabajo definitivo en el CEE y el trabajador tiene contrato indefinido, con lo cual no quiere abandonar el CEE.
- Otros centros indican que los CEE normalmente no se molestan en la promoción y derivación a la empresa ordinaria. Se descuida la evolución formativa del trabajador/a, no se cumple con la formación del trabajador.
- Hay CEE que solo contratan a los minusválidos por los incentivos.
- Barreras sociales, prejuicios de los empresarios, mentalidad, miedo o inseguridad del trabajador con discapacidad.
- Centros que afirman que el trabajador se adapta mejor en un CEE.

La finalidad de los CEE, según la normativa que los regula es, a parte de proporcionar un trabajo a las personas con discapacidad empleadas en ellos, la de servir de puente hacia el empleo ordinario. El incremento en el número de trabajadores de estos centros en los últimos años refleja que esta fórmula de empleo es de las más eficaces para la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Pero los diferentes estudios señalan, aun indicando la falta de estadísticas precisas, que se ha descuidado el cumplimiento de su objetivo último de promover la inserción laboral de dichos trabajadores en el mercado ordinario de trabajo. Hay diversos factores coincidentes en las investigaciones que frenan esta transición del trabajador del CEE al empleo ordinario. Entre ellos, al plantearse la rentabilidad laboral como una meta importante, los gestores evitan transferir a sus mejores trabajadores con lo que se corta el camino a la pretendida “normalización” laboral.

Para evitar este problema, se propone incentivar económicamente tanto al Centro Especial de origen como a la empresa ordinaria de llegada al producirse los traspasos. Se observa asimismo que otra de las posibles causas es la falta de un seguimiento continuado por parte de los equipos multiprofesionales respecto de la capacitación laboral de los empleados en los CEE. En este sentido, se aprueba el actual RD 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo con el fin de mejorar el funcionamiento de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, al regularse por vez primera las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste y que, mediante el desarrollo de las funciones y cometidos que se les encomienda, constituyen el instrumento de modernización de los propios servicios de ajuste personal y social.

La distinción entre CO y CEE ha sido un tema permanentemente polémico en el sector de las personas con discapacidad, y ha dado lugar a una muy continua intervención de la Administración Pública con el fin de evitar situaciones manifiestas de infracción y fraude consistentes en que bajo la apariencia legal de un CO se esté encubriendo un CEE donde la persona con discapacidad intelectual desarrolla actividades productivas en sentido estricto, sin ostentar la condición de trabajador por cuenta ajena y excluido por lo tanto de las normas reguladoras de la relación laboral de carácter especial.

6.5. Los Centros Ocupacionales: área de inserción laboral

En la Comunidad de Madrid hay un total de 66 Centros Ocupacionales registrados. Se gestionan desde el Servicio Regional de Bienestar Social ocho, siete de ellos denominados “de zona” (CO Ángel de la Guarda, CO Barajas, CO Ciudad Lineal, CO Fray Bernardino Álvarez, CO Juan de Austria, CO Magerit, CO Nazaret) y uno denominado “de barrio” (CO Aluche), en función de las áreas de Servicios Sociales y de los distritos de influencia de la población que acogen. En el Decreto 271/2000, de 21 de diciembre, por el que se regula el régimen jurídico básico de Servicio Público de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica, afectadas de retraso mental en la Comunidad de Madrid, se indica en su artículo 3 que este servicio: “Se encuadra en un modelo de rehabilitación integral dirigido a la población con discapacidad psíquica, la cual suponga una limitación para la realización de actividades de la vida diaria y participación en el entorno social, evitando, en lo posible, la necesidad de una ayuda institucional permanente y potenciando el desarrollo de destrezas encaminadas a la preparación búsqueda y mantenimiento de su inserción laboral”

Entre los tipos de centros (Centros de Día, Ocupacionales y Residenciales) que se señalan en el citado decreto, los CO se definen como equipamiento social destinado a la atención diurna, cuya finalidad consiste en la habilitación profesional, el

desarrollo personal y la integración social, que incluyan actividades para el desarrollo normal del ocio, de las personas cuya minusvalía les impida, de forma provisional o definitiva, integrarse laboral y/o socialmente. Se proporcionan desde el CO las siguientes prestaciones básicas: Área de Habilitación Personal y Social, Área Ocupacional, Área de Inserción Laboral y se contemplan, además, los servicios complementarios de transporte y comedor.

Desde los CO gestionados por el Servicio Regional de Bienestar Social se realiza el Proyecto Sol, cofinanciado por la Unión Europea (FSE) y la Comunidad de Madrid dentro del Programa Operativo Objetivo 3. El proyecto ha comenzado en 2000, se presentó oficialmente el 14 de noviembre de 2002, y tiene una temporalidad hasta 2006. Propone determinar, profundizar y desarrollar los instrumentos útiles a la redefinición y a la cualificación de las actividades de inserción laboral, promovidas por el sistema de los Centros Ocupacionales. El principio inspirador del modelo se basa en la máxima participación posible. El objetivo es contribuir a la reducción de la exclusión social de las personas con discapacidad, a través de la creación y la experimentación de un modelo flexible y personalizado de orientación, formación y acompañamiento laboral (Servicio Regional de Bienestar Social y Unión Europea, 2000).

6.6. Otras acciones dirigidas a la inclusión laboral en Madrid

Entre las medidas adoptadas por la Comunidad de Madrid para favorecer la integración se encuentran las que se llevan a cabo desde la Consejería de Servicios Sociales. Esta ha convocado subvenciones destinadas a entidades sin fines de lucro para acciones dirigidas a la integración laboral de personas con especiales dificultades entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Estos proyectos están cofinanciados en un 45% por el Fondo Social Europeo, dentro del marco del Programa Operativo Objetivo 3. Una confirmación de este interés creciente por la inclusión en el mundo laboral de este grupo de personas es que se presentaron en la Comunidad durante el año 2002 un total de 195 proyectos, de los cuales se subvencionaron 117. De los 117 subvencionados, 35 se dirigen a personas con discapacidad, lo que representan casi el 30% del total. De los dirigidos a personas con discapacidad intelectual hay un total de 10 proyectos la mayoría son proyectos de itinerarios integrados de inserción, hay dos de formación profesional ocupacional y uno de investigación y estudio. Aunque diversas asociaciones de la Comunidad de Madrid se han servido de esas subvenciones para realizar proyectos favorecedores de la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual, hay que considerar una dificultad importante para su continuidad, ya que estos proyectos dependen de subvenciones temporales. Esto genera inestabilidad en muchas ocasiones, puesto que al finalizar la subvención finaliza el proyecto y se suprimen las actividades.

6.7. Formación: factor clave para la inclusión laboral

Las personas con discapacidad, y en especial las personas con discapacidad intelectual, suelen tener un nivel de educación-formación insuficiente, lo cual limita

su posibilidad de acceso a un empleo. Un aspecto que cabe destacar (por otra parte comprensible) es la clara correlación que existe entre el nivel de estudios de estos individuos y su situación en el empleo. Cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad, superior al 92%. Observamos asimismo que entre las personas con al menos estudios primarios, el porcentaje de las que están trabajando se eleva considerablemente, frente a los índices de las que no poseen estudios en que se reduce el porcentaje de inactividad. Los datos revelan la importancia que la formación adecuada tiene en la incorporación al mundo laboral. En el momento de considerar la inserción de estas personas a la formación es un elemento clave que haría posible su participación social efectiva, así como una actividad laboral digna. El número de personas con discapacidad sin estudios y analfabetas es considerable y las barreras y dificultades con las que tropiezan en el mundo profesional. Estas personas son especialmente patentes en la sociedad actual. Por lo tanto, para facilitar la mejora de su situación laboral se ve la necesidad no solo una formación adecuada que se ajuste al puesto de trabajo que va a desempeñar, sino una formación permanente a lo largo de su vida que facilite la integración social y laboral. Es necesaria por tanto una formación que capacite para el trabajo real. En esta línea, en la Comunidad de Madrid existen 47 centros (21 públicos y 26 concertados), que cuentan con Programas de Transición a la Vida Adulta, que se desarrollan en 108 unidades y atienden a 1.036 alumnos y alumnas. Por otro lado, 33 centros y entidades imparten Programas de Garantía Social, comprenden 45 grupos diferentes y ofrecen 450 plazas, que no se cubren al 100% (están cubiertas en torno a un 80%). Los perfiles de los Programas de Garantía Social son muy variados: operario de viveros y jardines, operario de instalaciones eléctricas, ayudante de restaurante-bar, auxiliar de peluquería, pintor-empapelador y operario de fontanería, entre otros. Además, para los alumnos y alumnas que no pueden acceder al mundo laboral normalizado, se implanta el perfil operario de manipulados auxiliares de industria que facilita el aprendizaje de competencia más generales, muy habituales en los Centros Especiales de Empleo (Reyzábal Rodríguez, 2005, 194).

Un grupo importante de investigadores cuyos trabajos han sido financiados por el Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), estudian la situación del alumnado con necesidades educativas especiales, una vez finalizada su etapa escolar. Los autores coinciden en la necesidad de que los programas deben fomentar habilidades que luego se vayan a exigir en el mundo laboral. Se insiste en que estos programas deben ser personalizados teniendo en cuenta las condiciones específicas del mercado, las posibilidades de cada individuo y su circunstancia familiar y social globalmente considerada. Marchesi (2006) plantea diversas propuestas para mejorar la educación y la transición al empleo de los alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a

discapacidad intelectual, entre ellas la extensión de la duración de los Programas de Garantía Social para los alumnos con necesidades educativas especiales.

Hay que proporcionar a la persona con discapacidad intelectual una formación permanente a lo largo de su vida que facilite la integración social y laboral. Como indica Del Valle:

Nuestra sociedad se muestra en ocasiones insensible y poco predispuesta a detectar el desamparo en que se encuentran muchos individuos socialmente frágiles, especialmente vulnerables (...) que viven el riesgo de deslizarse desde el paro o desocupación a la exclusión. Una mano de obra flexible y polivalente como se pide exige conocimientos no solo para entenderse con una máquina, sino capacidad para resolver problemas y adaptarse a situaciones cambiantes (...). Requiere una actitud hacia la formación permanente que debe ser facilitada por una buena articulación entre los aparatos de producción y los de educación (Del Valle, 2002, 8-10).

Es necesaria por tanto una formación permanente, continua, flexible y adaptada a las demandas, en una sociedad educadora, “una sociedad en la que se ofrecen múltiples posibilidades de aprendizaje, tanto en la escuela como en la vida económica, social y cultural” (Delors, 1996, 176). Como señala Guerrero, los modelos y alternativas que se planifiquen podrán contribuir al aumento de las posibilidades de integración de las personas con discapacidad: “De lo que se trata es de proporcionar oportunidades y posibilidades para todos, de tal modo que el acceso a los aprendizajes no se vea dificultado u oscurecido. Y esta educación solo podrá ser posible en una sociedad democrática, en la que se creen las condiciones para que todos los ciudadanos puedan acceder al conocimiento a lo largo de toda su vida (...)” (Guerrero, 2002, 51).

En cuanto a la Formación Profesional Ocupacional y Continua en la Comunidad de Madrid, en el periodo 1999-2002, se han desarrollado un total de 197 programas de FPO, de los cuales se han beneficiado 3.106 personas con discapacidad, que comprenden tres líneas principales: a) Plan FIP (Formación e Inserción Profesional), b) Planes de empleo y formación propios de la Comunidad de Madrid, Programas Mixtos de Formación y Empleo, y c) Prácticas no laborales en Empresas (Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2005, 92).

Se constata desde todas las vertientes analizadas que la mediación juega un papel primordial en el proceso de inserción laboral, tanto en el acceso como en el mantenimiento en el puesto de trabajo. Por ello son aspectos relevantes las acciones relacionadas con la intermediación laboral, el contacto directo con el empresario, y el apoyo de las personas con discapacidad en el proceso de acceso al empleo.

La familia precisa de la existencia de redes de apoyo social y comunitario para el desempeño de su rol como padres y para promover la calidad de vida. Es nece-

sario prepararla para la posible independencia de la persona con discapacidad. “Muchas veces más que aceptar e integrar a la persona con discapacidad cuesta a las familias el dejarlas volar en la medida de sus posibilidades y también en su caso el posibilitar su independencia” (Fantova, 2000, 38). Existen casos en los que la persona con discapacidad intelectual llega a independizarse de sus progenitores. Las causas de que esto no ocurra con frecuencia son: la actitud sobreprotectora de los padres derivada del miedo por la seguridad e integridad del hijo, la falta de políticas sociales que apoyen medidas para la creación de pisos tutelados/viviendas de renta baja y la falta de recursos económicos para que los hijos puedan vivir independientemente (FEAPS, 2000, 74).

Diferentes profesionales indican la importancia del cambio del rol familiar en este sentido, descartando las actuaciones sobreproteccionistas, para de esta manera posibilitar la integración social y laboral de la persona con discapacidad intelectual. “De nada sirve un trabajo remunerado si no va acompañado de un cambio de rol familiar y social. El papel de la familia es clave en el proceso de cambio y de crecimiento personal. ¿Cómo se puede ser adulto unas horas al día en el trabajo y seguir siendo un niño en casa?” (Canals, 1996, 43).

La familia ha de animar y procurar a la persona con discapacidad las posibilidades de formarse, de adquirir la mejor educación y preparación posibles, para poder aspirar a entrar con éxito en el mundo del trabajo. Debe ser un entorno que potencie las capacidades de la persona con discapacidad y que le apoye en el proceso de integración social. Es fundamental que la familia sea consciente de que las dificultades de la persona con discapacidad no son un dato inmutable, sino que se pueden incrementar o reducir y que para ello la familia es fundamental. La discapacidad intelectual es una condición de la persona, que en ningún caso la inhabilita, sino que dependerá de las oportunidades que se le ofrezcan y de los apoyos que se faciliten. Es relevante por tanto para la integración sociolaboral de la persona con discapacidad intelectual que se promueva el mayor grado de su autonomía e independencia, dentro de sus posibilidades, procurándole los medios para desarrollar al máximo sus capacidades y potencialidades.

El adulto con discapacidad intelectual tiene derecho a una vida de adulto, vida con sentido, útil, plena, con la autonomía que su capacidad le permita y la protección que sus limitaciones exijan. Una vida así es posible para ellos, si nosotros no llevamos nuestra protección más allá de lo estrictamente necesario. Y esta es nuestra gran responsabilidad compartida por padres y profesionales, que tiene que estar apoyada en nuestra confianza y nuestra fe en sus posibilidades, que son insospechadas si les damos el cauce adecuado (De Ramón-Laca, 1988, 197).

Se requiere una educación que ayude a adquirir habilidades, que dé ocasión a la persona con discapacidad intelectual de ir tomando responsabilidades y aprendiendo el ejercicio de su libertad.

6.8. Orientación e Intermediación Laboral

En la Comunidad de Madrid en los últimos años se han firmado convenios con Entidades para la Gestión y Desarrollo en Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL) para la prestación de Servicios Específicos de captación de Ofertas de Empleo. Asimismo, se han desarrollado Acciones de Orientación para el Empleo y Autoempleo (OPEAS) específicas para personas con discapacidad. De estas últimas acciones se han beneficiado 3.520 personas con discapacidad durante los años de vigencia del Plan de Acción 1999-2002 (Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2005, 91).

Desde el movimiento asociativo algunas entidades que trabajan con personas con discapacidad cuentan con los Servicios de Intermediación Laboral (SIL), que reciben financiación pública para su mantenimiento y gestión. Funcionan como unidades especializadas en la asistencia, información, formación, difusión, sensibilización y apoyo en la incorporación laboral. Con ello facilitan los pasos entre los usuarios demandantes de empleo y las empresas, estableciéndose un acercamiento entre ambos y un conocimiento mutuo con el fin primordial de lograr la integración sociolaboral de esta población. Llevan a cabo una labor de sensibilización de la sociedad en general, y del mercado laboral en particular, respecto de la problemática asociada a la integración de estas personas.

Existen en la Comunidad de Madrid un total de seis Servicios de Intermediación Laboral vinculados a organizaciones federadas en FEAPS Madrid. Estos servicios “median en la incorporación de los trabajadores con retraso mental a entornos y empresas normalizadas, donde desarrollan trabajos a su alcance, en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores sin discapacidad en el mismo puesto” (Martínez, 2002, 52).

Debemos indicar que estos SIL también median en la incorporación de las personas con discapacidad intelectual en el empleo protegido. Aunque la mayoría de las asociaciones ya desarrollaban acciones de inserción, estos servicios surgen como tales a mediados o finales de los noventa. Un número considerable de personas con discapacidad intelectual ha pasado por estas ayudas de utilidad en su proceso de inserción. La mayoría de la población atendida son jóvenes varones con discapacidad intelectual de edades comprendidas entre los 25 y 39 años. La integración laboral se produce en empresas ordinarias y en CEE, aproximadamente en el 35% de las personas con discapacidad intelectual atendidas, en el mejor de los casos.

El análisis de la información facilitada por los SIL de la Comunidad de Madrid que atienden a personas con discapacidad intelectual se desprende que estos servicios constituyen un elemento muy necesario de apoyo a las personas con discapacidad que buscan trabajo o que quieren reciclarse. Desde estos servicios se presta atención a un amplio número de usuarios siempre mejorables en sus estrategias. El tema despierta fuerte interés social, por lo que proliferan las ofertas de formación, lo que

no se corresponde con la incorporación real a la vida laboral. El abanico de servicios crece cada día, pero no así la incorporación real en los trabajos por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Muchos de los servicios que se han creado para facilitar la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid tienen un área de actuación muy limitada, en unos casos, en otros, la corta vida de los programas deja incompleta la expectativa.

Entre las alternativas laborales indicadas, siguiendo el principio de normalización, figura la integración en el mercado ordinario de trabajo, acudiendo al empleo protegido como último recurso, cuando no sea posible la incorporación del trabajador con discapacidad al mercado ordinario. Estas alternativas no son estáticas y lo que se pretende es favorecer una relación fluida entre las diversas formas de empleo, entendiendo el empleo protegido como fórmula de transición al medio ordinario de trabajo. Por tanto, desde los agentes sociales se pide que los itinerarios de integración laboral de las personas con discapacidad deben procurar la integración en el empleo ordinario. Si esta no es posible por diversos motivos, se deben plantear otras alternativas, siempre buscando las más integradoras: fórmulas de trabajo protegido insertas en el medio laboral ordinario, empleo semiprotegido (enclaves, empleo con apoyo), empleo protegido (CEE) y para las personas que en función de su discapacidad no pueden integrarse en la empresa ordinaria o en los CEE pueden asistir a Centros Ocupacionales.

7. DISCUSIÓN

Desde todas estas vertientes señaladas se constata que el empleo es un recurso clave para la participación y el bienestar del individuo en la vida social. La panorámica actual de las personas con diversidad funcional, en concreto las que presentan discapacidad intelectual, no se parece a la que se ofrecía hace unas décadas, se ha avanzado en todas las direcciones. Los cambios afectan a todas las dimensiones de la persona, vinculados siempre a las aportaciones científicas y a las transformaciones socio-culturales de los últimos tiempos. Las personas con discapacidad y en concreto con discapacidad intelectual son por encima de todo personas con toda la dignidad que estos supone. El reconocimiento de la identidad de cada individuo ha conducido a una concepción nueva de la persona con discapacidad que implica, por una parte, modificaciones terminológicas y apoyos jurídico-legislativos, y por otra un gran despliegue de acciones sociales, tanto institucionales como de carácter educativo y laboral. La tendencia del conjunto de la sociedad hoy mira más a descubrir y potenciar las capacidades y aptitudes que poseen estas personas. Aunque se han producido avances en la Comunidad de Madrid en el tema que nos ocupa, siguen siendo necesarias investigaciones y actuaciones innovadoras en los ámbitos del empleo y la discapacidad intelectual que faciliten un mayor nivel de inclusión laboral, en espe-

cial para las personas que presentan mayores dificultades. Las personas con discapacidad intelectual sufren mayor discriminación laboral y las políticas de empleo les deben favorecer. En esta línea planteamos la necesidad de aprobar medidas que aumenten la empleabilidad de las mujeres con discapacidad y en especial de las mujeres con discapacidad intelectual, ya que son uno de los grupos más vulnerables y discriminados. Entre las medidas destacamos aquellas que favorezcan su acceso al mundo laboral en igualdad de condiciones y oportunidades. Es necesario promover, mediante políticas de inclusión y formación, una participación más activa en la Comunidad, eliminando las barreras que dificultan la participación y dando pleno protagonismo a las propias personas con discapacidad intelectual que tienen mucho que aportar en los diversos ámbitos de la vida social. Un aspecto a destacar que consideramos de interés es la importancia de una formación adecuada a la persona que fomente habilidades que luego se vayan a exigir en el mundo laboral. Por tanto, es necesario estudiar fórmulas que permitan la transición de la escuela a la vida adulta. Se están dando pasos que mejoran la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid, pero es necesario que las políticas actuales favorecedoras de la inclusión se cumplan y sean efectivas.

Destacamos como un aspecto muy positivo, favorecedor de la integración, que en los últimos años están surgiendo dentro del movimiento asociativo grupos de autogestores en los que las propias personas con discapacidad intelectual manifiestan sus necesidades y deseos, reclaman sus derechos, dan sus opiniones, deciden sobre los diversos temas que les afectan, para alcanzar una vida más independiente y de calidad.

Ya que la familia es uno de los agentes que más influye en el proceso de integración, los profesionales remarcan la importancia que tiene el trabajo en colaboración para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. “Debe potenciarse a las familias para que jueguen un papel eficaz en la toma de decisiones que afecten a sus hijos con deficiencia intelectual. Esto origina una relación en términos de igualdad, entre los individuos, sus familias y los profesionales. Las familias, junto con las personas con discapacidad intelectual, deben ser consultadas y deben jugar un papel importante en el desarrollo de legislación, políticas y procedimientos que afecten las vidas de las personas con discapacidad intelectual” (Inclusión Internacional, 2002).

Ha quedado patente en este tiempo las numerosas acciones que han articulado permanente y sistemáticamente medidas de estímulo y fomento a la contratación y empleo de trabajadores con discapacidad mediante ayudas, subvenciones e incentivos que faciliten su integración laboral. Con todo, algunas medidas como el sistema de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad se han caracterizado por su incumplimiento en nuestro país. El empleo con apoyo y los enclaves protegidos son alternativas de trabajo de las que se benefician aún pocas personas con

discapacidad intelectual. En los últimos años asociaciones e iniciativas están apostando por estas fórmulas de empleo más integradoras. Posiblemente, como se indica desde diversos ámbitos, el futuro esté en estos modelos todavía más flexibles, entornos semiprotegidos, que van a permitir una más aceptable integración sociolaboral de los trabajadores con discapacidad a la vez que una más fácil transición hacia empresas totalmente normalizadas.

Para concluir cabe indicar que la mejora en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Comunidad de Madrid requiere del esfuerzo de toda la sociedad. La verdadera inclusión es una tarea que corresponde al conjunto de la sociedad. Todas las instituciones sociales, las asociaciones de padres y familiares, los trabajadores y trabajadoras, las empresas, etc., han de posibilitar que la integración educativa continúe en una integración social y laboral. La persona con discapacidad intelectual también tiene un papel activo en este proceso. Por lo tanto, consideramos que es necesario que la educación que reciba cumpla su objetivo, que no es otro que como diría Paulo Freire (2001), crear condiciones para que las personas se apropien de las palabras y puedan decir y decidir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canals, G. (1996). "Proyecto Aura, alternativa de empleo con apoyo". *Minusval*, 101, 43.
- Congreso Europeo sobre las personas con discapacidad (2002). *Declaración de Madrid*. España 2002, Presidencia de la Unión Europea.
- Consejería de Familia y Asuntos Sociales (2005). *Plan de Acción para Personas con discapacidad 2005-2008*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- De Ramón-Laca, M.^a. L. (1988). "El mundo de los adultos: un comentario". En Flórez, J. y Troncoso, M.^a. V. (dirs.) *Síndrome de Down: Avances en Acción Familiar*. Cantabria: Fundación Síndrome de Down.
- Del Valle, Á (2002): "Educación y formación técnico-profesional en nuestra sociedad". *Revista de Educación*. Pontificia Universidad Católica de Perú, 21, 1-23.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. Madrid: Santillana-Ediciones UNESCO.
- FEAPS (2000). *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental. Orientaciones para la calidad. Manual de Buenas Prácticas*. Madrid: FEAPS.
- Freire, P. (2001). *Pedagogía de la indignación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Guerrero, C. (2002). *Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona: Ariel.

- Gómez-Jarabo, G. (2002). "Modelo específico de integración social del discapacitado psíquico con deficiencia mental: Urbanita". *Psicopatología*, 1 y 2, vol. 22, 63-90.
- Inclusión Internacional (2002). Consultado en Agosto de 2002 en <http://www.inclusion-international.org>
- Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Fundación ONCE (2001). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud 1999. Avance de resultados*. Madrid: INE.
- Luckasson, R. y Reeve, A. (2001). "Denominar, definir y clasificar en el campo del retraso mental". *Siglo Cero*, 195, 32 (2), 5-10.
- Marchesi, Á. (2006). "Educación e incorporación a la vida actividad y laboral a los ACNEES asociadas a discapacidad intelectual". En J. M. Ibáñez (ed.), *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Proyecto Talento* (pp. 355-401). Madrid: AFEM.
- Martínez, M. (2002). "Servicios para el empleo de las entidades FEAPS Madrid". CEIM *Confederación Empresarial de Madrid-CEO*, n 64, octubre 2002, año XII.
- Reyzábal R., M.ª V. (2005). "El desarrollo práctico en la Comunidad de Madrid". En M. López y R. Carbonell (coords.), *La integración educativa y social* (pp. 193-204). Barcelona: Ariel.
- Segunda conferencia europea de ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad (2003). "Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Conseguir una política coherente para y por la plena participación". *Declaración Política*. Málaga, 7 y 8 de mayo de 2003.
- Servicio Regional de Bienestar Social y Unión Europea (2000). *Proyecto Sol, una red de recursos para el trabajo*. (CD, diciembre 2000).

Nuria Villa Fernández, Profesora en el departamento de Teoría e Historia de la Educación, en la Facultad de Educación de la UCM. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación por la UCM. Premio Tesis Doctoral 2005. Sus principales líneas de investigación se centran en el análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad en nuestro país y su integración sociolaboral, así como temas vinculados a la educación y a la inclusión de grupos en riesgo de exclusión.
E-mail: nvillafe@edu.ucm.es