

Boletín de Noticias del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad 

MONOGRÁFICO

EL EMPLEO INTEGRADO COMO
META IRRENUNCIABLEFranciso de Borja Jordán de Urrés
Miguel Ángel Verdugo

EDITORIAL

El desarrollo de políticas sociales en el ámbito de la discapacidad se ha llevado a cabo en los últimos años en un escenario en el que los gobiernos y las organizaciones del sector han jugado un papel fundamental. La administración ha tenido un interlocutor definido en el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que ha representando los intereses de las personas con discapacidad y sus familias. Sin embargo, no ha existido un espacio de participación definido de los expertos y profesionales. Las opiniones de la comunidad científica no han tenido una representatividad apropiada ante la administración y las organizaciones sociales.

Con el presente documento 'blanco' comienza una línea de publicaciones del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), las cuales se editan dentro del Boletín Integra, y que pretenden aportar una reflexión seria y profunda sobre temas significativos en el ámbito de la discapacidad y la exclusión social realizadas por miembros del INICO. Su objetivo es contribuir a crear corrientes de opinión que generen cambios, a nuestro juicio necesarios, en el desarrollo de las políticas y de las prácticas en el campo de los servicios sociales, la educación y la salud.

Los documentos consistirán en textos breves que reflejan los planteamientos de miembros del INICO respecto al tema tratado, y propuestas específicas de cambio y mejora. No pretendemos arrogarnos con ello un papel de falso protagonismo. Simplemente consideramos que, tras años de experiencia, investigaciones y reflexión, se pueden hacer reflexiones y propuestas serias sobre temas relevantes en el ámbito de la discapacidad y de la exclusión social, las cuales pueden ser de utilidad para las organizaciones y las administraciones. Sirviéndonos de Internet, posibilitaremos foros de debate sobre cada tema y recopilaremos opiniones y adhesiones a los planteamientos propuestos. Si en alguna medida podemos servir de referencia y favorecer los procesos de cambio y progreso social, ese es exactamente nuestro objetivo.

MIGUEL ANGEL VERDUGO - Editor

1. Marco internacional hacia el empleo integrado y la posibilidad de elección

Las orientaciones y reflexiones de los organismos internacionales convergen de forma unánime en una concepción de la discapacidad en la que, si bien es la persona quien debe elegir, siempre se tiene como objetivo el mayor grado de normalización e integración posibles. Para ello, a la persona deben ofertarse TODAS las oportunidades en igualdad de condiciones, dándole la posibilidad de experimentarles y, en lo posible, favoreciendo el desarrollo de las alternativas más integradoras por encima de las que lo sean menos. De esta manera, las elecciones serán siempre libres y basadas en la experiencia y favorecerán la autodeterminación del individuo y su calidad de vida. Transcribimos a continuación el artículo 27 de la Convención de la ONU de 2006, sobre Trabajo y empleo, que es de obligado cumplimiento para España y muchos otros países, y que establece el marco de referencia de cualquier propuesta, y en todo caso lo es de las que nosotros hacemos a continuación.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*

c) *Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*

d) *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*

e) *Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*

f) *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*

g) *Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*

h) *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*

i) *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*

j) *Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*

k) *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

2. *Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.*

Tanto la OCDE, como una gran mayoría de expertos internacionales en áreas de empleo y discapacidad, coinciden en afirmar que el empleo protegido no solo debe proporcionar opciones de empleo de calidad, sino ser también de manera efectiva una plataforma de acceso al empleo ordinario para sus usuarios. En este sentido, existe también consenso en la necesidad de impulsar por parte de las administraciones públicas, de manera clara, políticas y programas que favorezcan el acceso al empleo ordinario y la transición a este desde el protegido. Entre estos programas, destaca claramente el empleo con apoyo.

2. Una política excesivamente centrada en el empleo protegido en España

Una afirmación que aparece de manera sistemática en la mayoría de estudios o trabajos relacionados con los Centros Especiales de Empleo (CEE), y que nosotros suscribimos, es que han sido y son un importante elemento de generación de empleo para personas con discapacidad. Muchos señalan incluso su potencial capacidad para incidir, no solo en el paro de las personas con discapacidad, sino también en su endémica inactividad. La situación de los CEE hasta el año 2007, cuando la crisis económica presenta sus primeras manifestaciones, ha sido de constante crecimiento, como reflejan la mayoría de los trabajos existentes sobre el tema. Los datos más recientes estiman cerca de 53.000 personas en empleo protegido.

La comunidad científica participa también de un amplio consenso al reconocer que el Empleo con Apoyo es la metodología de inserción laboral para personas con discapacidad, o en otras situaciones de riesgo de exclusión, que mayor eficacia ha demostrado y que aporta mayor número de evidencias basadas en los resultados. El Empleo con Apoyo ha experimentado también un desarrollo e incremento paulatino en España superando en 2008 los 23.000 usuarios.

Los Centros Especiales de Empleo y el Empleo con Apoyo no han sido considerados de la misma manera en términos de inversión económica por parte de la administración. Según los datos aportados por el Servicio Público de Empleo y analizados en diferentes trabajos, a modo de ejemplo, podemos decir que la inversión en Empleo Protegido ha pasado de un total aproximado de 87.250.000 € en 1998 a 214.135.000 € en 2007. En este periodo el total dedicado por tanto por la administración a los CEE superó la cantidad de 1.624.000.000 €. Es necesario señalar que mientras los CEE han tenido asegurado un modelo de financiación que garantizase las ayudas gracias a una regulación clara de las mismas, el Empleo con Apoyo ha carecido de fuentes de financiación expresas hasta su regulación en 2007, pudiéndose beneficiar únicamente de programas puntuales con escaso presupuesto y sujetos a disponibilidad de fondos, promovidos principalmente por algunas Comunidades Autónomas. Una vez regulado el Empleo con Apoyo por Real Decreto, su financiación ha continuado supeditada a la disponibilidad de recursos.

Los datos del Servicio Público de Empleo permiten comparar la asignación presupuestaria de las Ayudas y subvenciones para la integración laboral de las personas con discapacidad en CEE, incluidas las correspondientes a las unidades de apoyo para el ajuste personal y social

	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Ayudas y subvenciones para la integración laboral de las personas con discapacidad en CEE, incluidas las correspondientes a las unidades de apoyo para el ajuste personal y social	219.781.416,00	263.185.183,00	231.034.650,00
Subvenciones para fomentar el empleo indefinido de las personas con discapacidad, incluidas las correspondientes a enclaves laborales, y ayudas al empleo con apoyo	76.612.857,00	78.649.098,00	79.247.840,00

con las de las Subvenciones para fomentar el empleo indefinido de las personas con discapacidad, incluidas las correspondientes a enclaves laborales, y ayudas al empleo con apoyo.

Es fundamental puntualizar que el segundo paquete de ayudas incluye tanto las genéricas de empleo indefinido, como las de enclaves, que van directamente a los Centros Especiales de Empleo sumándose en la práctica a las del primer paquete, y que sólo un porcentaje del segundo paquete se dedica al empleo con apoyo. Podemos decir pues, con bastante certeza, que cerca del 75% de la asignación presupuestaria de la administración en empleo para personas con discapacidad se dedica al empleo protegido y solamente un 25% al ordinario, y de este segundo porcentaje solo una parte se dedica al empleo con apoyo. Determinar las cantidades reales es casi imposible, por la absoluta carencia de datos diferenciados y de evaluaciones rigurosas.

Esta situación de claro agravio comparativo no solo se pone de manifiesto en términos de asignación presupuestaria. Analizando los desarrollos de las políticas sociales sobre empleo y discapacidad realizados desde la LISMI, queremos señalar tres elementos que entendemos han configurado el panorama actual.

El primero es la redundancia histórica en el desarrollo de medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad que refuercen las alternativas del empleo protegido, incluso cuando estas son medidas a favor de la inserción de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Desde la regulación del sistema de cuota para favorecer la inserción de personas con discapacidad (PCD) en el empleo ordinario, y la puesta en funcionamiento de los CEE, las diferentes medidas relevantes que se han desarrollado han sido:

1. El Real Decreto de medidas alternativas, que favorece la exención de obligatoriedad de contrato de PCD en empresas ordinarias, y plantea, entre otras alternativas, la contratación de bienes o servicios con CEE. Siendo esta alternativa un reforzamiento de las estructuras de empleo protegido.

2. El Real Decreto de Enclaves, que crea una figura de dudosa utilidad para favorecer la inserción laboral de PCD en empleo ordinario, pero que sí favorece el desarrollo de mercado y actividad de los CEE,

proporcionando un eximente más a las empresas ordinarias para incumplir las cuotas de contratación.

3. El Real Decreto de Empleo con Apoyo, que paradójicamente proporciona a los CEE nuevos recursos por encima de las importantes asignaciones ya disponibles, para favorecer al tránsito al empleo ordinario que la LISMI contemplaba desde el inicio como una de sus funciones.

4. El Real Decreto que regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, que asigna una vez más nuevos recursos para el desarrollo de una actividad que los CEE deberían haber desarrollado desde el inicio como regula la LISMI.

Paralelamente, el conjunto de medidas desarrolladas para favorecer de manera sólida la inserción de PCD en empleo ordinario, independientemente de la estrategia de verificación de las contrataciones, y más allá del establecimiento de las cuotas, se reducen a una, el Real Decreto de Empleo con Apoyo, el cual hemos mencionado, también proporciona, una vez más, recursos a las estructuras de los CEE.

Este desarrollo pone de manifiesto una tendencia clara de la administración a favorecer especialmente a las estructuras ya creadas de empleo protegido frente al desarrollo de alternativas de promoción de la integración en el empleo ordinario. Las políticas descritas se alejan de las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE, la OIT, la ONU y la propia UE respecto a la promoción de políticas activas de promoción del acceso al empleo ordinario, y de progresiva reducción del empleo protegido.

Finalmente, por otro lado, si bien todos los desarrollos más recientes han realizado distinciones en las cuantías de las ayudas en función del tipo y grado de discapacidad, esta diferenciación no existe en el ámbito de los CEE. Esto da lugar a situaciones de desigualdad de oportunidades en los colectivos de mayor afectación y dificultad para la integración laboral, y no incentiva apropiadamente a las organizaciones que se comprometen con esos colectivos.

3. Propuestas de reestructuración de los CEE

Las propuestas para la modificación y mejora del empleo protegido desde nuestro punto de vista han de basarse en varios aspectos concretos. En primer lugar la plena

vigencia de los objetivos para los cuales los CEE fueron diseñados en la LISMI, es decir, proporcionar una alternativa laboral de calidad a quienes carecen de capacidades o tienen más dificultades para acceder al mercado ordinario, proporcionándoles ajuste personal y social para madurar personal y laboralmente, y favoreciendo el tránsito al empleo ordinario.

En segundo lugar el reconocimiento del empleo protegido como una realidad que oferta un acceso al empleo a un número importante de personas con discapacidad, respetando la intensa y comprometida labor desarrollada desde su inicio por las organizaciones que apoyan a las PCD. Esto, lógicamente, no implica el que se reflexione sobre la situación actual y se hagan propuestas de mejora de la misma.

A continuación presentamos un conjunto de ideas con afán de cambio y de mejora. Estas propuestas suponen sin duda un avance significativo sobre el estado actual de los CEE, inspiradas en la Convención de la ONU, con una vuelta al espíritu de la LISMI, y una perspectiva inclusiva de los CEE. En cada propuesta, al final, señalamos el periodo en que puede llevarse a la práctica. Algunas de ellas consideramos que pueden ser de aplicación inmediata, otras necesitarían de un periodo de transitoriedad o adaptación. Es necesario finalmente señalar que este es un conjunto de medidas que se proponen en relación las unas con las otras, ya que muchas de ellas se complementan, y deben verse de manera global.

3.1. Sobre las características de los centros

Propuesta 1: *Aumentar el porcentaje admisible de personas SIN discapacidad en la plantilla de los centros hasta alcanzar el 80% de la misma.*

La realidad de los CEE como productores de empleo para las PCD es incontestable, e igualmente lo es su configuración segregadora. Consideramos que para mantener el empleo y aumentar la normalización la medida más adecuada es normalizar los CEE aumentando el porcentaje de personas sin discapacidad en su plantilla. La disminución del porcentaje de PCD en las plantillas generará posibilidades de empleo para el conjunto de la sociedad sin diferencias. También aumentará la viabilidad de los centros como empresas al poder aumentar la capacidad de su plantilla. Este aumento de capacidad productiva suplirá la disminución de ayudas percibidas por descenso de la plantilla de PCD. Consideramos que esta medida favorecerá el desarrollo de nuevas iniciativas de este tipo, que serán mucho más normalizadas y generarán más oportunidades de empleo para PCD. Esta propuesta puede aplicarse de manera

inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 2: *Eliminar la distinción respecto a las ayudas actuales en función del porcentaje de plantilla de personas con discapacidad del 70% ó 90%.*

Esta medida es consecuente con la anterior y con ello se dejará de incentivar económicamente un mayor nivel de segregación, y el único tamiz de la cuantía de las ayudas será, como proponemos en otra medida, el tipo de discapacidad y el grado o porcentaje de discapacidad ('minusvalía'). En propuesta posterior se plasma un enfoque radicalmente opuesto a la norma actual, favoreciendo las cuantías de las ayudas a los centros con menor nivel de segregación (ver propuesta 11). Esta propuesta puede aplicarse paralelamente a la anterior, pero con un periodo de adaptación de tres años en el cual cada CEE pueda acogerse a percibir las ayudas en el formato vigente, o elegir las medidas de la propuesta 11 que debe desarrollarse paralelamente a la 1 y la 2.

Propuesta 3: *Desarrollo obligatorio de las Unidades de apoyo a la actividad profesional en las empresas calificadas como CEE con ratios de profesionales en función del total de la plantilla de PCD del centro.*

Cualquier empresa que tenga la calificación de Centro Especial de Empleo deberá disponer de una unidad de apoyo a la actividad profesional que desarrollará las funciones descritas en el Real Decreto 469/2006 para TODAS las personas con discapacidad del centro. Estará configurada por los profesionales que indica el Real Decreto y en las ratios que señala, con la salvedad que para el cómputo se utilizará a TODAS las personas con discapacidad del centro. Las unidades se financiarán mediante el Real Decreto. Esta propuesta puede aplicarse con un periodo de adaptación de tres años para que puedan adaptarse los centros.

Propuesta 4: *Desarrollar una clasificación de los centros en función de diferentes parámetros como puede ser su ánimo de lucro o no, el grado de normalización de plantilla, el grado en que favorecen el tránsito, etc., que establezca niveles de adecuación de los mismos que se utilicen para primar el acceso de los mejores a los recursos públicos.*

De esta manera, aquellos centros que no tengan ánimo de lucro y reinviertan sus beneficios en sus usuarios con discapacidad, que sean más normalizados, que favorezcan el tránsito, etc., tendrán más puntos o facilidades para acceder a los recursos públicos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 5: *Abrir los CEE a la participación de las organizaciones sindicales favoreciendo el desarrollo de convenios colectivos sectoriales y no de convenios generales para los CEE.*

Consideramos que las organizaciones sindicales deben

estar presentes de forma responsable dentro de los CEE. Por otro lado, creemos que los convenios colectivos deben desarrollarse sectorialmente aunque dentro del ámbito de los CEE de cada sector, ya que cada sector tiene sus peculiaridades. Los convenios generales remarcan la segregación y la diferencia solo en función del tipo de trabajadores de estos centros, no de su actividad específica. Esta propuesta es de carácter conceptual más que práctico y necesita de especificaciones legales que superan nuestra competencia, si bien puede considerarse en relación a las propuestas jurídicas del informe complementario al presente realizado por el profesor Legarreta y su equipo.

3.2. Sobre el acceso a los mismos

Propuesta 6: *Desarrollar un sistema de evaluación de las capacidades laborales de los trabajadores con discapacidad que permita discernir su adecuación o no para los CEE o para el empleo ordinario.*

Si bien nos consta que el Ministerio de Trabajo e Inmigración está trabajando en herramientas de evaluación de la capacidad y sistemas de intercambio de esta información entre los agentes intervinientes en estos procesos, consideramos que ha de desarrollarse desde los equipos de valoración una evaluación de capacidades con un informe que sugiera con rigor la ubicación laboral de la persona con discapacidad en empleo protegido u ordinario, respondiendo al espíritu y objetivo de la LISMI de que los CEE sean realmente centros para quienes no pueden en ese momento acceder al empleo ordinario, y los Centros Ocupacionales para quienes en ese momento no puedan acceder al CEE. Remarcamos que las valoraciones responden a momentos vitales concretos de la persona y consideramos que deber revisarse anualmente en un trabajo conjunto entre los equipos de

valoración y las unidades de apoyo a la actividad profesional de cada centro. No se debe de perder de vista que en cualquier caso la valoración de la capacidad de una persona se deberá realizar para cada puesto de trabajo concreto cuando la oportunidad surja, y si proviene de un CEE deberá de hacerse por la unidad de apoyo a la actividad profesional. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 7: *Creación de un registro de trabajadores en CEE que facilite a las empresas ordinarias que busquen trabajadores con discapacidad acceder a profesionales capacitados siempre que les oferten un puesto de trabajo estable con contrato indefinido.*

Con la información generada para cada trabajador a partir de la propuesta anterior (recogida de un documento del propio Ministerio de Trabajo), se puede establecer un registro útil para las empresas que necesiten trabajadores con discapacidad para cumplir con cuota de reserva. Sin embargo, este solo podría utilizarse cuando la empresa oferte al trabajador un puesto de trabajo estable y el CEE y el trabajador estén de acuerdo. De manera coherente con otra de las medidas propuestas, tanto la empresa ordinaria como el CEE se beneficiarían de las ayudas económicas por transición a contrato indefinido. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 8: *Favorecer la transición mediante un criterio de cupos en función del tipo de discapacidad y porcentaje de la misma, y el tamaño de la empresa.*

Este sistema establecería unos cupos mínimos de transición obligatoria en función del tipo y porcentaje de discapacidad de manera coherente con el modelo que también postulamos para la asignación diferencial de ayudas. Se atiende también en este modelo al tamaño de la empresa.

	TIPO Y GRADO DE DISCAPACIDAD	CUPO	PERIODO COMPUTABLE
NIVEL 1	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)	OPCIÓN A 1 transición por cada tramo completo de 25 trabajadores de media en la plantilla total en el periodo computado (desarrollar en la norma uno de estos dos criterios solamente)	Cada 2 años
NIVEL 2	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%)		Cada 4 años
NIVEL 3	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)	OPCIÓN B: 1 transición por cada tramo o fracción de 50 trabajadores de media en la plantilla total en el periodo computado	Cada 6 años

Cupos de transición obligatorios

La unidad de apoyo a la actividad profesional trabajará con la persona en su itinerario profesional y en la búsqueda de opciones de empleo en colaboración con el servicio público de empleo y los recursos de la comunidad cercana.

El CEE deberá presentar anualmente al SPE un informe de transiciones por cupos. Los plazos para los cupos se establecerían desde fecha de promulgación de la norma respectiva o desde fecha de creación del CEE si es posterior. En caso de no cumplirse los cupos mínimos establecidos, el CEE será penalizado eliminándose las ayudas correspondientes a un contrato indefinido, para el número de trabajadores en los que se incurra en incumplimiento, por el periodo de un año. Por cada dos trabajadores que transiten por encima del cupo mínimo en cada nivel y en cada periodo, el CEE reducirá su cupo una unidad en ese nivel para el siguiente periodo.

Propuesta 9: *Abrir el acceso a los enclaves a todo tipo de personas con discapacidad que trabajen en el CEE.*

Desde nuestro punto de vista la existencia de los enclaves puede ser positiva para favorecer la visibilidad de las PCD en empresas normalizadas solamente si se abre la posibilidad de participación en los mismos a todo tipo de PCD trabajando en CEE. No encontramos ningún sentido a que los enclaves estén configurados solamente con personas con mayores dificultades y consideramos que en este caso el afán de promover el acceso al empleo de este grupo con más necesidad se ha enfocado de manera errónea. Esta propuesta va ligada a la siguiente. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 10: *Dinamizar la transición desde los enclaves al empleo ordinario mediante la contratación en la empresa ordinaria de una PCD por año de desarrollo del enclave para enclaves de menos de 20 trabajadores y dos por año para los de más de 20 trabajadores, siendo los contratos a realizar de al menos seis meses de duración.*

La naturaleza de los enclaves en su diseño era tanto promover líneas de negocio en los CEE como favorecer la transición al empleo ordinario mediante la visibilidad. Consideramos a la luz de los datos que ninguna de las dos se ha desarrollado adecuadamente, pero nos preocupa especialmente la segunda. La única obligatoriedad hasta el momento es que si pasados tres años se renovaba el enclave se debe contratar para enclaves de hasta 20 trabajadores, un trabajador como mínimo en la empresa ordinaria, y cuando el enclave es de más de 20 trabajadores a dos trabajadores como mínimo. Los contratos que proponemos podrán realizarse en la propia empresa o en otra ordinaria y no tendrán que ser indefinidos necesariamente, pudiendo ser temporales pero por periodos no inferiores a 6 meses de duración y para

desarrollo de tareas diferenciadas del enclave (en el caso de ser en la misma empresa), no pudiendo el trabajador desarrollar su actividad junto con los trabajadores del enclave. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación a todos los enclaves de nueva creación posteriores a la norma, aplicándose la normativa actual a los enclaves en vigor que deberán adaptarse a la nueva al renovarse.

3.3. Sobre los tipos de contratos

Propuesta 11: *Aumentar por tramos la bonificación de los contratos indefinidos para los centros que mantengan en plantilla menores porcentajes de PCD.*

De esta manera, sin dejar de favorecer la estabilidad en el empleo, se favorece más a los centros más normalizados para que se consiga empleo estable con un mayor nivel de integración. Para ello, y tomando de base los incentivos a la contratación indefinida vigentes, estos se aplicarían con el siguiente criterio:

% de aumento de la bonificación	Porcentaje de PCD en plantilla
10%	20% al 50%
5%	50% al 80%
0%	Superior al 80%

Niveles de asignación de ayudas

Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación y coherentemente con la propuesta 1.

Propuesta 12: *Unificar el contrato indefinido para PCD con el contrato indefinido para PCD procedentes de enclaves.*

De manera consistente con la propuesta de que los enclaves sean totalmente abiertos a todas las PCD del CEE con lo que su transición estaría amparada por el mismo tipo de contrato si es indefinido, con las mismas ayudas y bonificaciones que contempla el contrato indefinido para PCD ordinario. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación a todos los enclaves de nueva creación y las renovaciones de los existentes.

3.4. Sobre las ayudas

Propuesta 13: *Aplicar las ayudas económicas de manera diferenciada en función de los tipos de discapacidad y del porcentaje de discapacidad.*

Para ello proponemos una diferenciación en tres niveles de asignación que es similar a la que se viene utilizando en el programa ECA Caja Madrid de ayudas al empleo con apoyo promovido por Obra Social de Caja Madrid (y gestionado por el INICO) a nivel nacional desde el año 2005.

NIVEL 1 20%	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)
NIVEL 2 50%	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%)
NIVEL 3 100%	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)

Niveles de asignación de ayudas

Esta propuesta plantea tomar como base las cuantías actuales de las ayudas a los CEE y tamizarlas en base a tres niveles de ayuda. El nivel 3, el configurado por las personas con mayores dificultades, recibiría el 100% de las cuantías actuales. El nivel 2 recibiría el 50% de las cuantías actuales. Finalmente, el nivel 1 recibiría el 20% de las cuantías actuales. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 14: Mantener la asignación presupuestaria actual de los CEE a nivel nacional y autonómico sin incrementarlas hasta que se equiparen las asignaciones para empleo protegido y ordinario en un plazo de cinco años.

Con ello se mantendrá el actual estatus de los CEE y se incrementará progresivamente el nivel de ayudas del empleo ordinario para favorecer los objetivos de la LISMI y la Convención de la ONU en coherencia con todas las perspectivas internacionales. Pasado el plazo propuesto deberá revisarse el progreso del empleo ordinario en función del aumento de la asignación de recursos y la situación de los CEE como alternativa. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 15: Cuando un trabajador del CEE pase a un contrato indefinido en una empresa ordinaria, el CEE recibirá las mismas cuantías económicas de ayudas directas que la empresa ordinaria contratante y podrá deducir las mismas cuantías del impuesto de sociedades. Para incentivar la transición de los trabajadores a empresas ordinarias y a la vez compensar la pérdida de capacidad productiva de los CEE por esta causa, los CEE podrían beneficiarse de las mismas ayudas que reciba la

empresa ordinaria contratante siempre que los contratos sean indefinidos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 16: Extender la medida transitoria propuesta por la ley 27/2009 referida a la subvención del 75% del SMI para el mantenimiento de empleo por un periodo de cinco años.

Estas medidas se revisarían al final de ese periodo y su permanencia o no estaría en función del cambio de realidad de estos centros que se produciría si se implementasen el resto de propuestas realizadas. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 17: Agilizar el pago de las ayudas provenientes de la administración y de los pagos de productos o servicios contratados por la misma a los CEE en un plazo no superior a tres meses.

Tratando de no poner en riesgo la solvencia económica y la estabilidad de la producción de los centros que ya está influida por otras variables de riesgo relativas a sus trabajadores. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

3.5. Sobre las sinergias y los itinerarios laborales

Propuesta 18: Desarrollar obligatoriamente planes individualizados con itinerarios laborales para los trabajadores con discapacidad de los CEE.

Presentar en la documentación de solicitud de calificación como CEE un plan de sinergias del centro con recursos de la comunidad cercana que puedan proporcionarles nuevos trabajadores en el desarrollo de un itinerario laboral (como Centros Ocupacionales) y con recursos que favorezcan la transición de los trabajadores al empleo ordinario (programas de empleo con apoyo), así como con organizaciones proveedoras de servicios para PCD que complementen aquellos necesarios para el desarrollo integral de la PCD en el CEE. En la documentación individualizada a exigir debe incluirse: a) Evaluación de las necesidades de apoyo del trabajador desde una perspectiva multidimensional, b) Planificación individual centrada en la persona con objetivos escritos referidos a la mejora de resultados personales en calidad de vida, y c) Actividades a desarrollar en el plan y sistema de seguimiento del mismo. Estos planes serán revisados anualmente por el SPE y los equipos de valoración, preferiblemente en el marco de los órganos de coordinación de la propuesta 19. Esta propuesta puede aplicarse con periodo de adaptación de un año para los centros en funcionamiento y de manera inmediata para los que vengan de nueva creación.

3.6. Sobre el seguimiento y la evaluación.

Propuesta 19: *Modificar los datos disponibles en los registros de CEE aumentando el número de datos recabados de los mismos con una actualización anual obligatoria que permita el seguimiento estadístico de la evolución de estos centros.*

Esta actualización deberá ser exigida y controlada por los SPE de cada CCAA y deberán realizarse seguimientos estadísticos en las CCAA y a nivel nacional por parte de los SPE o por agencias investigadoras externas. Estos datos deberán publicarse y difundirse por los medios oportunos pero pudiendo utilizar entre otros los Observatorios de Empleo, el Observatorio de la Discapacidad y el Servicio de Información sobre Discapacidad. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 20: *Cada centro deberá presentar a la administración y a los órganos mixtos de coordinación propuestos más arriba un informe de resultados económicos y sociales de su actividad.*

De esta manera se obligará por un lado a los centros a reflexionar sobre su implicación en el desarrollo de los aspectos sociales y por otro lado se contribuirá al intercambio de información en los órganos de coordinación y al conocimiento por parte de la administración que deberá ejercer más control. Se aportarán datos referidos a la mejora en resultados personales en la calidad de vida de cada usuario, de acuerdo con la ejecución y seguimiento de las actividades recogidas en los planes individuales propuestos. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

Propuesta 21: *La administración deberá desarrollar un control más estricto de la actividad de los centros, del desarrollo de su función social de promoción, de la calidad de sus empleos y de la satisfacción de sus usuarios con discapacidad.*

Para lo cual podrá utilizar a los órganos específicos que se han propuesto en medidas anteriores. Si no se mantiene un nivel de control considerable, se corre el problema de que los CEE, especialmente los que tienen ánimo de lucro y no provienen del tercer sector, se polaricen hacia una gestión meramente económica en detrimento de la social. Es responsabilidad de las administraciones encargar periódicamente evaluaciones externas del funcionamiento de los centros, y esto debe reflejarse claramente en las normas que se aprueben. Ninguna norma garantiza su ejecución sin promover paralelamente sistemas para evaluarla. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata sin necesidad de periodo de adaptación.

4. Propuestas para el avance del empleo con apoyo.

La renovación de los CEE debe discurrir pareja a la potenciación del empleo con apoyo como herramienta contrastada que posibilita el acceso al empleo ordinario de personas con discapacidad o desventaja social, incluso para aquellos con circunstancias más complejas. El empleo con apoyo dispone en la actualidad de una regulación específica mediante el REAL DECRETO 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Este decreto ha dejado sin embargo importantes lagunas por cubrir.

El objetivo de las propuestas que a continuación se presentan es, en primer lugar, mejorar el marco de desarrollo del empleo con apoyo existente en España de manera que en un plazo de tiempo lo más corto posible se encuentre con un tratamiento similar en financiación y estabilidad por parte de la administración que el que recibe el empleo protegido. En segundo lugar, cubrir las lagunas dejadas por el actual Real Decreto. En tercer lugar, pero no menos importante, favorecer el desarrollo del empleo con apoyo como metodología aplicable a cualquier persona con discapacidad o desventaja social, para favorecer su acceso al empleo ordinario independientemente de su problemática, dimensionando los recursos en función de la necesidad de apoyo real de la persona, financiando resultados, y asegurando el apoyo a medio y largo plazo.

4.1. Sobre los destinatarios finales

Propuesta 22: *Abrir la participación en el programa de empleo con apoyo a todas las personas con discapacidad por encima de 33%.*

El empleo con apoyo es una herramienta que ha demostrado su eficacia en la inserción en el mercado laboral ordinario independientemente del tipo u grado de discapacidad de la persona. El problema no es por tanto la metodología, sino la correcta aplicación de los apoyos en función de sus necesidades concretas. Para ello, la asignación de recursos, como se indicará más adelante, debe ser igualmente diferenciada. Nuestra propuesta es aplicar el mismo modelo de la propuesta 13 de este documento. Para ello proponemos una diferenciación en tres niveles de asignación que es similar a la que se viene utilizando en el programa ECA Caja Madrid de ayudas al empleo con apoyo promovido por Obra Social de Caja Madrid (y gestionado por el INICO) a nivel nacional desde el año 2005.

NIVEL	DESTINATARIOS
NIVEL 1	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)
NIVEL 2	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%) Exclusión social
NIVEL 3	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)

Niveles de asignación de ayudas

Propuesta 23: Posibilitar el acceso al programa de empleo con apoyo a personas en situación de desventaja social mediante la creación de un certificado temporal que acredite su condición.

El empleo con apoyo se ha mostrado igualmente eficaz en su aplicación a colectivos en riesgo de exclusión. El problema estriba en la certificación de la situación de riesgo por parte de la administración. Para ello sería necesario crear este tipo de certificación con un carácter temporal y revisable, que posibilitase, entre otras posibles utilidades, la participación en el programa durante el periodo de validez del certificado.

Propuesta 24: Eliminar el requisito de contratación de un mínimo del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En muchos casos, por el tipo de discapacidad, desventaja, situación personal, etc., no es viable el desarrollo de contratos por encima de esos mínimos y es realmente un éxito conseguir contratos por duraciones de jornada menores. No considerar esta posibilidad deja fuera del programa a personas que probablemente no pueden acceder a jornadas más largas por imposibilidad, es decir, a quienes más pueden necesitar este tipo de apoyo.

4.2. Sobre los promotores de proyectos y los beneficiarios de las subvenciones

Propuesta 25: Eliminar el requisito de que las entidades que desarrollen empleo con apoyo deban de acreditar

experiencia previa en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Cualquier entidad de nueva creación o de desarrollo reciente pueden querer poner en marcha un servicio de este tipo. Esto es perfectamente viable siempre que dispongan de los recursos humanos y materiales necesarios. Lo que es necesario acreditar no es la experiencia, sino los resultados por los que se hay recibido financiación.

Propuesta 26: Eliminar a los CEE como entidades promotoras que puedan optar a estas ayudas.

No porque entendamos que los CEE no deban realizar esta labor, sino porque consideramos que debe realizarse desde las unidades de apoyo a la actividad profesional, que cuentan con subvenciones específicas. El Real Decreto hasta ahora permitía la compatibilidad de ambas subvenciones pero sin poder superar el coste del contrato de los profesionales de las unidades de apoyo a la actividad profesional y sin que las ratios de atención por ambos conceptos superasen las permitidas en ambos decretos. Por ello, consideramos un absurdo mantener dos vías de financiación que no se pueden superponer, pudiéndose realizar el empleo con apoyo desde los CEE utilizando estas unidades con la financiación que su decreto establece. Esta medida se complementa con la propuesta 37.

4.3. Sobre los requisitos y duración de los proyectos

Propuesta 27: Eliminar el concepto de proyecto y plantear una financiación de acciones desarrolladas y resultados acreditados.

El artículo 5 del Real Decreto plantea el concepto de proyecto a financiar. Consideramos que lo adecuado es plantear una financiación de resultados, es decir de acciones realizadas con efectividad y no de proyectos. En este sentido, no se deberá identificar a empresas que "van a contratar" sino que se deberá indicar empresas que "han contratado". Tampoco el número de trabajadores que van a recibir acciones de empleo con apoyo, sino aquellos que se han beneficiado de las mismas. Igualmente los preparador serán los que han desarrollado su labor con las personas integradas.

Propuesta 28: Ampliar el plazo de duración de las acciones financiables hasta cinco años, diferenciando las cuantías asignadas en periodos temporales.

Para lo cual y como propondremos más adelante, se distinguirán dos periodos. Uno inicial de 12 meses en el que se aplique una financiación proporcionada a la alta demanda de apoyo que puede necesitar el trabajador hasta que acceda a su puesto de trabajo. Otro posterior de cuatro años en el que se aplique una financiación

proporcionada a las tareas de seguimiento y apoyo en el puesto que sirvan para generar la estabilidad del trabajador. Pasados los dos primeros años de esta segunda fase, se podrá volver a solicitar financiación para una nueva inserción del mismo trabajador si este cambiara de puesto de trabajo.

4.4. Sobre los preparadores laborales y otros profesionales

Propuesta 29: *Plantear las acciones de empleo con apoyo como el resultado del trabajo de un equipo de profesionales especialistas en inserción en la comunidad, entre los cuales se encuentra el “preparador laboral”.*

Las acciones de empleo con apoyo son el resultado del trabajo conjunto de un equipo de profesionales que desarrolla las tareas de valoración de candidatos, prospección de empleos, análisis de los puestos de trabajo, emparejamiento del candidato y el puesto, entrenamiento en el puesto, seguimiento y apoyo. Además, estos equipos necesitan de alguien que desarrolle las tareas necesarias de dirección o coordinación. Para ello se sirven de múltiples estrategias y herramientas, entre las que la Planificación Centrada en Persona juega un papel fundamental. Es absurdo reducir este concepto a la intervención de un único profesional sin entenderlo siempre como una labor de un equipo que además debe crear sinergias con otros servicios de las organizaciones y de la comunidad cercana.

Propuesta 30: *Modificar las ratios de atención profesional planteadas en el Real Decreto.*

Entendiendo el empleo con apoyo como un trabajo de equipo, las ratios pierden gran parte de su sentido. Si a esto le sumamos la variabilidad de las necesidades de apoyo de las diferentes personas y de los diferentes momentos del proceso, las ratios pasan a ser cuanto menos muy discutibles. Sin embargo, parece necesario garantizar un mínimo de profesionales en relación a los usuarios. Nuestra propuesta es establecer un máximo de 5 acciones financiadas por profesional que forme parte del equipo del programa, para trabajadores con cualquier tipo de discapacidad, que se encuentren en su primer año de inserción. A estas se podrán añadir acciones hasta un máximo de 20 en total por profesional, para trabajadores que se encuentren entre su segundo y quinto año de inserción.

Propuesta 31: *Desarrollar módulos formativos o currículos para poder especializarse en inserción en la comunidad.*

Estos módulos formativos complementarían la formación de cualquier profesional que trabajase en uno de estos equipos de inserción en la comunidad y en

empleo con apoyo, independientemente de su formación previa. Serían de duración media (en torno a 100 horas) y podrían ser desarrollados por cualquier entidad que acreditase los recursos formativos adecuados. Esta formación no es incompatible con una titulación específica que forme a preparadores laborales para un tipo y puesto de trabajo específico, como profesionales que forman parte del equipo que desarrolla el empleo con apoyo.

4.5. Sobre las subvenciones y la cuantía de las mismas

Propuesta 32: *Aumentar la asignación presupuestaria actual dedicada al programa de empleo con apoyo a nivel nacional y autonómico hasta que se equiparen las asignaciones para empleo protegido y ordinario en un plazo de cinco años.*

Con ello se pondrá al menos en situación de igualdad el programa de empleo con apoyo con el de CEE, de manera que el empleo con apoyo pueda incrementar sustancialmente su desarrollo.

Propuesta 33: *Destinar las subvenciones otorgadas a cualquier gasto derivado de la ejecución del programa y no solamente a la contratación de los preparadores laborales.* El desarrollo del empleo con apoyo conlleva no solamente la existencia de preparadores laborales sino, como hemos dicho, la de un equipo de profesionales variado. Las infraestructuras como oficinas o locales, los gastos de los mismos, los desplazamientos, los recursos ofimáticos, etc., forman también parte de los gastos necesarios para la supervivencia de los programas y servicios. La libertad de asignación de las subvenciones facilita el adecuado

NIVEL	DESTINATARIOS	1 ^{er} AÑO	2 ^o AÑO
NIVEL 1 20%	Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño Cerebral (33%-44%)	1400€	700€
NIVEL 2 50%	Disc. Intelectual (33%-64%) Enfermedad Mental (33%-64%) Parálisis Cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño Cerebral (45%-64%) Exclusión social	3500€	1750€
NIVEL 3 100%	Disc. Intelectual (65% o más) Disc. Sensorial (65% o más) Disc. Física (65% o más) Enfermedad Mental (65% o más) Parálisis Cerebral (65% o más) Autismo (65% o más) Daño Cerebral (65% o más)	7000€	3500€

Niveles de asignación de ayudas

dimensionamiento y crecimiento de los programas. Lo que se debe acreditar en cualquier caso son los resultados.

Propuesta 34: *Establecer una financiación por niveles de necesidad de apoyo y en función de cada momento del proceso.*

Nuestra propuesta, de manera coherente con lo ya expuesto, es aplicar el mismo modelo de las propuestas 13 y 22 de este documento. Para ello proponemos una diferenciación en tres niveles de asignación que es similar a la que se viene utilizando en el programa ECA Caja Madrid de ayudas al empleo con apoyo promovido por Obra Social de Caja Madrid (y gestionado por el INICO) a nivel nacional desde el año 2005.

Proponemos utilizar como base (100%) una cuantía de 7.000 anuales en el primer año que se ajusta por niveles. Pasado el primer año, y durante los cuatro siguientes, la cuantía sería la inicial reducida al 50%.

Propuesta 35: *Eliminar las reducciones por ajuste de la jornada a tiempo parcial y ajustar la reducción por meses de contrato a un mínimo anual de 6 continuos o alternos.* Creemos que no se debe de realizar ningún tipo de reducción por el ajuste de la jornada o contratos a tiempo parcial. En lo que se refiere a los ajustes por meses de contrato, y dada la variabilidad del mercado de trabajo, donde podemos encontrarnos situaciones en las que se engarzan a lo largo del año varios contratos por periodos de meses, continuos o alternos, proponemos una obligatoriedad de acreditar 6 meses de trabajo continuados o alternos en el ejercicio en curso, tanto en el primer año como en los cuatro siguientes.

Propuesta 36: *Eliminar el ajuste del importe por concurrencia de ayudas.*

Basándonos en la propuesta 33, consideramos que no debe realizarse ningún ajuste de tope de las cuantía por concurrencia, ya que la subvención debería poder aplicarse a cualquier tipo de gasto del programa, o en otro caso a la inversión para el crecimiento y mejora de la organización, siempre que se acrediten los resultados.

Propuesta 37: *Eliminar la compatibilidad de las ayudas con las de apoyo a la actividad profesional de los CEE.*

En función de lo expuesto en la propuesta 26.

4.6. Sobre el procedimiento de concesión

Propuesta 38: *Eliminar el régimen de concurrencia competitiva en las subvenciones, asegurando éstas si se acreditan requisitos y resultados.*

Las ayudas no deben adjudicarse sujetas a disponibilidad presupuestaria ni por concurrencia competitiva. La asignación de las ayudas debe de asegurarse siempre que la entidad solicitante acredite debidamente tanto los requisitos de solicitud como los resultados exigidos.

4.7. Sobre el seguimiento y la evaluación.

Propuesta 39: *Realizar un análisis con actualización anual del desarrollo de las iniciativas de empleo con apoyo a nivel cuantitativo y cualitativo.*

Esta actualización deberá ser exigida y controlada por los SPE de cada CCAA y deberán realizarse seguimientos estadísticos en las CCAA y a nivel nacional por parte de los SPE o por agencias investigadoras externas. Estos datos deberán publicarse y difundirse por los medios oportunos pero pudiendo utilizar entre otros los Observatorios de Empleo, el Observatorio de la Discapacidad y el Servicio de Información sobre Discapacidad.

5. Medidas complementarias

Propuesta 40: *Modificar las medidas alternativas para que sus repercusiones favorezcan el desarrollo de empleo en empresa ordinaria y no de empleo protegido.*

No es lógico proporcionar alternativas a las empresas que rehúsan contratar a PCD y que los beneficios de las mismas no reviertan en favorecer el cumplimiento de la cuota y el acceso al empleo normalizado, sino que favorezcan el empleo segregado. Consideramos que todos los ingresos a la administración derivados de las sanciones que se establezcan a este respecto deben dirigirse única y exclusivamente a programas de apoyo al empleo ordinario o empleo con apoyo. Igualmente, las medidas alternativas deben contemplar prioritariamente las aportaciones a entidades o programas que desarrollen inserción laboral en el mercado ordinario o empleo con apoyo, de manera que en el computo total de inversión de la empresa para eximirse del cumplimiento de la cuota, un 50% al menos deba dedicarse a donaciones a organizaciones que desarrollen programas de inserción en mercado ordinario o empleo con apoyo y el otro 50% como máximo a adquisición de productos o servicios de los CEE. Esta propuesta puede aplicarse con un periodo de carencia de un año desde que se modifique la normativa.

Propuesta 41: *Crear al amparo de los Servicios Públicos de Empleo órganos mixtos de coordinación por demarcaciones geográficas urbanas o interurbanas.*

Estos órganos se configurarían como foros de intercambio de información periódicos en los que deberían participar un representante del SPE y uno cada CEE, CO, Programa de Empleo con Apoyo, así como un representante de los Equipos de Valoración. Estos órganos tendrían ámbitos circunscritos a zonas geográficas determinadas en grandes ciudades, o a ciudades enteras o delimitaciones comarcales o de otro tipo en función de la incidencia poblacional y de recursos disponibles.

Propuesta 42: *El Servicio Público de Empleo deberá disponer de profesionales y servicios especializados para personas con discapacidad para una atención especializada y una búsqueda activa de opciones laborales para este colectivo.*

Estos servicios especializados deberán trabajar de manera coordinada con los equipos de valoración de la administración, las unidades de apoyo a la actividad profesional de los CEE, y los programas de empleo con apoyo, para cada caso individualizado y para una coordinación a través de órganos como el descrito en la propuesta anterior. Esta propuesta puede aplicarse de manera inmediata, estableciendo un periodo de máximo de un año para los SPE dispongan al menos de un profesional especializado en este campo.

Propuesta 43: *Promover y financiar estudios y proyectos innovadores referidos a distintos objetivos, entre los que se puede destacar: estrategias de cambio organizacional hacia un modelo de apoyos y calidad de vida, planes individuales desde una perspectiva de planificación centrada en la persona, desarrollo de instrumentos de evaluación de los apoyos, calidad de vida y autodeterminación de las PCD, análisis coste beneficio de las alternativas de empleo para PCD, satisfacción laboral en el empleo ordinario y protegido, y estrategias para promover un disfrute activo de los derechos a todas las personas con discapacidad (independientemente del tipo y gravedad de la misma).*

Los estudios realizados en los últimos años aportan muchos datos de interés sobre la situación laboral y su mejora en las PCD. No obstante, todavía quedan muchos estudios e investigaciones que hacer para seguir arrojando luz sobre la ejecución de las normas, el impacto

del empleo en las personas, las dinámicas organizacionales más eficaces, y muchos otros. Lo que hoy resulta irrenunciable en las políticas sociales es basar las conclusiones en los datos, y para ello hace falta obtenerlos de fuentes diferentes, y con independencia técnica. Y en esos datos tienen un importante valor las personas y el impacto de las acciones sobre ellas.

6. En Internet

<http://inico.usal.es/documentosblancos>

1.- Foro abierto sobre este documento:

Si quieres manifestar tus opiniones sobre este documento, hemos creado un foro para poder hacerlo. Nuestro objetivo es generar debate y crear una conciencia sobre el tema. Todas las portaciones serán por tanto enriquecedoras.

2.- Manifiesta tu adhesión a este documento o también la de tu organización:

Si participas de los planteamientos expuestos en este documento y quieres que se produzcan cambios como los que se proponen, puedes manifestar tu adhesión a título personal. Es posible también manifestar la adhesión por parte de organizaciones a través de un representante autorizado siempre que así lo acuerden.

Cómo citar este documento:

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M.A. (2010). El empleo integrado como meta irrenunciable. *Integra 13* (37). pp. 1-12

INTEGRA

DOCUMENTOS BLANCOS - 1

Volumen 13, Número 37
Octubre 2010
Publicado por el
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad
Universidad de Salamanca
Depósito Legal: S.39-1998
ISSN: 1578-8652
integra@usal.es
<http://inico.usal.es/integra>

Director

Miguel Ángel Verdugo

Secretaría de Redacción / Maquetación
David Aparicio

Facultad de Psicología
Avda. de la Merced, 109-131
37005 SALAMANCA

Teléfono: +34 923 294695
Fax: +34 923 294685
inico@usal.es
<http://inico.usal.es>



ENTIDADES COLABORADORAS CON EL INICO

