

Contar con un puesto de trabajo no solo satisface una necesidad económica sino la necesidad de integración social y realización personal. Por ello, son necesarias iniciativas como el proyecto Juntos Somos Capaces de FUNDACIÓN MAPFRE, que pongan de manifiesto la importancia del empleo para estos colectivos y que faciliten el proceso de formación y contratación entre empresas y candidatos.

El entorno económico de los últimos años ha creado nuevas dificultades en el acceso al mercado laboral. Esto se agrava entre colectivos más expuestos a la precarización como el de las personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental, que se han visto especialmente afectadas por el descenso del empleo en los sectores económicos en los que tienen más posibilidades de integración. A esta situación, se une la reticencia de algunas empresas

Juntos Somos Capaces

Autor: Celia Durán

Inserción laboral de las personas



a la hora de contratar personas con discapacidad intelectual y el desconocimiento de muchas de ellas de los pasos a seguir o sobre cómo afrontar con éxito la integración laboral de este colectivo. Por todo ello, actualmente es el grupo con menor tasa de ocupación laboral, con un 11,4 por ciento (una tasa de inactividad del 82,6 por ciento), frente al 29 por ciento del total de personas con discapacidad y al 57,2 de personas sin discapacidad.

Estos datos muestran que las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental necesitan un mayor apoyo institucional para dinamizar su inserción sociolaboral. Como ejemplo, según Down España, la tasa de desempleo

entre las personas con síndrome de Down alcanza el 95 por ciento entre la población en edad de trabajar, a pesar de que la mayoría ha recibido formación y una preparación prelaboral que les permitiría acceder a un empleo adaptado a sus capacidades. No obstante, cabe destacar que la mayor parte de los contratos que se firman con estas personas se hacen indefinidos. Según Pedro Martínez, coordinador de la Red de Empleo con Apoyo de Down España, «los empresarios que dan una oportunidad a las personas con síndrome de Down no se arrepienten porque demuestran ser trabajadores eficaces y puntuales que cumplen metódicamente con sus funciones». Las empresas españolas «aún

con discapacidad intelectual





El Instituto de Acción Social de FUNDACIÓN MAPFRE ha presentado el proyecto Juntos Somos Capaces a empresarios de Murcia, Cataluña y Andalucía.



desconocen las capacidades que tienen las personas con síndrome de Down así como la multitud de tareas y funciones que podrían desempeñar dentro de cualquier empresa». Para fomentar el empleo de este colectivo, Down España puso en marcha una campaña con motivo del Día Internacional del Trabajo, en mayo de este año: «Ningún empresario me ha mirado tanto tiempo como tú ahora», ese es el lema que aparece sobre el primer plano de Juan, un joven con síndrome de Down que tiene formación, es capaz y responsable. Según la campaña, Juan «podría empezar a trabajar hoy mismo, pero eso probablemente no ocurra».

Reticencia y desconocimiento. Si las personas con discapacidad intelectual están dispuestas a trabajar y preparadas para ello, parece indicar que el problema reside en las empre-

sas, pese a que hace más de dos décadas que entró en vigor la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Esta norma, avanzada para su tiempo, sentó los cimientos de las políticas públicas de discapacidad y estableció, entre sus disposiciones más conocidas, una cuota del 2 por ciento para este colectivo de trabajadores en empresas con una plantilla superior a 50 empleados. Además, la LISMI también estableció un sistema de incentivos y beneficios fiscales en la contratación de personas con discapacidad y las bases para regular los centros especiales de empleo, que tienen como finalidad asegurar «un trabajo remunerado así como la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, asignándoles la misión de ser, a la vez, un medio de integración del mayor número de

personas con discapacidad al régimen de trabajo normal» (Informe Olivenza 2010).

Pese a ello, según el I Informe Equipara del Observatorio para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad de 2008, la mitad de las empresas españolas (50,4 por ciento) no se ha planteado nunca contratar a personas con discapacidad. De hecho, consideran que la gestión de este grupo conlleva «problemas» dentro de la compañía y su rendimiento es «diferente» al del resto de trabajadores. Prejuicios que desaparecen en las empresas que ya han incorporado a estos trabajadores en sus plantillas.

A esta reticencia se une el desconocimiento acerca de cómo contratar personas con discapacidad, qué tipo de trabajo pueden realizar, qué pasa cuándo tiene en su plantilla personas con discapacidad intelectual, de qué ayudas disponen...

Para luchar tanto con la actitud reticente de las empresas como con el desconocimiento, se han puesto en marcha distintas iniciativas y proyectos con el objetivo de sensibilizar al tejido empresarial español y conseguir incrementar la tasa de actividad y ocupación de este colectivo. En este sentido, es importante el trabajo desarrollado por los Centros Especiales de Empleo, que inciden en la formación y preparación de las personas con discapacidad para garantizar el éxito de su inserción al mundo laboral.

Juntos Somos Capaces. Entre estas iniciativas, destaca el proyecto Juntos Somos Capaces, impulsado por FUNDACIÓN MAPFRE –a través de su Instituto de Acción Social– en colaboración con la organización Konecta. La iniciativa tiene como objetivo fomentar la inserción socio-laboral de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental entre las empresas españolas, incrementando la tasa de actividad y ocupación de este colectivo. Para ello, el proyecto pretende sensibilizar a la sociedad y al tejido empresarial, ayudando a cumplir la LISMI, y formar y cualificar a estas personas para facilitar su acceso al puesto de trabajo. Se trata de poner en contacto a los empleados con discapacidad intelectual o enfermedad mental dispuestos a trabajar y a los empresarios dispuestos a contratarles. Para facilitar el proceso se está trabajando con diferentes asociaciones, que aportan a las empresas los candidatos para los puestos de trabajo y la experiencia profesional de sus técnicos en orientación e inserción. El proyecto de FUNDACIÓN MAPFRE también facilita el papel de la empresa, ya que aquellas interesadas reciben información detallada del programa y son asesoradas en todo momento sobre cómo proceder con el candidato. Juntos Somos Capaces se inició como prueba piloto en Murcia en 2010 y más tarde se puso en marcha también en Cataluña y Andalucía. Este año está prevista su implantación en Asturias. Antes de presentar el proyecto en cada Comu-

Juntos Somos Capaces genera confianza y seriedad

Para Joan Oliete, Responsable de Selección y Desarrollo de Prenatal, el programa Juntos Somos Capaces les ha ayudado a romper la creencia de que las personas con discapacidad no pueden estar de cara al cliente. «Para nosotros la clave ha sido contratar una persona con un perfil afín a los valores de la empresa y con orientación de servicio». De Silvia, la persona contratada en Prenatal gracias a este proyecto, dice que su integración «ha sido muy buena y están encantados con su trabajo». Silvia, por su parte, afirma sentirse como «una trabajadora más y como parte de un equipo. Mis compañeros tienen en cuenta mi opinión y esto me hace estar alegre y motivada». Asimismo, para Luque Gallardo, Sandra Galiana Saura y Anna Puigdomenech, técnicos de RR.HH. de FCC, la experiencia con Juntos Somos Capaces ha sido muy satisfactoria ya que «proyectos como éste facilitan la integración de estos colectivos beneficiando tanto a empresas como a trabajadores». Gracias a este proyecto, hoy David trabaja llevando a cabo labores de limpieza en FCC en Tarragona, trabajo que le ha



Gracias a cursos de formación como éste, Silvia y David cuentan ahora con un puesto de trabajo.

aportado «estabilidad, tranquilidad emocional, superación personal, y la seguridad de tener unos ingresos, unido a la satisfacción de poder asumir responsabilidades y cumplir con las tareas que se me asignan». Para David, Juntos Somos Capaces es «un apoyo total que genera confianza y seriedad».

nidad, se lleva a cabo un estudio para evaluar la tasa de discapacitados intelectuales en la región y el nivel de desempleo, para constatar si existe una necesidad real de actuación en la zona. Tras esto, se convoca a las entidades de la Comunidad a un encuentro en el que reciben información sobre el proyecto y pueden escuchar el testimonio tanto de una persona con discapacidad integrada en el entorno laboral como de un empresario con experiencia en este tipo de integración. Esto les hace perder «el miedo» y conocer de primera mano los beneficios tanto sociales, como económicos y fiscales que ofrece colaborar con este tipo de iniciativas.

Hasta el momento, Juntos Somos Capaces ha conseguido sensibilizar sobre esta realidad a más de 2.000 empresas, ha visitado a más de 150 y adherido al proyecto a 101. Asimismo, se han formado 21 personas, propuesto a 144 candidatos para puestos de trabajo y hasta el momento se ha insertado en el mundo laboral a 41 personas. Esta iniciativa ha sido seleccionada por la revista *Actualidad Económica* como una de las mejores ideas del año.

Empleo con apoyo. «Uno de los pilares del proyecto, afirma Fernando Garrido, Director General del Instituto de Acción Social de FUNDACIÓN MAPFRE, se basa en el llamado ‘empleo con apoyo’, que permite el seguimiento exhaustivo y coordinado de la mano de asociaciones especialistas en personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, que analizan el desarrollo y la evolución del trabajador. De esta forma, se adecúan las tareas a realizar a las capacidades de cada persona, y se mejora el aprendizaje de las funciones del puesto, de manera que no supongan un esfuerzo adicional para la empresa».

Con este sistema, el trabajador recibe apoyo o tutorización antes y durante la ocupación del puesto, en los casos en los que es necesario, hasta consolidar su grado de autonomía. Esto le permite entender mejor sus obligaciones e integrarse más rápidamente en su entorno laboral. La empresa, por su parte, obtiene la seguridad de que el proceso es el adecuado y de que ambas partes cumplen con sus obligaciones en las mejores condiciones posibles. |

Una labor de responsabilidad

Santiago Parra Soriano. Responsable de Formación de MAPFRE en Murcia.

¿Qué motivo les llevó a participar en un proyecto de inserción de personas con discapacidad en su empresa?

—Creo que es una labor de responsabilidad. Todos los que tenemos personal a nuestro cargo debemos ayudar a que personas que tienen dificultades añadidas puedan tener la oportunidad de sentirse capaces de desempeñar tareas y labores que les motiven y ayuden a normalizar su vida.

¿Cómo ha sido la integración de la personas con discapacidad intelectual o mental en su empresa?

—Ha sido una experiencia muy gratificante y un descubrimiento para mí, pues su integración ha sido rápida y su aportación, eficaz. Es algo que debemos seguir fomentando, ya que permite a personas con grandes dificultades demostrar lo que son capaces de aportar a una organización empresarial.

¿Qué destacaría de su experiencia con el proyecto Juntos Somos Capaces?

—La agilidad y rapidez en la selección de la persona para ocupar el puesto, la buena organización, y el seguimiento que hacen al trabajador las personas encargadas de la coordinación de las asociaciones y de FUNDACIÓN MAPFRE. En definitiva, la gran labor desarrollada.



Santiago Parra Soriano junto a Viviana.

Viviana, auxiliar de oficina en MAPFRE (Murcia).

«Contar con un puesto de trabajo me aporta, ante todo, estabilidad, me permite sentirme bien y estar activa, lo que repercute de forma positiva en mi salud», afirma Viviana, que califica su proceso de integración en MAPFRE como muy bueno. «Tengo una gran relación con mis compañeros y un estupendo ambiente laboral, lo que es muy importante para mí».

Viviana afirma que el proyecto Juntos Somos Capaces le ha ayudado mucho a la hora de superar una situación personal complicada. «Las prácticas y el curso pre-laboral han sido también un gran apoyo estos meses, que ha culminado con la obtención del puesto de trabajo».

Creemos firmemente en las posibilidades de este colectivo

Miguel Moreno Amor. Director de RRHH de la compañía hortofrutícola Verdimed.



¿Qué razón les ha llevado a fomentar la inserción de personas con discapacidad en su empresa?

—Estamos muy concienciados en facilitar la inserción de personas con discapacidad, pues creemos firmemente en las posibilidades de este colectivo. Son un verdadero ejemplo para todos, pues su afán de superación y de lucha diaria para sobreponerse a las limitaciones que tienen, les hacen ser el verdadero motor del resto de personal de la compañía. Actualmente, estamos en el 3 por ciento de plantilla con minusvalía y el objetivo es ir a más.

Esta intención siempre ha estado presente en nuestra empresa, pero desde enero de 2008 tenemos un proyecto definido para la intensificación de la contratación de personal con algún tipo de discapacidad. Para ello, contamos con la colaboración de diversas entidades, entre ellas FUNDACIÓN MAPFRE con su proyecto Juntos Somos Capaces.

¿Cómo ha sido la integración de las personas con discapacidad intelectual o mental en su empresa?

—Hasta la fecha todas las inserciones que habíamos realizado en la empresa habían sido con personas que tenían discapacidad física. Este proyecto de FUNDACIÓN MAPFRE nos ha permitido abrir las puertas de la compañía a una experiencia nueva que ha resultado fascinante y enriquecedora desde el inicio, pues la ilusión y las ganas puestas en el mismo por parte de todos los profesionales de Verdimed han sido extraordinarias. Los verdaderos protagonistas han sido el grupo de personas con discapacidad intelectual o mental, pues han terminado aportando una serie de valores que han resultado fundamentales y de los que se ha empapado el resto de personal de la plantilla.

Su integración ha sido tal, que de las tres personas que fueron seleccionadas por la Fundación para nuestra empresa hemos terminado contratando, de manera indefinida, a dos de ellas. Son per-

sonas que pueden realizar el trabajo encomendado perfectamente, con gran autonomía y un alto nivel de desempeño. Estamos muy contentos de poder contar con ellos.

¿Qué destacaría de su experiencia con el proyecto Juntos Somos Capaces?

—La ilusión que te contagian sus responsables desde que te animan a participar en el mismo hasta su finalización, y, sin duda, la experiencia vivida junto a estas personas, el poder ver cómo desde la humildad, la constancia, el sacrificio diario, la entereza y su afán de superación nos dan un ejemplo a todos los demás, transmitiéndonos que ninguna discapacidad puede ser impedimento para la inserción laboral de todos aquellos que lo deseen.



José Manuel y Daniel, peones agrícolas de Verdimed. Trabajan en el manipulado de frutas y hortalizas.

Todas las impresiones de José Manuel respecto a su experiencia laboral en Verdimed son muy positivas: «Me ha permitido estar bien y trabajar en condiciones seguras», afirma, «mi integración ha sido bastante buena. Me siento muy a gusto en las tareas que desarrollo y la buena relación con los compañeros ha sido también muy importante en este proceso».

Del proyecto de integración laboral de FUNDACIÓN MAPFRE valora especialmente la formación previa, que le ha permitido aprender lo necesario para conseguir un puesto de trabajo y desarrollarlo adecuadamente.

Daniel afirma que desde que se incorporó a su puesto de trabajo se siente mejor consigo mismo, no solo en el trabajo, sino también cuando está en casa. «Mi integración ha sido muy buena, los compañeros me han aceptado bien y sé hacer perfectamente las tareas que me corresponden. Con este programa he aprendido mucho y gracias a ello estoy trabajando».