

ACUERDO CON EL INSTITUTO DE MADRID DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FEAPS apuesta por la formación en prevención de riesgos laborales

La Federación de Organizaciones en Favor de Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) de Madrid ha firmado un acuerdo con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) para facilitar a trabajadores con discapacidad intelectual formación en prevención de riesgos laborales.

El objetivo de este acuerdo es, según FEAPS, cubrir una importante laguna en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como es la formación e información en este campo de los trabajadores que tienen alguna discapacidad intelectual.

Además, la aplicación de este acuerdo supondrá un servicio de información para aquellas empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad intelectual o que intervengan en su inserción en el mercado laboral, entidades a las que se facilitarán soluciones específicas para resolver los problemas que se les planteen.

HAY INTERÉS POR AMBAS PARTES EN ABRIR FUTURAS VÍAS DE COOPERACIÓN

Corea se interesa por el modelo de integración laboral de Fundación ONCE

El director general y la directora del Área de Formación y Empleo de la Fundación ONCE, Luis Crespo y Josefa Torres, respectivamente, recibieron el pasado 19 de julio a una delegación del Instituto coreano para el Desarrollo del Empleo (Korean Employment Development Institute) con el objetivo de intercambiar experiencias en los campos de la formación y el empleo de las personas con discapacidad.

En el transcurso del encuentro, que tuvo lugar en la sede la Fundación ONCE en Madrid, el director del Instituto coreano para el Desarrollo del Empleo, Jong Jin Kim, se mostró interesado por conocer la labor de la Fundación ONCE y por abrir futuras vías de cooperación en este ámbito. Asimismo, invitó a responsables de la ONCE a asistir al simposio internacional New Initiative for Disability Enterprise que se celebrará en Seúl los próximos días 17 y 18 de octubre.

Por su parte, el director general de la Fundación ONCE, Luis Crespo, explicó que desde Fundación ONCE "intentamos mejorar en la medida de lo posible la calidad de vida de las personas con discapacidad y sobre todo, favorecer la integración social de este sector social en la sociedad española".

Crespo mostró su predisposición a compartir con los representantes del país asiático "lo que en España se está haciendo en el ámbito de la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, a fin de intercambiar experiencias que ayuden a mejorar nuestros procedimientos y en nuestro sistema de trabajo".

Por último, el director general de la Fundación ONCE mostró la "absoluta predisposición para diseñar proyectos de colaboración o alguna iniciativa que pudiera plantearse en el ámbito de la colaboración de los dos países, que beneficie a las personas con discapacidad".

Elena Olga Abad

Autora del libro 'Régimen de acceso a las funciones públicas para los discapacitados y su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad'

"La principal barrera en el acceso al empleo público es que podemos ser excluidos sin previo examen"



Acaba de publicar el libro 'Régimen de acceso a las funciones públicas para los discapacitados y su compatibilidad con el Principio Constitucional de Igualdad', ¿qué es lo que denuncia en su obra?

Lo cierto es que no he pretendido denunciar nada en concreto sino analizar, desde una perspectiva jurídica, la problemática del acceso al empleo público de las personas con discapacidad elevada y los obstáculos que actualmente existen para que éste tenga lugar en condiciones de igualdad con respecto a los demás aspirantes.

¿Qué dificultades encuentra una persona con discapacidad a la hora de acceder a un puesto de trabajo público?

Además de la dificultad para conseguir determinadas adaptaciones en los procesos selectivos existe otra en mi opinión mucho

más importante. Conforme a la normativa actual, nosotros debemos superar las pruebas de acceso como hacen los participantes en el turno libre, pero contamos con la dificultad añadida de poder ser excluidos sin previo examen, mediante un informe vinculante que acredite nuestra supuesta incapacidad.

¿Existe realmente la igualdad de oportunidades o es una frase con contenido vacío?

Desde mi punto de vista la igualdad de oportunidades no debe considerarse una realidad ni tampoco una quimera. Basta con que sea una especie de objetivo social a alcanzar que se persiga sin pausa.

Las peores barreras a las que me he tenido que enfrentar son las mentales

Usted se preparó para las oposiciones de auxiliar administrativo. ¿Qué le pasó?, ¿le dejaron presentarse?, ¿qué argumentos esgrimieron para desechar su candidatura?

Esto ocurrió hace varios años. Dos días antes de la primera prueba me comunicaron telefónicamente que no podía participar en los exámenes, por supuesta falta de capa-

cidad para desarrollar las funciones propias de los puestos que se ofrecían.

¿Esta experiencia fue el origen del libro?

Si, esta experiencia se convirtió en el punto de partida de mi tesis doctoral que es la que se publica.

Sin embargo, actualmente trabaja en la Administración. ¿Logró al final presentarse?, ¿cómo lo consiguió?

Conseguí este trabajo a través de una lista de libre concurrencia pero actualmente estoy preparando oposiciones.

¿Ha sido muy duro seguir adelante y luchar contra todos los impedimentos que se le han puesto delante durante tanto tiempo?

Si que ha sido duro pero, con o sin discapacidad, la vida no resulta fácil para nadie.

¿Qué le diría al resto de personas con discapacidad que también encuentran trabas continuamente, sobre todo en el acceso al empleo?

Que merece la pena luchar por lo que se quiere y que las barreras sociales están ahí para ser superadas.

¿Cuáles son las peores barreras a las que se ha tenido que enfrentar?, ¿las mentales?

Sí, sin lugar a dudas.

PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO ESTÁN RECOPIANDO INFORMACIÓN DE MÁS DE 1.700 CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

FEACEM realizará el primer estudio sobre la transición del empleo protegido al ordinario

Durante su Asamblea General, FEACEM informó que está trabajando en la elaboración de un informe que analice la situación real de los trabajadores que pasan del empleo protegido al ordinario



La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) dio a conocer durante el pasado mes de julio en su Asamblea General su plan de acción con los proyectos que está desarrollando y las propuestas que llevará a cabo hasta 2007.

Entre ellas se encuentra la realización del primer estudio sobre enclaves laborales y la transición del empleo protegido al ordinario en las personas con discapacidad.

Los enclaves laborales son una herramienta para potenciar la transición del empleo protegido al ordinario, estableciendo unas obligaciones mínimas e incentivos financieros. Pero en la actualidad, no se conocen las cifras exactas sobre los enclaves laborales existentes que contribuyen a que se produzca esta transición. El presidente de FEACEM, José María Ibáñez, aseguró en la Asamblea que el estudio

mostrará la situación laboral real de las personas con discapacidad y, para ello, "se analizará el funcionamiento de estos enclaves, sus fortalezas y debilidades y se difundirán sus beneficios así como una serie de buenas prácticas".

Para la realización de este estudio se está recopilando información actualizada de los más de 1.700 centros especiales de empleo que funcionan en España con una plantilla estimada de casi 45.000 trabajadores con discapacidad. Según Emilio Sáez, vicepresidente segundo de FEACEM, "dado que las competencias están transferidas a las Comunidades Autónomas, obtener esta información no ha sido sencillo". Por tanto, este trabajo, financiado por la Fundación ONCE, estará disponible en junio de 2007.

La idea de realizar un estudio de estas características parte de la necesidad de conocer el panorama laboral actual de este sector

social y dar a conocer una realidad muy desconocida. En este sentido, también se apuntó en la Asamblea la necesidad de actualizar y mejorar el modelo de los CEE, cuya normativa data del año 1985, con la intención de presentar propuestas a la Administración. Los asistentes debatieron, además, el "polémico" Real Decreto Ley 5/2006 por el que se reducen las bonificaciones a la Seguridad Social de los CEE por la contratación de personas con discapacidad. A este respecto, FEACEM anunció que "está en conversaciones con el Ministerio de Trabajo para que esta normativa sea revisada y corregida".

Como novedad importante para el crecimiento de FEACEM se anunció la incorporación de dos nuevos socios, la Asociación FEAFES Empleo y la Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo para Enfermos Mentales (ADECEM).

Programa ECA Caja Madrid

María Fernanda Ayán

Directora de Programación y Concertación Asistencial de la Obra Social de Caja Madrid



Obra Social Caja Madrid considera de vital importancia el empleo como vía para la integración total del individuo, especialmente en el caso de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, que incluyen a personas con una o varias discapacidades y a personas en situación de desigualdad o riesgo de exclusión social.

En estos últimos años Obra Social ha ido abriendo diversos frentes de apoyo a la integración laboral de personas con difícil empleabilidad. Para ello, lanza cada año, entre sus diferentes convocatorias de ayudas so-



ciales, una específica para la creación o fomento del empleo, iniciada por primera vez en el año 2000 para personas con discapacidad, y ampliándola en el año 2002 a otros sectores en situación de desigualdad o riesgo de exclusión social.

Obra Social Caja Madrid ha querido superar las fórmulas basadas sólo y únicamente en el empleo protegido. Desde nuestro observatorio, entendimos que la fórmula de empleo con apoyo utilizada para personas con discapacidad tenía muchas similitudes con los itinerarios de inserción empleados con las personas en situación de desigualdad y exclusión social. Obra Social Caja Madrid realizó un análisis de la situación del empleo en las personas con difícil empleabilidad, de cara a adquirir un mayor conocimiento de los factores, variables y escenarios internos y externos que intervienen y condicionan el éxito del empleo en la vida de estas personas, constatamos la importancia que para una persona con discapacidad o una persona en situación de exclusión social tiene el conseguir un puesto de trabajo en una empresa normalizada, por lo que creamos un programa propio de Obra Social que denominamos 'Programa de Empleo con Apoyo ECA Caja Madrid'.

El Programa ECA Caja Madrid es un programa de empleo con apoyo de Obra Social de Caja Madrid gestionado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca, cuyo objetivo es producir inserciones laborales de personas con discapacidad o en proceso de exclusión social en empleo ordinario mediante empleo con apoyo, garantizando la ca-

lidad en los procesos desarrollados y acreditando los resultados.

En definitiva, pretende contribuir a conseguir que el mercado laboral sea un mercado realmente accesible a todos.

CARACTERÍSTICAS

Las características principales del empleo con apoyo son:

Inserciones laborales individualizadas en empresas normalizadas o convencionales.

Contratos de trabajo y salarios justos.

Acompañamiento del trabajador por el preparador laboral y desarrollo de apoyos laborales.

Instrucción sistemática y formación dentro del puesto de trabajo.

Retirada progresiva del preparador laboral.

Apoyo técnico y seguimiento durante la vida laboral de la persona.

Seguimiento continuado durante el programa y evaluación final de los resultados.

PREPARADOR LABORAL

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de empleo con apoyo es la de la figura mediadora, denominada 'preparador laboral', 'tutor' o 'mediador'.

El preparador laboral ofrece al trabajador con desventaja social el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las ha-

El Programa ECA pretende que el mercado laboral sea un mercado realmente accesible a todos

bilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

Los objetivos del Programa son:

– Contribuir a la empleabilidad de las personas pertenecientes a los sectores más vulnerables o desfavorecidos. De hecho, pese a que el objetivo inicial eran 351 inserciones o mantenimientos, actualmente es de 602.

– Proporcionar más ayudas a quienes tienen mayor necesidad de apoyo, al ser más difícil su inserción laboral.

– Garantizar la calidad en los procesos seguidos por las organizaciones, evaluar los avances en cada persona, y acreditar los resultados mediante investigación.

– Adquirir un mayor conocimiento de los factores, variables y escenarios internos y externos que condicionan el éxito del Empleo con Apoyo.

El programa ECA Caja Madrid tiene, en estos momentos, una duración de tres años y

se divide en tres fases anuales (2005/2007).

Como primer programa de ayudas al empleo con apoyo de ámbito nacional, la incorporación de entidades (asociaciones y fundaciones) se ha realizado de manera progresiva y siempre que las entidades han manifestado su voluntad de participar y su compromiso con los planteamientos del programa. Los destinatarios finales de las ayudas son las organizaciones que desarrollan empleo con apoyo, y su participación se estructura a través de las federaciones u organizaciones de ámbito nacional de las que forman parte, que actúan como interlocutores ante el programa.

El desarrollo adecuado de ECA Caja Madrid implica por un lado la evaluación del programa, de sus procedimientos y resultados, y, por otro lado, de los acuerdos y compromisos establecidos con las organizaciones de ámbito nacional y sus asociaciones. Para ello al final del año de cada fase convocatoria se pide a todas las asociaciones participantes que remitan el Informe de la acción desarrollada para cada trabajador, así como el contrato de trabajo y su vida laboral. De esta forma, tratamos de asegurar procesos de calidad y evitamos que se desvirtúe el objetivo del programa. Por otro lado, el proyecto se concibe como elemento favorecedor de la investigación sobre el empleo con apoyo, con el afán de mejorar prácticas y procesos.

El programa contempla una financiación diferenciada de las acciones, en función de la necesidad de apoyo del trabajador y del tipo de acción a desarrollar, financiando tanto las nuevas inserciones como el mantenimiento de puestos ya conseguidos (desde el segundo año de desarrollo del programa).

Existen tres niveles con cuantías de financiación diferentes que van incrementando en función de la necesidad de apoyo.

El programa de Empleo con Apoyo ECA Caja Madrid ha tenido una acogida muy positiva por el mundo asociativo, entre las entidades proveedoras de empleo con apoyo.

En este año 2006 participan 108 entidades (asociaciones y fundaciones) de toda España, pertenecientes a 8 federaciones, consiguiendo una representación del programa a nivel nacional, con excepción de la Comunidad Autónoma de Asturias, que si tuvo representación en 2005, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que, al igual que en 2005, no presentan ninguna solicitud.

Obra Social Caja Madrid está dispuesta a ejercer su compromiso social colaborando con los programas de creación o fomento del empleo, apoyando a las organizaciones sociales que trabajan día a día para conseguir que el mercado laboral sea un mercado realmente accesible a todos, con el objetivo tanto de facilitar a estas personas la recuperación de su autoestima, como de estimular su aportación al conjunto de la sociedad.

EN APENAS DOS MESES, 331 TRABAJADORES PASARON DE SER TEMPORALES A INDEFINIDOS

La reforma laboral impulsa más de 1.800 empleos fijos a personas con discapacidad

La reforma laboral, que entró en vigor el pasado 1 de julio, ha impulsado la contratación indefinida de 1.807 personas con discapacidad hasta el pasado 30 de agosto. La nueva normativa ha propiciado la conversión de un total de 124.259 contratos temporales en fijos, cifra que triplica las 41.693 conversiones de igual periodo del año pasado, según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Del los 1.807 empleos para personas con discapacidad, un total de 1.476 se debieron a contratos indefinidos de entrada, de los cuales 52 casos fueron de enclaves laborales.

De las 124.259 conversiones en estos apenas dos meses de reforma laboral, la mayoría han sido fruto del plan extraordinario de estos seis meses, en concreto 123.825, además de 331 dirigidas a personas con discapacidad y 103 de contratos formativos, de relevo y sustitución. Los empresarios se pueden beneficiar de una subvención de 800 euros anuales duran-



te tres años por los contratos temporales que conviertan en indefinidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

El objetivo del Gobierno era que se cerrara el semestre con medio millón de conversiones, y esto "va a ser así. Vamos a alcanzar ese objetivo", dijo Jesús Caldera, ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

HA CONSEGUIDO 285 INSERCIÓNES LABORALES EN LOS ÚLTIMOS DIEZ MESES

COCEMFE Badajoz quintuplica los empleos prometidos a personas con discapacidad

El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) y COCEMFE-Badajoz han conseguido empleo a 285 trabajadores con discapacidad gracias a un programa experimental de inserción laboral que ha contado con un presupuesto de 180.500 euros y que se ha desarrollado durante los últimos diez meses.

COCEMFE-Badajoz ha atendido durante este periodo a 950 personas con discapacidad, visitó un total de 3.188 empresas y logró alcanzar 285 inserciones laborales de las que 171 fueron de seis meses o más, con quince contrataciones indefinidas ya firmadas y más de treinta previstas. COCEMFE-Badajoz se había marcado el objetivo de atender como mínimo a 500 usuarios y a lograr más de cincuenta inserciones laborales de seis meses o más, con un porcentaje de contratación indefinida del 10 por ciento.