

TRABAJADORES EJEMPLARES Y CON DISCAPACIDAD

Asociaciones como FAAM, A Toda Vela, Down Almería-Asalsido o Verdiblanca trabajan para facilitar el empleo a personas con discapacidad y que lo mantengan en el tiempo

MIGUEL BLANCO
FOTOS: VV AA

Mari Loli y Mamen llevan más de siete años trabajando en Carrefour, una en la sección de Panadería y otra en la de Ayuda a Cajas. Los clientes habituales las conocen y llevan tiempo siendo empleadas ejemplares y queridas. Miguel Ángel ha cumplido ya una década en la empresa Clece. Es posible que, cuando empezaron, no muchos confiaran en ellos. Quienes sí lo hacían eran sus monitoras, quienes llevaron a cabo la formación previa y el seguimiento en sus primeras semanas como trabajadores. El tiempo les ha dado la razón.

En una época en el que encontrar trabajo es misión casi imposible para tantos jóvenes, la situación es más complicada aun en el caso de aquellos con algún tipo de discapacidad física o intelectual. Mari Loli, Mamen y Miguel Ángel tienen síndrome de Down y son solo tres de los cerca de 40 trabajadores que Down Almería-Asalsido tiene en la actualidad en distintas empresas de la provincia. La labor de esta asociación, al igual que la de otras como Verdiblanca, FAAM o A Toda Vela, es fundamental para que estos chicos y chicas salgan adelante a nivel profesional. No solo les ayudan a encontrar trabajo; también crean las bases para que ese empleo se mantenga en el tiempo.

Las personas con discapacidad suman el 6,8% de la fuerza laboral en Andalucía, medio punto más que a nivel nacional, según datos de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. De ellos, 30.923 son demandantes de empleo, lo que eleva la tasa de paro al 32,1%, diez puntos más que las personas sin discapacidad. Asimismo, el porcentaje de personas con discapacidad en disposición de trabajar es del 29,9%, mientras que el de la población sin discapacidad es del 74,4%.

En esta situación, el trabajo de las asociaciones está siendo fundamental, y para ello cuentan con distintas líneas de ayudas y convocatorias de la Junta de Andalucía. Solo en 2022, se repartieron 88,6 millones entre más de 330 Centros Especiales de Empleo, con lo que se ayudó a mantener 26.000 puestos de trabajo. Desde 2019, el presupuesto para este fin ha aumentado un 20%, lo que ha permitido que

desde ese año hasta 2022 se hayan destinado 317,9 millones a estos centros, gracias a los cuales se han mantenido o creado 79.710 puestos de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad.

En esta línea, el delegado de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Amós García, destacaba durante unas jornadas del programa Talentos, organizadas por la Fundación ONCE para fomentar el empleo de personas con discapacidad mediante encuentros con empresas, que “en la última convocatoria, la Junta ha destinado 4,73 millones de euros para apoyar la contratación de 1.222 personas con discapacidad en Almería”. Y añadía que se está incentivando “la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas ordinarias”.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Una de las vías para impulsar el empleo de personas con discapacidad es la puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo. Estos pueden estar gestionados por una asociación o entidad de carácter social o por una empresa privada. En ambos casos, el centro tiene que cumplir una serie de requisitos, entre ellos tener al menos un 70% de trabajadores con discapacidad o hacer un seguimiento del trabajador para comprobar que se adapta al puesto de trabajo. El objetivo es que el trabajador esté un tiempo en el centro y de ahí pase a una empresa.

“Es un tiempo de preparación, en condiciones reales, en el que se forman en una actividad”, explica Verónica Navarro, directora de Proyectos Sociales de la asociación Verdiblanca, que añade que “muchas veces las condiciones del Centro Especial de Empleo son mejores y mucha gente no quiere pasar a la empresa ordinaria”. Una ventaja es que el trabajador empleado en uno de estos centros va a mantener el puesto de trabajo si acaba la concesión y se la lleva otro centro, ya que está así establecido por ley.

En el caso de Verdiblanca, tienen en la actualidad a unos 520 trabajadores en toda Andalucía, aunque a lo largo de 2023 han conseguido contratos para más de 1.200. “A esto le tenemos que sumar unas 200 personas más a las que hemos atendido y conseguido un trabajo”, apunta Navarro, que destaca que los Centros Especiales de Empleo



Arriba, Laila, de A Toda Vela, trabajadora de Leroy Merián, y joven de A Toda Vela trabajando en la Ruta de la Tapa; abajo, técnico de empleo de FAAM y trabajadores de jardinería de Verdiblanca. En la página anterior, camarera de Down Almería-Asalsido.

son “un motor de empleo, de estabilidad y proteccionismo, un motor social”.

Un paso previo son los Centros Ocupacionales, espacios concebidos para una formación prelaboral para personas con discapacidad intelectual. En ellos, los usuarios realizan “actividades formativas, te forman en habilidades sociales, te preparan para hacer una entrevista, para enfrentarte a conflictos y a hacer una actividad prelaboral”, apunta Verónica Navarro. Allí, aprenden actividades como la restauración de muebles, la encuadernación de libros, cerámica o jardinería. En el caso de Verdiblanca, tienen la particularidad de acudir a una fábrica, la de Cítricos del Andarax, para aprender el oficio. En esta planta realizan durante un día tareas como el etiquetado del gazpacho, coordinados por un monitor de la asociación.

PROGRAMAS DE EMPLEO

En ocasiones, estos Centros Especiales de Empleo reciben trabajadores desde los distintos programas que llevan a cabo las asociaciones y entidades. Es el caso de la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad, FAAM, que tiene en marcha varias de estas iniciativas.

Una es el Programa Estratégico de Soporte e Innovación para la Activación y Atención a Personas con Discapacidad con Necesidades de Inserción Laboral. En la edición de 2022, este programa atendió a 259 personas sobre todo mayores de 45 años y con estudios primarios, y se consiguieron 46 contra-

tos, 40 de ellos en Centros Especiales de Empleo. Además, se firmaron convenios de colaboración con seis entidades, entre ellas la asociación de hosteleros ASHAL.

Otra de estas iniciativas es el Programa de Empleo y Formación, en el que en su última edición están participando diez mujeres y cinco hombres con discapacidad. La característica principal es que los usuarios reciben formación y realizan prácticas laborales, en dos líneas: atención a personas dependientes en instituciones sociales y atención a alumnos con necesidades educativas en centros escolares. En anteriores ediciones de este programa, se ha conseguido una inserción laboral de hasta el 90% de los participantes.

Estos programas se desarrollan con ayuda de administraciones públicas o de entidades privadas. En esta línea, la asociación El Saliente ha gestionado el Programa Incorpora de la Caixa, el Programa Andalucía Orienta de la Junta de Andalucía y el Proyecto Territorial para el Reequilibrio y la Equidad de Colectivos Vulnerables, con financiación de la Unión Europea. Gracias a estos programas, en El Saliente han orientado a 1.390 personas y se ha logrado la inserción laboral en empresas de 172.

Otro ejemplo de este tipo de colaboración es el proyecto de digitalización enfocado a la orientación laboral que lleva a cabo Verdiblanca con La Caixa. En este programa, los participantes, con discapacidad o pertenecientes a colectivos vulnerables, aprenden a

crear un currículum, buscar empleo online o a solicitar el certificado digital y realizar operaciones con él.

EMPLEO CON APOYO

Otras entidades, como las asociaciones A Toda Vela y Down Almería-Asalsido, han apostado por la metodología Empleo con Apoyo (ECA) para desarrollar sus propias iniciativas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual. Esta metodología es, según los estudios realizados, la que mejores resultados da tanto para encontrar trabajo como, más importante si cabe, para mantenerlo en el tiempo.

En A Toda Vela tienen el JAB Social, un servicio de empleo inclusivo, enfocado a que los usuarios encuentren trabajo en empresas ordinarias. El JAB Social “cuenta con una bolsa de empleo en la que atendemos a cualquier persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, aunque también ofrecemos este servicio a personas con otras condiciones siempre que se valore que se puede dar una respuesta adecuada”, explica Rebeca Tur, presidenta de la asociación.

En este servicio se realiza, primero, una capacitación prelaboral “para conseguir que las personas adquieran las habilidades sociales y personales básicas para acceder al mundo laboral”, detalla Tur. Tras esta, se lleva a cabo una capacitación específica para que los usuarios adquieran las habilidades necesarias para un puesto de trabajo concreto, como “atención al cliente, conserje,

Orientación laboral a personas con y sin discapacidad

Dentro del trabajo para conseguir empleos para las personas con discapacidad, una de las iniciativas con más presencia en la provincia son las oficinas Andalucía Orienta, un programa financiado por el Servicio Andaluz de Empleo. De estas, hay varias gestionadas por asociaciones de discapacidad, como Verdiblanca, FAAM o El Saliente.

La primera cuenta con cinco unidades de Andalucía Orienta, cuatro en Almería capital, para toda la provincia, y una en Sevilla. En estas, se realiza esta orientación a personas con discapacidad o sin ella. En el caso de FAAM, llevan dos de estas oficinas en la capital, para personas con discapacidad, y otra en Vera, para desempleados en general.

Andalucía Orienta es el proyecto estrella en materia de empleo entre los que gestiona FAAM, que lleva haciéndolo 20 años. “Se trata de un programa veterano dirigido a que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo y mejoren sus oportunidades para conseguirlo”, destaca Valentín Sola, presidente de FAAM.

Así, en los últimos cinco años, la federación ha atendido a 2.187 personas desempleadas. Solo el año pasado se asistió a 600 personas, con y sin discapacidad, de las que 235 consiguieron un empleo. Para realizar esta labor, FAAM cuenta con profesionales con una amplia experiencia y que están al tanto de las necesidades de los usuarios que piden asistencia. Son

“técnicos que lo hacen con mucha vocación y la principal virtud es que el propio programa se adapta de manera muy individualizada a cada usuario en cada una de las atenciones”, explica María del Mar Soriano, responsable del área de Empleo de FAAM.

Además de esto, mantienen “dos programas de empleabilidad e inserción laboral, para colectivos vulnerables y mujeres desempleadas, estas de poblaciones de menos de 5.000 habitantes de la provincia”. Son Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) tanto digitales como empleos verdes, diseñados para incentivar que las mujeres de municipios pequeños tengan mayores oportunidades de empleo. “Elegimos una serie de poblaciones con las que trabajamos, coordinando todos los recursos que hay, con la idea de hacer un trabajo red”, añade.

Con colectivos vulnerables han superado las 50 inserciones, que era el objetivo de FAAM, atendiendo a más de cien personas en situación de vulnerabilidad en un año, “a las que les hemos desarrollado su IPI, hemos trabajado con ellos desde el proceso de orientación y formación, establecido contactos y convenios con entidades de diferentes sectores, por ejemplo con Ikea, y hemos logrado que se inserten laboralmente tres meses al menos, porque la mayoría han continuado trabajando”. Asimismo, les hacen seguimiento con orientación.



- control de accesos en eventos culturales”, entre otros. Igualmente, “en estas formaciones trabajamos sobre las competencias necesarias para un buen desarrollo de las funciones del puesto”.

Tras esta formación, se realizan prácticas en empresas, con el objetivo de que los futuros trabajadores “adquieran confianza y mejoren sus habilidades como profesionales”, señala la presidenta de A Toda Vela. Y ya entonces tiene lugar la inserción laboral en una empresa, en la que se llevará a cabo un seguimiento del trabajador con el que la asociación presta apoyo en el lugar de trabajo tanto al usuario como al resto de la plantilla. Asimismo, ayudan a que “la persona pueda desempeñar bien sus funciones mediante la realización de adaptaciones necesarias en el puesto”, añade Tur.

Desde A Toda Vela trabajan también para que “se generen puentes entre las empresas y las personas y abrir puertas para futuras inserciones laborales”, así como para localizar necesidades en el mercado laboral para formar a las personas en estas áreas. Además, realizan acciones para fomentar la sensibilización sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En la actualidad, hay más de 60 personas inscritas en esta bolsa de empleo y otras doce han conseguido contratos de trabajo indefinidos. También ha habido empleos tem-

porales, como en el Cooltural Fest o en el evento gastroinclusivo ‘A la mesa’, celebrado en octubre en el Mercado Central y que contó con 15 personas del servicio de empleo de A Toda Vela.

MANTENER EL EMPLEO

Una vez conseguida la inserción laboral, en estas asociaciones se preocupan de que el trabajador continúe con ese empleo. “Lo que nos interesa es que los contratos se mantengan en el tiempo, que es lo que les va a dar la independencia, tanto económica como de autonomía”, asegura Lola Rodríguez, directora técnica de Down Almería-Asalsido, donde también utilizan la metodología ECA con resultados satisfactorios.

En esta asociación han conseguido la inserción laboral de unas 40 personas en empresas ordinarias, muchas de ellas ya ‘veteranas’ en sus puestos. Están Mari Loli y Mamen en Carrefour o Miguel Ángel en Clece, pero también Luis, en la clínica Bienzobas desde hace cinco años. Y otro chico que lleva unos doce años trabajando en el Ayuntamiento de Almería.

En el último año, Down Almería ha recibido una subvención del Servicio Andaluz de Empleo para conseguir trabajo a 20 personas con discapacidad intelectual, no solo con síndrome de Down. “Han entrado a trabajar en Clece, en la cafetería Abordaje, la cafetería Óscar, en el laboratorio Analítica Alimen-

taria, en Carrefour, en FAAM, el centro de psicología La Clase Chica y en nuestro Centro Especial de Empleo, en la guardería, la cafetería, el comedor o en limpieza”, detalla Lola Rodríguez.

En Asalsido, ahora se están encontrando con “un problema y es que los chicos con síndrome de Down envejecen antes que la población sin discapacidad”, asegura Rodríguez, que añade que “un trabajador de 50 años equivale a un hombre sin discapacidad de unos 70 u 80”. El problema es que llevan toda su vida trabajando pero no tienen la posibilidad de jubilación. Hasta no hace muchos años, las personas con síndrome de Down no llegaban a mayores, fallecían antes, con poco más de 30 años, y ahora hay un usuario de 67 años en la asociación.

Es gente que “ha trabajado toda la vida y con 50 años tenemos que empezar a pensar en una retirada pero no pueden, porque se quedan con una mano delante y la otra detrás”. Como trabajan a jornada parcial, no llegan al mínimo cotizado. Algo que se va a corregir gracias a una reciente ley aprobada por el Gobierno. “Es algo que no se había dado nunca, es ahora cuando está pasando por primera vez”, apunta Lola Rodríguez. Así, tras los avances conseguidos en el ámbito laboral, finalizar esta etapa en buenas condiciones será un nuevo paso hacia la normalización de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de nuestra sociedad. ■