

INFORME SOBRE EMPLEO CON APOYO Y PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO

**Algunas propuestas sobre 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**

Clínica Jurídica sobre Derechos Humanos Javier Romañach
Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas
Universidad Carlos III de Madrid

Getafe, julio de 2019

El presente informe se ha realizado dentro de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos Javier Romañach, sección de Discapacidad, del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, en el marco de los proyectos "Madrid sin barreras: discapacidad e inclusión social en la Comunidad de Madrid" (S2015/HUM-3330) financiado por la Comunidad de Madrid y "Diseño, accesibilidad y ajustes. El eje de los derechos de las personas con discapacidad" (DER2016-75164-P) financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, dentro del Convenio de colaboración entre la Confederación Autismo España y la Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid.

El informe tiene como objetivo examinar el instrumento del empleo como apoyo y realizar algunas propuestas tomando como referencia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Este programa Clínico ha sido dirigido por Rafael de Asís, siendo tutora María del Mar Rojas Buendía. La Clínica se ha realizado en el campus de Getafe y han participado: Daniel Chacón Fulgencio, Henar Fernández Da Costa, Lidia Guardiola Alonso y Montserrat Padilla Medina.

INDICE

1.- Introducción

- 1.1. Una aproximación al trastorno del espectro del autismo desde la Confederación Autismo España
- 1.2. Empleo y trastorno del espectro del autismo
- 1.3. Empleo y discapacidad: el empleo con apoyo
- 2.- La naturaleza jurídica del empleo con apoyo
- 3.- Beneficiarios del empleo con apoyo
- 4.- Duración del empleo con apoyo
- 5.- Sobre los preparadores laborales
- 6.- El fomento del empleo con apoyo

1.- Introducción

1.1.- Una aproximación al TEA desde la Confederación Autismo España¹

El trastorno del espectro del autismo (TEA) es un trastorno de origen neurobiológico que afecta a la configuración del sistema nervioso (neurodesarrollo) y al funcionamiento cerebral, dando lugar a dificultades en la comunicación y en la interacción social, así como en la flexibilidad del pensamiento y de la conducta de quien lo presenta. En la actualidad, no es posible determinar una causa única que explique la aparición del TEA, pero sí la fuerte implicación genética en su origen.

Tomando como base esta definición, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos sobre el TEA:

- Tiene características nucleares propias y definitorias, que afectan al desarrollo temprano de las competencias de comunicación social y a la flexibilidad del pensamiento y del comportamiento de la persona. Esta **especificidad** del TEA se pone de manifiesto en la última versión de los sistemas de clasificación internacionales de salud, incluyendo los relativos a la salud mental (CIE-10 (OMS, 2018) y DSM-5 (American Psychiatric Association, APA, 2013), que han modificado la denominación de la categoría diagnóstica, sustituyendo el término “Trastorno generalizado del desarrollo” (vigente en

¹ Este apartado reproduce la descripción del TEA contenida en la página de la Confederación Autismo España. <http://www.autismo.org.es/sobre-los-TEA>

las ediciones anteriores) por el de “Trastorno del espectro del autismo”, enfatizando así también la enorme heterogeneidad que caracteriza este tipo de trastorno.

- Se manifiesta de manera distinta en cada persona. Esta **variabilidad** del TEA implica también que los hombres y mujeres con TEA son siempre diferentes entre sí, aunque comparten los criterios diagnósticos y las áreas nucleares que definen el trastorno (comunicación social y flexibilidad del pensamiento y el comportamiento). Estas variaciones se producen no sólo por las propias características del TEA, sino también en función del desarrollo personal y de los apoyos que pueda tener la persona, así como de si presenta o no una discapacidad intelectual asociada y también de su nivel de desarrollo del lenguaje.
- La especificidad y la variabilidad del TEA hacen necesario un **abordaje integral, orientado a facilitar los apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia científica** más adecuados para mejorar la calidad de vida de cada persona considerando, además, una perspectiva de género que recoja las diferencias en el caso de las niñas y las mujeres con TEA respecto a los niños y hombres con este trastorno.
- Acompaña a la persona **a lo largo de toda su vida**, aunque sus manifestaciones y necesidades cambian en función de las distintas etapas del desarrollo y de las experiencias y aprendizajes adquiridos.
- Impacta no solo en quien lo presenta sino también en su **familia**, que es un apoyo fundamental para la persona con TEA.
- Es una "**discapacidad invisible**", ya que no lleva asociada ningún rasgo diferenciador en la apariencia física, sino que solo se manifiesta a nivel de las competencias cognitivas de la persona (comunicación social y flexibilidad) y de su comportamiento.

1.2. Empleo y trastorno del espectro del autismo

Las personas con TEA encuentran numerosas barreras en todos los ámbitos de la vida, derecho a la educación, a la sanidad, a la vivienda, a la autonomía personal o al empleo, por lo que sus derechos se ven limitados, cuando no conculcados dificultando su participación en la sociedad en condiciones de igualdad con la ciudadanía (Vidriales, Hernández, Plaza, Gutiérrez y Cuesta, *Calidad de vida y trastorno del espectro del autismo*, Autismo España, 2017).

Estas circunstancias se intensifican en el caso de las mujeres con TEA, puesto que existe un gran desconocimiento que se relaciona con cómo se manifiesta el TEA en ellas (Baron-Cohen, “The extreme male brain theory of autism”, 2002), y, por lo tanto, se desconoce cuál es su situación y si se está dando respuesta a sus necesidades específicas.

En las sociedades contemporáneas, el acceso al empleo constituye una de las fuentes de la inclusión social y, por tanto, también de la exclusión. Se trata de una cuestión de derechos humanos y de no discriminación. Pues bien, en relación con el acceso al empleo, las personas con TEA encuentran grandes dificultades para acceder a un puesto de trabajo, así como para mantenerlo, incluso cuando disponen de la cualificación necesaria (Vidriales, Hernández y Plaza, *Empleo y trastorno del espectro del autismo*, Autismo España, 2018). Suelen acceder a empleos de baja cualificación, con escasas expectativas de promoción laboral.

Las barreras para el acceso al mercado de trabajo comienzan en la etapa educativa. El sistema educativo vigente en España no capacita adecuadamente a las personas con TEA para su incorporación al mundo laboral. El abandono y fracaso escolar de este colectivo es significativo y las alternativas para acceder a una formación profesional con los apoyos que precisan no está garantizada (Vidriales et al, *Empleo y trastorno del espectro del autismo*).

A ello se suman el desconocimiento o infravaloración de sus competencias laborales dentro del tejido empresarial; la escasez de programas e iniciativas para promover su inclusión laboral; o su exclusión del ámbito de aplicación de la normativa que regula el derecho al empleo de las personas con discapacidad.

Aunque todas las personas con TEA son diferentes entre sí, muchas de ellas tienen múltiples capacidades y competencias laborales, y están capacitadas para desempeñar sus actividades laborales con altos niveles de calidad. En general, y a pesar de que siempre es necesario tener en cuenta la individualidad de cada persona, ciertas características como la honestidad, la meticulosidad, la capacidad para perseverar y dar continuidad en las tareas, o el seguimiento riguroso de procesos, son aspectos a resaltar de las personas con TEA, que pueden aportar un gran valor a la empresa.

Las barreras con las que se encuentran las personas con TEA en el ámbito social, son muy semejantes a las que se encuentran las personas con discapacidad. Y es que, si manejamos una concepción de la discapacidad como la recogida en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), las personas con TEA pueden ser consideradas como personas con discapacidad. En efecto, como es sabido, la CDPD en su preámbulo, afirma que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Por su parte, en el artículo dice: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. La discapacidad es así la suma de dos elementos: condición y situación. La condición tiene que ver con rasgos, físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, de las personas y la situación con barreras que dificultan una participación en la sociedad plena e igual. En este sentido, las personas con TEA pueden entrar sin dificultad en esta comprensión de la discapacidad.

Sin embargo, jurídicamente esto no es así. Nuestra Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD), contiene una definición de la discapacidad similar a la de la CDPD e incluso una primera definición de persona con discapacidad prácticamente idéntica. Así, el art. 4,1 de la LGDPD dice: "Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás". Sin embargo, el punto 2 de ese mismo artículo añade: "Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento". Así, la discapacidad se vincula a la posesión de un determinado grado que se mide de forma general y con criterios mayoritariamente médicos y no sociales, que provocan que muchas personas con TEA no lo alcancen.

La no consideración como persona con discapacidad, salvo que se tenga reconocido el grado, convierte a muchas personas con autismo en sujetos en una situación de vulnerabilidad mayor. Son personas con discapacidad, que sufren la misma discriminación que cualquier otra, pero que no pueden beneficiarse de la normativa que pretende luchar contra esas barreras.

Las personas con TEA, en tanto colectivo en situación de especial vulnerabilidad, deben ser sujetos de garantías de sus derechos y del diseño de estrategias para garantizar la igualdad de oportunidades y de la lucha contra cualquier forma de discriminación en el empleo –con especial atención a la discriminación interseccional– con la necesaria promoción de su participación activa; así como de la accesibilidad, los ajustes razonables y la adopción de las medidas de apoyo y acompañamiento que sean pertinentes en el entorno laboral.

Una de las estrategias que pueden facilitar el acceso al empleo de las personas con autismo es el denominado como empleo con apoyo. Se trata de una estrategia vinculada al mundo de la discapacidad.

1.3.- Empleo y discapacidad: el empleo con apoyo

El artículo 27 de la CDPD afirma:

"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”.

Por su parte, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Observación general núm. 6 sobre “Igualdad y No Discriminación”, ha señalado que en relación con este artículo, los Estados deben:

“a) Facilitar la transición desde entornos laborales segregados para las personas con discapacidad y apoyar la participación de esas personas en el mercado de trabajo abierto y, entre tanto, garantizar también la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a esos entornos b) Promover el derecho al empleo con apoyo, lo que incluye la asistencia laboral, la preparación individual al trabajo y programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho a elegir libremente el empleo; c) Velar por que las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y no pierdan las prestaciones por discapacidad cuando empiecen a trabajar; d) Reconocer expresamente la denegación de ajustes razonables como discriminación y prohibir la discriminación múltiple e interseccional y el acoso; e) Asegurar a las personas con discapacidad una transición adecuada y no discriminatoria al empezar a trabajar o cesar en un empleo.

Los Estados partes están obligados a garantizar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a prestaciones y derechos, como la jubilación o las prestaciones por desempleo. La exclusión del empleo menoscabaría esos derechos y exacerbaría la situación de exclusión; f) Promover el trabajo en entornos laborales inclusivos y accesibles, en condiciones de seguridad e higiene, en los sectores público y privado; g) Velar por que las personas con discapacidad gozen de igualdad de oportunidades en lo que respecta a la promoción profesional mediante reuniones periódicas de evaluación con sus superiores y definiendo los objetivos que deben alcanzar, como elemento de una estrategia amplia; h) Garantizar el acceso de los empleados con discapacidad a la formación, el perfeccionamiento y la educación, lo que incluye la formación profesional y el fomento de la capacidad, y la capacitación acerca del empleo de personas con discapacidad y los ajustes razonables para los empleadores, las organizaciones que representan a empleados y empleadores, los sindicatos y las autoridades competentes; i) Promover medidas de aplicación universal en materia de seguridad e higiene en el trabajo para las personas con discapacidad, como reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional que no sean discriminatorios y fomenten la inclusión de las personas con discapacidad; j) Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a las organizaciones gremiales y sindicales”.

La LGDPD contempla el empleo como uno de sus ámbitos básicos de aplicación (art. 5), encomienda a las administraciones públicas una protección especialmente intensa en materia de empleo (art. 7.3) y dispone que las personas con discapacidad deberán tener una atención integral para que adquieran “su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal”, para que logren y mantengan “su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida”, y para que obtengan “un empleo adecuado” (art. 13).

Esta Ley dedica el capítulo VI, conformado por un total de 13 artículos, a la regulación del derecho al trabajo. Así, en el artículo 35 reconoce que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”. Este mismo artículo remite a la normativa específica en diversas materias laborales y reitera la prohibición tanto de discriminación directa (apartado 3) como de discriminación indirecta (apartado 4) o el acoso por razón de discapacidad (apartado 6). Por su parte, el artículo 37 señala en su primer apartado que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”. Irremediablemente, lo anterior pasa por obligar a las administraciones públicas a fomentar “las oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, y a promover los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo” (art. 37). La LGDPD contempla el establecimiento de ayudas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que podrán consistir en subvenciones, préstamos a la contratación, adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de todo

tipo de barreras en los centros de producción o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (art. 39). Y en su artículo 37 la LGDPD enumera los tipos de empleo: empleo ordinario; empleo protegido, en centros especiales de empleo y enclaves laborales; empleo autónomo.

El empleo ordinario es el que se genera en empresas ordinarias o en las administraciones públicas, y está regulado por la normativa laboral común. Con carácter general, los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral son los mismos que los derechos de las personas sin discapacidad y se recogen en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos celebrados en este ámbito pueden ser de diferentes modalidades y en alguna de ellas se contemplan especialidades para las personas con discapacidad. Existen importantes bonificaciones y subvenciones para la contratación indefinida y la obligación de adoptar las medidas adecuadas de accesibilidad y adaptación del puesto de trabajo (ajustes razonables).

Una medida muy relevante dentro del empleo ordinario está representada por la llamada cuota de reserva. Así, el art. 42,1 de la LGDPD dice: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”. Este porcentaje aumenta en el ámbito público. En efecto, el art. 50 del Estatuto Básico del Empleado público dispone que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al 7 por 100 siempre que superen los procesos selectivos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas (al menos el 2 por 100 de las plazas ofertadas para discapacidad intelectual).

Otra medida importante en el ámbito del empleo ordinario, que como hemos visto es subrayada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es la del empleo con apoyo. El art. 41 de la LGDPD señala:

“Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria”.

El empleo con apoyo es la herramienta más eficaz para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial. Asimismo, también, es el modelo más adecuado para favorecer la inclusión laboral de las personas con TEA (Vidriales et al. 2018).

En 2001 Jordán de Urríes y Verdugo (“El Empleo con Apoyo en España. Una realidad consolidada”, en M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes, coords., *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, Amarú Ediciones, Salamanca, 2001), lo definieron como “empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar

de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”.

El sistema del empleo con apoyo se regula en España por 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*, enmarcado dentro de la *Ley General de Discapacidad*. Este Real Decreto estima como beneficiarios a: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. c) Personas con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

La idea de apoyo presente en este tipo de medidas se corresponde con el llamado apoyo natural entendido como (Jordán de Urríes y Verdugo, “El Empleo con Apoyo en España. Una realidad consolidada”) estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la calidad de vida de la persona.

El empleo con apoyo se basa en la actualidad en: a) el trabajo integrado en empresas normalizadas, b) el trabajo competitivo, c) el rechazo cero, d) el entrenamiento en el puesto de trabajo, e) la remuneración desde el primer momento, f) los apoyos a lo largo de la vida laboral, g) los apoyos naturales y h) la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo². De igual modo, la *Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE)* concreta los objetivos del mismo a nivel nacional³: 1. Conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario. 2. Promover la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad. 3. Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad. 4. Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

La teoría es innegable, pero se desmonta al extrapolarla a la práctica. Concretamente, el informe publicado por ODISMET (Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE) en 2017, emitió los resultados recogidos en el año 2015 y declaró que tan solo 1 de cada 4 personas con discapacidad tenía empleo (1 de cada 5 personas en el caso de la discapacidad intelectual), y solo el 34,8% de las personas con discapacidad intelectual tenía el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Y si esto es así en relación con las personas con discapacidad, la situación de las personas con autismo, que no son consideradas como personas con discapacidad es idéntica. A

² “Empleo con Apoyo: Modelo de intervención Down España”, DOWN ESPAÑA, 2016, pp. 12-13.

³ Vid. “Programa servicios de Empleo con Apoyo”, *Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE)*, disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article162.html> (Consulta: 16/04/2019).

pesar de estas provisiones, las personas con TEA no se encuentran efectivamente incluidas en el mundo laboral. Estas medidas no valoran las necesidades específicas de las personas que padecen este trastorno, ni se interesan por prever vías por las que estas puedan contribuir en el desarrollo de las tareas desarrolladas en ese empleo.

De esta forma, en lo que sigue, vamos a proponer algunos cambios y medidas relacionadas con la normativa sobre el empleo con apoyo, esto es con 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*, enmarcado dentro de la *Ley General de Discapacidad*, con el objetivo de mejorar el acceso de las personas con autismo al ámbito laboral.

2.- La naturaleza jurídica del empleo con apoyo

Como hemos subrayado, el artículo 41 de la LGDPD contempla los servicios de empleo con apoyo afirmando:

“Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria”.

En el Preámbulo del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, puede leerse:

“En efecto, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, existen grupos que, debido al tipo de deficiencia concreta que tienen, como por ejemplo parálisis cerebral o trastornos del espectro autista, o a su grado de minusvalía, se encuentran con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta realidad exige la adopción de medidas específicas, que **podrían considerarse de acción positiva** dentro del grupo de las personas con discapacidad, ya que se trata de tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la empleabilidad de estos grupos de trabajadores con discapacidad que tienen más dificultades de inserción laboral. Una de las medidas que puede favorecer de modo más importante la inserción de las personas con discapacidad severa en el mercado de trabajo ordinario es el empleo con apoyo. Éste consiste en un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares”.

Por su parte, el artículo 2,1 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio se refiere a la definición de empleo con apoyo en los siguientes términos:

“Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”.

La Constitución española dispone que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo” (art. 35,1), y que los poderes públicos “realizarán una política orientada al pleno empleo” (art. 40). Además, en su artículo 49 establece la obligación de los poderes públicos de realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad.

Como hemos visto, la CDPD en su artículo 27 se refiere al derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.

Por su parte, el art. 35 de la LGPD, reconoce que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”. Y el art. 37 de esa misma Ley, dispone que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”.

Finalmente, es importante tener en cuenta la prohibición de discriminación contenida en el art. 14 de la Constitución y lo dispuesto en el art. 9,2 del mismo texto constitucional: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Pues bien, consideramos oportuno realizar un cambio en la concepción general del empleo con apoyo y considerarlo como una obligación de los poderes públicos cuyo objetivo es facilitar el acceso al empleo y el ejercicio del derecho al trabajo. Esto supone dejar a un lado su construcción como acción positiva y vincularla al diseño universal.

La propuesta se proyecta sobre toda la regulación e implica un nuevo diseño de este programa que pasaría a considerarse como un servicio público estable. Es obligación de los poderes públicos velar por el buen funcionamiento de este servicio para lo que deberá contar con las propias personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.

El empleo con apoyo debe encuadrarse dentro del eje de la accesibilidad, vinculándolo al apoyo en el acceso y ejercicio de los derechos.

Como es sabido el art. 9 de la CDPD se refiere a la accesibilidad proclamando en su primer apartado: “A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”.

Así, es posible hablar de la accesibilidad en un sentido restringido y de la accesibilidad en un sentido amplio. En sentido restringido la accesibilidad implica el acceso a entornos, productos, servicios, mientras que en sentido amplio, la accesibilidad supone el acceso a los derechos (básicamente al ejercicio de los derechos).

Por otro lado, la LGPD, al definir la accesibilidad universal en su art. 2, dice que ésta, “presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”. En este sentido, si tomamos como referencia la accesibilidad en un sentido amplio, los derechos deben diseñarse de tal forma que puedan ser disfrutados en igualdad de condiciones por todos. Y esto no está reñido con el “apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten”, ni con los ajustes razonables (“modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos” (art. 2 LGPD y en el mismo sentido art. 2 CDPD).

Pues bien, normalmente, la accesibilidad en el marco de los derechos de las personas con discapacidad se expresa a través de apoyos y asistencias. Esto es, el diseño universal de un derecho o el ajuste razonable que haya que hacer para el acceso a su ejercicio, suele expresarse en forma de apoyo y/o asistencia. Así por ejemplo, es posible que el acceso al empleo requiera de programas de apoyo a personas que se enfrentan con barreras y sin las cuales este acceso no se daría. Desde esta construcción, la prohibición de discriminación (directa o indirecta) exige que los poderes públicos lleven a cabo estos programas con carácter general y de manera estable, y que al mismo tiempo, pueda elaborar medidas específicas destinadas a personas concretas con el mismo fin. Estos programas deberán ser obligatorios siempre y cuando sea posible y razonable.

El límite de lo posible aparece en la definición del diseño y el de lo razonable en la del ajuste. En todo caso pueden abordarse en este punto conjuntamente, siendo conscientes de que el peso de estos límites disminuye enormemente cuando se proyectan en derechos.

De lo anterior se deduce que el empleo con apoyo puede entenderse como una obligación de diseño universal en relación con el empleo.

Ciertamente, la consideración anterior no está completamente enfrentada a la consideración del empleo con apoyo como acción positiva. Como es sabido, las acciones

positivas son medidas que diferencian a favor de un colectivo desfavorecido y protegido constitucionalmente contra la discriminación y que tienen como objetivo su igualdad material como grupo. El artículo 2,g) de la LGDPD define a las medidas de acción positiva como, “aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad”.

Por su parte, el artículo 67 de esa misma Ley, señala: “1. Los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas, quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural. 2. Asimismo, en el marco de la política oficial de protección a la familia, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva respecto de las familias cuando alguno de sus miembros sea una persona con discapacidad”. Respecto al contenido de las medidas de acción positiva, el artículo 68,1 de la LGDPD dice: “Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables”

De esta forma, es posible relacionar las medidas de accesibilidad con las acciones positivas y entender a éstas como parte de la accesibilidad en sentido amplio. La construcción de la accesibilidad, y más concretamente de los apoyos y la asistencia, como acciones positivas permite superar en cierta medida los razonamientos amparados en supuestas cargas desproporcionadas o indebidas. Esto es así porque, en realidad, las acciones positivas tienen que ver con decisiones políticas, con voluntad política, y expresa una elección entre diferentes posibilidades. Ahora bien, esto no significa olvidarnos de la razonabilidad.

En contra de la configuración de los apoyos y la asistencia como acciones positivas está su dimensión temporal, su carácter eminentemente político y la acusación de discriminación inversa que, en muchas ocasiones, se lanza contra este tipo de medidas.

Por eso, a pesar de que el empleo con apoyo entendido como acción positiva pueden aparecer como estrategia para el diseño universal, preferimos entenderlo como una obligación de diseño universal.

Así, la insatisfacción de la accesibilidad universal puede implicar la transgresión de un derecho y el incumplimiento de una obligación por parte de los poderes públicos, en ocasiones, además, la violación del derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación, y en ciertas ocasiones la violación del contenido esencial de un derecho humano.

Esta construcción del empleo con apoyo se presenta, como acabamos de señalar, como una obligación de los poderes públicos. Se satisfacción requiere, por otro lado, del acompañamiento de otras medidas, principalmente, de una mayor compromiso en el

logro del cumplimiento de la cuota de reserva y por tanto de un mayor control en la excepcionalidad que permite su incumplimiento y de un menor uso de las medidas alternativas.

Por último, la configuración del empleo con apoyo como un servicio público debería ir acompañada de una revisión de la normativa al respecto en el ámbito de las Comunidades Autónomas para igualar su satisfacción. Y es que la actual configuración del empleo con apoyo en el ámbito nacional se caracteriza por la multiplicidad de regulaciones existentes dependiendo de la Comunidad Autónoma que lo trate, debido a que el *Real Decreto* únicamente actúa de manera general, dejando más bien el ámbito “práctico” y específico a las Comunidades Autónomas. El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio dispone que las Comunidades Autónomas podrán asumir la gestión de las funciones del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme al procedimiento regulado en la disposición adicional cuarta⁴.

3.- Personas beneficiarias del empleo con apoyo

El artículo 3 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se refiere a los destinatarios/as finales del empleo con apoyo:

1. Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
2. Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50 por 100 de la jornada de un

⁴ (i)Disposición adicional cuarta. Gestión traspasada a las Comunidades Autónomas. “1. Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación así como de los programas de apoyo a la creación de empleo, ejercerán las funciones que este real decreto atribuye al mencionado Servicio Público de Empleo Estatal y que les correspondan según lo dispuesto en los reales decretos de traspaso. Dicha gestión se realizará en base a la territorialización de las subvenciones, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta norma y, de acuerdo con lo dispuesto en la regla primera del artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, conforme a la normativa estatal que regula estas subvenciones, en particular según lo establecido en este real decreto y en las normas de procedimiento y bases reguladoras para la concesión de subvenciones que dicten las Comunidades Autónomas para su ejecución en función de su propia organización”.

trabajador a tiempo completo comparable. Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en la misma. 3. En caso de que el trabajador con discapacidad contratado procediera de la plantilla de un centro especial de empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho centro en las condiciones que establecen el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y, en su caso, el convenio colectivo de aplicación”.

Además, la Disposición adicional primera del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, añade:

“Se considerarán también destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento, que a efectos del tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7 y de las subvenciones establecidas en el artículo 8, tendrán la misma consideración que los trabajadores que presentan las circunstancias descritas en el artículo 7.2.c)”.

En el artículo 3.1. el RD establece un límite perjudicial en los destinatarios excluyendo específicamente a las personas con trastorno del espectro del autismo. En este sentido, se considera imprescindible la incorporación explícita de las personas con TEA como colectivo destinatario, no solo en la exposición de motivos del RD. Los TEA son trastornos del neurodesarrollo con entidad propia y diferenciada de la discapacidad intelectual. De hecho, muchas personas con TEA no tienen una discapacidad intelectual asociada y su funcionamiento intelectual se sitúa en el rango medio o superior de la población.

Como hemos tenido ocasión de señalar, la CDPD ofrece una definición de discapacidad no sujeta a grados. El término discapacidad es un término gradual que combina rasgos individuales con situación de desventaja social de la persona fruto de barreras.

Sin embargo, nuestra normativa sigue un camino distinto. La persona con discapacidad lo es cuando posee un grado de discapacidad igual o superior al 33%. La determinación del grado de discapacidad está regulada por el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. En el artículo 5 de esta norma puede leerse:

“1. La valoración de la discapacidad, expresada en porcentaje, se realizará mediante la aplicación de los baremos que se acompañan como anexo I, apartado A), del presente Real Decreto. 2. La valoración de los factores sociales complementarios se obtendrá a través de la aplicación del baremo contenido en el anexo I, apartado B), relativo, entre otros factores, a entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, así como a otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad. 3. Para la determinación del grado de minusvalía, el porcentaje obtenido en la valoración de la discapacidad se modificará, en su

caso, con la adición de la puntuación obtenida en el baremo de factores sociales complementarios en la forma prevista en el párrafo siguiente y sin que ésta pueda sobrepasar los 15 puntos. El porcentaje mínimo de valoración de la discapacidad sobre el que se podrá aplicar el baremo de factores sociales complementarios no podrá ser inferior al 25 por 100”.

Como vemos, la evaluación de la discapacidad es predominantemente médica y el peso de las barreras sociales, en la determinación del grado de discapacidad, es muy pequeño. En este sentido, se acota y reduce el marco de análisis de la discapacidad y su protección antidiscriminatoria.

Ciertamente puede pensarse que a la hora de establecer medidas concretas para luchar contra la discriminación que sufren determinados colectivos, el Derecho deba fijar una serie de criterios operativos. Esta podría ser la función del grado de discapacidad siempre y cuando no sirva para definir la discapacidad.

En todo caso, la determinación del grado debe tener más en cuenta los factores sociales y debería aplicarse con flexibilidad dependiendo los contextos generales y las situaciones individuales. Este es el camino que se está siguiendo en el campo de la capacidad jurídica y que puede extenderse a otros ámbitos.

Así, como ya hemos visto, existen personas con TEA que no poseen un grado de discapacidad igual o superior al 33% pero que se enfrentan a importantes barreras en el acceso al trabajo, muchas de las cuales tienen que ver con la configuración del mercado laboral. Por eso, la posibilidad de extender el empleo con apoyo a estas personas sería una medida antidiscriminatoria en sintonía con los principios y valores que presiden la CDPD y la propia LGPD.

Las personas con TEA se encuentran con grandes dificultades para acceder y mantener un trabajo, a pesar de tener la cualificación necesaria. Además, muchos de los que acceden lo hacen en condiciones precarias, ocupando puestos no cualificados, con menor remuneración y con pocas posibilidades de ascenso. Existe un gran desconocimiento sobre sus competencias laborales. La realización de programas como el empleo con apoyo es una herramienta muy válida para luchar contra la discriminación.

Así, consideramos oportuna la introducción de un nuevo destinatario que se equipará a todos los efectos a los destinatarios incluidos en la disposición adicional primera. El nuevo texto diría:

“Se considerarán también destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas con TEA que no tengan reconocido un grado de discapacidad, que a efectos del tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7 y de las subvenciones establecidas en el artículo 8, tendrán la misma consideración que los trabajadores que presentan las circunstancias descritas en el artículo 7.2.c)”.

Por otro lado, es importante señalar que el propio mercado laboral es consciente de las dificultades que cualquier trabajador/a tiene a la hora de acceder a un puesto de trabajo, lo que se traduce en la extensión de una práctica que, en algunos puntos y,

sobre todo en su filosofía, coincide con el empleo con apoyo. Nos estamos refiriendo al *Onboarding*.

El *Onboarding* es una herramienta empresarial que busca la inclusión del trabajador en la empresa y que se traduce en medidas de iniciación, adaptación, seguimiento, ayuda proyectadas en los nuevos trabajadores. El objetivo de esta herramienta es así lograr que los nuevos empleados se integren con éxito en la empresa.

Se trata como decimos de una estrategia que se va extendiendo cada vez más y que permite ver la importancia que tiene la adaptación de los trabajadores en general.

4.- Duración del empleo con apoyo

El artículo 5 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio establece los requisitos y duración de los proyectos de empleo con apoyo, afirmando:

“2. Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo que, a los efectos de este real decreto, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más. No obstante, en el caso de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía establecido en el artículo 3.1. a), el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo”.

Como vemos, la regulación actual del empleo con apoyo está programada para una duración de 6 meses a un año, prorrogable otro año, incluso pudiéndose ampliar seis meses más para el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33.

Casi la totalidad de las personas con TEA incorporadas a programas de empleo tienen necesidad de un apoyo continuado a lo largo de su vida laboral. Este puede disminuir en intensidad, pero no desaparecer de forma definitiva. Por esta razón no se considera adecuada la previsión de extinguir totalmente el apoyo en el plazo máximo previsto en el Real Decreto.

Pues bien, este límite de tiempo dificulta la plena inclusión de las personas, por lo que proponemos la modificación de este precepto, estableciendo un tiempo flexible, adecuado a las necesidades de cada persona, aceptando la individualidad y el respeto a los ritmos de cada una de ellas. Esta flexibilidad del tiempo de duración permite el adecuado desarrollo del contrato, regulado como indefinido o de duración determinada, con un mínimo de 6 meses, pues consideramos que empodera a la persona para desarrollar su actividad en un entorno de plena inclusión y adaptación al ambiente en el escenario de un contrato indefinido.

En este sentido, proponemos adecuar los proyectos a cada persona sin que exista un plazo máximo. Esta propuesta está en sintonía con la consideración general del empleo

con apoyo aquí mantenida y que se aparta de su conceptualización como acción positiva. Una redacción del precepto arriba mencionado desde estos referentes sería:

“2. Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo que se ajustarán en tiempo e intensidad a las circunstancias y necesidades de cada persona”

5.- Sobre los/las preparadores laborales

El artículo 7 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se refiere a los preparadores laborales en los siguientes términos:

“1. Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, los cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto”.

El preparador/a laboral es la persona encargada de dotar de los apoyos necesarios a la persona y de acompañarla durante todo el proceso de su inclusión en la empresa. La figura del preparador laboral es así esencial para el acceso al empleo y el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas beneficiarias de un programa de empleo con apoyo. Formalmente, su labor se asemeja a la de las personas que realizan apoyos y asistencia en otros ámbitos.

En el ámbito de los estudios sobre el empleo con apoyo es habitual señalar la necesidad de clarificar la figura del preparador laboral. No podemos en este informe detenernos en esta cuestión. Sin embargo si que parece oportuno pronunciarse sobre la necesidad de regular esta tarea y de exigir un tipo de formación específica que permita un ejercicio óptimo de sus funciones.

El artículo 2,2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, señala como acciones imprescindibles del empleo con apoyo:

“a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo. b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad. c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones. d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo. e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y

permanencia en el empleo. f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo”.

De esta forma, el preparador laboral además de poseer habilidades personales y sociales, debe contar con conocimientos sobre discapacidad y empleo. Y es que el preparador laboral tiene que diseñar las actividades necesarias para lograr la inclusión laboral y el desarrollo personal del beneficiario del empleo con apoyo. Y estas actividades deben tener en cuenta el puesto de trabajo, la empresa, las características personales y familiares de la persona y su entorno social.

Pues bien sería oportuno desarrollar una titulación de preparador laboral que tuviera un reconocimiento oficial por parte de la Administración y que se encuadrara en esa construcción del empleo con apoyo como servicio público que hemos esbozado. Esto conllevaría la necesidad de llevar a cabo algún tipo de convalidación o reconocimiento de aquellos que en la actualidad están realizando esta labor.

6.- El fomento del empleo con apoyo

Como ya hemos reiterado, el instrumento del empleo con apoyo es fundamental para lograr el acceso de las personas con discapacidad al ámbito laboral. Por eso, resulta perentorio establecer estrategias para su desarrollo y mantenimiento. Esto implica mantener y aumentar en su caso, las partidas presupuestarias destinadas a este servicio. También, como ya hemos señalado, el éxito del empleo con apoyo está relacionado con el cumplimiento real de las cuotas de reserva.

Y en este sentido, es muy importante llevar a cabo campañas de concienciación sobre la relevancia de este instrumento para la satisfacción de los derechos de las personas con discapacidad. Como es sabido, la CDPD contiene un artículo dedicado a esta cuestión. Así, el art. 8 afirma:

“1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para: a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas; b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida; c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad. 2. Las medidas a este fin incluyen: a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a: i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad; ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad; iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral; b) Fomentar en todos los niveles del

sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad; c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención; d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas”.

Estas campañas de concienciación deben poseer tanto una proyección general, cuanto una proyección en el ámbito empresarial. En esta última, la concienciación debe ir acompañada de formación y capacitación. Así, es importante que los trabajadores de las empresas participen de la cultura de los apoyos.

Igualmente, puede fomentarse el empleo con apoyo destinado a las personas con TEA a través de la creación de un diploma de reconocimiento: el “TEA-friendly”. El programa, gestionado por las entidades representativas y, en su caso, por la Administración pública, trataría así de poner en valor el compromiso y esfuerzo de las organizaciones que favorecen la inclusión de las personas con TEA a través del empleo con apoyo.