

**RELACIÓN DE PROPUESTAS REALIZADAS POR EL GRUPO DE
TRABAJO DE EMPLEO CON APOYO DENTRO DE LA COMISION DE
EMPLEO DEL CERMI, PARA LA MEJORA DEL EMPLEO CON APOYO.**

El presente documento pretende realizar aportaciones, comentarios y sugerencias a la legislación sobre Empleo con Apoyo.

El Empleo con Apoyo es un sistema de inserción laboral, que constituye la puerta de entrada de las personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral. En estos cuatro años, desde que el Gobierno lo reguló con el Real Decreto 870/2007, se ha consolidado como una estrategia eficaz para la integración de estos colectivos, no sólo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, si no por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas: empleados, empleadores, profesionales, etc. Es por ello que el Empleo con Apoyo ha de tener carta de naturaleza de Servicio permanente en cualquier iniciativa legislativa, independientemente del tipo de entidad en que se desarrollen los programas (asociaciones, fundaciones, etc.).

Recordar por último que la apuesta por una legislación del Empleo con Apoyo que lo enmarque en un Servicio permanente, no tiene en ningún caso porqué suponer un aumento dramático del presupuesto público ya que las ayudas tienen un carácter personal (y una misma persona no puede recibir ayudas por dos formas de inserción laboral diferentes al mismo tiempo). El Empleo con Apoyo propicia además una gran rentabilidad social, ayudando a difundir en la comunidad las posibilidades de participación social de las personas con discapacidad, generando empleo en la provisión de apoyos a los trabajadores con discapacidad y facilitando ayudas económicas principalmente a las PYMES (yacimiento tradicional del Empleo con Apoyo).

Pasamos a detallar un resumen de las propuestas:

1.- Que se contemple una definición adecuada, así como todas las acciones que se realizan por los profesionales de los Servicios de Empleo con Apoyo.

2.- Subvencionar las acciones de seguimiento y mantenimiento del puesto de trabajo durante toda la vida del contrato de trabajo, asegurando el apoyo ante cualquier cambio o situación que se produzca en la persona o en la organización de la empresa, que pueda poner en peligro el mantenimiento de ese puesto de trabajo.

3.- Incluir en los contratos subvencionables los de 3 meses de duración, dando así, oportunidades para poder conseguir contratos posteriores de mayor duración.

4.- Que se puedan subvencionar los contratos con una jornada laboral, a partir de 2 horas de duración, para dar las mismas oportunidades a las personas con mayores necesidades de apoyo, especialmente personas con TEA.

5.- Que la subvención se dé en función de los contratos presentados, independientemente si una persona ha tenido dos contratos distintos en un mismo año, ya que tanto uno como otro han necesitado de apoyos.

6.- Que se suprima el tiempo límite para la subvención de los contratos. Siendo un contrato subvencionable mientras el contrato esté en vigor. Considerándolo de nueva creación el primer año y luego pasando a obtener la subvención por apoyos de mantenimiento.

7.- Que la línea de subvención no esté sujeta a disponibilidad presupuestaria, para que los Servicios de Empleo con Apoyo puedan comprometerse y garantizar tanto al trabajador como al empresario, el establecimiento o restablecimiento de los apoyos necesarios en el momento que se detecte esta necesidad.

PROPUESTA NÚMERO 1

El Objeto

Se propone que la normativa sea al menos de rango RD. Igualmente se propone sustituir el concepto actual de “Proyecto de Empleo con apoyo” por la dimensión de Servicios de Empleo con Apoyo. Ya que en la realidad, las entidades del sector, trabajan esta opción de inserción laboral, como un conjunto de acciones, realizadas por un equipo de profesionales que atienden a distintas personas y a sus familias.

PROPUESTA NÚMERO 2

La definición de empleo con apoyo

Se propone una nueva redacción de la definición de Empleo con Apoyo que define con más claridad este sistema, esta nueva definición se basa en la definición adoptada por la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo), ratificada por 12 países europeos.

“Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de asesoramiento, orientación y acompañamiento individualizado, dentro y fuera del lugar de trabajo, prestadas por preparadores laborales y profesionales especializados, que tienen por objeto conseguir que la persona con discapacidad encuentre y mantenga un empleo remunerado en empresas del mercado ordinario de trabajo, en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.”

PROPUESTA NÚMERO 3

Las acciones de empleo con apoyo

Se propone una ampliación de las acciones que debe llevar a cabo un Servicio de Empleo con Apoyo, y se dividen en 3 grupos. Estas acciones se ajustan perfectamente a las distintas fases del sistema, diseñadas por la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo) en la Caja de Herramientas para la práctica del Empleo con Apoyo (2010), y son las acciones imprescindibles para garantizar un apoyo adecuado. La no aplicación de cualquiera de estas fases comporta un uso inadecuado de este sistema.

Es de vital importancia para un servicio de empleo con apoyo invertir recursos previos en realizar una prospección y una búsqueda de empleo, así como analizar las capacidades laborales del futuro trabajador, para poder así realizar un encaje laboral adecuado al puesto de trabajo.

Este proceso es de vital importancia para no generar expectativas mal dirigidas y producir continuas situaciones de fracaso laboral, ya que las personas con discapacidad a las que se dirigen los servicios de empleo con apoyo tienen características de especiales dificultades de inserción.

1º ACCIONES PREVIAS AL MOMENTO DE LA CONTRATACION:

- a) *Elaboración del Perfil profesional de la persona con discapacidad y diseño del Plan individualizado de acción laboral.*
- b) *Búsqueda y análisis de puestos de trabajo compatibles con el perfil de la persona con discapacidad.*

- c) *Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.*

2º ACCIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO:

- d) *Instrucción y apoyo técnico del trabajador, cuando se detecte esa necesidad, en las tareas propias del puesto de trabajo.*
- e) *Orientación y asesoramiento al empresario y al personal de la empresa que comparte tareas con el trabajador con discapacidad.*
- f) *Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociolaborales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.*

3º ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION HASTA TERMINACION DEL CONTRATO.

- g) *Seguimiento del trabajador y acciones de apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo.*

PROPUESTA NÚMERO 4

Condiciones comunes a todos los promotores de un SERVICIO de empleo con apoyo

Proponemos que los requisitos que tenga que cumplir el promotor de los servicios sean comunes a todos, independientemente de si es una entidad sin ánimo de lucro, centro especial de empleo o empresa.

Como propuesta para un futuro articulado quedaría de la siguiente manera:

“Los promotores de SERVICIOS de Empleo con Apoyo tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- a) *Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.*
- b) *Contar en su plantilla con preparadores laborales así como los profesionales especializados o comprometerse a incorporarlos, así como disponer de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los SERVICIOS de empleo con apoyo.*

c) Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad.

d) Desarrollar las acciones del SERVICIO de empleo con apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o el percibo de ningún tipo de cantidad o tarifa a trabajadores o empresarios.”

PROPUESTA NÚMERO 5

Documentación a aportar

Entendemos que un Servicio de Empleo con Apoyo atiende a más personas que las que consiguen un contrato de trabajo, por lo que consideramos que ese dato es fundamental registrarlo y visibilizar las acciones que se realizan en el Servicio con la totalidad de los usuarios del servicio atendidos.

Por ello los Servicios de Empleo con Apoyo deberán entregar, además de lo requerido en el Real Decreto anterior, una relación de los usuarios que utilizan el servicio, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren.

“ c) Número de usuarios del Servicio que van a recibir las acciones de empleo con apoyo, con indicación del tipo de discapacidad y grado, en el caso de los usuarios que ya tengan un contrato de trabajo, se especificará, además, el centro o centros de trabajo en los que efectúa la prestación laboral, así como la descripción de cada uno de los puestos de trabajo.”

PROPUESTA NÚMERO 6

Duración del SERVICIO

Se debe de suprimir la referencia a la duración del servicio pues este no tiene caducidad, estará en funcionamiento mientras haya contrataciones laborales de los usuarios.

PROPUESTA NÚMERO 7

Subvenciones y cuantías de las mismas

Proponemos un nuevo sistema de financiación, que financie el Servicio a razón del número de contratos que se atiendan, independientemente del tipo y grado de discapacidad de la persona que recibe los apoyos.

Este sistema es mucho más ecuánime que el existente, porque financia el mantenimiento de las personas en el empleo ordinario y su seguimiento y apoyo indeterminado, cuando lo necesiten, no se pone límite a las necesidades cambiantes de apoyo de estas personas, que no solo dependen de su propia evolución, sino de la evolución del mercado laboral y de los cambios que ocurren en el seno de cada una de las empresas.

Además este sistema aumenta o disminuye la financiación en función del número de contratos que consiga mantener el Servicio, a más contratos realizados más financiación y a la inversa.

Por ello se propone:

“1. Las subvenciones establecidas en este artículo se destinarán a financiar los gastos de costes laborales, de seguridad social y gastos de desplazamiento de los preparadores laborales durante el funcionamiento del SERVICIO.”

Se financiarán los SERVICIOS de Empleo con Apoyo a razón de los contratos laborales firmados por las personas con discapacidad destinatarias del apoyo, en el mercado laboral ordinario, distinguiendo en la financiación contratos de nueva creación y contratos en mantenimiento La financiación se mantendrá mientras el contrato de trabajo del usuario/a esté en vigor.

Los contratos validos serán tanto indefinidos como temporales (siempre que sean como mínimo de 3 meses), computando estos últimos a efectos de financiación en proporción a su duración.

Respecto a la duración de la jornada mínima computable, será al menos de 2 horas de duración.

Asi se propone la siguiente escala:

Contrato de 12 meses o indefinido primer año: 7.800 Euros /año

Contratos de mantenimiento (a partir del segundo año): 2.500 Euros año

Según esto y a modo de ejemplo, tendríamos para un contrato de nueva contratación cuya duración sea de todo el año (el primer año):

- 7.800 €/ año para contratos de 12 meses o contratos indefinidos
- 5.850 €/año para contratos de 9 meses
- 3.900 €/año para contratos de 6 meses
- 1.950 €/año para contratos de 3 meses.

Para los contratos de mantenimiento (siguientes años duración del contrato):

- 2.500 €/año para contratos de 12 meses o contratos indefinidos
- 1.875 €/año para contratos de 9 meses
- 1.250 €/año para contratos de 6 meses
- 625 €/año para contratos de 3 meses.

Como requisitos para poder ser financiados se tendrá que presentar a final de año los comprobantes siguientes:

- a) El contrato de trabajo de cada persona apoyada.
- b) El convenio firmado con cada empresa o entidad donde se brinda el apoyo.
- c) El Plan Individualizado de Acción Laboral de cada persona apoyada.

No se entra a juzgar ni el tiempo de dedicación del preparador laboral a cada trabajador, ni si se dedica el tiempo a buscar empleo, a valorar a los candidatos, o al seguimiento de los trabajadores, ya que todas esas cuestiones se sobreentienden forman parte de las funciones que realizan cada día los profesionales de los Servicios, dentro de sus competencias profesionales.

Por tanto, se retira todo el texto de este articulado que llevaba a farragosas condiciones, que dificultaban enormemente el acceso y la solicitud de estas ayudas.

PROPUESTA NÚMERO 8

Condiciones a las que están sujetas las ayudas

Se propone retirar la condición de que estas ayudas estén sujetas o condicionadas por la existencia de disponibilidades presupuestarias, ya que entendemos que esto provoca una grave inseguridad en el mantenimiento del empleo de las personas beneficiarias. Por tanto, se propone la modificación en el siguiente articulado:

“3. Estas subvenciones tendrán una convocatoria anual en la que se concederán las ayudas y tendrá una partida fija para dicho fin según lo consignado anualmente en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.”

PROPUESTA NUMERO 9

1. Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán CANDIDATOS 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, personas con discapacidad intelectual o personas con discapacidad auditiva 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 tres meses y con una jornada laboral superior a 2 horas.

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.

En Madrid a 24 de Junio de 2011