Aportaciones al Borrador de Real Decreto por el que se regula el Empleo con Apoyo como medida de fomento de Empleo de Personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

AETAPI es una entidad formada por profesionales del autismo procedentes de distintos ámbitos (diagnóstico, educación, formación y trabajo en adultos…), cuyo compromiso es el de ser una plataforma de intercambio, formación, información y avance científico. A través de ello se persigue el objetivo de mejorar la práctica profesional, en definitiva, la calidad de vida de las personas con Trastornos del Espectro Autista.

A nivel general, consideramos que este Real Decreto supone un importante avance en la definición de algunas medidas existentes, y supone un progreso en la unificación de las políticas actuales.

Como representantes del colectivo de personas que tienen un trastorno del espectro del autismo y con importantes necesidades apoyo, sabemos que actualmente estas personas encuentran numerosas limitaciones de acceso al empleo y que requieren numerosas condiciones y apoyos para facilitar este acceso. Por tanto, proponemos una serie de aportaciones al Real Decreto.

Ante todo, las experiencias de empleo con apoyo realizadas hasta el momento evidencian que las diferentes opciones de integración laboral, y en concreto, las fórmulas adaptadas de empleo con apoyo posibilitan la integración laboral y a través de esta integración se promueve la mejora de la calidad de vida de las personas con trastornos del espectro autista, puesto que se favorece su desarrollo personal y se hace realidad uno de los derechos fundamentales, el acceso al trabajo.

Pero aún queda un camino por recorrer, el de promover programas que se adecuen a las necesidades que presenta este colectivo y favorecer que estas iniciativas se puedan consolidar y extender con el objetivo de poder facilitar el acceso al empleo de un mayor número de personas con autismo.

Las personas con trastornos del espectro autista tienen grandes dificultades para acceder a los programas y fórmulas de integración laboral convencionales, más conocidos y extendidos en el ámbito de la discapacidad en general. A menudo la metodología utilizada en las fórmulas de acceso al empleo, como es el caso del empleo con apoyo, deben contemplar adaptaciones en cuanto a condiciones personales (ratio, continuidad en el apoyo, perfil de formadores y acompañantes laborales...), estructuración de los tiempos de trabajo y de las actividades, adaptación de programas de formación, tipos de relación laboral, diseños de puestos de trabajo,... que nos permitan hacer realidad el derecho de acceso al empleo.

- En el artículo 3 que establece la duración de los proyectos con un máximo de dos años**, planteamos una mayor flexibilidad que permita**

asociacion española de profesionales del autismo - www.aetapi.org - correoaetapi@aetapi.es

alargar el tiempo de apoyo. En muchas experiencias que estamos desarrollando en las organizaciones de autismo, hemos evidenciado la imposibilidad, hasta el momento, de poder retirar el apoyo del preparador laboral. Muchas personas necesitan un apoyo continuado en el tiempo. Para otras personas, la opción puede consistir en reducir el apoyo durante la jornada y emplear el coste ahorrado en alargar el plazo final.

- Artículo 4. Planteamos incluir como destinatarios finales de este programa, no sólo a los trabajadores con discapacidad inscritos en los servicios públicos de empleo y a los trabajadores con discapacidad contratados por los centros especiales de empleo, sino también a las **personas con discapacidad integradas en los Centros de Día.**

- En el artículo 4, donde se definen los destinatarios finales, planteamos **incluir al autismo como una discapacidad con entidad propia,** no ligada necesariamente a la discapacidad intelectual. La CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud), que actualmente está siendo una referencia, incluye el autismo como discapacidad diferenciada. De la misma forma lo diferencian manuales de referencia a nivel internacional como del DSM IV-R (Asociación Americana de Psiquiatría). Al igual que en el colectivo de personas con parálisis cerebral, en el autismo hay personas que no tienen retraso mental asociado, por lo que los trastornos del espectro autista deberían contemplarse como una categoría independiente. Al igual que, en numerosas ocasiones, las personas con discapacidad psíquica suelen estar en desventaja en el acceso al empleo frente a personas con otro tipo de discapacidades físicas o sensoriales; las personas con Trastornos del Espectro Autista, generalmente, están en desventaja en cuanto a las posibilidades de acceso frente a las personas con discapacidad intelectual que no presentan la sintomatología autista.

- Artículo 4.2. En cuanto a la jornada de los contratos, planteamos que se **admitan dentro de los programas los contratos referidos a una jornada inferior al 50%,** teniendo en cuenta que hay personas que pueden trabajar pero que al mismo tiempo requieren de una participación en programas específicos gran parte de la jornada.

- Artículo 5.3 Las organizaciones de autismo no llevan muchos años apostando por el empleo con apoyo, por lo que muchas no cuentan con experiencia previa, acreditada en el desarrollo de programas de inserción laboral. Con el objetivo de favorecer el que puedan promoverlos y así evitar la discriminación, **sugerimos eliminar la condición de tener experiencia previa pues consideramos que puede suplirse si entre sus fines estatutarios contemplan la inserción laboral.**

- Artículo 7. Consideramos que en muchos casos un requisito más importante que la experiencia previa en actividades de integración, es el que el profesional que va a ejercer las labores de apoyo tenga un

AETAPI
asociacion española de profesionales del autismo - www.aetapi.org - correoaetapi@aetapi.es

conocimiento profundo de la persona y de la discapacidad. El papel del preparador laboral, en el caso de las personas con trastornos del espectro autista, va mucho más del dominio del proceso técnico, y requiere poder llegar a ser un mediador entre la persona y el contexto, anticiparse a las necesidades personales, traducir lo que rodea a la persona de forma adaptada a su estilo de comunicación… **Por ello damos mas importancia a que el profesional tenga experiencia en el ámbito del autismo y conozca a la persona, y si es posible, tenga experiencia en integración laboral; sino fuera así, la organización le ofrecería la formación que le capacitara para desarrollar procesos de inserción laboral.**

- **La ratio por preparadores laborales según las experiencias llevadas a cabo hasta el momento no puede superar el 1:2, siendo necesario en muchas ocasiones mantener una ratio de 1:1.**

  Las personas con autismo tienen escasas experiencias laborales previas, su contacto con el mundo laboral es escaso. Por esto se requerirá buscar opciones, anteriores a la inserción laboral para tener una información más completa sobre sus competencias laborales y sus intereses vocacionales: periodos de formación previos a la inserción como una etapa inicial del proceso de empleo con apoyo previo a la incorporación en la empresa, periodos de prácticas laborales…

- **El empleo no es compatible** con determinados apoyos sociales incluso en los casos en que la jornada de trabajo es muy reducida. Numerosas personas van a precisar toda la vida de este tipo de servicios aunque sean capaces de desarrollar un trabajo con una jornada parcial. **Por ello es necesario contemplar la posibilidad de poder compaginar el trabajo con la financiación y la asistencia a otros servicios y programas específicos a los que acuda la persona con autismo: Centro de Día, Vivienda Protegida,..., o flexibilizar las fórmulas de relación contractual con las empresas promoviendo la figura de convenios de prácticas, becas de formación...**

- **Proponemos, por último, la promoción de incentivos económicos o sociales a los trabajadores que presten apoyo natural.**

Diciembre 2006