

# LA IMPORTANCIA DE LAS ALIANZAS EN LAINSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

Ana Luque Camiña<sup>1</sup>  
M<sup>a</sup> José Cambolor Asenjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Asociación Síndrome de Down de Asturias,  
c/ Historiador Juan Uría, 11 bajo (Oviedo, Asturias)

[1gerente@downasturias.org](mailto:1gerente@downasturias.org)

## RESUMEN

Según el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* (2023) [1], “históricamente la tasa de actividad y de empleo de las personas con discapacidad ronda los 40 puntos por debajo de las personas sin discapacidad”, haciendo constar que la inserción laboral continúa siendo una asignatura pendiente. Mientras que, a día de hoy, las iniciativas para atajar esta situación desde la Administración Pública son escasas y/o inadecuadas, el Tercer Sector en España lleva más de 20 años trabajando a través de la metodología de Empleo Con Apoyo.

## Palabras clave

Discapacidad, Empleo, Apoyos.

## 1. INTRODUCCIÓN

Existe una paradoja entre la dilatada experiencia del Tercer Sector en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo ordinario y la casi inexistente generalización a la Administración Pública, dependiendo en la mayoría de casos de la voluntariedad de las personas gestoras de dichos servicios. Ejemplo de ello es la trayectoria de la Asociación Síndrome de Down de Asturias, en la 4<sup>a</sup> comunidad con tasa de actividad más baja del colectivo (32,1% según el INE, 2022) [2]



## 2. METODOLOGÍA

### A. OBJETIVOS

1. Promover la inclusión laboral en empresas ordinarias, de personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual a través del Empleo Con Apoyo:
  - a. Informar, formar y asesorar a las empresas sobre sus derechos, obligaciones y beneficios en la contratación.
  - b. Mejorar la percepción (aptitudes y capacidades) de las personas con discapacidad.
  - c. Aumentar los conocimientos de las plantillas en relación a la discapacidad intelectual.
  - d. Difundir la labor de la preparadora laboral.
2. Desarrollar la metodología centrada en la persona a través del Empleo Con Apoyo.
  - a. Prestar los apoyos necesarios, a la persona y a la empresa, para lograr una inclusión laboral exitosa y permanente.
  - b. Posibilitar la promoción personal y laboral de la persona, en la comunidad y en la empresa.

### B. PLAN DE TRABAJO

1. Captación y coordinación con empresas ordinarias (*selección y adaptación al puesto de trabajo*) durante toda la relación laboral.
2. Incorporación y apoyo en el puesto de trabajo con preparadora laboral (*necesidades del puesto vs. características de la persona*)
3. Visitas, tutorías y talleres de refuerzo.
4. Orientación y apoyo psicológico a persona y familia.

## 3. RESULTADOS

- 18% de personas asociadas están trabajando en empleo ordinario.
- 18 alianzas con empresas del sector privado.
- Perfil de las personas contratadas:
  - a. 100% contratos indefinidos (1 fijo-discontinuo)
  - b. Edad media: 36 años.
  - c. Porcentaje de discapacidad: 66,43 %
  - d. Jornada parcial de 19,39 horas.
  - e. 48 % con una antigüedad de 10 o más años.

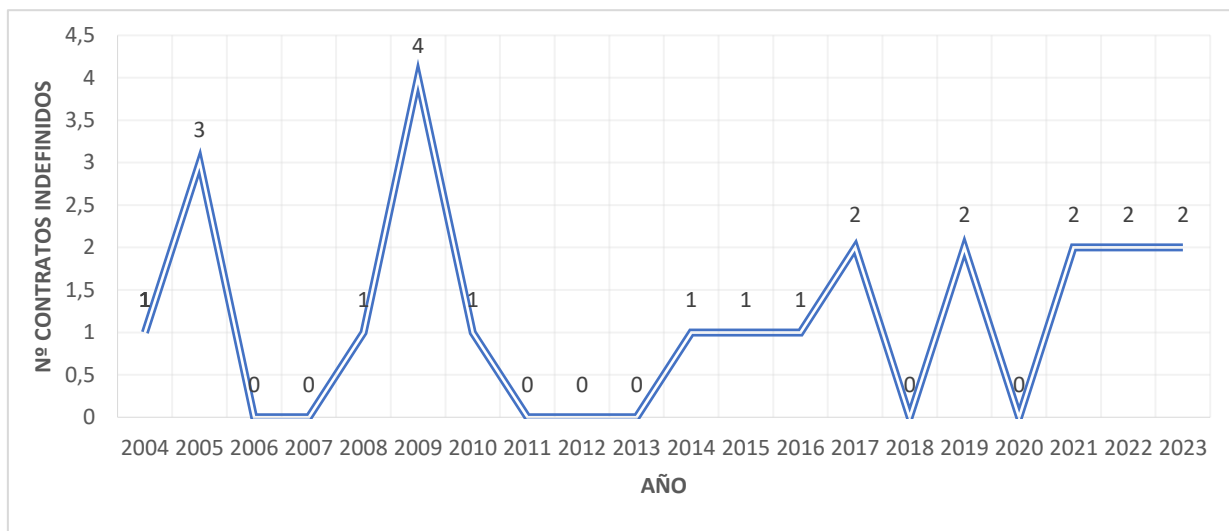


Tabla de elaboración propia “Número de contratos indefinidos /año”

#### 4. CONCLUSIONES

1. Superamos el porcentaje nacional de personas que, con edad de trabajar, desempeñan su labor en empleo ordinario (5% según Down España vs 18 % en la Asociación Síndrome de Down de Asturias)
2. Debemos continuar concienciando a la sociedad de la realidad de las personas con discapacidad, así como de las bajas tasas de actividad y empleo, con el fin de continuar avanzando en la generación de oportunidades.
3. Gracias a las alianzas con las empresas, la persona consigue altos niveles de inclusión, mejorando su calidad de vida.
4. Es imperativo que la experiencia privada sea adoptada por la Administración Pública:
  - a. Reconociendo formalmente los Sistemas de Empleo Con Apoyo (R.D. 870/2007), sin depender de la voluntariedad de cada A.P.
  - b. Apoyando y dotando de recursos (*económicos y humanos*), como mínimo, al mismo nivel que en el empleo protegido.
  - c. Favoreciendo la coordinación interinstitucional (*público-privada*), pues es el Tercer Sector quien mejor conoce a las personas con discapacidad.

## AGRADECIMIENTOS

A las familias, profesionales, empresas y administraciones que apoyan a las personas con síndrome de Down / discapacidad intelectual consiguiendo, cada día, una sociedad más inclusiva. A las propias personas con síndrome de Down / discapacidad intelectual por reivindicar su espacio y guiarnos.

## REFERENCIAS

- [1] Romero Ródenas, M.J. (Dtora. Académica) (2023) *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad:  
[https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro\\_blanco\\_empleo\\_discapacidad\\_2023.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf)
- [2] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022) *Informe El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)* INE: [https://ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://ine.es/prensa/epd_2019.pdf)