

CAPÍTULO 69

EL ENVEJECIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL QUE TRABAJAN: CUESTIONES A ABORDAR EN UN NUEVO MODELO DE INTERVENCION

María Teresa Ortega Camarero
Universidad de Burgos

Resumen

El envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual es un fenómeno nuevo y cargado de incertidumbre para ellas, pero también para las familias y las organizaciones que trabajan por la mejora de su calidad de vida. La esperanza de vida de las personas con discapacidad intelectual se ha visto incrementada considerablemente en los últimos años, como resultado de las mejores condiciones en las que hoy transcurre su vida, pero sin haber podido prever cuales deben ser las respuestas más adecuadas a unas nuevas necesidades en esta etapa, en la que los déficits asociados al envejecimiento se manifiestan de manera prematura respecto al resto de la población. El envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad intelectual tiene un mayor impacto en la calidad de vida de las personas que trabajan. Los rasgos asociados al envejecimiento van a alterar sus aptitudes laborales, lo que va a afectar a un proyecto de vida, en el que no solo lo económico se vincula al empleo: también su autonomía, su desarrollo personal y la mayor parte de sus relaciones sociales.

En los últimos años comienza a llamar la atención esta cuestión que requiere de un abordaje integral para el que hoy no hay una respuesta generalizada. Se concluye que hay una falta de procesos de acompañamiento eficaces y de un modelo de atención específico ante un nuevo periodo de la vida. Además el retorno a dispositivos de atención anteriores a la etapa laboral, no parece ser la alternativa más adecuada para una época de madurez en la que además se incrementan los niveles de dependencia.

Esta comunicación aborda esta situación, y analiza como el envejecimiento impacta en el empleo, en la calidad de vida de cada persona y en definitiva en su proyecto de vida. Nuestro objetivo es aportar alternativas que puedan ayudar en la elaboración de un nuevo modelo de atención al envejecimiento activo de los trabajadores con discapacidad intelectual, transferible a las políticas públicas, y que contribuya a generar entornos inclusivos, en los que se les reconozca el derecho a vivir con dignidad también cuando se hacen mayores.

Palabras Clave: Discapacidad intelectual; Empleo; Envejecimiento activo; Retos.

1. El envejecimiento en la discapacidad intelectual: un problema social emergente.

En los últimos años parece haberse despertado cierto interés por reivindicar los procesos de envejecimiento, en una sociedad que parecía haber perdido los valores asociados al hecho de hacerse mayor. En lo que afecta a las personas con discapacidad intelectual (PDI), los grandes cambios que se han producido en los últimos años respecto a la prestación de los apoyos (Otamendi y Navas, 2018), a la mejora en los tratamientos en el estado de su salud y al incremento de la cantidad y calidad de los servicios de atención (Aguado y Alcedo, 2004), han facilitado que se eleve considerablemente su esperanza de vida. El envejecimiento de las PDI es, por ello, un fenómeno social nuevo, según Rodríguez (2010); Navas; Uhlmann y Berasategui, (2014) y Rafanell (2017), y una problemática emergente, que en los últimos años ha ido reclamando interés por parte de las entidades sociales que trabajan con este colectivo (Berjano y García, 2010).

En el marco del Año Europeo sobre el Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional, el Grupo de trabajo de envejecimiento activo del CERMI estatal reflexiona sobre el proceso de “envejecimiento con éxito” de las personas, y constata que éstas, en general, se enfrentan a un doble reto: su propio proceso de envejecimiento y la indiferencia, “cuanto no los obstáculos”, de la sociedad (Cayo y Andreu, 2012). Las personas con discapacidad se enfrentan además a un tercer obstáculo: su propia discapacidad, que les sitúa en desigualdad de oportunidades respecto de otros grupos de personas y para quienes hacen falta políticas y medidas específicas.

Tal como afirma Verdugo (2009), cada persona envejece de manera diferente en función de su estado de salud y la vulnerabilidad ante las enfermedades, y también por los hábitos más o menos saludables que ha seguido en su vida. No existe una forma singular de envejecer. Si bien esto es cierto, también lo es que las personas con discapacidad intelectual envejecen antes y de manera más rápida que personas con otra discapacidad y que la población en general (Berjano y García, 2010). Todas las investigaciones ponen de relieve la idea de que el envejecimiento o deterioro se produce de manera prematura entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual, siendo además un motivo de necesidad suplementaria de apoyo profesional (Elorriaga et al, 2012).

En general existe coincidencia en adelantar a los 45 años el momento en el que las personas con discapacidad intelectual comienzan a desarrollar indicios de un declive funcional que indica un envejecimiento prematuro, como señalan Novell; Nadal; Smilges; Pascual y Pujol, (2008); Verdugo; Rodríguez y Sánchez, (2009); Aguado et al (2004 y 2010); Del Barrio; Sánchez y González -Santos,(2006); Berjano y García (2010), y parece haber consenso en ésta como edad de referencia. A esa edad, muchas personas con discapacidad intelectual presentan síntomas de envejecimiento que se perciben en el resto de la población entre los 65 y los 70 años (Berjano y García 2010). Según este mismo estudio, en torno a un 18% del total de personas con discapacidad intelectual tienen actualmente 45 años o más, y esta proporción se espera que ascienda a más del 60% en los próximos 20 años.

Dar respuesta a las preguntas que genera el envejecimiento de las PDI ha sido una preocupación creciente en los últimos 20 años, “por su impacto en la política social, en la prestación de servicios y en la práctica profesional” (Aguado y Alcedo, 2004, p: 261). Esto es así en parte por la relevancia social que va tomando este colectivo, pero también por su trascendencia cuantitativa.

El Libro Blanco del Envejecimiento Activo, elaborado por el IMSERSO (2011), afirma que hablar del envejecimiento de la población no es lo mismo que hablar del envejecimiento

de las personas, y se hace eco de la necesidad de que las organizaciones y administraciones trabajen en medidas de promoción de la salud de las personas mayores con discapacidad intelectual. Afirma igualmente la necesidad de que se generen programas de fomenten su desarrollo personal; se diseñen medidas que minimicen el impacto negativo ante la salida del empleo y se aporten soluciones a los problemas de la vivienda y nuevas alternativas de ocio (Navas et al, 2014).

La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU (2006), en coherencia con su inspiración inclusiva y vinculada al Modelo de los Derechos, recoge la preocupación por este tema, y defiende el derecho de las personas con discapacidad a un envejecimiento saludable, lo que quiere decir, según Limón (2018) derecho a envejecer bien, con recursos que garanticen el bienestar personal y el mantenimiento de la calidad de vida conseguida.

El envejecimiento activo de las PDI debe incorporar, por tanto, una especial atención a los entonos, procurando su inclusividad. Su éxito dependerá, a juicio de Navas et al (2014), de la posibilidad de que los entonos estén adaptados a las peculiaridades de cada persona con discapacidad, y especialmente a que, cuando empeoren sus condiciones físicas y mentales, pueda seguir manteniendo cerca lo que era más gratificante en su vida (Baltes y Baltes, 1990). Y ello gracias a los apoyos ofrecidos tanto a nivel micro, meso y macro social. En definitiva, se trata de extender el Modelo Social de la Discapacidad también al plano del envejecimiento, y adaptar los apoyos a esta etapa de la vida de las PDI.

2. Envejecimiento de las Personas con discapacidad intelectual que trabajan en los Centros Especiales de Empleo: rasgos y problemas específicos del envejecimiento en el ámbito del empleo.

Los factores que provocan un envejecimiento prematuro y las consecuencias que este tiene en las nuevas necesidades de las personas con discapacidad intelectual, hace que las organizaciones que en España trabajan con las PDI se enfrenten al reto de dar respuesta a otras dificultades añadidas que plantea el envejecimiento de este colectivo (Otamendi y Navas, 2018). Preocupa especialmente el deterioro cognitivo, y el cambio forzoso hacia otros entornos de vivienda cuando desaparecen los cuidadores principales (Bigby, 2008), sin que disminuya su inclusión social, a pesar de la pérdida de sus personas de referencia (Berzosa, 2013).

Las consecuencias de envejecer afectan a todas las PDI, pero se intensifican en el caso de las personas trabajadoras, para quienes, entre otros aspectos, es necesario planificar la transición hacia una jubilación por el impacto que el cese en la actividad laboral pudiera tener en su calidad de vida (Elorriaga; Restrepo; Bayarri y Fillat, 2012), más teniendo en cuenta que a partir de los 45 años comienzan a sufrir cambios importantes que dificultan o impiden continuar desarrollando la actividad laboral que venían desempeñando hasta ahora.

Esta situación afecta especialmente a los centros especiales de empleo (CEE), por dos motivos:

- Primero, porque contratan a un número de trabajadores con discapacidad intelectual muy superior que las empresas del mercado abierto, y sus plantillas están constituidas precisamente por personas con especiales dificultades, como son las personas con discapacidad intelectual.

- Y en segundo lugar, porque es en estas empresas en las que el problema se ha presentado antes, dado que fueron los grandes creadores de empleo en los años 80 y son precisamente estos trabajadores los que hoy se enfrentan a más edad y mayores síntomas de deterioro.

Presumimos además, que el envejecimiento de las plantillas está siendo mayor y más preocupante para los CEE de iniciativa social (CEEIS), para quienes el compromiso con sus trabajadores está por encima de la cuenta de resultados. Es un dato constatable el impacto que el envejecimiento tiene en los niveles de desempeño de los trabajadores con discapacidad intelectual (TCDI), como consecuencia del deterioro que produce el envejecimiento. La respuesta por parte de los CEEIS ante esta situación de deterioro y de pérdida de competencias laborales, no está siendo el cese de la relación laboral, sino la búsqueda de alternativas para que una salida brusca y disruptiva del empleo no afecte a la calidad de vida del trabajador. Como consecuencia, se mantienen puestos de trabajo ocupados por empleados con baja productividad, priorizando las personas a los beneficios empresariales.

Son varios los estudios en los que se describen los efectos que el envejecimiento prematuro tiene en los trabajadores con discapacidad intelectual. Escolar (2002) distingue dos tipos de cambio que se producen en las PDI que trabajan en los CEE durante este proceso:

- Los referidos a aspectos laborales.
- Los que afectan a rasgos de la personalidad.

Entre los primeros, este autor destaca el aumento de la fatiga y la torpeza; la pérdida de facultades superiores como la memoria, la atención y la orientación espacio-temporal o la disminución de reflejos. Las consecuencias de estas pérdidas a efectos de la actividad laboral son importantes, destacando: una disminución del ritmo de trabajo; la pérdida de destreza en el desarrollo de las tareas y el descenso de la motivación, con el consiguiente riesgo de producirse accidentes laborales y el incremento de bajas por enfermedad.

En cuanto a los cambios en los rasgos de personalidad, Escolar (2002) apunta una mayor irritabilidad y cambios de humor, el incremento angustias, fobias y obsesiones y otros trastornos conductuales, lo cual, en un entorno laboral, tienden a intensificar las dificultades en las relaciones con los compañeros que afectan al clima laboral.

Estos resultados no difieren mucho de los que alcanza Bayarri (2003) en un estudio en el que analiza los efectos del envejecimiento en trabajadores con discapacidad intelectual de la Comunidad Foral de Navarra. Aplican un cuestionario a 210 trabajadores de 14 CEE, y realizan entrevistas y grupos de discusión con gestores y trabajadores de apoyo. Concluyen entre otras cosas, que desde los 30 años se produce una clara tendencia a la reducción de la capacidad de trabajo en todos los aspectos en que ésta se descompone, especialmente en actitud; perseverancia; calidad del trabajo; polivalencia; y disciplina, produciéndose un descenso brusco a partir de los 50 años. Esto se traduce, entre otras cosas, en cuestiones como que no ejecuta puntualmente la tarea; no demanda trabajo cuando se le acaba; no ayuda a los compañeros cuando se le pide; no usa adecuadamente los materiales; necesita correcciones para continuar su tarea y realiza tiempos de descanso significativos. También se detecta que hay que supervisar la calidad de su trabajo, llamarle la atención, y que no siempre cumpla las normas o presenta dificultades para acceder a varias tareas (Bayarri, 2003, p: 22).

Comparte con otros estudios los efectos que tiene también en su desarrollo personal y emocional, con consecuencias en la dificultad de sus relaciones, la mayor irritabilidad y la tendencia hacia la frustración. Igualmente se detectan altos índices de absentismo.

Por tanto, siendo constatables las consecuencias negativas del envejecimiento de los TDI en su actividad laboral, el debate actual se centra en decidir qué hacer y en todo caso como mitigar el impacto negativo para la persona ante la posible o necesaria salida del empleo, impacto que se produciría tanto en sus relaciones personales, como en su desarrollo emocional. Se plantea la duda de si es aconsejable que los TCDI con alto grado de deterioro se mantengan en los CEE, teniendo en cuenta que no se proponen alternativas de retorno a un dispositivo distinto ni especializado. Los CEE están respondiendo a este tema de manera reactiva según van apareciendo las dificultades, sin programa específico ni profesionales preparados para ello. Se detecta una falta de previsión y coordinación entre administraciones, familias y entidades de apoyo a la discapacidad. Sin olvidar la repercusión de la pérdida de tipo económico o la dificultad de complementar su tiempo de ocio que antes se llenaba con compañeros de trabajo (Berjano y García, 2010).

El Informe Seneca: Envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña 2000-2008, Novell et al (2008), destaca las consecuencias que el envejecimiento puede tener en un porcentaje importante de personas que realizan su actividad diaria en un contexto laboral, destacando la pérdida de capacidades productivas que conduce a un aumento del absentismo laboral. Valora positivamente la necesidad de generar Unidades de Transición hacia la Jubilación, a las que se oriente a los TDI según evaluaciones individuales previas, sin que la edad deba de ser el criterio único para trasladar a la persona a otro servicio fuera del empleo o para orientarle a la jubilación. Considera a sí mismo el estudio de Novell et al (2008), que sería necesario implementar sistemas de detección de los síntomas del envejecimiento, para proporcionar los apoyos necesarios que contribuyan a minimizar sus efectos.

Estudios posteriores han cuestionado la idoneidad de generar este tipo de unidades de prejubilados, o de transición a otros servicios más asistenciales, discutiendo que sea beneficioso para la persona abandonar prematuramente la actividad productiva, cuando además, y a diferencia de lo que sucede en la población general, no se han establecido medidas legales adecuadas para acceder a jubilaciones anticipadas en el caso de trabajadores de CEE que sufren un deterioro precoz que afecta a su relación laboral (Elorriaga et al, 2012).

Es el caso del estudio que Berjano y García (2010) realizan para Plena Inclusión, que cuestiona el impacto que las unidades de prejubilados tienen en las PDI al considerar que implican entre otros “una importante pérdida de relaciones con los compañeros de trabajo con los que ha compartido gran parte de su vida y que han constituido un apoyo social importante y en muchas ocasiones quizá el único” (Berjano y García, 2010, p: 74)

Además del impacto en las relaciones sociales, consideran estos autores los perjudiciales efectos de tipo cognitivo que tendría la salida del empleo, y que darían lugar a una disminución de la autoestima, y una probable aparición de síntomas depresivos.

Alguna respuesta a esta cuestión se puede encontrar en otras propuestas de análisis. En el año 2007, la Diputación de Bizkaia publica el estudio “Necesidades de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia”, (Diputación Foral de Bizkaia, 2007), en el que concluye que existen elementos diferenciales en el envejecimiento de las PDI respecto al resto de población, lo que obliga a cuestionarse la implementación de medidas adicionales.

En referencia al entorno del empleo, aporta que es necesario poner a disposición de las personas todas las alternativas viables, tanto aquellas que permitan poder mantener el empleo la mayor cantidad de tiempo posible, mediante cambios de puestos de trabajo;

flexibilidad horaria o aplicación de jornadas parciales; como implementando las medidas más adecuadas si lo aconsejable es su acceso a una jubilación anticipada o el retorno a un servicio más asistencial.

En este sentido concluye que cuando no existe la posibilidad de mantenerse en empleo se deben implementar “itinerarios flexibles” que permitan su retorno a los centros ocupacionales, siendo los servicios de ajuste personal y social de los CEE los encargados de detectar éstas situaciones y establecer las medidas adecuadas. Incorpora la necesidad de resolver los trámites administrativos que puedan impedir el retorno al centro ocupacional, así como el establecimiento de ayudas que mitiguen los costes que el envejecimiento de los trabajadores pueda tener para las empresas.

Junto a las dificultades para mantener el empleo o la ausencia de dispositivos especializados al abandonar la vida laboral, las PDI se enfrentan además a la incertidumbre económica que se abre tras la salida del empleo. Un tema que preocupa especialmente es el acceso a la jubilación. Los sistemas de jubilación anticipada no están preparados para asumir las nuevas necesidades de deterioro prematuro de los TCDI, tal como han llamado la atención las entidades especializadas del sector y han recogido en sus análisis autores como Elorriaga et al (2012), y recientemente Otamendi y Navas (2018).

El Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, establece que la edad mínima de jubilación de las personas con discapacidad, en un grado igual o superior al 45%, será excepcionalmente la de 58 años (Art. 3).

En la actualidad, para que una PDI pueda jubilarse de manera anticipada, se tienen que dar los siguientes requisitos, según el citado RD 1851/2009:

1º Que, a lo largo de su vida laboral, haya trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al periodo mínimo de cotización de 15 años que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación.

2º Que estén afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el artículo 2 de la norma, entre las que se encuentra la discapacidad intelectual.

3º Que hayan determinado durante todo ese tiempo (el periodo mínimo de cotización) un grado de discapacidad igual o superior al 45 %.

Son pocos los casos que llegan a cumplir con los tres criterios, lo que aboca a las PDI a enfrentarse a la imposibilidad de poder acceder a situaciones de jubilación. En algunos casos se opta por una salida voluntaria y la recuperación de prestaciones no contributivas o de orfandad, pero esto no siempre es posible, ni garantiza una cobertura de los mínimos imprescindibles para subsistir.

El objetivo fundamental, por tanto, en la intervención con estas personas comienza por prevenir la pérdida de sus puestos de trabajo evitando todo riesgo de doble discriminación por motivos de deterioro, además de por su discapacidad, sin que esto interfiera en su calidad de vida. Y además, y no menos importante, se debe atender a promover la viabilidad de los CEE, generando medidas que no pongan en peligro los empleos del resto de las plantillas.

En definitiva consiste en trabajar todas las medidas y apoyos necesarios que garanticen que las PDI no pierdan su empleo por motivo de su deterioro precoz, teniendo en cuenta que la mera salida del empleo no es la solución, salvo que la persona así lo decida. Es más, si así lo decide, debe contar con una diversidad de alternativas que le permitan decidir

su futuro en el marco de su propio Proyecto de vida, y vinculadas a sus propias necesidades de apoyo suplementarias (Elorriaga et al, 2012). Las organizaciones, las familias, los profesionales y el propio entorno deben activar las medidas que lo garanticen. De hecho, para estos autores, cualquier intervención que se realice en esta etapa y con estos trabajadores debe contener una plena garantía de su derecho al trabajo y a la capacidad de decisión, por un lado, y por otro una plena garantía a una prestación económica justa, que compense sus déficits de productividad o rendimiento, todo ello en línea con lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (ONU, 2006).

El debate sobre cuál es la alternativa más adecuada para las personas con discapacidad intelectual que envejecen trabajando en los CEE es continuo y uno de los escollos que impiden reivindicar una alternativa de intervención que incorpore a las políticas públicas. Desde nuestro punto de vista el asunto no es tanto forzar una salida del círculo laboral, sino analizar en cada caso individual cuando es el momento de hacerlo, y en paralelo identificar qué tipo de servicio es el deseable. A nuestro juicio nunca debería de ser de nuevo el retorno al centro ocupacional, especialmente si éstos se mantienen tal como están diseñados en la actualidad, ya que supondría un retroceso en su proyecto vital con nefastas consecuencias para su desarrollo personal, sus derechos y su autodeterminación.

3. El impacto del envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual en sus entornos de referencia

La realidad emergente que supone el envejecimiento de los trabajadores con discapacidad de los CEE, tiene consecuencias y efectos para todos los grupos de interés vinculados a la PDI que trabaja. Desde la perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad nos parece adecuado identificarlos con el fin de incorporarlos en el diseño de un nuevo modelo ecológico del envejecimiento (Novell et al, 2008).

En el caso de las familias, estas se enfrentan a la inseguridad sobre cómo abordar los nuevos comportamientos y situaciones de sus hijos o hermanos, junto a la preocupación y el miedo que supone respecto del futuro (Elorriaga et al, 2012; Navas et al, 2014). Tomar la decisión de adelantar una salida del empleo se enfrenta con la necesidad de contar con un servicio de atención preparado para esta etapa, que no existe en la actualidad y con la pérdida de ingresos económicos. A todo ello se añade el propio proceso de envejecimiento de los padres y la evidente disparidad de criterios de cuidado de las segundas generaciones.

Por su relevancia en este tema, es importante referirnos a las implicaciones que tiene el envejecimiento de las PDI que trabajan en los profesionales de apoyo de los centros laborales. El envejecimiento de las plantillas a su cargo está exigiéndoles una mayor dedicación, sin que haya habido tiempo de adaptación a una nueva situación, ni preparación adecuada (Elorriaga et al, 2012). Ante esta realidad se produce una disparidad de respuestas que dependerán de la cultura de la empresa y de la decisión del profesional, y que oscilan desde profesionales muy preocupados por la situación e implicados en la búsqueda de alternativas, hasta actitudes de rechazo que provoca enfrentarse a la pérdida de efectivos que impactan negativamente en los resultados productivos y en la calidad del producto o del servicio, todo ello en el marco de un mercado competitivo. Otra postura más conformista por parte de los profesionales, tampoco ayuda a la promoción de mejoras y cambios que reviertan la situación. Contar con directrices generalistas diseñadas en el marco de un Modelo de atención al envejecimiento en los CEE, que se apliquen posteriormente a cada realidad desde el ámbito de las Unidades de Apoyo, podría resolver esta cuestión y facilitar a los profesionales indicadores de detección y la respuesta más adecuada. Esto es posible si recordamos que una de las funciones que establece el Real Decreto que regula el funcionamiento de las

Unidades de Apoyo (RD 469/2006) se refiere precisamente a mitigar y abordar los problemas derivados del envejecimiento de los trabajadores con discapacidad de los CEE que presentan especiales dificultades de inserción laboral.

Trascendiendo este análisis a niveles macro, advertimos que el entorno político no parece estar preparado para abordar este fenómeno. La población en general no aprecia las dificultades de las PDI, y menos en proceso de envejecimiento. Es este un tema con poca presencia en la opinión pública, que tiende aun a identificar la imagen de las PDI como personas a las que ayudar y no como sujetos de derechos con necesidades específicas en cada etapa vital, al igual que el resto de la población. Las administraciones no han puesto a disposición de las PDI mayores recursos, o estos son insuficientes para las nuevas necesidades (Berjano y García, 2012).

El deterioro prematuro de sus trabajadores y la pérdida de competencias laborales provoca periodos largos de inactividad de buena parte de las plantillas de los centros especiales de empleo, como consecuencia de problemas asociados al envejecimiento. En muchas ocasiones, la inadecuación actual a sus puestos de trabajo, obliga a reorganizaciones de personal que suponen problemas organizativos, más aun cuando no está en la identidad del CEE la destrucción de empleo. Es necesario la búsqueda de nuevos contenidos y actividades sencillas auxiliares a los puestos principales, lo que incrementa considerablemente los costes de personal. Se produce una carga desigual del trabajo entre las plantillas, que puede dar lugar a problemas en el clima laboral. En definitiva cuestiones que afectan a la rentabilidad de los CEE y a su viabilidad futura. Los planes de intervención en procesos de envejecimiento, deben incorporar como uno de sus objetivos acciones para asegurar la viabilidad de estos CEE (Bayarri, 2003; Elorriaga, 2012).

Esta realidad afecta especialmente en los CEEIS por su mayor contratación de los colectivos que precisamente se van a ver más afectados por el envejecimiento precoz y por un mayor deterioro, y que requieren más apoyo y mayor dedicación de los profesionales que forman las Unidades de Apoyo. Estas empresas se enfrentan hoy al reto de responder a una evidente merma en el rendimiento de buena parte de sus trabajadores, sabiendo que “se advierte la necesidad de mantener a estas personas con el mayor nivel de actividad posible: ya que es la mejor forma de evitar y prevenir la aparición o agravamiento de los efectos de deterioro” (Elorriaga et al, 2011, p: 12).

4. Conclusiones y propuestas para el diseño de un nuevo modelo

Hemos abordado como el incremento en la esperanza de vida de la población en general afecta también a las personas con discapacidad intelectual. El proceso de envejecimiento en esta población es más precoz y se manifiesta de modo más rápido que en el resto de la población. Esa realidad que va emergiendo, lo hace sin que exista una respuesta sobre cómo abordar el reto del envejecimiento y la salida del empleo de las personas con discapacidad intelectual que trabajan, que en su mayoría lo hacen en centros especiales de empleo.

Como consecuencia de lo anterior, y desde el punto de vista laboral, podría parecer aconsejable una salida del empleo o, en algunas ocasiones, una disminución de las jornadas laborales y del tiempo destinado a la actividad productiva. Algunas experiencias en este sentido, sin embargo, niegan esta como la salida más adecuada y han puesto de manifiesto consecuencias negativas para las personas, que, podrían agruparse en:

- Un impacto personal negativo que degenera en sentimiento de inutilidad.

- Un efecto negativo en las relaciones sociales, especialmente en los casos en los que su vida social está muy vinculada al entorno laboral.
- Problemas económicos derivados de la merma en los ingresos por salarios al trabajo.

Es necesario, pues, encontrar una alternativa válida para el futuro de aquellos trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo que deben ir abandonando progresivamente el empleo. Es verdad que las principales entidades del sector de nuestro país van generando iniciativas creadas a medida de la realidad de sus trabajadores. Pero es cierto que se rigen por criterios personales o por las posibilidades económicas de las organizaciones, sin que exista una estrategia general liderada por las administraciones que deben atender a esta nueva demanda social.

Lo que sí defendemos desde este trabajo es que las medidas que se establezcan deben responder a cada uno de los Proyectos de vida de los trabajadores, y que deberían ir orientados en dos vertientes: aquellas a aplicar durante la última fase de su vida laboral activa, en primer lugar, y posteriormente y de manera coordinada implementar aquellas medidas que, ante la necesidad de una salida del empleo, ofrezcan un modelo de intervención que no suponga una ruptura, y que tenga el menor impacto posible en la persona, sobre su economía y también para la familia.

No podemos olvidar que en estos casos, la familia también ha envejecido y que, en muchas ocasiones, los cuidadores principales se enfrentan a los mismos problemas que los hijos a los que cuidar. Tampoco que en este contexto, y en clave de autodeterminación, las personas con discapacidad reclaman soluciones nuevas, que no sean volver a lo que ya tenían antes del empleo, como los talleres ocupacionales.

Ante esta situación, ¿cuáles podrían ser las medidas que garanticen un envejecimiento saludable para las personas con discapacidad intelectual que trabajan en los Centros Especiales de Empleo? Sin duda es esta una de las cuestiones que más inquietan a las organizaciones que trabajan con ellas y a los gestores de los Centros, como pone de manifiesto el Grupo de Trabajo del Envejecimiento Activo del CERMI Estatal (Otamendi y Navas, 2018).

En la investigación sobre esta cuestión y sobre cómo afecta este momento a la calidad de vida de los trabajadores, hemos detectado que, a pesar de que en el diagnóstico una de las principales conclusiones más compartidas por la mayoría de los autores y por las organizaciones del movimiento social de la discapacidad es precisamente la ausencia de un modelo reconocido de atención tras la jubilación, la falta de servicios o la duda de cómo diseñarlos, no hemos encontrado propuestas de servicios concretos sobre cómo intervenir con las PDI que como resultado del envejecimiento han tenido que abandonar el empleo.

En nuestro trabajo hemos sintetizado cuáles podrían ser los contextos en los que intervenir y generar medidas específicas. Nos gustaría mencionar aquí algunos de los ámbitos hacia los que creemos se podría orientar la intervención o el diseño de propuestas concretas, trasladables en ocasiones a políticas públicas, cuestiones detectadas a partir de la revisión del estado de la cuestión.

Comenzamos por apuntar la necesidad de implementar medidas relacionadas con la actividad laboral, que supongan flexibilizar entornos laborales, tareas y puestos de trabajo, contribuyendo así a mantener niveles de calidad en el trabajo y a posponer, en la medida de lo posible, la temida salida del empleo.

Otro ámbito en el que intervenir es el relacionado con el cuidado de la salud. La prevención y los cuidados especializados contribuirán, al igual que ocurre con el resto de la población, a que los años de madurez y de vejez vividos de las PDI se vivan con buenas

condiciones físicas y saludables.

El entorno de la vivienda también debe contribuir a mantener la tranquilidad que se espera en la etapa final de la vida. Si tenemos en cuenta, además, el proceso de envejecimiento de los padres o de los hermanos, advertimos que los cambios bruscos a los que se puede enfrentar la PDI cuando envejece, les alcanzan a la vez, sin contar las estrategias personales adecuadas para enfrentarlas. Por eso es también importante el trabajo con las familias y la formación previa en los cambios que seguro se avecinan.

Este asunto emergente del envejecimiento prematuro de los trabajadores con discapacidad intelectual impacta también en las organizaciones y las empresas que los emplean y en el trabajo de los profesionales. Es necesario establecer protocolos consensuados; instrumentos de medida con indicadores generalizables que nos permitan medir su calidad de vida y su impacto personal; y generar estrategias y planes de intervención. Ello responde a una demanda cada vez mayor de los profesionales.

Por último, todo este nuevo modelo de intervención debe, basarse en el pleno ejercicio de los derechos de la PDI y especialmente en el ejercicio de la autodeterminación, tal como marca la Convención Internacional de la ONU.

Bibliografía

- AGUADO, A. Y ALCEDO, M.A. (2004): "Necesidades percibidas en el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad" en *Psicotherma*, nº 2, pp: 261-269.
- AGUADO, A.; ALCEDO, M.A.; ROZADA, C.; GONZÁLEZ, M.; REAL, S. Y FONTANIL, Y. (2010): "Calidad de vida y necesidades percibidas de las personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Castilla y León: avance de resultados", en VERDUGO, M.A. (Coord.) *Aplicación del paradigma de Calidad de Vida*. Salamanca. Inico. pp: 117-137.
- BALTES, P. B., Y BALTES, M. M. (1990). *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences*. New York: Cambridge University Press.
- BAYARRI, V. (2003): *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra*. Navarra, Koine -Aequalitas y FEAPS Navarra.
- BERJANO, E. Y GARCÍA, E. (2010): *Discapacidad intelectual y envejecimiento: un problema social del S. XXI*. Madrid, Colección FEAPS.
- BERZOSA, G. (dir.) (2013). *Las personas con síndrome de Down y sus familias ante el proceso de envejecimiento*. Madrid. Real Patronato sobre Discapacidad.
- BIGBY, C. (2008): "Beset by obstacles: a review of Australian policy development to support ageing in place for people with intellectual disability", en *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, nº 33, pp: 76-86.
- CAYO, L Y ANDREU, A (2012) (Dir): *El envejecimiento de las personas con discapacidad*. Documento de posición del CERM estatal. Madrid. Ediciones Cinca.
- DEL BARRIO, J.A.; SÁNCHEZ, A. Y GONZÁLEZ-SANTOS, J. (2016): "Retos del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual", en *INFAD Revista de Psicología*, nº2, pp: 47-56.
- DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA (2007): "Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia".
- ELORRIAGA, E. BAYARRI, V. FILLAT, Y. ALAMANY, L. (2011): *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*. Lantegui Batua.
- ELORRIAGA, E.; RESTREPO W.; BAYARRI, V. Y FILLAT, Y. (2012): "Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y de empleo en Bizkaia", en *Zerbitzuan*, 51, pp 119-135.
- ESCOLAR, J. (2002): "Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de

- empleo en situación de envejecimiento”, en PÉREZ GIL R. (Ed.) *Hacia una cálida vejez: calidad de vida para la persona mayor con retraso mental*. Madrid. FEAPS, pp: 267-277.
- IMSERSO (2011). *Envejecimiento Activo. Libro Blanco*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría General de Política Social y Consumo Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
- LIMÓN, M.R.: (2018): “Envejecimiento activo: un cambio de paradigma sobre el envejecimiento y la vejez”, en *Aula Abierta*, nº 1, pp: 45-54.
- NAVAS, P; UHLMANN, S. Y BERASTEGUI, A. (2014): *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*. Madrid. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- NOVELL, R.; NADAL, M.; SMILGES, A.: PASCUAL, J. Y PUJOL, J. (2008) *Informe Séneca. Envejecimiento y Discapacidad Intelectual en Cataluña 2000-2008*. Federación Catalana Pro-personas con discapacidad Intelectual. En http://www.dincat.cat/fichero-21051_21051.
- OMS (2002): “Envejecimiento activo: un marco político”, en *Revista española de Geriátrica y Gerontología*, nº 37, pp: 74-105.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo facultativo*. Resolución 61/106, aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006
- OTAMENDI, N Y NAVAS, P. (2018): “Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en procesos de envejecimiento en entornos de vivienda”, en *Revista Española de Discapacidad* Nº 6(II), pp: 27-47.
- RAFANELL, A. (2017): “Envejecimiento y discapacidad intelectual: una doble dependencia”, en *Informaciones psiquiátricas*, nº 228, pp: 71-77.
- RODRÍGUEZ, P. (2010): “El envejecimiento de las personas con discapacidad, la discapacidad de las personas mayores, las situaciones de dependencia y las claves para el diseño de un modelo de intervención” en *Discapacidad, Tercer sector e inclusión social*. Madrid, Ediciones Cinca, pp: 367-399.
- VERDUGO, M.A. (2009): *Como mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad: instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.
- VERDUGO, M. A.; Rodríguez, A. y Sánchez, M.C. (2009) *Familias y personas con discapacidad intelectual en procesos de envejecimiento. La doble dependencia*. Madrid, Síntesis.