

Emilio Díaz de Mera. Director del Departamento del Área de Gestión, en la Dirección Regional Centro de Madrid de Fremap.

Raquel Pérez García. Hospital Universitario de Fuenlabrada.

Trabajo social, jóvenes y mutuas de accidentes de trabajo. El caso de FREMAP

En este artículo se analiza el papel que juegan los trabajadores sociales en las Mutuas de Accidente de Trabajo, y de forma específica en el caso de FREMAP. Se describen las principales líneas de actuación que se desarrollan en relación con los trabajadores jóvenes y se analiza la problemática de la invisibilidad existente en cuanto al índice de accidentalidad y necesidades de los mismos. En este sentido, la actividad profesional de los trabajadores sociales resulta imprescindible desde el ámbito de la prevención hasta la intervención profesional a partir de la ocurrencia del accidente de trabajo. Fremap, como Mutua de Accidentes de Trabajo pionera en el sector, ha establecido como principio fundamental de su cultura de empresa el **“tratamiento integral del riesgo profesional”** entendido como **“la aplicación coordinada de todas las técnicas preventivas, asistenciales, reparadoras y recuperadoras, para la lucha contra los riesgos que afectan a la salud y sus consecuencias físicas, psíquicas, sociales y económicas”**.

Palabras clave: Mutua de Accidentes de trabajo, Trabajo Social, Jóvenes, accidentes de trabajo.

En este artículo, analizamos un ámbito profesional relativamente desconocido en el que desarrollan su actividad profesional los trabajadores sociales: las mutuas de accidentes de trabajo. Hay que tener en cuenta que los accidentes de trabajo (López Peláez y Segado Sánchez-Cabezudo, 2010), como ya se puso de manifiesto en el monográfico de la Revista de Estudios de Juventud nº 79 (2007), constituyen uno de los principales riesgos que afrontan los trabajadores jóvenes (López Peláez y Segado Sánchez-Cabezudo, 2009), y se ha convertido ya en un claro predictor de exclusión social. Por ello, es relevante analizar la intervención social de los trabajadores sociales en las mutuas de accidentes de trabajo. Como se ha analizado en otros artículos de este monográfico sobre Trabajo Social y jóvenes, la invisibilidad de los jóvenes afecta no solo a las políticas sociales (López Peláez, 2007): también se vuelven invisibles en el ámbito del trabajo, y se acaba privatizando la enfermedad y el accidente laboral (convirtiéndose en una cuestión personal). En este sentido, los jóvenes trabajadores que sufren un accidente laboral de larga duración o con incapacidad permanente sí acuden a los trabajadores sociales que desempeñan su actividad profesional en las mutuas de accidentes de trabajo, y por lo tanto, es relevante analizar los programas y las estrategias de intervención social que se llevan a cabo en dichas organizaciones. Se trata de acceder a uno de los ámbitos más invisibles de la juventud actual, el accidente de trabajo y la incapacidad, en el que la situación de vulnerabilidad física, psicológica y social se acentúa enormemente. En este

sentido, la perspectiva del tratamiento integral del riesgo profesional emerge como estrategia de intervención multidisciplinar, en el que juegan un papel clave los trabajadores sociales, y más en la situación actual de crisis económica (Featherstone, 2011).

1. Las Mutuas de Accidente de Trabajo y el Trabajo Social: marco normativo

Según el **Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social**, se consideran Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las asociaciones de empresarios que, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y con tal denominación, se constituyan con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros.

El desarrollo de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales viene condicionado por la normativa en materia de Seguridad Social que regula su actividad.

De acuerdo con la normativa vigente, las competencias fundamentales encomendadas a las Mutuas son:

1. Actividades de prevención encaminadas a evitar accidentes de trabajo.
2. Asistencia sanitaria necesaria como consecuencia del accidente de trabajo.
3. Gestión de las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo y las contingencias comunes.

En el ejercicio de estas funciones, las Mutuas de Accidente de Trabajo han constatado que las prestaciones que se ofrecen a los trabajadores accidentados, tales como la asistencia sanitaria y prestación económica, no son suficientes para paliar todas las consecuencias negativas que pueden derivarse de un accidente de trabajo.

Por ello, al constatar la necesidad de atender al accidentado de trabajo de una forma integral y multidisciplinar, las Mutuas integran en el ámbito sanitario el Servicio de Asistencia Social, llegando más allá de lo que las disposiciones legales obligan. El objetivo principal es ofrecer a los trabajadores accidentados un valor añadido, manteniendo una concepción dinámica de la Seguridad Social no limitada a la simple administración de prestaciones.

En el caso específico de Fremap, esta circunstancia se traduce en la creación y desarrollo del concepto integral del accidente de trabajo, que comprende la aplicación coordinada y multidisciplinar de diversas técnicas que se desarrollan desde la prevención de riesgos laborales hasta la reinserción laboral de los trabajadores accidentados, como objetivo último en los casos de accidentes de los que se derivan incapacidades en cualquiera de sus grados.

2. El Trabajo Social en Fremap

Fremap, entiende el Trabajo Social como el conjunto de actividades realizadas dentro del campo socio-sanitario, que tienen por objeto el estudio de los factores sociales que influyen en la situación salud-enfermedad, así como el tratamiento de las situaciones de malestar psicosocial que surgen como consecuencia de la pérdida de salud, con el objetivo de colaborar en el proceso de recuperación y reinserción socio-laboral del trabajador accidentado.

Se trata de una disciplina que parte del estudio, diagnóstico y tratamiento socio-sanitario del trabajador accidentado y de sus redes sociales más próximas, con el objetivo de que el Accidente Laboral, no sea motivo de pérdida de calidad de vida, discriminación o marginación social.

En este sentido, es importante resaltar que el Accidente de Trabajo altera las dinámicas sociales tanto del trabajador accidentado como de su contexto familiar y social, haciendo necesarias, además de una adecuada atención sanitaria, estrategias de intervención social dirigidas a minimizar los efectos que el AT ha generado en su funcionamiento vital habitual y en el de su entorno, hasta conseguir la mayor autonomía posible o la adecuación al medio en las condiciones más óptimas.

3. Los Trabajadores Sociales en Fremap

De acuerdo con el tratamiento integral del riesgo profesional, el Trabajador Social de Fremap desarrolla su actividad en tres ámbitos de actuación:

1.- Interviene en los procesos de trabajadores accidentados y familiares de los mismos, cuyas lesiones hayan sido calificadas como graves por el servicio médico.

La gravedad del proceso puede venir determinada bien por la propia gravedad de las lesiones, bien por la previsión de la duración de la baja, o bien por ser susceptible de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

En estos casos el Trabajador Social de Fremap, diagnostica aquella problemática social que pueda interferir en el proceso de tratamiento y recuperación del paciente, bien derivada del accidente de trabajo, o agravada por el mismo, aportando soluciones en coordinación con los servicios médicos y de gestión de la Mutua.

2.- Interviene en los casos de accidente de trabajo con pronóstico médico leve o en situación de incapacidad temporal por Contingencias Comunes que sigan tratamiento en nuestros servicios médicos y para los que se entienda adecuada la intervención del Trabajador Social.

3.- Interviene mediante la colaboración con la empresa mutualista del trabajador accidentado, bien sea a demanda de ésta o de la propia Mutua, en aquellos casos en que pueda aportar algún tipo de ayuda desde su campo de actuación y respetando siempre la confidencialidad de los datos manejados.

3.1. Objetivos de los trabajadores sociales de Fremap

Los trabajadores sociales de Fremap incorporan en el desarrollo de sus funciones objetivos de índole tanto cualitativa como cuantitativa.

3.1.1. *Objetivos cualitativos:*

El objetivo cualitativo general es acompañar al trabajador y su familia en el proceso que transcurre desde la ocurrencia del accidente del accidente de trabajo hasta la reinserción laboral, social y familiar del trabajador de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia.

Entre los objetivos cualitativos específicos, son especialmente relevantes los siguientes:

- Contribuir a reducir o paliar la incidencia del accidente de trabajo en el entorno psicosocial del paciente, evitando que se produzcan problemas añadidos.
- Colaborar en la recuperación integral de los trabajadores accidentados, especialmente de aquellos con un diagnóstico de gravedad o previsión de incapacidad permanente.
- Informar y orientar a los familiares de los pacientes, sobre funciones y recursos de la Mutua, así como de otros recursos que pudieran existir a nivel comunitario, local o autonómico.
- Facilitar en la medida de lo posible, la reincorporación del accidentado a su puesto de trabajo habitual o a otra actividad laboral, acorde con sus limitaciones, fomentando en estos casos la Formación Profesional.
- Asesorar a los pacientes y a los familiares de los trabajadores fallecidos, como consecuencia de accidente de trabajo, de cara a obtener las prestaciones legales y las ayudas sociales que otorga la Mutua, así como aquellas que pudieran tener derecho por otros organismos o entidades públicas o privadas.
- Orientar a los pensionistas de los trámites que precisen para la obtención de los diferentes certificados y prestaciones públicas como consecuencia de su situación de invalidez.

3.1.2. *Objetivos cuantitativos:*

Entre los objetivos cuantitativos, son especialmente relevantes los siguientes:

- Cuantificar el número de trabajadores accidentados atendidos por el Trabajador Social, sobre el número de accidentes graves.
- Cuantificar el número de gestiones con familiares en casos de trabajadores fallecidos.
- Cuantificar el número de solicitudes de ayuda económica sobre el total de procesos graves atendidos.
- Cuantificar el número de trabajadores reinsertados laboralmente en relación al número de trabajadores destinatarios del servicio de Formación Profesional.

3.2. **Funciones de los trabajadores sociales de Fremap**

El Trabajador Social interviene garantizando la continuidad asistencial de forma paralela al tratamiento médico, facilitando la información y orientación profesional oportuna en cada caso.

Las funciones principales de los trabajadores sociales de Fremap se pueden sintetizar en las siguientes:

I. En relación con el trabajador accidentado y familiares:

- A través de las herramientas propias de Trabajo Social como son la observación y la entrevista personal con pacientes y/o familia, se detectan las necesidades y carencias de la situación y previa información y asesoramiento sobre los recursos internos y externos disponibles, se planifica conjuntamente con paciente y familia la actuación a seguir para minimizar los efectos negativos que la nueva situación ha generado, al tiempo que se buscan las alternativas más óptimas en función de la situación y los recursos personales del paciente.
- El Trabajador Social participa y colabora en la obtención de información médica para conocer la gravedad de las lesiones y se entrevista con el paciente y con su familia para informarles de las funciones y servicios de la Mutua, así como de sus derechos y deberes como paciente.
- En los casos de trabajadores con incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, valoran la necesidad de Formación Profesional e información de las distintas alternativas y recursos para una adecuada reinserción socio-laboral.
- Orienta acerca de los trámites administrativos necesarios para la obtención de los diferentes certificados y prestaciones tanto públicas como propias de la mutua.
- Evalúan, en coordinación con los servicios médicos, las peticiones de los incapacitados, en relación a las ayudas técnicas que puedan mejorar tanto su autonomía como su movilización.

II. En relación con los familiares de trabajadores fallecidos:

- Atienden, y orientan a los familiares de los trabajadores fallecidos como consecuencia del accidente de trabajo, e informan sobre la documentación necesaria para la tramitación del expediente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- En aquellos supuestos en que el beneficiario tenga cargas familiares y un determinado nivel de ingresos, el trabajador social elabora un informe social con el objeto de propiciar la consideración por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social del incremento del porcentaje de la pensión al 70%.
- Solicitan al Fondo de Asistencia Social las ayudas económicas que consideren oportunas en función de la problemática familiar de cada caso.

III. En relación con las empresas:

- Proporcionan a las empresas información no confidencial sobre la situación de sus trabajadores accidentados en situación de baja médica, tanto por contingencias profesionales como por enfermedad común.
- Coordinan con la empresa estrategias de intervención encaminadas a la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

- Asesoran sobre los trámites de los expedientes de invalidez, muerte y supervivencia, en todo lo que se refiere a prestaciones reglamentarias y sociales.
- Colaboran en posibles acciones preventivas de carácter social promovidas a petición de la empresa o de la propia mutua.
- Realizan, a petición de la empresa o de la propia mutua, visitas de información y divulgación de Trabajo social.

IV. En relación con las solicitudes de ayuda económica:

- De forma paralela al estudio, conocimiento y características de cada paciente, afloran con frecuencia carencias y limitaciones a nivel económico motivadas en gran parte por el accidente de trabajo. El estudio y valoración de estas situaciones por parte del trabajador social, constituyen la base para las oportunas gestiones de tramitación de solicitudes de ayuda económica.

V. En relación con el servicio de formación profesional:

- Valoraciones de Formación Profesional: actuación profesional básica, cuando se trata de pacientes que por sus limitaciones no van a poder desarrollar la misma actividad laboral que la realizada antes del accidente de trabajo y carecen de la formación académica necesaria para acceder al mundo laboral.
- Estudio profundo y planificación de cada situación en colaboración con el trabajador accidentado, con el objetivo de buscar las mejores alternativas para que éste pueda volver a efectuar un trabajo que le permita desarrollarse como persona y al mismo tiempo mantener una adecuada calidad de vida.
- Para que esta faceta del trabajador social finalice con éxito, resulta imprescindible además del mencionado estudio y planificación, altas dosis de creatividad y entusiasmo que motiven al paciente a iniciar un nuevo proyecto de vida para el que no siempre está en condiciones de afrontar, tanto por sus limitaciones físicas como por su situación psíquica.

4. Jóvenes, riesgos laborales y trabajo social: el problema de la invisibilidad

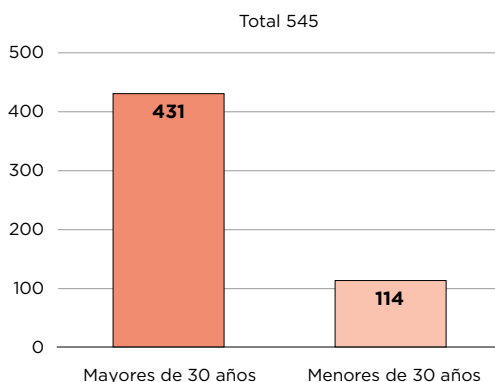
Son demasiados los jóvenes que sufren lesiones en el trabajo. En Europa, los jóvenes de 18 a 24 años tienen una probabilidad un 50% mayor de sufrir un accidente laboral no mortal que las personas de otros grupos de edad. Este colectivo es a su vez más vulnerable a desarrollar problemas de salud en el trabajo de evolución más lenta.

Del análisis de los diferentes estudios y encuestas realizadas tanto a nivel autonómico como nacional y europeo se desprende la necesidad de desarrollar acciones específicas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores menores de 25 años. Dadas las especiales características de este colectivo de trabajadores, nueva incorporación al mercado de trabajo, poca o nula experiencia laboral, poco conocimiento en prevención de riesgos laborales, es necesario prestarles un interés especial.

En este sentido, las Mutuas de Accidente de Trabajo, como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, no deben permanecer ajenas a esta problemática, debiendo incorporar entre sus líneas de actuación aportaciones que ayuden, por un lado, a incentivar y difundir el conocimiento en prevención de riesgos laborales entre los componentes de este colectivo, ofreciéndoles información sobre las circunstancias y situaciones de riesgo presentes en sus puestos de trabajo al tiempo que incentivarles a tener comportamientos seguros en los mismos, y por otro, para los casos en los que ya se ha producido el accidente de trabajo, incorporar programas específicos de rehabilitación, reinserción e integración socio-laboral que eviten o palien en la medida de lo posible la pérdida de capacidades físicas, psíquicas y cognitivas que les conduzca a la pasividad, la dependencia y la exclusión social.

El análisis de los datos estadísticos facilitados por el Servicio de Intermediación Laboral de Fremap, durante el periodo 2005-2011 (Figura 1), pone de manifiesto que de un total de 545 trabajadores accidentados, destinatarios del Servicio de Readaptación Profesional, tan solo 114 (20,91%), son menores de 30 años.

Figura 1. **Trabajadores por edad en readaptación profesional**
Periodo 2005-2010



Fuente: Servicio de Intermediación Laboral de Fremap.

Este dato, unido a la alta siniestralidad propia del colectivo de jóvenes, con un 50% más de probabilidades de sufrir un accidente laboral que el resto de los grupos de edad, nos debe llevar a la reflexión acerca de la idoneidad de los servicios de trabajo social de las Mutuas de Accidentes de Trabajo en cuanto a la detección y atención de las necesidades propias de este colectivo.

Si bien es cierto que los jóvenes, por su propia fortaleza física y capacidad de recuperación, son menos vulnerables a padecer incapacidades permanentes que les impidan retornar a su actividad laboral, y por tanto a ser usuarios del Servicio de Readaptación Profesional, no es menos cierto que una parte importante de esta invisibilidad, tiene causas atribuibles a la propia gestión de los servicios de trabajo social.

Fremap, como Mutua de Accidentes de Trabajo pionera en la prestación del servicio de trabajo social y readaptación profesional, constata que de acuerdo con el tratamiento integral del riesgo profesional, resultan imprescindibles líneas de actuación orientadas hacia una:

- Implicación directa en la difusión y puesta a disposición de los jóvenes accidentados de todos los recursos propios del servicio de trabajo social, por parte de todos los profesionales que intervienen de forma multidisciplinar en su rehabilitación (gestores, médicos, enfermeros, fisioterapeutas y trabajadores sociales).
- Incorporación de sistemas de permitan detectar cuáles son los problemas y las necesidades actuales a las que se enfrentan los jóvenes accidentados, y que pueden ser susceptibles de atención por parte de los servicios de trabajo social.
- Valoración, revisión y actualización permanente de los cursos de formación encaminados a la reinserción laboral de los jóvenes accidentados, en atención a sus necesidades y demandas más frecuentes.

5. Programas de trabajo social más relevantes en relación con los jóvenes accidentados

Se ha constatado que los programas más relevantes, tanto por su utilidad práctica para la rehabilitación y reinserción socio-laboral de los jóvenes accidentados, como por su adecuación a las demandas y necesidades de aquellos, son el Programa de Readaptación Profesional y el Servicio de Intermediación Laboral (SIL):

5.1. Programa de Readaptación Profesional:

Este programa tiene como objetivo completar el proceso rehabilitador de aquellos accidentados en situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyas secuelas les incapaciten para el ejercicio de su actividad profesional, posibilitando de este modo su reinserción laboral y social.

La readaptación profesional es, por tanto, la última etapa del proceso rehabilitador, entendido éste de una forma integral, es decir, como un proceso continuo que trata de conseguir la reinserción laboral y social del trabajador que se encuentra en situación de invalidez, a través de un trabajo remunerado que se adapte a su capacidad y en el que pueda hacer el mejor uso de sus aptitudes.

Se trata de un servicio que se desarrolla de forma multidisciplinar mediante la actuación coordinada de los servicios médicos, psicológicos, asistenciales y de formación en los distintos programas de readaptación profesional, con la finalidad de posibilitar la rehabilitación de todas las facetas propias de la persona afectada por el accidente laboral: físicas, psicológicas, familiares, sociales, económicas y laborales.

Los programas de readaptación profesional se amparan en el siguiente marco normativo:

- OMS. Organización Mundial de la Salud. Definición de salud. Los objetivos de la salud para todos. 1983
- OIT. Oficina internacional del trabajo. Recomendación nº 99 de 25/06/1995 sobre la adaptación y readaptación profesional de los

inválidos. Convenio nº 159 de 20/06/1983: finalidad de la readaptación profesional. Convenio nº 102 de 1952: normas mínimas de la Seguridad Social.

- ONU. Organización de las Naciones Unidas. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución 48/96, de diciembre de 1993. Programa de acción mundial para las personas con discapacidad. Resolución 37/52 de 3 de septiembre de 1982.
- Ley General de la Seguridad Social. RD 1/1994. Art. 141.1.
- Ley de Integración Social de los Minusválidos. LISMI. Ley 13/1982
- Declaración Sundberg. Conferencia mundial sobre las acciones y estrategias para la educación, prevención e integración. 1981

El programa de readaptación profesional se desarrolla en 4 fases:

1ª Fase: Evaluación de capacidades y orientación profesional

La orientación profesional es realizada por un Equipo de Evaluación y Orientación Profesional de carácter multidisciplinar que está constituido por los siguientes servicios:

- **Psicología:** evalúa los intereses, aspiraciones y motivaciones personales para la formación, así como las aptitudes intelectuales y capacidades de aprendizaje. Orienta y presta tratamiento y soporte a los alumnos, contribuyendo a la preparación para el empleo.
- **Rehabilitación:** evalúa las capacidades físicas para la realización de la nueva profesión, orienta al accidentado a otro oficio cuando sus secuelas le impiden desempeñar de forma competitiva el oficio que desea aprender.
- **Trabajo Social:** valora el contexto social en el que se integra el trabajador accidentado. Evalúa la situación familiar, social y económica de la persona, estudiando los recursos personales con que cuenta para afrontar las situaciones carenciales y en su momento las posibilidades para financiarse el auto-empleo. A mismo tiempo, informa sobre los recursos sociales disponibles, tanto internos (Fondo de Prestaciones Especiales de la Mutua), como externos (organismos oficiales, ayuntamientos, asociaciones de personas con minusvalía etc).
- **Readaptación profesional:** analiza el historial académico, los cursos de especialización realizados, la experiencia profesional, el historial laboral, los intereses profesionales y actividades industriales en la zona de procedencia del accidentado que mejor puedan ofrecer una salida laboral. Explica al accidentado el contenido de los diferentes cursos de formación profesional que se imparten, y evalúa las características de los distintos oficios, salidas profesionales, demandas del mercado y posibilidades de empleo tanto de forma autónoma como contratada.

Este equipo está en contacto directo con los pacientes de Fremap, proponiendo aquellos candidatos que, a su juicio, precisen readaptación profesional.

Los candidatos son evaluados por los miembros del Equipo, quienes emiten su opinión, en el área de su competencia profesional mediante reuniones periódicas del Equipo de Orientación y Evaluación Profesional, donde se decide el Programa de Readaptación Profesional más adecuado para la futura integración laboral del candidato. A lo largo de todo este proceso, resulta imprescindible la participación activa del trabajador accidentado.

2ª Fase: Orientación Profesional Práctica

Constituye la etapa inmediatamente posterior al proceso de evaluación y tiene como objetivo poner a prueba las capacidades que se le presuponen a la persona objeto de estudio, una vez concluida la evaluación. En este sentido, se realizan trabajos propios de la profesión elegida por el accidentado. La duración de esta etapa es variable, resultando el plazo aproximado de un mes de trabajo, el tiempo necesario para establecer un diagnóstico fiable. Al término de esta fase, se decide si el trabajador accidentado puede continuar con el Programa de Readaptación Profesional previsto, si es necesario realizar algún ajuste y modificaciones del programa, o si se debe interrumpir por no ofrecer garantías de éxito.

Al mismo tiempo, durante esta fase se cubren otros objetivos no menos importantes para el éxito del proceso, como son la información al trabajador accidentado acerca del contenido de la profesión elegida, ofertas de puestos de trabajo, zonas de mayor índice de ocupación, trasvase a ocupaciones similares etc, conociendo el interesado de forma directa si la profesión responde a sus expectativas laborales, o si, por el contrario, se había forjado una idea equivocada de la misma.

3ª Fase: Formación Profesional Acelerada

Los programas de readaptación profesional que se imparten tienen una duración variable, con un máximo de 1.500 horas (que en jornadas de trabajo de 8 horas suponen unos diez meses de formación). Se trata de una formación individualizada y adaptada a cada uno de los casos.

Del volumen total de horas en cualquier especialidad, el 75% aproximadamente corresponde a prácticas de taller o laboratorio, dedicándose el 25% restante a teoría, tecnologías específicas y materias de ciencias aplicadas, cuyo nivel está adaptado a las exigencias de la profesión de que se trate.

Los programas de readaptación profesional se realizan bajo la tutela constante del profesor responsable del área de formación ajustándose de forma continua el programa a la capacidad de aprendizaje del alumno.

El equipo de profesores evalúa de forma permanente los progresos de los alumnos, interviniendo en aquellos casos en que sea necesario, o remitiéndoles a otros profesionales del equipo de rehabilitación cuando las circunstancias físicas, psicológicas o sociales así lo aconsejen.

Existe la posibilidad de que coexistan varios niveles de preparación dentro de una misma especialidad y curso, debido a que los accidentados pueden incorporarse al mismo en cualquier fecha dependiendo de la evolución de su tratamiento. Esta posibilidad resulta de suma importancia, ya que permite una mayor eficacia rehabilitadora y menor coste económico y social.

Asimismo, reduce el tiempo de permanencia en el centro lejos de la vida social normalizada.

El horario de formación, en cumplimiento de la Recomendación nº 99 de la OIT (puntos 26 y 27), es flexible y se estructura en función del proceso de rehabilitación médica, lo que obliga a compatibilizar horarios de formación con tratamiento rehabilitador.

La readaptación profesional no es solo responsabilidad de los profesores, también es compromiso de los trabajadores accidentados. Por tanto, su implicación ha de ser activa, toda vez que son ellos mismos los protagonistas de la reformulación de su vida y de su propio proyecto personal.

Una vez finalizado el programa de readaptación profesional, se entrega al alumno un diploma acreditativo, en el caso de un buen aprovechamiento, o un certificado de asistencia al programa, si ha terminado el curso sin superar los niveles mínimos establecidos para cada profesión. A tal fin, se organiza un acto de clausura digno del esfuerzo de los alumnos. Este es uno de los actos más entrañables y humanos de todo el proceso de readaptación profesional.

4ª Fase: Servicio de Intermediación Laboral – SIL

El SIL es un servicio de intermediación laboral privado cuya intervención constituye la última fase del proceso de readaptación profesional.

Su objetivo principal es facilitar la inserción al mundo laboral de los alumnos formados anualmente en las distintas áreas que integran el servicio de readaptación profesional.

Las líneas de actuación principales se centran en la atención personalizada a cada uno de los alumnos, y se pueden sintetizar en las siguientes:

- Talleres de Empleo: la elaboración, planificación y puesta en marcha de los talleres de preparación para el empleo proporciona estrategias adecuadas para la búsqueda de un nuevo trabajo.
- Información, orientación y asesoramiento individualizado de las posibilidades formativas y laborales existentes en el mercado, con el fin de elaborar itinerarios de inserción adecuados que permitan a la persona desarrollar su carrera profesional o formativa.
- Seguimiento de la trayectoria laboral y formativa del alumno: se trata de un aspecto clave ya que permite conocer el índice de efectividad del trabajo realizado en las distintas áreas de formación, valorar de forma continuada los resultados obtenidos de las gestiones llevadas a cabo por este servicio, así como atender las nuevas necesidades, intereses y dudas que puedan ir surgiendo en los alumnos, con el objetivo de reorientarlos de forma adecuada y favoreciendo una actitud de búsqueda activa de empleo o hacia procesos de mayor cualificación profesional.
- Preselecciona candidatos para cubrir las ofertas de empleo demandadas por las empresas.
- Informa y asesora a las empresas mutualistas acerca de las ventajas de la contratación de personas con discapacidad: bonificaciones en

las cotizaciones a la Seguridad Social, beneficios fiscales y subvenciones, así como de la obligatoriedad, de acuerdo con la normativa vigente, de reserva del 2% de la plantilla para personas con minusvalía en empresas que cuenten con 50 o más trabajadores contratados.

Áreas de formación:

Para realizar los programas de readaptación profesional, Fremap dispone de 13 áreas de formación que ofrecen 23 especialidades con un número de 111 plazas.

Son las siguientes:

- **Autoedición:** artes gráficas, composición por ordenador y mecanografía.
- **Automoción:** mecánica y electricidad del automóvil.
- **Calidad Industrial:** laboratorio de metrología dimensional, medición de piezas, calibraciones, normativa de calidad.
- **Carpintería de aluminio:** fabricación de ventanas correderas, practicables y pivotantes, cerramientos de terrazas, puertas, mamparas de baño y elementos decorativos.
- **Contabilidad:** Plan General Contable Español, contabilidad informatizada, impuestos, nóminas, seguros sociales y técnicas de oficina.
- **Cultura básica:** alfabetización, neoelectores, ortografía, pregraduado y graduado en educación secundaria.
- **Ebanistería:** herramienta de corte, ensambles, construcciones básicas, conocimientos de máquinas, mobiliario y barnizado.
- **Electricidad industrial:** instalaciones eléctricas, mecanismos de baja tensión, luminotecnia, mantenimiento industrial, neumática, automatismos eléctricos y autómatas programables.
- **Electrónica:** electrónica digital, metrología eléctrica, instalación de antenas parabólicas.
- **Informática Básica I y II:** Windows, mecanografía, paquete Microsoft Office: tratamiento de texto, hoja de cálculo, base de datos, Internet, diseño de páginas webs con Fron Page, Power Point y técnicas de oficina.
- **Jardinería:** mantenimiento de jardines privados y públicos, iniciación al trabajo en viveros.
- **Zapatería:** reparación de calzado, plantillas, cosido a mano y a máquina.

Por último, los accidentados de trabajo en Fremap, disponen de un Fondo de Prestaciones Especiales que dedica una parte del dinero a financiar proyectos de autoempleo a aquellos alumnos que hayan finalizado con éxito su programa de readaptación profesional y presenten el diseño de un proyecto empresarial viable.

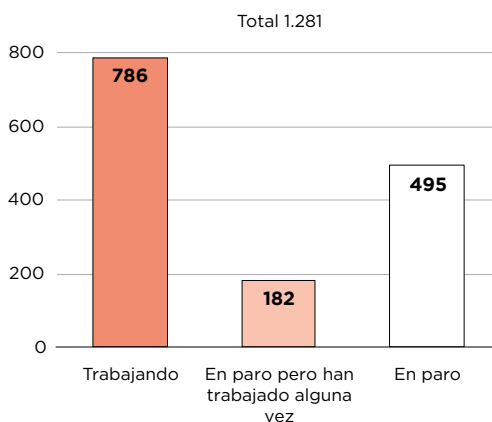
Datos estadísticos más relevantes:

El análisis de los datos estadísticos facilitados por el Servicio de Intermediación Laboral de Fremap (Figura 2), pone de manifiesto que a fecha de 15/03/2011, de un total de 1.281 alumnos localizables que pasaron por el servicio de readaptación profesional durante el período 1972-2010, están trabajando o han trabajado al menos una vez 968, lo que representa un 75,56% del total.

Teniendo en cuenta que el 20,91 % de los trabajadores que pasaron por el servicio de readaptación profesional durante el período 2005-2010, eran menores de 30 años (Figura 1), podemos extraer el alto índice de éxito del servicio de readaptación profesional en la reinserción laboral y social de este colectivo.

Esta conclusión acentúa aún más la necesidad de incorporar mecanismos que eviten la invisibilidad de las necesidades y demandas de los trabajadores jóvenes accidentados que pueden ser beneficiarios de los servicios de trabajo social.

Figura 2. **Número total de alumnos interesados en acceder al mundo laboral localizables**



Fuente: Datos SIL. Fecha 15 de marzo de 2011. Período entre el 01 de enero de 1972 y 30 de Junio de 2010.

6. Conclusiones

Como hemos visto, al analizar la actividad de los trabajadores sociales con los jóvenes en Fremap, los accidentes de trabajo, y las lesiones que se derivan de los mismos, constituyen un predictor claro de exclusión social. Los programas de readaptación profesional y el servicio de intermediación laboral tienen como objetivo favorecer la reinserción sociolaboral de los jóvenes, en un nuevo puesto de trabajo, acorde con sus características físicas y psicológicas, derivadas de la incapacidad permanente derivada del accidente. En todo el proceso de evaluación, diseño de las actividades, intervención y evaluación final, los trabajadores sociales juegan un papel fundamental, que permite que estos jóvenes, cuyas trayectorias vitales

tienen que redefinirse en función del accidente, puedan afrontar en las mejores condiciones posibles su incorporación a una vida social y laboral normalizada. En este sentido, hay que destacar el alto índice de satisfacción de los jóvenes trabajadores accidentados que han sido usuarios de los programas de readaptación profesional, y que en más de un 75% han conseguido iniciar un nuevo proyecto vital acorde con su nueva situación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EJRNAES, A., BOJE, T. P. (2011): Different routes to social security in Europe: social protection or social investment (What determines the perception of social risks in relation to unemployment, care responsibilities and poverty?). *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales. International Journal of Social Work and Social Sciences* 1, 45-67.

FEATHERSTONE, B. (2011): The current economic crisis in Ireland: Why social work needs to be a part of the challenge to a discredited system? *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales. International Journal of Social Work and Social Sciences* 1, 17-29.

GIL PAREJO, M., PLAZA PLAZA, E. (2003): Trabajo social hospitalario. Análisis de la evolución de los trabajadores sociales. *Trabajo Social Hoy* 41, 3-6.

GIL PAREJO, M. (2000): Investigación e intervención social: algunas claves para la producción de conocimientos en Trabajo Social. En AAVV: *Cambio social, relaciones humanas, nuevas tecnologías*. Zaragoza: Mira editores.

HEVIA-CAMPOMANES CALDERÓN, E., MIRANDA RIVAS, F., VIVANCOS BUSTOS, M.C., GÓMEZ CAMPOY, F. (1990): *Los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales. Gestión, prestaciones, procedimiento y jurisprudencia*. Madrid: Editorial Colex.

LÓPEZ PELÁEZ, A. (2007): "Ciudadanía, igualdad y servicios sociales: los límites del discurso neoliberal", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, pp. 251-272.

LÓPEZ PELÁEZ, A., SEGADO SÁNCHEZ CABEZUDO, S. (2010): "Liberalization policies or degradation policies? The spanish railway case", en *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, vol. 68, nº 3, pp. 757-773.

LÓPEZ PELÁEZ, A., Segado Sánchez Cabezudo, S. (2009): "Trabajo, transporte y salud", en *Sociología del Trabajo*, 67, pp. 151-173.

LÓPEZ PELÁEZ, A. (Ed.) (2010): *Técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación social*. Madrid: Universitas.