



Investigación sobre
líneas de desarrollo
de alternativas
de empleo
para usuarios
de Centro Ocupacional



FEAPS
MADRID

Federación de Organizaciones en Favor de Personas
con Discapacidad Intelectual de Madrid

Colección FEAPS Madrid

Cuadernos de

Serie Blanca:	Información General
Serie Rosa:	Atención Temprana
Serie Azul:	Educación
Serie Amarilla:	Atención de Día
Serie Verde:	Ocio en Comunidad
Serie Roja:	Empleo y Promoción Laboral
Serie Naranja:	Vivienda y Residencia
Serie Morada:	Apoyo a Familias
Serie Gris:	Asociacionismo

© FEAPS Madrid

Avda. Ciudad de Barcelona, 108 - Esc. 2 - Bajo D - 28007 Madrid

Tfno.: 91 501 83 35 Fax: 91 501 55 32

Web: www.feapsmadrid.org

e-mail: feapsmadrid@feapsmadrid.org

Colección Feaps Madrid

Dirige y Coordina:

Matías Martínez - Miguel Casas - Asunción Domingo

Fecha de Edición: Octubre de 2003

Diseño y Maquetación: SCAN96, S.L.

Impresión: SCAN96, S.L.

Déposito Legal: M-41796-2003





PRESENTACIÓN

FEAPS MADRID es la federación que agrupa a las organizaciones sin ánimo de lucro que atienden a las personas con discapacidad intelectual de la Comunidad de Madrid.

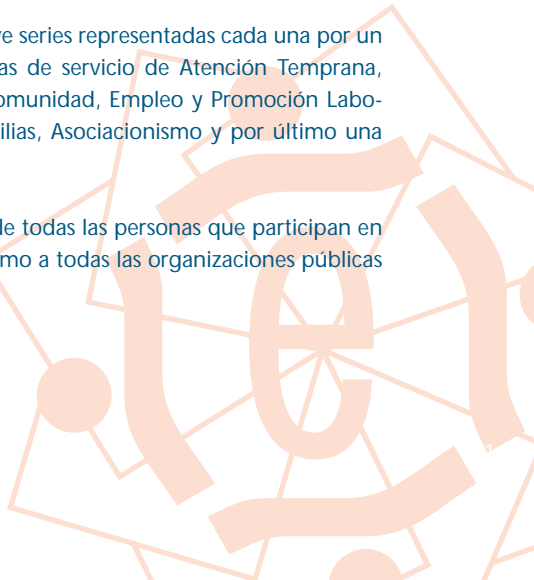
Son muchos los profesionales, que en su práctica diaria han logrado comprender más y mejor las características, los procesos de adaptación, los entornos en los que se desenvuelven las personas con discapacidad intelectual, interpretando cada vez mejor su voz, sentimientos, inquietudes, dificultades... en definitiva, colaborando en el cumplimiento de la misión del movimiento asociativo FEAPS: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

En esa línea de trabajo, surge la idea de iniciar la COLECCIÓN FEAPS MADRID, donde profesionales, familias, voluntarios y las propias personas con discapacidad tienen a su disposición un espacio para la reflexión, difusión y exposición de trabajos e investigaciones de interés para todo el colectivo.

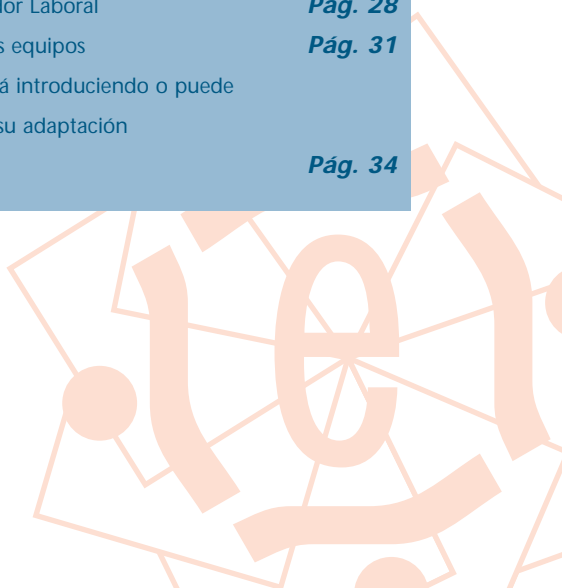
Con estos cuadernos se reconoce el trabajo desinteresado de este conjunto de personas que, además de sus tareas habituales, dedican horas de su tiempo a mantener vivo el espíritu inquieto de los que luchamos por un mundo donde la inclusión social sea una realidad.

La COLECCIÓN consta de nueve series representadas cada una por un color, que se corresponden con las áreas de servicio de Atención Temprana, Educación, Atención de Día, Ocio en Comunidad, Empleo y Promoción Laboral, Vivienda y Residencia, Apoyo a Familias, Asociacionismo y por último una de Información General.

Agradecemos la colaboración de todas las personas que participan en la elaboración de estos cuadernos, así como a todas las organizaciones públicas y privadas que colaboran en su difusión.



• INTRODUCCIÓN	Pág. 5
• METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	Pág. 7
1. Sesiones de recogida de datos	Pág. 8
2. Estructura, asistentes y fechas de realización de las sesiones	Pág. 9
• UN ACERCAMIENTO A LA DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Pág. 15
• ESTADO DE LA CUESTIÓN	Pág. 18
1. La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo: planteamientos dentro del marco de FEAPS-MADRID	Pág. 18
1.1. Desde el entorno familiar	Pág. 18
1.2. Desde los Centros Ocupacionales	Pág. 20
1.3. Desde los Centros BASE y las Oficinas de Empleo	Pág. 23
1.4. Desde los Sindicatos y las Empresas	Pág. 25
2. La figura del Mediador - Preparador Laboral	Pág. 27
2.1. El área de inserción laboral dentro de los CO	Pág. 27
2.2. Las funciones del Preparador Laboral	Pág. 28
2.3. Su ubicación dentro de los equipos	Pág. 31
2.4. Aspectos positivos que está introduciendo o puede introducir esta figura en su adaptación a los equipos del CO	Pág. 34



• RECOMENDACIONES SISTEMATIZADAS	Pág. 37
1. Propuestas sobre líneas de desarrollo de alternativas de empleo para usuarios de Centro Ocupacional	Pág. 37
1.1. Propuestas a tener en cuenta desde la Administración	Pág. 37
1.2. Propuestas de futuro a desarrollar a medio y corto plazo desde el entorno FEAPS- MADRID	Pág. 41
1.3. Propuestas hacia las Asociaciones y CO.	Pág. 44
1.4. Propuestas a tener en cuenta en el marco local que rodea el trabajo en los CO (Oficinas de Empleo, Centros Base, Sindicatos, empresas).	Pág. 46
2. Propuestas sobre la implantación de la figura del Preparador Laboral	Pág. 47
2.1. Propuestas a tener en cuenta desde la Administración	Pág. 47
2.2. Propuestas a tener en cuenta desde FEAPS MADRID	Pág. 48
2.3. Propuestas a tener en cuenta desde las Asociaciones y CO.	Pág. 48
2.4. Propuestas a tener en cuenta en el marco local que rodea el trabajo en los CO (Oficinas de Empleo, Centros Base, Sindicatos y empresas)	Pág. 49

• DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	Pág. 51
---	----------------

• ANEXO I	Pág. 53
-----------	----------------

• ANEXO II	Pág. 63
------------	----------------



INTRODUCCIÓN

FEAPS MADRID se constituye como Federación en 1978 y representa a 84 organizaciones sociales sin ánimo de lucro federadas (Asociaciones y Fundaciones), así como a 44 Centros Ocupacionales federados (en adelante CO), 26 Centros Especiales de Empleo federados (en adelante CEE), 6 Servicios de Intermediación Laboral de las organizaciones (en adelante SIL), así como a múltiples Centros y Servicios de Atención Temprana, Educación, Formación, Empleo, Ocio y Tiempo Libre, Centros de Día, Residencias, etc. desde donde se trabaja para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

En este marco de trabajo, FEAPS MADRID, con la financiación de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y del Fondo Social Europeo, encarga a la Fundación Tomillo la realización de una investigación, cuyos resultados recogemos en este informe, como primera etapa dentro de una estrategia de actuación que tiene como fin primordial la implantación, adaptación y extensión de la figura del Preparador Laboral y el desarrollo del Área de Inserción Laboral en los Centros Ocupacionales. La metodología utilizada para este estudio ha sido la de reuniones/entrevistas grupales donde han participado todos los agentes sociales implicados en nuestro tema-objeto de estudio: "Líneas de Desarrollo de alternativas de empleo para usuari@s de CO".

A partir de los resultados de esta investigación, FEAPS MADRID pondrá en marcha dos etapas más de experimentación y tutela: una primera de arranque de un proyecto piloto de intervención directa con los usuari@s, a desarrollar con doce CO a través de orientación y seguimiento a sus Preparadores Laborales y una segunda de extrapolación de la experiencia anterior a la red de CO de la Comunidad de Madrid.

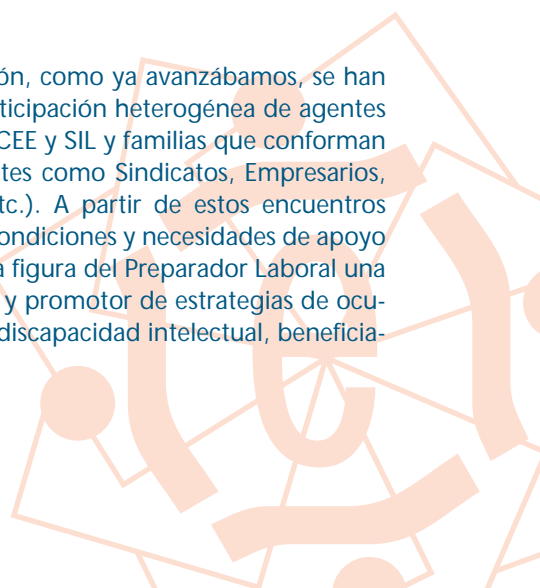
Por tanto, en este ámbito de trabajo, tiene un papel fundamental el CO, como el recurso desde el que facilitar a las personas con este tipo de discapacidad una atención habilitadora integral, mediante pro-

gramas de capacitación laboral y de desarrollo personal y social con la finalidad de conseguir los mayores niveles de integración. Así, estos Centros adoptan diferentes líneas de trabajo: una en el ámbito laboral, desde donde promover la realización de una actividad ocupacional que permita a estos colectivos alcanzar el necesario equilibrio entre individuo y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar su integración a través del empleo; otra en el ámbito social, desde donde formar en habilidades, hábitos y destrezas para la convivencia social y otra en el ámbito personal, desde la que potenciar la autonomía personal, la autoestima y el equilibrio emocional.

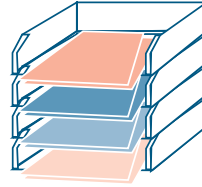
Para ello son de gran importancia tanto la constitución del Área de Inserción Laboral en el CO, cuyo fin principal es la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual a través de la formación, el conocimiento de las funciones y tareas en el puesto de trabajo y la obtención del empleo en mercado ordinario o protegido, como la incorporación de la figura del Preparador Laboral a esta área, como el promotor principal de todo lo referente a inserción laboral en el Centro. La correcta adaptación de esta figura a la realidad de los CO tiene un protagonismo central en el trabajo de las entidades del entorno de FEAPS MADRID.

Así, esta investigación se centra en dar a conocer la situación de partida, disposición e implicación potencial de los diferentes actores y agentes sociales del entorno local acotado, para la definición de las bases de actuación y plan de trabajo para un proyecto posterior de intervención sobre los preparadores laborales como dinamizadores del empleo en los Centros Ocupacionales.

Para la recogida de información, como ya avanzábamos, se han realizado diez encuentros con una participación heterogénea de agentes sociales (organizaciones sociales, CO, CEE y SIL y familias que conforman FEAPS-MADRID, junto con otros agentes como Sindicatos, Empresarios, Centros Base, Oficinas de Empleo, etc.). A partir de estos encuentros hemos podido analizar cuáles son las condiciones y necesidades de apoyo de los CO, interesados en imprimir a la figura del Preparador Laboral una dimensión de dinamizador de empleo y promotor de estrategias de ocupación alternativas para personas con discapacidad intelectual, beneficiarios de dichos Centros.



METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN



Las conclusiones de este trabajo no se van a basar en un análisis estadístico de datos, sino en un acercamiento cualitativo a las opiniones acreditadas y experiencias que tienen los diferentes agentes sociales que intervienen en el marco de intervención con personas con discapacidad intelectual.

De esta manera estamos cubriendo varios objetivos de forma paralela:

- Definir cuál es el estado de la cuestión en torno a nuestro tema objeto de estudio, no sólo desde las condiciones de partida y necesidades de los CO, sino también desde sus potencialidades y oportunidades en el medio local.
- Abrir un proceso de intercambio y autoaprendizaje en el que se han enriquecido todos los agentes sociales participantes en los encuentros.
- Crear un espacio de reconocimiento colectivo que resulte favorecedor para la definición de propuestas de futuro y la posterior puesta en marcha conjunta de las mismas.

La recogida de la información se realiza a través de la aplicación de las siguientes técnicas:

- *Sesiones/entrevistas grupales de recogida de datos.*
- *Observación sistemática del desarrollo de las diferentes sesiones de recogida de datos.*
- *Explotación y análisis de datos secundarios (documentos, estudios, artículos, etc. referentes al objeto de estudio y necesarios para entender los marcos legales y sociales en los que se mueven los CO).*

1) SESIONES DE RECOGIDA DE DATOS

Estas sesiones se desarrollan semanalmente con una duración de una hora y media aproximadamente, no excediendo nunca las dos horas. Para la recogida del discurso se ha elaborado un guión de entrevista con preguntas abiertas para todas las sesiones. A partir de éste se va adaptando su aplicación y contenido a los objetivos de cada sesión, introduciendo nuevos temas o profundizando selectivamente en unos u otros a medida que avanzamos en los encuentros y se van incorporando diferentes agentes (ver anexo II).

A todos los encuentros asisten dos moderadores (para plantear las preguntas, moderar las intervenciones y observar la propia dinámica grupal). La grabadora es utilizada como soporte indispensable para la recogida exhaustiva de la información y facilitar el posterior tratamiento de la misma. No obstante esta información es eliminada una vez utilizada, ya que no es de interés de este estudio personalizar las opiniones sino analizarlas en pro de un objetivo de trabajo común en el marco de FEAPS MADRID y por respeto a la confidencialidad de las mismas. Tan sólo en el caso del encuentro con familias hemos considerado, por sus características especiales, hacerla sin grabación de las intervenciones.

En cada sesión se explican previamente los objetivos del estudio y la dinámica general de la propia reunión haciendo hincapié en el carácter constructivo de todo el proceso de investigación (del diagnóstico a la propuesta). En la aplicación de la técnica de entrevista se buscan tres objetivos: fomentar la participación de todos los asistentes, posibilitar que el discurso se centre en el tema objeto de la investigación y potenciar el intercambio de experiencias como catalizador de posibles propuestas para el futuro.

2) ESTRUCTURA, ASISTENTES Y FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS SESIONES

La composición de las distintas reuniones, a través de las cuales se recoge la información necesaria para la Investigación de boca de los protagonistas de la propia acción, ha tenido su base en la determinación previa de los factores de incidencia (agentes sociales que tienen "algo que decir" y pueden colaborar en la evolución favorable de los procesos de intervención con las personas desempleadas con discapacidad intelectual) y de los agentes que pueden influir directamente en los procesos de integración y de desarrollo personal de los sujetos, como agentes activos de la transformación de su realidad.

La composición interna de cada una de las reuniones se ha establecido sobre la base de criterios de idoneidad y especialización sobre temas concretos, aportando en todas ellas la visión del preparador laboral como elemento de transversalidad a toda la acción.

Para cada grupo de especialistas y agentes implicados se han planteado dos reuniones (salvo en el caso de las familias), una primera de toma de contacto y conocimiento y una segunda de profundización y concreción de aquellos temas que a lo largo de la primera se han evidenciado como más interesantes de cara al objeto del estudio.



PRIMERA SESIÓN. 30 DE OCTUBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación y aplicación actual del perfil de Preparador Laboral en los CO seleccionados.
2. Recoger información sobre procesos de inserción laboral e itinerarios, sobre el perfil del intermediador laboral en los SIL y la gestión de mercado de estos.
3. Recoger información sobre la definición de buenas prácticas en el Área de Inserción Laboral del CO y del perfil del Preparador Laboral, que se está realizando en la UDS (Unidad de Desarrollo Sectorial) de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID.
4. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (2 Preparadores Laborales).
- Expertos en procesos de inserción laboral (2 técnicos de SIL, 1 Director de CO, 1 Directora CEE).
- Técnico en Investigación y desarrollo internos con experiencia en CO (1 técnico UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID).

ENTIDADES ASISTENTES

FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN • APADIS (2 personas) • APMIB • APASCOVI • FUNDACIÓN GIL GAYARRE • APROCOR

SEGUNDA SESIÓN. 6 DE NOVIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación y aplicación actual del perfil de Preparador Laboral en los CO seleccionados.
2. Recoger información sobre procesos de inserción laboral e itinerarios, sobre el perfil del Intermediador Laboral en los SIL y la gestión de mercado de estos.
3. Recoger información sobre la definición de buenas prácticas en el Área de Inserción Laboral del CO y del perfil del Preparador Laboral, que se está realizando en la UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID.
4. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (4 Preparadores Laborales).
- Expertos en procesos de inserción laboral (1 Técnico-Coordinador SIL).
- Técnico en Investigación y desarrollo internos con experiencia en CO (1 técnico UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID).

ENTIDADES ASISTENTES

APANID • APADIS • ARANJUEZ ASOCIACIÓN • AFANIAS • FUNDACIÓN SÍNDROME DOWN • APMIB

TERCERA SESIÓN. 13 DE NOVIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación y aplicación actual del perfil de Preparador Laboral en los CO seleccionados.
2. Recoger información sobre procesos de inserción laboral en CEE y ENCLAVES y la gestión de mercado en este ámbito.
3. Recoger información sobre la definición de buenas prácticas en el Área de Inserción Laboral del CO y del perfil del Preparador Laboral, que se está realizando en la UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID.
4. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (4 Preparadores Laborales).
- Expertos en procesos de inserción laboral en empleo protegido y/u ordinario (1 Gerente CEE, 1 Coordinador CO, 1 Director CEE).
- Técnico en Investigación y desarrollo internos con experiencia en CO (1 Técnico UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID).

ENTIDADES ASISTENTES

APADIS • ASTOR • AFANDEM • FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN (2 personas)
AFANIAS • FUNDACIÓN GIL GAYARRE • APROCOR

CUARTA SESIÓN. 20 DE NOVIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación y aplicación actual del perfil de Preparador Laboral en los CO seleccionados.
2. Recoger información sobre procesos de inserción laboral en CEE y ENCLAVES y la gestión de mercado en este ámbito.
3. Recoger información sobre la definición de buenas prácticas en el Área de Inserción Laboral del CO y del perfil del Preparador Laboral, que se está realizando en la UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID.
4. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (4 Preparadores Laborales).
- Expertos en procesos de inserción laboral en empleo protegido y/u ordinario (1 Directora CEE, 1 Coordinadora SIL, 1 Gerente CEE).
- Técnico en Investigación y desarrollo internos con experiencia en CO (2 Técnicos UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID).

ENTIDADES ASISTENTES

APANID • ASOCIACIÓN ARANJUEZ (2 personas) • AFANIAS • LABOR 3-AFANIAS • APROCOR
AFANDEM • FUNDACIÓN GIL GAYARRE • FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN

QUINTA SESIÓN. 27 DE NOVIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación del mercado de trabajo en las zonas acotadas, expectativas de empleo, "nichos de mercado" existentes, nivel de oferta y demanda, nivel de aceptación y receptividad por parte de los agentes sociales del mercado de trabajo y nivel de implicación presente y futuro.
2. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (3 Preparadores Laborales).
- Sector empresarial local (2 representantes de Asoc. de Empresarios).
- Sindicatos mayoritarios que operen en el ámbito local acotado (4 representantes sindicales).

ENTIDADES ASISTENTES

APADIS • ASTOR • AFANDEM • UGT comarca ESTE • CCOO • CCOO Aranjuez
CCOO zona SUR • ASOC. EMPRESARIOS SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES
ASOC. EMPRESARIOS COLMENAR VIEJO

SEXTA SESIÓN. 4 DE DICIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación del mercado de trabajo en las zonas acotadas, expectativas de empleo, "nichos de mercado" existentes, nivel de oferta y demanda, nivel de aceptación y receptividad por parte de los agentes sociales del mercado de trabajo y nivel de implicación presente y futuro.
2. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (3 Preparadores Laborales).
- Sector empresarial local (no asisten).
- Sindicatos mayoritarios que operen en el ámbito local acotado (2 representantes sindicales).

ENTIDADES ASISTENTES

APANID • AFANIAS • FUNDACIÓN GIL GAYARRE
UGT comarca ESTE • CCOO Aranjuez

SÉPTIMA SESIÓN. 11 DE DICIEMBRE DE 2002

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación de la demanda de empleo en los Centros Base y Oficinas de Empleo, de las características de la demanda y de la oferta que se gestiona a través de estos recursos.
2. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (2 Preparadores Laborales).
- Agentes sociales activos en procesos de selección para casación de demanda y oferta (5 representantes de Centros Base y 3 de Oficinas de Empleo).

ENTIDADES ASISTENTES

APADIS • APANID • CENTRO BASE I • CENTRO BASE II (2 personas)
CENTRO BASE IV (2 personas)
Oficina de Empleo de NUEVA NUMANCIA • Oficina de Empleo de MÓSTOLES
Oficina de Empleo de FUENLABRADA

OCTAVA SESIÓN. 15 DE ENERO DE 2003

OBJETIVOS

1. Recoger información sobre la situación de la demanda de empleo en los Centros Base y Oficinas de Empleo, de las características de la demanda y de la oferta que se gestiona a través de estos recursos.
2. Intercambio de experiencias y criterios.

PERFIL PARTICIPANTES

- Profesional destinatario en ulteriores proyectos (4 Preparadores Laborales).
- Agentes sociales activos en procesos de selección para casación de demanda y oferta (4 representantes de Centros Base y 4 de Oficinas de Empleo).

ENTIDADES ASISTENTES

APADIS • APANID • FUNDACIÓN GIL GAYARRE • ARANJUEZ ASOCIACIÓN
CENTRO BASE II (2 personas) • CENTRO BASE IV (2 personas)
Oficina de Empleo de NUEVA NUMANCIA • Oficina de Empleo de MÓSTOLES
Oficina de Empleo de FUENLABRADA • Oficina de Empleo de S.S. DE LOS REYES

NOVENA SESIÓN. 28 DE ENERO DE 2003

OBJETIVOS

1. Poner en común un primer avance de los resultados que va ofreciendo la investigación con todos los diferentes agentes que han participado a lo largo del proceso.
2. Intercambio de criterios y opiniones acerca de este primer pre-informe.
3. Recogida de nuevas opiniones y propuestas para su incorporación a las conclusiones definitivas del estudio.

PERFIL PARTICIPANTES

- Preparadores laborales.
- Gerentes y directores de CO y CEE.
- Técnicos de SIL.
- Centros Base.
- Oficinas de Empleo.
- Coordinador Técnico de FEAPS MADRID.

ENTIDADES ASISTENTES

FUNDACIÓN GIL GAYARRE • ASTOR • ARANJUEZ ASOCIACIÓN (2 personas)
APROCOR • FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN (2 personas)
APADIS • AFANDEM (2 personas) • APANID (2 personas) • AFANIAS
APASCOVI • FEAPS MADRID • CENTRO BASE I (2 personas)
CENTRO BASE II (2 personas) • CENTRO BASE IV (2 personas)
Oficina de Empleo de MÓSTOLES • Oficina de Empleo de FUENLABRADA

DÉCIMA SESIÓN. 18 DE FEBRERO DE 2003

OBJETIVOS

1. Recoger la opinión de las familias de personas con discapacidad intelectual en torno a la situación de los CO y la nueva incorporación del Preparador Laboral.
2. Recoger la posición de las familias ante la salida al empleo de sus hijos.
3. Intercambio de experiencias, criterios y propuestas.

PERFIL PARTICIPANTES

- Familias de personas con discapacidad intelectual, miembros de asociaciones, con hijos en edad laboral y conocedoras de la realidad de los CO.

ENTIDADES ASISTENTES

Acuden a este encuentro cinco madres y cuatro padres de personas con discapacidad intelectual, implicados en el propio funcionamiento de las entidades de FEAPS MADRID.

UN ACERCAMIENTO A LA DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La evolución desde los años 60 del concepto de discapacidad intelectual ha sido muy importante y en esta tarea ha tenido gran protagonismo la Asociación Americana para el Retraso Mental (AAMR), una de las organizaciones profesionales más antiguas e importantes en este campo.



Varios aspectos han marcado la evolución de esta definición:

- a) *Dejar de considerar la discapacidad intelectual (antes deficiencia mental o retraso mental) como algo que estuviera únicamente en la persona y pasar a una definición en la que se considera la expresión de la interacción entre la persona con condiciones concretas de limitación en dos o más áreas de habilidades adaptativas (comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, conductas sociales, vida en la comunidad, independencia, uso del tiempo libre, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio, trabajo...) y el entorno. La existencia de los déficit en las conductas adaptativas se enmarcan directamente dentro del contexto del ambiente de la persona con discapacidad intelectual, en la integración con sus iguales y en su comunidad.*
- b) *Dejar de considerarse también una condición estática-inmutable- para pasar a ser una condición que varía en función de los apoyos que reciba: toda persona puede progresar si se le ofrece el apoyo adecuado.*

Así, actualmente, en el texto publicado en el año 2002 por esta Asociación se define la discapacidad intelectual como: "una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas, originándose con anterioridad a los 18 años".

Con respecto a la definición vigente hasta ahora (1992), se añade una dimensión a las cuatro existentes: Participación, Interacciones y Roles Sociales (ver tabla 1), lo que la acerca a la reciente Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud.

Tabla 1

SISTEMA DE 1992	SISTEMA DE 2002
<p>Dimensión I: Funcionamiento Intelectual y Habilidades Adaptativas</p> <p>Dimensión II: Consideraciones Psicológicas/Emocionales</p> <p>Dimensión III: Consideraciones Físicas/Salud/Etiológicas</p> <p>Dimensión IV: Consideraciones Ambientales</p>	<p>Dimensión I: Habilidades Intelectuales</p> <p>Dimensión II: Conducta Adaptativa (Conceptual, Social y Práctica)</p> <p>Dimensión III: Participación, Interaccio- nes y Roles Sociales</p> <p>Dimensión IV: Salud (Salud Física, Salud Mental, Etiología)</p> <p>Dimensión V: Contexto (Ambientes y Cultura)</p>

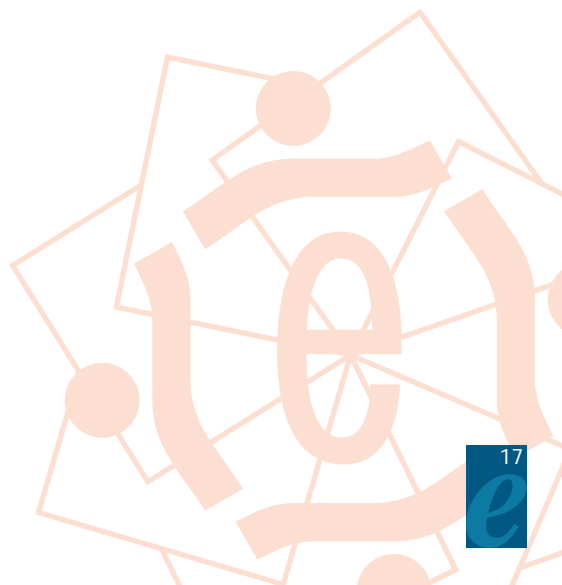
Fuente: Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002, de Miguel Angel Verdugo Alonso. Revista SIGLOCERO, Vol. 34 (1) Núm. 205, 2003 Págs. 5-19.

También se apuesta porque la conducta adaptativa puede representarse por las habilidades conceptuales, sociales y prácticas (en vez de por las diez habilidades hasta ahora consideradas). A su vez se ofrecen más claves acerca de la evaluación y determinación de la intensidad de los apoyos que requiere una persona, definiendo estos como: *“Recursos y estrategias que persiguen promover el desarrollo, educación, intereses y bien-*

estar de una persona y que mejoran el funcionamiento individual. Los servicios son un tipo de apoyo proporcionado por los profesionales y agencias”.

En concreto se propone un Modelo del Proceso de Planificación y Evaluación del Apoyo en cuatro pasos (identificar áreas relevantes de apoyo; identificar, para cada área, actividades relevantes; evaluar el nivel o intensidad de las necesidades de apoyo; escribir el Plan Individualizado de Apoyos). Los aspectos clave del modelo de apoyos son: *“el modelo se basa en un enfoque ecológico que lleva a comprender que la conducta depende de evaluar la discrepancia entre las capacidades y habilidades de una persona y las competencias y habilidades adaptativas requeridas para funcionar en un contexto”.*

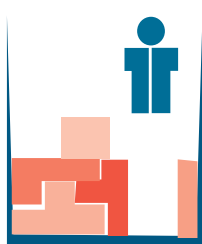
Los apoyos que mejoran el funcionamiento individual pueden estar influidos por factores protectores y riesgo idiosincrásico con respecto a la salud física y psicológica, por el entorno y sus demandas y por otras discapacidades relacionadas. La discrepancia entre habilidades y requisitos se evalúa en términos de nueve áreas de apoyo potencial: desarrollo humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en la comunidad, empleo, salud y seguridad, área conductual, área social y protección y defensa. A su vez, los apoyos tienen varias funciones que actúan reduciendo la discrepancia entre una persona y los requisitos de su entorno, como son: enseñanza, amistad, planificación financiera, ayuda en el empleo, apoyo conductual, acceso a y uso de la comunidad, ayuda en la vida en el hogar y ayuda en lo referente a la salud.



ESTADO DE LA CUESTIÓN

1.- LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO: PLANTEAMIENTOS DENTRO DEL MARCO DE FEAPS MADRID

1.1.- DESDE EL ENTORNO FAMILIAR



Las familias participantes en este estudio manifiestan una actitud decidida hacia el empleo de sus hij@s, bien sea en ámbito protegido o en empresa ordinaria. Reconocen en general que el ámbito de la empresa ordinaria es el ideal para que sus hijos se integren plenamente en la sociedad, pero esto no debe desmerecer el trabajo fundamental que se está haciendo desde los CEE, que posibilitan la inserción para aquell@s que no tienen tantas posibilidades de salir al empleo ordinario, por su alto grado de discapacidad o de necesidad de apoyos y les ofrecen un espacio de relación y trabajo seguro y protegido.

Sin embargo, desde el ámbito familiar se mantiene una actitud crítica hacia el tipo de recursos (sobre todo los formativos) que se están poniendo a disposición de la persona con discapacidad intelectual. Parecen de acuerdo en rechazar la formación, si ésta se acaba convirtiendo en *"una forma de mantenerles entretenidos"* y de formarles *"en todo y en nada"*.

En este sentido, creen que esto está motivado porque existe un déficit en la orientación e información que sus hij@s reciben de cara al empleo, asunto que piensan que debe ser abordado antes de que lleguen a entrar en el CO y que supondría una mayor conexión entre su etapa educativa y la formativa que reciben en los CO u otros espacios de formación para el Empleo (Garantía social, Escuelas taller, Cursos de Formación Ocupacional...)

Además, su experiencia les dice que en los CO existe una falta de

ajuste entre la formación que ofrecen a sus hij@s y las necesidades de puestos de trabajo que hay en el mercado, así como de adquisición de hábitos laborales que les permitan adaptarse adecuadamente al ritmo y a las dinámicas de una empresa. Quizá este aspecto pueda estar conectado con lo que ell@s consideran hasta ahora una falta de formación específica en temas de inserción laboral de los profesionales que ha habido en los Centros, lo que ha impedido que el proceso individualizado de inserción de cada persona avance en una línea de integración laboral plena.

Por otro lado, manifiestan que son sus propios hij@s, los que querrían dar un paso más allá de los cursos y de los CO, pero coinciden en ver la dificultad que esto comporta, pues el mundo empresarial no está concienciado hacia la contratación de estos colectivos.

En este punto creen que puede haber varias razones:

- a) *Desconocimiento de la realidad de este tipo de discapacidades por parte de l@s empresari@s.*
- b) *Prejuicios acumulados por este desconocimiento. El hecho de que no sea una discapacidad tan visible físicamente - "que parezcan normales"- no ayuda en este sentido, sino a veces todo lo contrario.*
- c) *Falta de facilidades por parte de la administración para poder hacer efectiva tal contratación (exceso de papeleo, exceso de información que deben facilitar l@s empresari@s, etc.)*
- d) *Falta de formación y preparación en l@s empresari@s que les capacite para tratar adecuadamente a estas personas...*

Así, creen que un paso a dar debe ser luchar porque las empresas cumplan con la LISMI y que para ello la Administración empiece dando ejemplo y concienciar a l@s empresari@s de que contratar a estas personas exige darles tiempo y oportunidad.

Por todo esto ven muy importante la figura del Preparador Laboral, aunque consideren que debería haber llegado hace tiempo, como alguien que pueda impulsar esta posibilidad, reforzar un mayor ajuste entre las capacidades y situación de cada persona con los requerimientos del ámbito laboral y dar seguridad en el puesto de trabajo que posibilite su mantenimiento a largo plazo, a través de un apoyo constante y sobre todo del seguimiento de la evolución de la persona con discapacidad en

el empleo (empleo con apoyo), cuestión que hasta ahora, desde su experiencia, no ha estado bien estructurada. Consideran fundamental por tanto, que desde los recursos de seguimiento se estén detectando *in situ* (en la empresa) los posibles retrocesos en los procesos de inserción laboral y que puedan acudir las familias cuando lo necesiten, ya que si no es así el mantenimiento del empleo podrá asegurarse a corto o quizá a medio plazo, pero no a largo plazo, puesto que en estos colectivos las situaciones de “bajón” son cíclicas. Existe preocupación desde las familias por el seguimiento y los apoyos, que deben estar presentes antes, durante y después de que se produzca tal situación.

Ven necesaria la introducción de este área y esta figura específica en los CO y también apuntan que debería ir acompañado por una mayor diversificación de la formación ocupacional que se desarrolle en los Centros; cursos ajustados, como decíamos antes, a las necesidades del mercado local y de una mayor creatividad en general en las estructuras a la hora de proponer alternativas.

También consideran importante abordar cuestiones como la necesidad de recursos intermedios, donde sus hij@s vayan viendo que su trabajo sirve y se utiliza, la colaboración con la Administración y las tareas de sensibilización que den a conocer la realidad de estos colectivos (ver propuestas).

1.2.- DESDE LOS CENTROS OCUPACIONALES

El CO es un servicio cuya finalidad consiste en procurar la integración de personas con discapacidad intelectual, mediante la realización de actividades de formación ocupacional, personal y social para su habilitación laboral, desarrollo de su autonomía personal y capacitación social. Es un lugar donde la gente realiza determinadas actividades de contenido laboral, con independencia del resultado productivo de las mismas. (Modelo Referencial de CO).

Dentro de las entidades que tienen CO nos encontramos con varias formas de entenderlo: unas pocas apuestan por la inserción laboral normalizada (influyendo el hecho de tener en su entorno cercano

estructuras tipo SIL), otras lo vislumbran como un escenario de futuro hacia el que ir avanzando y otras ni se lo plantean, sólo contemplando el empleo protegido como salida para este colectivo.

Las posibilidades reales de acceder al empleo (circunstancia que depende de varios factores: situación del mercado de trabajo en un momento dado, capacidad de los gestores del CO para afrontar nuevas fórmulas de actividad ocupacional y las posibilidades que ofrezca el sector público para incentivar la contratación de personas con minusvalía) marcarán, entre otras, el carácter de transitoriedad o permanencia en estos Centros (Modelo Referencial de CO).

En términos generales, no parece que se haya interiorizado de forma definitiva la proyección hacia la inserción en el mercado ordinario como una prioridad sobre la que trabajar.

Al respecto se manifiestan tres causas fundamentales:

- *Preocupación ante la problemática que impone la pérdida del empleo en una persona con discapacidad, usuaria de CO, ya que se generan una serie de situaciones complicadas para la persona (pérdida de la plaza en el CO, posible pérdida de la plaza en residencia...), retroceso por tanto en su proceso de integración. Y para los propios Centros (dificultades de readaptación a los Centros al haber probado el entorno normalizado).*
- *Herramientas insuficientes para el trabajo con las empresas.*
- *Preocupación ante la posibilidad de crear falsas expectativas en las familias.*

Hasta donde sí han llegando con normalidad las asociaciones es a buscar estrategias de colocación alternativas para estas personas, dotándose de herramientas muy interesantes como las del empleo con apoyo, los ENCLAVES desde el CEE, los servicios a empresas desde el SIL, las estructuras de apoyo desde el CO, etc.

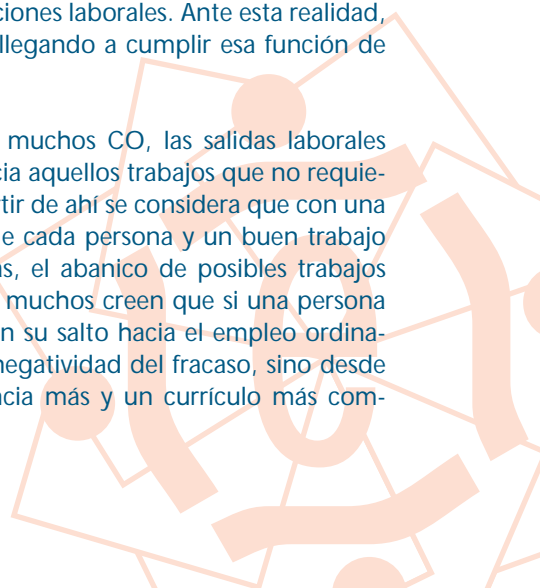
En cuanto a las familias, piensan que en general manifiestan temor ante la posibilidad de que sus hij@s tomen el impulso hacia un puesto de trabajo no protegido, fuera de la protección y la cobertura que tienen en los CO y CEE y ante la posibilidad de perder la plaza en estos

Centros. También porque hay ocasiones en que salir al mercado ordinario tampoco supone económicamente un avance para ellos. Aunque esto parece crear una barrera importante a la hora de que desde los CO se trabaje la salida al empleo de las personas con discapacidad intelectual, también es cierto (como veíamos en el apartado anterior) que no todas las familias tienen una actitud igual, ya que las que tienen hij@s más jóvenes se manifiestan muy motivados hacia esta posibilidad.

Se plantea la necesidad de buscar medidas, que aseguren el retorno al CO o el reimpulso hacia nuevos puestos, en caso de que estas personas no consigan mantenerse en el empleo. La preocupación que muchas familias tienen de que sus hij@s puedan perder la plaza en caso de encontrar empleo, parece que hace necesario pensar en medidas de este y otro calado (ver propuestas).

A todo esto se añade el hecho de que con la aprobación de la gratuidad total de la plaza las personas tienden a permanecer en el CO, por lo que los Centros se están saturando. Tampoco los CEE parecen tener grandes posibilidades de cumplir con su vocación de estructuras de tránsito, haciendo difícil el equilibrio necesario entre potenciar su carácter de empresa (mantener un nivel de productividad competitivo dentro de su sector) y su carácter de estructura de inserción hacia el mercado ordinario. La escasez de las ayudas y la falta de unidades de apoyo en los CEE, imposibilita que los gerentes de estos Centros puedan dedicar parte de su trabajo a dar salida a sus trabajadores al empleo ordinario y tengan que estar centrados en sacar adelante la empresa como tal y que l@s emplead@s disfruten de buenas condiciones laborales. Ante esta realidad, preocupa ver cómo los CEE no están llegando a cumplir esa función de tránsito para la que se crearon.

Sin embargo, en opinión de muchos CO, las salidas laborales que se ven como más factibles son hacia aquellos trabajos que no requieran de una capacidad intelectual; a partir de ahí se considera que con una buena detección de las capacidades de cada persona y un buen trabajo de refuerzo de habilidades adaptativas, el abanico de posibles trabajos podría ser muy amplio. Por otra parte muchos creen que si una persona con discapacidad sufre un retroceso en su salto hacia el empleo ordinario, esto no debe trabajarse desde la negatividad del fracaso, sino desde lo positivo de constituir una experiencia más y un currículo más com-



pleto. Lo que hay que trabajar es la verdadera normalización, que radica en dotar a la persona de capacidad de elección ante el empleo, ayudar al trabajador a decidir lo que más le interesa (dónde quiere trabajar, en qué tipo de trabajo, con qué condiciones, con qué sueldo, etc.).

En general, dentro del ámbito de FEAPS MADRID la consideración del empleo ordinario como una alternativa más necesaria a alcanzar; es un objetivo a lograr sin causar traumas en los usuarios y sus familias y en los propios Centros y Asociaciones. Es un reto, por tanto, que implica dar los pasos necesarios evitando angustias e inseguridades.

1.3.- DESDE LOS CENTROS BASE Y LAS OFICINAS DE EMPLEO

En primer lugar, los Centros Base están apostando para que sus usuari@s participen de la oferta de recursos más normalizada posible, donde las personas con discapacidad intelectual puedan estar en relación con otras personas sin discapacidad (Garantía Social, Escuelas Taller, Formación Ocupacional...) y así posibilitar que estos colectivos salgan de un ambiente de sobreprotección que en ocasiones, si tienen un nivel de empleabilidad suficiente, no les beneficia.

Por otra parte, se plantea cómo los baremos que se están utilizando para la derivación de estas personas hacia recursos tipo CO están primando la entrada de gente con una alta necesidad de apoyos (por barreras familiares, sociales, de contexto, trastornos de conducta, etc.). Esto hace más difícil la tarea del tránsito hacia el empleo ordinario para los CO.

Para los Centros Base la normativa en general es buena, el problema es que todos la incumplen (LISMI). La dificultad radica en que hasta ahora las políticas aplicadas han sido políticas pasivas y el cambio que ahora se plantea hacia políticas activas implica un trabajo muy profundo con las familias. Por tanto, se está abogando por el empleo ordinario cuando aún faltan muchas etapas anteriores sin cubrir. Por eso hay que trabajar en este punto, analizar si las ayudas son suficientes y buscar que los pasos de un recurso a otro no sean saltos en el vacío sino un paso más dentro de un proceso de inserción coherente y coordinado. En este sentido, ven la figura del Preparador Laboral importante porque cubre un

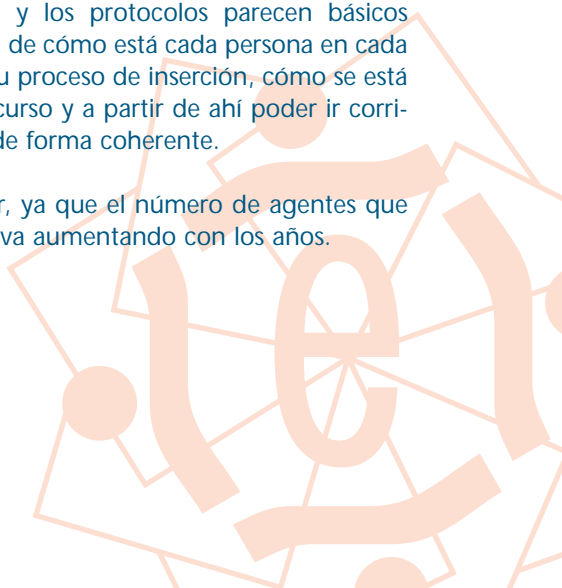
vacío hasta ahora existente en cuanto al seguimiento del proceso de inserción de estos colectivos. También porque puede dar mayor continuidad al trabajo de orientación iniciado en los Centros Base.

Por otra parte, no existe apenas coordinación ni *feed back* entre el trabajo de unas instancias y otras, lo que impide tener una visión global de la situación de las personas con discapacidad intelectual a lo largo de su itinerario de inserción y crea situaciones de repetición y duplicación de funciones entre los diferentes recursos que se ponen a disposición de la persona con discapacidad. En el salto y descoordinación existente, por ejemplo, entre los Centros Escolares y los CO quizá se esté perdiendo un tiempo importante, ya que en los primeros se podrían trabajar ya muchos aspectos de orientación y habilidades que permitieran un paso más natural al Ocupacional. No existe un itinerario coherente y por esa razón las familias están desorientadas sobre hacia dónde tienen que enviar a su hij@.

En cuanto a las Oficinas de Empleo, parecen no tener recursos que les permitan conocer en profundidad la realidad de estos colectivos, ni desarrollan en general ningún tipo de trabajo específico con ellos, aunque sería un aliado a activar en el trabajo de inserción laboral con estas personas. Los recursos tipo Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Plan FIP, etc. son recursos interesantes y complementarios que quizá convendría potenciar en coordinación con las Oficinas de Empleo, así como estrategias de acercamiento al mundo empresarial.

Por tanto, la coordinación y los protocolos parecen básicos porque es lo que dará la medida real de cómo está cada persona en cada momento, cómo va avanzando en su proceso de inserción, cómo se está trabajando con ell@s desde cada recurso y a partir de ahí poder ir corrigiendo y readaptando su itinerario de forma coherente.

Este reto es cada vez mayor, ya que el número de agentes que intervienen en este campo también va aumentando con los años.



1.4.- DESDE LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS

Se parte de una dificultad grande para la incorporación de estos colectivos al empleo ordinario:

- o La sociedad en general no está informada sobre la situación de este tipo de personas con discapacidad ni concienciada para aceptarlos de forma natural.*
- o Un elevado número de empresarios no conoce las capacidades que puede tener este colectivo, pudiendo generarse así estereotipos y miedos que bloquean la posible motivación a contratarles.*
- o Aunque el paro ha decrecido, el índice de temporalidad no y esto es una dificultad grande para estos colectivos, al no poder asegurar su continuidad en el empleo.*
- o La cuota de empleo, establecida por la LISMI, que empresas y Administraciones deben dedicar a estos colectivos, generalmente, no se cumple y no se inspecciona su cumplimiento.*

Respecto a este último punto, los sindicatos creen que *"existe un problema de falta de receptividad, tanto en las empresas como en la administración y para solucionarlo hay que visibilizar el problema y presionar para sensibilizar a la opinión pública en que ese compromiso de integración hay que cumplirlo"* (entrevista a Cándido Méndez. Cermi.es. Junio 2002)

Sin embargo, en estos encuentros se ha reflejado una disposición muy positiva a la colaboración por parte de los Sindicatos y de las Asociaciones de empresarios.

En opinión de los sindicatos, opinión compartida por las Asociaciones federadas, es necesario avanzar hacia una mejor conexión de intereses entre las propias asociaciones federadas y sindicatos, empresas y Administraciones públicas. En este marco, los Sindicatos parecen ver bastante factible dar pasos hacia experiencias piloto o convenios locales *"ad hoc"* en los que se impliquen todo tipo de agentes y entidades para lograr la inserción de una gran cantidad de personas con discapacidad intelectual, así como trabajar la formación introduciendo la posibilidad de la formación continua que permita el relanzamiento de estas personas hacia

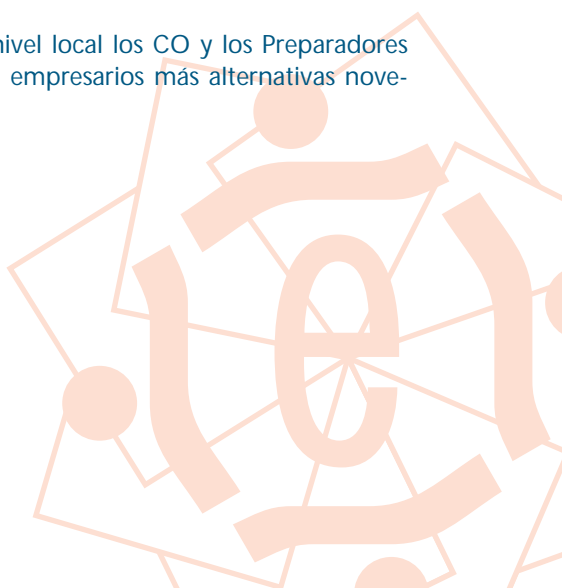
otros puestos o la adaptación a nuevas tareas dentro del mismo puesto de trabajo. En esta línea, desde las entidades, existe la voluntad declarada de participar activamente en la transmisión de información y conocimientos de la realidad de intervención con estos colectivos.

Se ve la necesidad de establecer espacios de encuentro entre Sindicatos y Asociaciones para que así los Sindicatos puedan ejercer su función, entendiendo y colaborando con la labor social y creación de empleo que se desarrolla en los CEE. Es importante también el papel de los Sindicatos para dar a conocer a los trabajadores sus derechos y deberes.

En cuanto a las Asociaciones de empresarios, se manifiestan favorables a hacer de puente para concienciar a otros empresarios. Para ello es necesario avanzar hacia la obtención de datos que permitan convencer de que en determinados puestos y para ciertas funciones el nivel de productividad de estos colectivos es igual que el de cualquier persona. Parece que los que han contratado a estos colectivos están contentos con la experiencia y creen que si no está más generalizada es por falta de conocimiento e información acerca de la realidad de este colectivo.

Hay algunas experiencias de empresas que proporcionan trabajo a CO y a través de este contacto se facilita el conocimiento del colectivo y de sus capacidades por parte de la empresa, llevando en ocasiones a la contratación de algunas de las personas del CO por parte de la propia empresa.

Se ve necesario que en el nivel local los CO y los Preparadores Laborales vayan explorando con los empresarios más alternativas novedosas de inserción laboral.

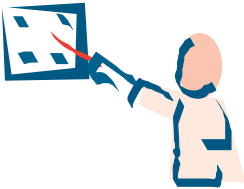


2.- LA FIGURA DEL MEDIADOR-PREPARADOR LABORAL

2.1.- EL ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL DENTRO DE LOS CO

El Área de Inserción Laboral tiene los siguientes objetivos (Plan Regional de Acción para personas con discapacidad):

- a) Conseguir un empleo ordinario, real y remunerado.**
- b) Formar en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo.**
- c) Integrar en el trabajo y, por tanto, en la sociedad, a personas con discapacidad intelectual "normalizando" su actividad.**
- d) Mantener al trabajador en el puesto mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.**



Para cubrir estos objetivos el área se dota de una plantilla de profesionales y la consolidación de dicha área en los diferentes Centros no ha hecho mas que empezar.

Nos encontramos con que el objetivo primero del área de inserción laboral es la promoción de dicha inserción a través del empleo ordinario. En la tarea de consecución de este objetivo, parece existir sobre el papel un pequeño vacío a la hora de establecer qué persona o personas se encargarán de la prospección del mercado y cómo ir avanzando en ese terreno. Esta circunstancia la hemos visto reflejada en la realidad de las entidades y de los CO; dependiendo de las necesidades del mismo y de la envergadura de la entidad, el área de inserción laboral trabaja más o menos la intermediación laboral y el contacto con la empresa ordinaria.

La actuación del Preparador Laboral en el área está condicionada por la ratio del pliego de condiciones de contratación de la red pública: un preparador por cada 60 usuarios del CO. Esta ratio se ve como excesiva para que el preparador laboral pueda desarrollar todo su trabajo en buenas condiciones.

Área de Inserción Laboral

ÁMBITOS DE RELACIÓN	EQUIPO TÉCNICO
<ul style="list-style-type: none"> • Con la propia organización del CO. • Con el mercado de trabajo. • Con la persona con discapacidad intelectual en proceso de inserción laboral. • Con la familia de la persona en proceso de inserción laboral. • Con el resto de recursos/estructuras internas del ámbito FEAPS MADRID para el empleo que puedan intervenir en el proceso de inserción laboral (CEE, SIL, etc.) • Con el resto de recursos/estructuras externas que pueden intervenir en el proceso de inserción (C. Escolares, Centros Base, Oficinas de Empleo, Sindicatos). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PSICÓLOGO/A ✓ TRABAJADOR/A SOCIAL ✓ MAESTRO/A DE TALLER ✓ MEDIADOR/PREPARADOR/A LABORAL ✓ OTROS/AS PROFESIONALES

2.2.- LAS FUNCIONES DEL PREPARADOR LABORAL

Según el Plan Regional de Acción para personas con discapacidad el Preparador laboral queda definido como:

"Un profesional encargado de la preparación, apoyo y seguimiento de la persona con discapacidad intelectual u otra discapacidad en proceso de inserción laboral, en el desempeño del puesto de trabajo, que actúa como enlace de los programas de transición individual coordinadamente con el Equipo Técnico de Orientación del Área de Inserción Laboral".

Y con las siguientes funciones:

- ✓ ***"Preparación, desarrollo, seguimiento y evaluación periódica del Programa de Transición Individual.***
- ✓ ***Análisis de los diferentes registros, tomados en su contacto con la persona en proceso de inserción laboral, para contrastar algún aspecto concreto del programa.***
- ✓ ***Información periódica sobre el comportamiento, adaptación y aprendizaje de las tareas a desarrollar por la persona en proceso de inserción laboral.***
- ✓ ***Entrenamiento en el ámbito de trabajo, tanto en las habilidades colaterales como en las propias del puesto.***
- ✓ ***Apoyo y orientación al usuario en los problemas de conducta que puedan surgir en el propio puesto y que interfieran en su rendimiento de trabajo.***
- ✓ ***Colaboración en la adaptación laboral, preparando a los compañeros de trabajo en el conocimiento de la persona en proceso de inserción laboral y de sus características, para facilitar el desarrollo de las relaciones interpersonales.***
- ✓ ***Propuesta del horario más adecuado para la incorporación progresiva de la persona en proceso de inserción laboral hasta conseguir, si fuera posible, la plena incorporación al régimen ordinario del centro de trabajo.***
- ✓ ***Implantación de métodos de trabajo que sirvan a la persona con discapacidad como guía en el desarrollo de sus funciones".***

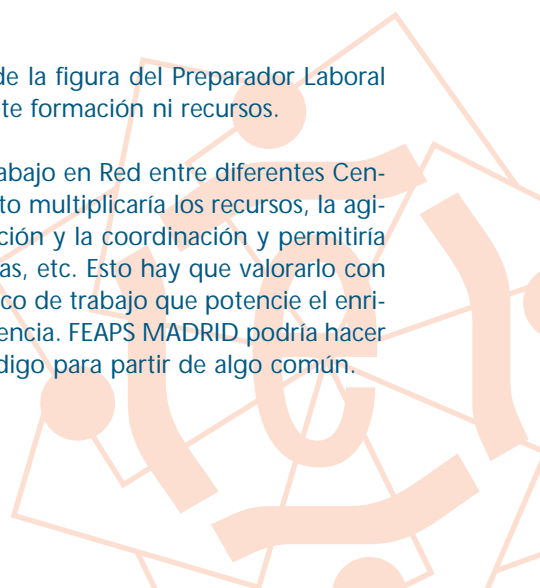
En la práctica se ven estas funciones demasiado amplias para ser asumidas por el Preparador laboral. Ésta es una figura que en general se va ajustando a las necesidades de cada CO. Las funciones parecen ajustarse más a las labores de preparación, acompañamiento y seguimiento pero no de intermediación con las empresas, de captación de puestos de trabajo. Esta definición de funciones exhaustiva, unido a la ratio prevista, hace que la captación de puestos de trabajo se resuelva desde otras instancias (SIL, Directores de CO, etc.)

No obstante, no debemos olvidar que FEAPS MADRID, se configura sobre la base de una estructura de entidades sociales que se encuentran en diferentes momentos de su desarrollo. Unas han avanzado más y otras menos y con un diferente grado de madurez, lo que tiene un reflejo en cuanto a disponibilidad de recursos, definición de un esquema claro de intervención y actuación con los usuarios y en el entorno en que conviven. Esto hace que a la hora de definir la figura del Preparador Laboral, ésta se contemple sobre la idea del "hombre orquesta".

La orientación, por tanto, de las tareas que desarrolla el Preparador Laboral dentro de cada CO varía según los recursos de que dispone cada Centro y de su experiencia concreta en el campo de la inserción laboral. Así, en algunos casos tienen mucha relación con la continuidad de figuras profesionales ya existentes en la estructura, que además cumplen el perfil adecuado. En otros casos se orienta a cubrir un espacio de trabajo que no se estaba abordando anteriormente, en general dirigido a abrir oportunidades de empleo ordinario para las personas usuarias del CO.

En esta labor de adaptación de la figura del Preparador Laboral a los CO parece aún no haber suficiente formación ni recursos.

Parece clave el potenciar el trabajo en Red entre diferentes Centros y Asociaciones en el nivel local. Esto multiplicaría los recursos, la agilidad en el trabajo, facilitaría la derivación y la coordinación y permitiría compartir formas de trabajo, estrategias, etc. Esto hay que valorarlo con cuidado, para que exista un código ético de trabajo que potencie el enriquecimiento por encima de la competencia. FEAPS MADRID podría hacer llegar a todas las Asociaciones este código para partir de algo común.



Ámbitos de Trabajo del Preparador Laboral

INTERNO	EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> • Ser el expert@ y la referencia en lo concerniente a empleo dentro de la estructura del CO. • Enriquecer el trabajo del resto del equipo desde la perspectiva de la inserción laboral de l@s usuari@s • Intervenir desde su parcela de trabajo en los diagnósticos, en la preparación para el empleo, en el diseño de nuevos programas formativos y en general en la promoción laboral de l@s usuari@s. Recursos/estructuras externas que pueden intervenir en el proceso de inserción (C. Escolares, Centros Base, Oficinas de Empleo, Sindicatos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener conocimiento de la realidad, cambios y demandas del mercado de trabajo • Conocer perfectamente las funciones y tareas requeridas en cada puesto de trabajo que se oferta (CEE, empresa ordinaria) • Mantener los apoyos y seguimiento en el puesto de trabajo • Mantener coordinación con el resto de recursos (SIL, CEE, Centros Base...) en su ámbito competencial.

2.3.- SU UBICACIÓN DENTRO DE LOS EQUIPOS

Los Centros que han ido incorporando esta figura tienen clara su inclusión en el área del empleo y coordinación con el equipo del Centro.

Nos encontramos con un profesional que, aunque ubicado en el ámbito del CO, por la conexión directa de su trabajo con el empleo debe tener necesariamente un conocimiento profundo de todas las estructuras de inserción laboral susceptibles de integrar al colectivo con el que trabaja (CEE, SIL, Enclaves, Empresa ordinaria, Instituciones locales, etc.)

En general existe una relación concreta entre el encaje de la figura del preparador laboral y el ensayo de metodologías y estrate-

gias novedosas de trabajo dirigidas a posibilitar una mayor integración de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral protegido y ordinario. Dependiendo de la metodología que se está utilizando, así se definirán las funciones del Preparador Laboral. En este sentido hay diferencias en cómo cada asociación avanza en esta línea, constatando eso sí, algunas experiencias de gran interés en el uso del empleo con apoyo, la adecuación del entorno y los apoyos, el seguimiento en el puesto, el análisis de puestos de trabajo, la apertura de nuevos huecos de mercado...

Parece importante que la figura del Preparador Laboral esté muy vinculada a las diferentes áreas de trabajo dentro del CO.

El Preparador Laboral está llamado a ser la figura de referencia en el CO en todo lo referente al empleo. De alguna forma se le encarga la tarea de ser el "Pepito Grillo" de la inserción laboral que debe cumplir todo CO. Debe estar entre el CO y el empleo, porque parece general la opinión de que a veces el CO está fuera de la realidad del mercado de trabajo. En cualquier caso, todo el equipo del CO debe tener clara la orientación del Centro hacia el empleo, ordinario o protegido; no puede ser el Preparador Laboral el que venga a solucionar esto.

Participaría de forma activa en la elaboración de los diagnósticos sobre la situación de empleabilidad de cada sujeto; llegando a ser el referente y responsable fundamental del paso de cada persona al empleo ordinario o protegido, afianzando lo más posible el mantenimiento de dicho empleo con las diferentes metodologías. En esta labor parece importante que esté coordinado con todos los recursos por los que pasa el usuari@ (Centros Escolares, Centros Base, Oficinas de Empleo, CEE, Empresa, etc.)

Debería tender a ser un experto en el mercado de trabajo y abrir puertas para la inserción laboral de estos colectivos (prospección de empresas, análisis de puestos de trabajo, nichos de mercado ajustados a las posibilidades y necesidades de este colectivo y de la población específica de su CO).

En esta conexión con el mercado de trabajo ordinario y protegido, quizá el Preparador Laboral empiece a tener un papel central en

la definición de los diseños formativos, ajustados a la actividad de los CEE y de las demandas de dicho mercado, lo que supone un análisis profundo del mismo, de los puestos de trabajo a cubrir, de las habilidades adaptativas que es necesario trabajar y posterior seguimiento en el propio puesto de trabajo de las personas que dan el salto al empleo.

Introducir esta figura en los CO promueve la proyección hacia el empleo para las personas que pasan por él. Esto puede suponer cambios importantes en la metodología de trabajo de los CO, que quizá se conecten más con el trabajo del SIL (buscar un buen ajuste persona-puesto). Parece necesaria por tanto, la coordinación entre ambas estructuras y una valoración con detenimiento de las posibilidades reales de cada asociación para asumir este cambio en condiciones de éxito. No obstante, el papel del SIL parece ir más allá, ya que en principio es más de acogida y trabaja con un abanico de personas mucho más amplio que el que va a abarcar el Preparador Laboral, centrado únicamente en las personas que pasan por el CO.

Existe el convencimiento de que el encaje de la figura del preparador laboral no se debe hacer nunca valorando sus funciones de forma aislada, sino desde la base del trabajo en equipo (con psicólog@s, trabajador@s sociales, educador@s y monitor@s de taller), sobre todo en las fases de diagnóstico y del trabajo con las familias.

Es importante también el trabajo dirigido a fomentar el cambio en la mentalidad de las familias y de l@s propi@s beneficiari@s, que deben ir adquiriendo destrezas y habilidades adaptativas cada vez más relacionadas con la salida al empleo ordinario.

Puede asustar, y de hecho asusta, en algun@s profesionales la amplitud de funciones que se asignan al Preparador Laboral. En este informe podríamos haber optado por limitar estas funciones, optando exclusivamente por las que parecen más fundamentales. Sin embargo, no hemos tomado esa decisión, sino que más bien mantenemos la amplitud de funciones y la necesidad de formar a este profesional en todas ellas, porque la situación actual está abierta a que cada CO vaya buscando la más idónea adaptación de esta figura y de todo el área de empleo. Somos conscientes de que el modelo final que se vaya esco-



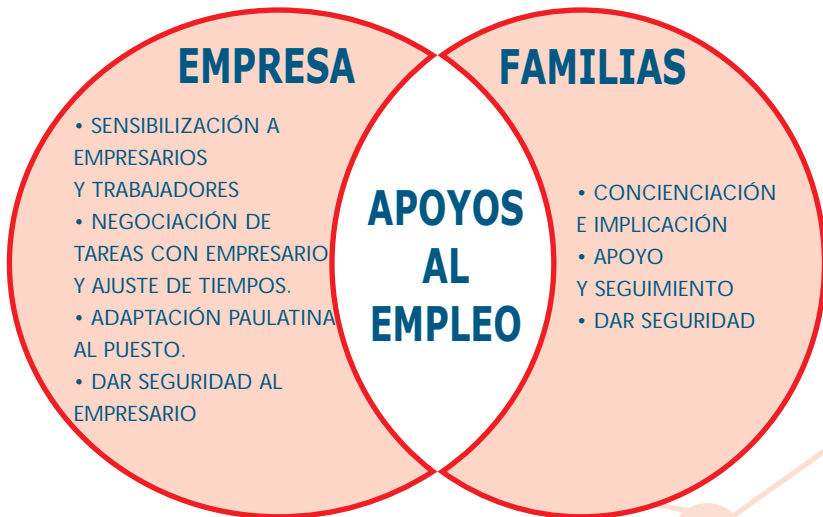
giendo será igual en lo básico pero diferente en algunos aspectos, por su ajuste específico a la realidad local.

Por tanto, vemos la necesidad de que desde FEAPS MADRID se promuevan y diseñen Planes de Formación que contemplen todas las áreas de actividad a las que debe dar respuesta el Preparador Laboral. Dentro de las funciones que se especifican resalta la tarea de ir enriqueciendo el trabajo de los demás profesionales con la dimensión clara del empleo. El Preparador Laboral, por ejemplo, no es un experto en familias, pero con el que si lo es deberá trabajar los aspectos de la inserción laboral y el empleo.

2.4.- ASPECTOS POSITIVOS QUE ESTÁ INTRODUCIENDO O PUEDE INTRODUCIR ESTA FIGURA EN SU ADAPTACIÓN A LOS EQUIPOS DEL CO

- ❑ *Un mejor ajuste persona-puesto y una mejor coordinación entre CO, CEE y agentes empleadores, lo que permitirá ampliar el índice de estabilidad en las incorporaciones laborales.*
- ❑ *La dedicación de alguien en exclusiva a todo lo que tiene que ver con empleo, hace que el resto del equipo pueda funcionar mejor y más centrado. Esto es un beneficio para la persona y la sociedad, ya que tendrá más visibilidad el trabajo que se realiza y por tanto, más opciones de enseñar a la sociedad lo que es una persona con discapacidad intelectual. Para las organizaciones también es muy positivo puesto que complementa mucho las estructuras. Respecto a las familias es una figura que puede convertirse en un referente y dar seguridad en la salida al empleo.*
- ❑ *Desde un planteamiento de metodologías y equipos de apoyo, en opinión de algunas entidades, el Preparador Laboral puede ser el referente fundamental de familia y empresario, haciendo un trabajo continuado de ajuste de las capacidades del trabajador con las tareas y tiempos a desarrollar en el puesto (que negociará con el empresario) para ir adecuando esas tareas al proceso de adaptación de la persona con discapacidad. Esta conexión del Preparador Laboral con la empresa y la familia, da*

seguridad a todas las partes y aumenta en gran medida las posibilidades de mantenimiento del empleo. Esto acompañado de la sensibilización de l@s compañer@s de trabajo, puede permitir resultados óptimos de inserción laboral en mercado ordinario. La filosofía, según algunas entidades, debe ser la de abrir las puertas a la persona con discapacidad intelectual en general. Donde no prospere la experiencia de inserción, conviene resolver la incidencia de inmediato para que en el/la empresari@ no se genere rechazo a la contratación de este colectivo. Desde este punto de vista, la persona con discapacidad podrá desarrollar cualquier trabajo, pero siempre con un sistema de apoyos.



- ❑ Con esta figura se puede avanzar mucho en el cambio de mentalidad de las personas con discapacidad intelectual de cara al empleo, ya que tendrán muchas más horas de formación dirigidas al futuro empleo (desde lo ocupacional y sobre todo en el terreno de las habilidades adaptativas, escalas de valoración de destrezas donde ellos van adquiriendo responsabilidades poco a poco, adquisición de hábitos laborales, conocimiento del mundo de la empresa, etc.)

- ❑ *Con el tiempo permitirá un conocimiento más profundo del mercado laboral y por tanto posibilitará al CO un mejor diseño de los programas formativos y una mayor diversificación de los tipos de preparación. En esta apertura a posibles nuevos campos de trabajo ya se vislumbran algunos que se salen de la formación que tradicionalmente se ha ofrecido en los CO como administración, recepción, servicios (gasolineras, kioscos...), lavandería, lavado de coches, mensajería, trabajo de la madera, chapistas, etc., así como algunas actividades que complementan y forman parte de la formación y tienen un carácter socialmente útil y ayudan a aumentar la visibilidad de estos colectivos de cara a la sociedad como el acompañamiento a personas con otras discapacidades, a personas mayores, controladores de mobiliario urbano, trabajo de apoyo voluntario en ONG'S en múltiples tareas, tanto en las estructuras de la organización (recepcionista, auxiliar administrativo, reprografía, refuerzos de campañas, trabajos puntuales...), como en trabajos voluntarios complementarios de la acción directa de la ONG (acompañamiento a personas atendidas, cuidado de niños, enseñanza a inmigrantes, apoyo a eventos...) y todo tipo de actividades que la sociedad ve necesario realizar aunque no estén remuneradas.*





RECOMENDACIONES SISTEMATIZADAS



En este apartado sistematizamos algunas recomendaciones y propuestas que han surgido de la iniciativa de las personas participantes en los encuentros, del análisis de los resultados del propio estudio y de otras fuentes del sector. Estas recomendaciones están ordenadas según a qué agentes sociales implican y en torno a los dos bloques centrales de este estudio:

- a) Las líneas de desarrollo de alternativas de empleo para usuarios de Centro Ocupacional.
- b) La adaptación de la figura del Preparador laboral en estos Centros.

1.- PROPUESTAS SOBRE LÍNEAS DE DESARROLLO DE ALTERNATIVAS DE EMPLEO PARA USUARIOS DE CENTRO OCUPACIONAL

1.1.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA DESDE LA ADMINISTRACIÓN

- a) *Iniciar campañas de sensibilización y concienciación social sobre la situación de estos colectivos y dar visibilidad al trabajo que se está desarrollando desde las Asociaciones y desde FEAPS MADRID como Federación que las aglutina.*
- b) *Una propuesta en la que se ha hecho mucho hincapié y también surgida en el I Congreso Europeo sobre personas con discapacidad es la que contempla la necesidad de que la Administración estipule estándares de discriminación positiva a favor de este colectivo en la contratación pública.*
- c) *En este sentido también habría que buscar líneas de colaboración con las Administraciones Públicas para que se discrimine*

positivamente a los CEE frente a otras empresas en su mercado de incidencia, para la adjudicación o contratación directa del desarrollo de servicios tipo limpieza, lavandería, conserjería, mantenimientos, jardinería, manipulados diversos, etc.

- d) Es importante que las políticas que se diseñen sean aplicadas y sus resultados valorados (Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, Plan de Acción para personas con discapacidad, LISMI, etc.)*
- e) Propiciar la creación de más Centros de atención directa, formación y promoción profesional especializados y, muy particularmente, a partir de la finalización de la escolarización obligatoria (16 años), con el fin de ampliar los recursos de la persona con discapacidad intelectual, que faciliten su autonomía y su integración sociolaboral, estableciendo itinerarios individuales, a partir de dicha finalización, que garanticen que cada persona sea orientada hacia acciones de atención y formación (CO, Centros de Día, formación reglada u ocupacional) o promoción profesional (CEE, SIL...) evitando que se produzcan períodos de inactividad.*
- f) Desde el ámbito familiar se propone la necesidad de promover medidas que permitan que el paso del CO al CEE no resulte tan brusco. Para ello sería interesante regularizar las estructuras tipo SIL y las unidades de apoyo en CEE. También en esta etapa pueden ejercer un papel interesante recursos tipo Escuela Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo en contacto muy directo con CEE y mercado, que permiten que las personas del Centro Ocupacional adquieran las capacidades necesarias para el empleo, alcanzando su nivel óptimo de productividad de una manera gradual, incluso utilizando contratos de bajo rendimiento y otras fórmulas.*
- g) Proceder al desarrollo y puesta en práctica de las previsiones del artículo 47 de la LISMI, respecto a la posibilidad de que las personas con discapacidad, con un grado de minusvalía entre el 33% y el 64% y registrados como demandantes de empleo, puedan percibir una prestación económica, en tanto no obten-*

gan empleo, al menos, por un tiempo limitado, en línea con los períodos de disfrute de las prestaciones por desempleo (Plan para la protección de las familias con personas discapacitadas. CERMI).

- h) Que en el contrato de los CO se incluyan cláusulas que garanticen la plaza en el CO durante un período determinado para aquellas personas que salen al mercado de trabajo y pierden el empleo. En alguna Comunidad Autónoma, como el País Vasco, se ha recurrido al recurso de la concesión de la excedencia en el CO durante cinco años para estas personas.*
- i) Desarrollar todo tipo de medidas que incentiven la contratación en el mercado ordinario e incentiven a los CO por puesto de trabajo logrado en el mercado ordinario.*
- j) Constitución y financiación de un Centro de Intermediación y Apoyo a la Inserción Laboral (CAIL) pensado para aquellas personas que han optado claramente por la inserción en el mercado laboral protegido u ordinario y ayude a rebajar las angustias que las inseguridades en este mercado generan en ell@s. Las funciones de este Centro serían:
 - ✓ *Enriquecer la labor de los SIL y reforzar la coordinación entre estos.*
 - ✓ *Seguimiento de l@s trabajador@s insertad@s en el mercado ordinario. Esto permitiría que tuvieran un tutor/a de referencia que se preocupa por su evolución profesional y las dificultades que puedan surgir.*
 - ✓ *Apoyo psicológico para prevenir los "bajonazos" cíclicos y que preocupan a las familias.*
 - ✓ *Apoyo en la búsqueda y consecución de un nuevo empleo para aquellos que lo han perdido*
 - ✓ *Trabajar la búsqueda de nuevas empresas colaboradoras y la sensibilización de l@s empresari@s en lo referente a estos colectivos.**

En este apartado destacamos algunas de las propuestas que desde la UDS de Empleo y Promoción Laboral FEAPS MADRID se han elaborado:

- *Garantizar un salario mínimo para aquellas personas con discapacidad intelectual que siendo mayores de edad, no puedan acceder al empleo en cualquiera de sus modalidades y tampoco sean usuari@s de plaza gratuita en los Centros para discapacitados de la Comunidad de Madrid.*
- *Desarrollar planes de formación para trabajador@s con y sin discapacidad intelectual y desocupad@s con discapacidad intelectual.*
- *Constituir una ley de penalización del incumplimiento de la LISMI, con medidas concretas como:*
 - *Inspección de trabajo regulada obligatoria, tanto para empresas ordinarias y privadas como para las Administraciones públicas.*
 - *No computar en el cumplimiento del porcentaje de reserva de puestos de trabajo, la reincorporación de trabajadores a la empresa, habiendo contraído la invalidez en el propio puesto.*
- *Estabilización del contrato de "fomento del empleo" de un año y prorrogable hasta 3 años, para trabajador@s con discapacidad intelectual. Subvención de dicha contratación proporcional al periodo.*
- *Regulación y financiación estable de la metodología de empleo con apoyo, específica para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el mercado ordinario o protegido.*
- *Consolidar los nuevos apoyos a la inversión en proyectos de interés social en CEE de forma estructural, con vinculación expresa a la dimensión social de los proyectos, a su imprescindibilidad en el medio y cuantificados en función del esfuerzo inversionista, del número de puestos de trabajo y de las posibilidades reales de viabilidad, en función de los criterios 2002.*

- *Establecimiento de un acuerdo que apoye y cree un marco regulador de los enclaves laborales, con sistema de creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual y sistema facilitador en todo caso del tránsito a la empresa ordinaria.*
- *Consolidación desde el punto de vista normativo y financiero, de las Unidades de Apoyo como elemento imprescindible de discriminación positiva a favor de las empresas y CEE que contraten mayoritariamente personas con discapacidad intelectual en sus plantillas.*
- *Constitución de un grupo de trabajo con carácter estable, de dimensión política, entre FEAPS Madrid, AFEM y la Consejería de Trabajo que vigile el diseño, la puesta en marcha y la ejecución de estas propuestas. Este grupo se apoyará en un equipo técnico mixto coordinado por la Dirección General, que con carácter permanente genere propuestas de modificación normativa, como órgano asesor tanto de la Consejería como de la Red de empleo AFEM-FEAPS.*
- *Desarrollo, en todo caso, de las medidas previstas en el Plan Nacional contra la Exclusión para las personas con discapacidad.*

1.2.- PROPUESTAS DE FUTURO A DESARROLLAR A MEDIO Y CORTO PLAZO DESDE EL ENTORNO FEAPS MADRID

- a) *Debido a la difícil situación que viven las mujeres con discapacidad intelectual (como reflejábamos en algunos de los datos del punto 4 de este informe), añadidas a las dificultades propias que conllevan este tipo de discapacidades, es conveniente realizar un estudio detenido y un tratamiento especial hacia ellas a la hora de poner en marcha propuestas de actuación. Dentro del II Plan de Empleo para personas con discapacidad 2002-2004,*

firmado en el año 2002 por CERMI-MTAS, ya se contempla priorizar durante el 2003 la incorporación de mujeres con discapacidad a los diferentes programas que contemplen todas las etapas de inserción: orientación, asesoramiento, formación, empleo de interés social y la evaluación de resultados, lo que debe ser una referencia fundamental en este terreno.

- b) Arbitrar mecanismos que potencien el trabajo de inserción laboral de las Asociaciones con menos recursos. Podría ser a través de la creación de servicios comunes tipo SIL para entidades de FEAPS MADRID. Este servicio común multiplicaría los resultados de inserción para aquellas entidades que no tienen cercano un SIL y/o un CEE y permitiría avanzar hacia fórmulas que potencien la mejora de empleo para aquellas personas que pierden el empleo, ya que parece razonable pensar que el objetivo es que la persona con discapacidad se mantenga en el empleo, pero no necesariamente siempre en el mismo.*
- c) Es conveniente trabajar con protocolos comunes que posibiliten una mejor conexión, comunicación y coordinación entre las diferentes estructuras de inserción laboral dentro del marco FEAPS MADRID (CO, CEE y SIL), aprovechando la red natural que constituyen, y entre estas y el resto de recursos que intervienen en estos procesos (Centros Base, Oficinas de Empleo y Centros Educativos fundamentalmente). También la puesta en común de herramientas de trabajo es un elemento dinamizador e impulsor del trabajo en red.*
- d) Promocionar estudios de mercado que recojan la realidad de las diferentes localidades donde se ubican los CO y que permitan ajustar mejor la actividad de estos centros a la demanda del tejido empresarial local.*
- e) Poner en marcha, en conexión con el resto de agentes sociales, campañas específicas que den a conocer las potencialidades de este tipo de colectivos. Campañas en las que las empresas que han tenido buenas experiencias se las comuniquen a su sector, los Sindicatos y las Asociaciones colaboren para la obtención de datos de los territorios donde se trabaja sobre el número de per-*

sonas con discapacidad, sus necesidades y potencialidades, tipo de empleos que podrían cubrir, qué rendimientos están teniendo en las empresas, cómo encajan con lo que ofrece el mercado de trabajo, etc.

- f) Acompañar todas estas acciones, dándole un carácter prioritario, con la creación en FEAPS MADRID de una comisión de seguimiento del cumplimiento de la LISMI, en colaboración con los sindicatos y con la Administración.*
- g) Concienciar a los sindicatos sobre la importancia y dificultad del trabajo que se realiza desde los CO y CEE. Su presencia es necesaria como interlocutores válidos y facilitadores de cara a las empresas y a la Administración.*
- h) Impulsar una línea de trabajo a nivel sectorial y/o geográfico que permita llegar a construir acuerdos de colaboración con los agentes sociales (Empresas, Sindicatos, Ayuntamientos y Asociaciones) para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La LISMI debe de ser un punto de partida en este sentido. Se podría hacer una definición inicial de puestos de carácter auxiliar a nivel de sus posibilidades, que permitiesen experiencias positivas ajustando los perfiles posibles.*
- i) Abrir líneas de trabajo desde las que profundizar en la búsqueda de actividades productivas socialmente útiles para las personas usuarias de los CO. Por ejemplo, las personas con discapacidad de niveles más altos de capacidad podrían hacer labores de acompañamiento de otros con mayor nivel de discapacidad (ver punto 4.2.4.)*
- j) Demandar a la Administración la financiación estable de servicios de apoyo con diversas metodologías, que aún no están regulados (SIL, Enclaves, etc.)*
- k) Fomentar una mayor creatividad en las estrategias de "presencia social" (representación como bloque ante las Instituciones) de los colectivos que trabajan con personas con discapacidad intelectual.*



- l) Promover la creatividad necesaria en este objetivo de inserción laboral y en este marco laboral y social cambiante.*
- m) Seguir promoviendo la concienciación entre las propias entidades y sus centros sobre el valor extraordinario del empleo en mercado ordinario, así como de las actividades socialmente útiles, como espacio y herramienta alternativos tanto para la formación como para el empleo. En esta línea, recomendamos profundizar más en el estudio de este tipo de actividades dentro del mercado de trabajo, a través de experiencias como la planteada en la segunda fase del proyecto solicitado a Objetivo 3 y otros que están desarrollando las organizaciones federadas.*

1.3.- PROPUESTAS HACIA LAS ASOCIACIONES Y CO

- a) Es recomendable empezar a trabajar desde los CO la definición de los itinerarios individualizados de inserción planteando como fase final del mismo la incorporación del usuario al mercado laboral. Cuestión ésta que tendremos que ir valorando en función de la progresión del usuari@ a lo largo de los diferentes momentos de trabajo dentro de la estructura.*
- b) Intensificar las Escuelas de Familia, como espacio desde el que poder hablar sobre todo lo concerniente a inserción laboral. Puede ser esta una manera de intercambio, compromiso y sensibilización mutuos.*
- c) Parecería interesante, como ya planteábamos anteriormente, el avanzar hacia el desarrollo de "recursos compartidos" entre las asociaciones integrantes de FEAPS MADRID para conseguir una mayor y eficaz inserción laboral. En este sentido, sería bueno potenciar el trabajo en Red entre diferentes Centros y Asociaciones en el nivel local. Esto multiplicaría los recursos, la agilidad en el trabajo, facilitaría la derivación y la coordinación y permitiría compartir formas de trabajo, estrategias, etc.*
- d) Se constata que los SIL son las estructuras que más eficazmente están dando respuesta al mercado ordinario en cuanto a la colo-*

cación de sus usuari@s. Además se observa una clara diferencia con relación a la visión de la opción del mercado laboral ordinario en aquellas instituciones que tienen SIL con relación a aquellas otras que no lo tienen. En el primer caso hay mayor vocación hacia el empleo ordinario y menos o nada en las segundas. Por ello, parece prudente proponer, potenciar y favorecer, la constitución de SILes, dependientes de aquellas instituciones que no los tengan ya o de grupos de ellas.

- e) En el terreno de la formación, una línea ya abierta por varias entidades y que sería interesante reforzar sería la búsqueda y gestión de otros recursos formativos muy especializados para desempleados con discapacidad intelectual y en contacto directo con el mundo de la empresa (cursos de formación ocupacional, Garantía Social, Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo, etc.), que complementen y refuercen la labor ya desarrollada desde los CO. Para ello es necesario conseguir la financiación de la Administración (CAM, Ayuntamientos) o de entidades privadas (empresas, fundaciones empresariales) o bien abrir líneas de colaboración con aquellos que ya desarrollan esta labor (sindicatos, empresas, etc.)*
- f) Promover espacios de encuentro entre empleador@s y organizaciones de personas con discapacidad para buscar soluciones y nuevas propuestas que fomenten el empleo (I Congreso Europeo sobre personas con discapacidad)*
- g) La incorporación al mercado de trabajo ordinario debe ser progresiva. Es recomendable fomentar las estructuras que permitan ir probando, aprender en el empleo (CEE, enclaves, prácticas en empresas, empleo con apoyo). A través de estas estructuras vamos creando puentes hacia el empleo; probando al trabajador/a en el puesto y probándose a sí mismo.*
- h) Ahondar en la búsqueda de trabajos de proximidad (de los que ya hemos hablado en el punto 4.2.4.), que supongan un bien social y hagan una labor de visibilización de las capacidades de estos colectivos de cara a la sociedad.*



- i) *Para las personas que llevan algún tiempo en el empleo ordinario y no culminan su inserción con éxito, es necesario reforzar recursos de autoayuda (grupos de autogestores, etc.), con el fin de que la pérdida conyuntural del empleo no suponga un retroceso en su proceso de integración. Esto, acompañado de las estructuras tipo SIL, desde las que se trabajan aspectos como la mejora de empleo (hacia qué empleos relanzar a estas personas que han perdido su trabajo y mejorar el de aquellas que aún lo mantienen pero quieren cambiar), facilita que la alternancia de paro y empleo no tenga mayores repercusiones que las que tiene en las demás personas.*

1.4.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA EN EL MARCO LOCAL QUE RODEA EL TRABAJO EN LOS CO (OFICINAS DE EMPLEO, CENTROS BASE, SINDICATOS, EMPRESAS)

- a) *Se ve necesaria la constitución de mesas conjuntas de trabajo donde poder identificar los puntos de convergencia de los diferentes recursos donde se trabaja de alguna manera la inserción social y laboral de las personas con discapacidad intelectual (Centros Base, Asociaciones, Oficinas de Empleo, Sindicatos) y establecer mecanismos de coordinación.*
- b) *Sería bueno intensificar la colaboración con los Sindicatos, las Asociaciones empresariales y las Oficinas de Empleo en la tarea de contacto con empresas, facilitar información sobre las empresas de los polígonos industriales, apertura de convenios con las administraciones locales, campañas de concienciación a los empresarios, etc.*
- c) *Establecer convenios con las Asociaciones locales de empresarios en el campo de la formación, con el fin de conectar lo más posible la formación que se ofrece desde los CO con la realidad del mercado local, implicando en tal labor a las propias empresas, que incluso podrían impartir parte de la misma y servir de puente para la captación de financiación para tales programas, para lo que se manifestaron abiertos en las reuniones donde han participado. Asimismo, esta formación se debería plantear con*

una perspectiva clara de empleo, incluyendo prácticas en la propia empresa, compromisos de contratación, etc.

- d) Poner en común la experiencia y recursos de Asociaciones, Centros Base, Oficinas de Empleo, Sindicatos y Empresas para facilitar un conocimiento conjunto más profundo de la realidad social de este colectivo, tanto cuantitativa como cualitativamente y poder dar pasos hacia el establecimiento de intereses y criterios comunes de trabajo.*
- e) Fomentar la formación continua como una forma de facilitar y reforzar la adaptación de las personas con discapacidad intelectual al empleo; o a nuevos puestos de trabajo (mejora de empleo); o a nuevas tareas dentro del mismo puesto.*
- f) Abrir más experiencias, mediante convenios entre Servicio Regional de Empleo y Asociaciones, de gestión de Escuelas Taller y Talleres de Empleo específicas para personas con discapacidad intelectual.*
- g) Fomentar la formación continua para los profesionales de los propios CO con vistas a su reciclaje y cualificación permanente en lo que a inserción laboral de personas con discapacidad intelectual se refiere.*

En este marco, FEAPS MADRID tiene firmados acuerdos con los Sindicatos CCOO y UGT, en vías de desarrollo, y ha realizado algunos Convenios de Formación con el Servicio Regional de Empleo.

2.- PROPUESTAS SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA FIGURA DEL PREPARADOR LABORAL

2.1.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA DESDE LA ADMINISTRACIÓN

- a) Se vería necesaria una mejor adaptación de la ratio que hasta ahora se está utilizando en la asignación de Preparadores Laborales a los CO (uno por cada sesenta personas es demasiado)*

por la complejidad del trabajo que debe desarrollar y por el perfil de personas que están llegando a los propios Centros.

- b) Es fundamental que desde la Administración se financien Planes de Formación que contemplen todas las áreas de actividad a las que debe dar respuesta el Preparador Laboral.*

2.2.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA DESDE FEAPS MADRID

- a) Es conveniente continuar trabajando en una definición estándar de preparador laboral, qué funciones son las que debe cumplir y cómo esta nueva figura se incorpora coordinadamente con el resto de las estructuras que ya operan en la institución, si bien habrá de tener en cuenta lo específico de cada Centro.*
- b) El proyecto solicitado al Programa Objetivo 3, segunda etapa del que nos ocupa, va a favorecer la posibilidad de poner a disposición de las asociaciones que tienen CO y han incorporado la figura del Preparador Laboral, un servicio de apoyo y seguimiento en la tarea de adaptación de esta nueva figura a los Centros, siempre partiendo de un estudio de la situación concreta de cada Centro y sus necesidades.*
- c) En esta misma línea, es conveniente que desde FEAPS MADRID se promuevan y diseñen Planes de Formación que contemplen todas las áreas de actividad a las que debe dar respuesta el Preparador Laboral.*

2.3.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA DESDE LAS ASOCIACIONES Y CO

- a) Un contacto directo entre las familias y los Preparadores Laborales posibilitaría una multiplicación de los esfuerzos hacia la inserción laboral de estas personas, puesto que los padres se sentirían aún más implicados en el propio proceso.*
- b) Clarificar a las familias que la tarea desde los CO es apoyar a los*

usuari@s para que consigan su mayor nivel de inserción social y laboral y que esto no se vea coartado por los miedos e inseguridades naturales.

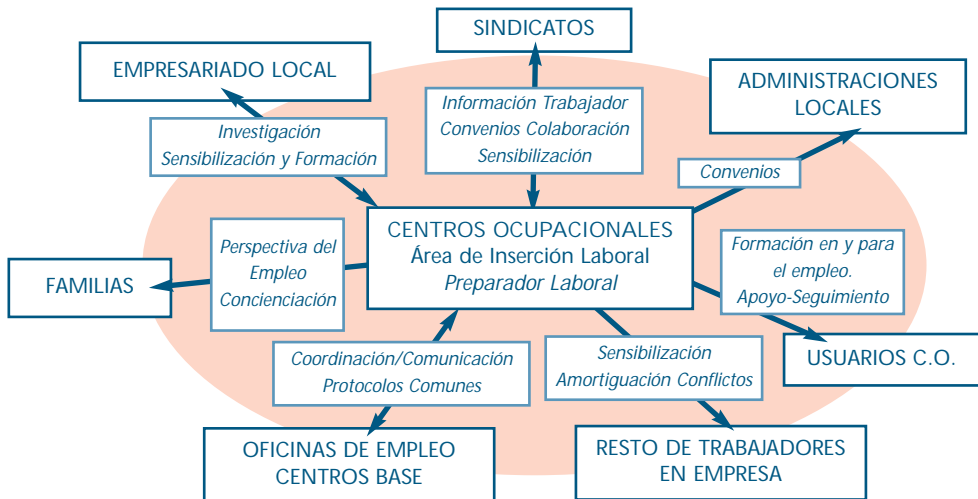
2.4.- PROPUESTAS A TENER EN CUENTA EN EL MARCO LOCAL QUE RODEA EL TRABAJO EN LOS CO (OFICINAS DE EMPLEO, CENTROS BASE, SINDICATOS Y EMPRESAS)

- a) *Para que la adaptación de esta figura sea más fácil será necesario facilitar la comunicación entre los Preparadores Laborales y todos los agentes sociales que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, lo que supone mejorar la coordinación entre las diferentes estructuras. Para ello será necesario conseguir un acceso ágil del Preparador Laboral a los recursos existentes en todas las Instituciones.*

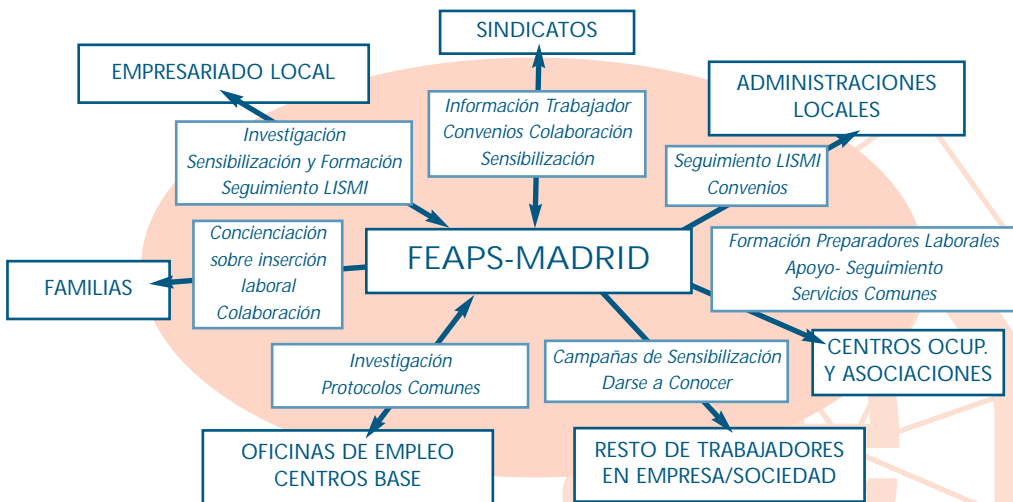
(ANEXO I: propuestas aprobadas en el II Plan de Empleo para las personas con discapacidad 2002-2004 firmado por la CERMI y el MTAS en Diciembre de 2002)



LÍNEAS DE ACTUACIÓN DESDE EL CENTRO OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS DIFERENTES AGENTES SOCIALES IMPLICADOS EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL



LÍNEAS DE ACTUACIÓN DESDE FEAPS MADRID Y SU RELACIÓN CON LOS DIFERENTES AGENTES SOCIALES IMPLICADOS EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL



DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA



- **Plan regional de Acción para personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid: Desarrollo de Medidas para la participación e integración en la vida económica.** Consejería de Sanidad y Servicios Sociales. 1999.
- **Estudio sociodemográfico de la población con discapacidad de la Comunidad de Madrid 2002.** Comunidad de Madrid. Consejería de Servicios Sociales.
- **Resumen de las connotaciones sobre empleo del Plan de Acción de la Comunidad de Madrid para personas con discapacidad.** FEAPS MADRID.
- **Real Decreto 2274/1985, de 4 de Diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1985.
- **Pliego de Prescripciones Técnicas para la contratación en la Modalidad de concierto, del Servicio Público de Atención a personas con Discapacidad Psíquica, en Centros Ocupacionales.**
- **Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - CERMI. 1997.
- **II Plan sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad 2002-2004.** MTAS-CERMI. 2002.
- **Documento sobre el Modelo referencial del Centro Ocupacional.** FEAPS MADRID.

- **Resumen Manual de Buenas Prácticas.** FEAPS MADRID.
- **Plan para la protección de las familias con personas discapacitadas.** Cermi. Junio 2002.
- **Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo.** American Association on Mental Retardation (AAMR). Alianza Psicología. Madrid. 1997.
- **Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports.** 10th Edition. Luckasson, R. y cols. AAMR. 2002 Washington.
- Adecuación de puestos de Trabajo para personas con discapacidad: Repercusiones económicas y sociales. Fundación Tomillo (Centro de Estudios Económicos).
- **Artículos de interés sobre formación y empleo en las personas con discapacidad intelectual.** Publicaciones VOCES, CERMI.ES.

Páginas web consultadas:

- www.cermi.es
- www.feaps.org
- www.feapsmadrid.org
- www.ine.es
- www.mtas.es
- www.madrid.org
- www.aamr.org

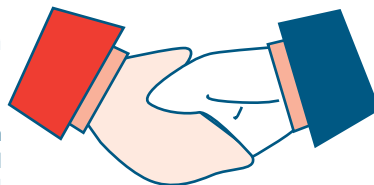


ANEXO I

RESUMEN DEL II PLAN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2002/2004 (Acuerdo MTAS-CERMI)

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Apoyo a la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro



El MTAS impulsará la suscripción en el 2003 de un Convenio de colaboración del Servicio Regional de Empleo con el CERMI con el fin de apoyar la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad autorizada a CERMI-Asociación Discapacidad FSC, de ámbito estatal, integral y especializada, para el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas.

El CERMI se compromete a impulsar la colaboración de la Agencia de Colocación con el Servicio Regional de Empleo, en los términos establecidos en la Ley Básica de Empleo y en la normativa reguladora de los distintos programas y medidas de políticas activas de empleo, en la realización de acciones tales como:

- Diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.
- Desarrollo de técnicas de ayuda a la búsqueda de empleo (orientación, asesoramiento, "club de empleo"...).
- Formación para el empleo.

Medidas a favor de las mujeres con discapacidad

En el marco general de la Estrategia Europea por el Empleo de fomentar actuaciones de mejora de la capacidad de inserción de la mujer en situación de desempleo, en el 2003 se priorizará la incorporación de mujeres con discapacidad a los diferentes programas que contemplan todas las etapas de inserción: orientación, asesoramiento, formación, empleo de interés social y la evaluación de resultados.

Las acciones de formación en nuevas tecnologías de la sociedad de la información son esenciales para tratar de incorporar al mundo laboral a muchas mujeres con discapacidad.

Dichos programas se podrán desarrollar dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas por:

- *El Instituto Nacional de Empleo*
- *CERMI-Asociación FSC Discapacidad y servicios especializados pertenecientes a entidades del movimiento asociativo.*

La financiación del programa en su caso, correrá a cargo conjuntamente, del INEM y del Programa Operativo de la Fundación ONCE.

Renta Activa de Inserción

En el programa de "renta activa de inserción", se mantendrá la previsión contenida en el Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que permite a las personas con discapacidad participar en el mismo mediante un "compromiso de actividad", en virtud del cual realizarán las actuaciones que acuerden los Servicios Públicos de Empleo o las entidades colaboradoras de estos, en particular participar en programas de empleo, acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesional.

FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Formación Profesional Ocupacional

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a:

- *Revisar el Fichero de Especialidades Formativas con el fin de determinar cuáles serían las adaptaciones precisas para la plena participación de las personas con distintos tipos de discapacidad en aquellas especialidades formativas con potencialidad de inserción laboral de las mismas.*
- *Para la realización de prácticas no laborales de alumnos con alguna discapacidad en empresas, se facilitarán las adaptaciones de puesto de trabajo que se consideren necesarias para hacer posible el desempeño de las tareas inherentes al mismo.*
- *Los programas formativos de prácticas en empresas que se desarrollen establecerán tratamientos diferenciados y beneficios o compensaciones suplementarias que animen a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad.*
- *Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final.*
En los convenios de colaboración, suscritos entre el Instituto Nacional de Empleo y las empresas en materia de formación con compromiso de contratación final, se podrá establecer un porcentaje de inserción menor cuando los alumnos beneficiarios de los cursos formativos sean personas con discapacidad.
- *Atención a las personas con discapacidad en los programas experimentales de ámbito estatal.*
En los programas experimentales referidos a cuestiones formativas que con carácter anual convoque el INEM, se tendrán en cuenta especialmente a las

personas con discapacidad, para proporcionar alternativas de mejora de las condiciones de su empleabilidad y para enriquecer la normativa y las acciones específicas que en política de empleo y formación afecten a este grupo de población.

- *Se mantendrá, en desarrollo de la FOFP y C, una prioridad a favor de las personas con discapacidad, así como la adaptación de los cursos programados a las necesidades y peculiaridades de las personas con discapacidad, las especificidades de las acciones formativas, como son un mayor número de horas lectivas, una ratio menor de alumnos por módulo y una atención a las necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (por ejemplo, adaptar las acciones formativas en el caso de las personas sordas incorporando la lengua de signos, adaptación del material curricular, exigir dotación presupuestaria específica para Intérpretes de Lengua de Signos; adaptar las acciones en el caso de las personas con deficiencias visuales, mediante la adaptación curricular y utilización del lenguaje Braille, adaptar los contenidos y metodología a las capacidades de personas con discapacidades psíquicas, personas con autismo, personas con enfermedad mental...). En el caso de personas con enfermedad mental se entrenarán una serie de hábitos básicos de trabajo que son indispensables para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Se tendrán en cuenta las peculiaridades del colectivo ofreciendo un contexto práctico y flexible para entrenar y desarrollar estos hábitos básicos. Así, se podrán adecuar la duración de los cursos, el tamaño de los grupos, la disposición de horarios y la atención personalizada al alumno en todos aquellos casos que se considere oportuno.*
- *En las próximas convocatorias efectuadas al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua figurarán criterios que prioricen o favorezcan la participación de personas con discapacidad.*

Escuelas Taller; Casas de Oficio; Talleres de Empleo

El INEM mantendrá en la normativa de aplicación de los programas de Escuelas Taller; Casas de Oficio y Talleres de Empleo una prioridad en el acceso a los mismos de las personas con discapacidad.

CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Contratos formativos

La obligación de que en los contratos de formación al menos un 15% de la jornada se destine a formación teórica no siempre se adapta a la realidad de personas con discapacidad en proceso de aprendizaje.

En ocasiones, por ejemplo, las personas con discapacidad psíquica, como es el caso de las personas con enfermedad mental con un contrato de formación, más que formación teórica lo que necesitan es apoyo psicosocial por especialistas que fomenten la

madurez personal del trabajador. En el caso de otros tipos de discapacidades este apoyo debe ir dirigido, por ejemplo, a reforzar el lenguaje o a la rehabilitación médico-funcional.

Consciente de esta realidad, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante el último trimestre de 2002 las modificaciones normativas necesarias para permitir que determinadas categorías de discapacitados contratados para la formación puedan dedicar, total o parcialmente y previo informe de los equipos multi-profesionales de valoración correspondientes, el 15% de la jornada que como mínimo ha de destinarse a la formación teórica a seguir procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social y/o de rehabilitación funcional en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Dicha posibilidad se aplicará exclusivamente a los siguientes colectivos de minusválidos: minusválidos con retraso mental, minusválidos con enfermedad mental y minusválidos con problemas de conducta social.

Facilitar el tránsito al empleo ordinario

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, apuestan por el empleo ordinario como el mejor instrumento de integración social de los minusválidos.

En este sentido, se hace necesario buscar nuevos mecanismos que favorezcan el tránsito desde el empleo "protegido" hacia el ordinario.

Además se hace necesario abrir a la reflexión, el análisis y el debate sobre estos nuevos mecanismos a los Interlocutores Sociales, que deberán aportar sus opiniones y propuestas.

Con la finalidad de actualizar el marco jurídico que permita la creación de empleo de las personas con discapacidad, lograr su mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación para las empresas, el MTAS se compromete a plantear durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para regular:

A) Enclaves laborales

Los enclaves laborales, consistirán en la prestación de servicios de un colectivo de trabajadores minusválidos de un Centro Especial de Empleo (CEE) en una empresa ordinaria, a la que se desplazan temporalmente en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios entre el CEE y la referida empresa.

Los enclaves laborales pueden suponer una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo "protegido" al ordinario, y su regulación deberá dar una respuesta adecuada a los siguientes objetivos:

- 1.º Favorecer el tránsito del empleo "protegido" al ordinario, con asunción de compromisos de contratación, en su caso, de trabajadores pertenecientes al CEE, por la empresa que los recibe. Este objetivo se adecuará a la duración del enclave y al grado de discapacidad que concurra en cada caso*
- 2.º Permitir a los trabajadores con discapacidad de un CEE que desarrollen su actividad laboral en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo, pero con el mantenimiento de determinadas garantías, completando, en todo caso, su práctica profesional.*

- 3.º *Conseguir que la empresa en la que se realiza el enclave tenga un mejor conocimiento de las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa, y, en su caso, facilitar con ello el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva del 2% con la contratación de trabajadores. Entre tanto, si la empresa no tuviera el número de trabajadores discapacitados necesarios para cumplir dicha cuota, el enclave se podrá tener en cuenta temporalmente para dar por cumplida excepcionalmente dicha obligación.*
- 4.º *Posibilitar el crecimiento de la actividad productiva desarrollada por los Centros Especiales de Empleo y, por tanto la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, que normalmente provienen de la inactividad, para suplir a los trabajadores desplazados al enclave.*

La regulación de los enclaves laborales se podrá introducir en el marco de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento. La resolución administrativa de los expedientes de autorización inicial o de prórroga de esta figura se producirá, bien de forma expresa o por silencio administrativo positivo.

B) Unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo

El empleo con apoyo consiste en la orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.

Deberá servir como mecanismo que facilite el tránsito al empleo ordinario de trabajadores discapacitados de Centros Especiales de Empleo que requieran, bien por las características específicas de su discapacidad y/o bien por su situación psicosocial, un apoyo de personal especializado.

El empleo con apoyo implica la utilización de personal especializado para facilitar la inserción individualizada o en muy reducidos grupos de personas con un grado de discapacidad física igual o superior al 65%; con retraso mental, enfermedad mental o con parálisis cerebral. Estos tutores laborales procederán del servicio de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo. Su función será la orientación y el acompañamiento individualizado de las personas con discapacidad con especial dificultad de inserción.

La financiación de los costes del acompañamiento de este programa se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.

Modernización de los Servicios de ajuste personal y social

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para apoyar la financiación de los costes laborales y de seguridad social de los trabajadores de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo en los que trabajen personas con un grado de discapacidad física igual o superior al 65%; con retraso mental, enfermedad mental o con parálisis cerebral, con las siguientes características:

Este personal de ajuste realizará un trabajo de intervención y orientación para hacer frente y superar las dificultades que aparecen en el proceso de incorporación plena a un puesto de trabajo y de permanencia y constancia en el mismo.

Las funciones de este personal serán, además de las establecidas con carácter general en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, las siguientes:

- *Detectar y trabajar sobre todas aquellas necesidades de apoyo que surjan en los trabajadores en el desarrollo de la actividad productiva.*
- *Desarrollar los entornos adecuados para que el trabajador desarrolle su actividad profesional según parámetros de calidad.*
- *Desarrollar e implantar los procesos en los que el trabajador sea más competente y más competitivo.*
- *Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para adecuar al trabajador a nuevas tecnologías o a nuevos procesos productivos.*
- *Establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad.*
- *Favorecer la incorporación de nuevos trabajadores a los centros especiales de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.*
- *Establecer apoyos individualizados para cada puesto de trabajo y para cada trabajador.*
- *Desarrollar e implantar procesos de promoción al ámbito de la empresa ordinaria a todos aquellos trabajadores que muestren aptitudes y actitudes para ello.*
- *Orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral en su proceso de incorporación a una empresa ordinaria (empleo con apoyo).*
- *Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo.*
- *Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.*
- *Establecer las relaciones con el entorno más cercano al trabajador para que este sea un apoyo en la incorporación al puesto de trabajo y en la estabilidad del mismo.*

La financiación de los costes del mantenimiento de estos servicios se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.

Modificaciones del Real Decreto 1451/1983, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad y realizar otras adaptaciones técnicas

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, en el primer semestre de 2003, la modificación del RD 1451/1983 en los siguientes términos:

a) Introducción de incentivos especiales en el caso de la contratación indefinida de mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad se encuentran afectadas por una discriminación doble en la vida social y en el mercado de trabajo: el hecho de ser mujeres las discrimina con carácter general como a cualquier mujer en relación a los hombres

con o sin discapacidad. Pero, al tiempo, el hecho de la discapacidad se suele convertir en un factor negativo desde el punto de vista de la aceptación social, que interpone otra barrera en el acceso al mundo del trabajo.

En caso de contrataciones de carácter indefinido de mujeres con discapacidad la bonificación de la cuota se incrementará hasta :

- _ 100% para mayores de 45 años.*
- _ 90% para menores de 45 años.*

b) Supresión del segundo párrafo del artículo 8 que establece, en el caso de empresas de nueva creación, el límite máximo del 51% de minusválidos, para acomodarlo al objetivo de lograr el mayor número de empleos y a la vigente regla por el que los centros especiales de empleo pueden calificarse como tales cuando emplean un número mínimo de minusválidos del 70%.

Contratación temporal e incentivos especiales para mujeres con discapacidad (Ley 24/2001; Ley 42/1994; Ley 13/1996)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, durante el 2003, las modificaciones normativas necesarias para estimular la contratación temporal a tiempo completo de mujeres con discapacidad que se beneficiará de una bonificación de la cuota que se incrementaría hasta :

- 90% para mayores de 45 años.*
- 80% para menores de 45 años.*

A la vista de la evolución de la contratación temporal incentivada, se podrá estudiar la extensión de esta medida de fomento de empleo a otras modalidades.

Conciliación de la vida familiar y laboral.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante 2003 la aprobación de la modificación del artículo 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la finalidad de reconocer expresamente a los trabajadores el derecho a una excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración superior por negociación colectiva, para atender el cuidado de un familiar con discapacidad, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe una actividad retribuida. Esta medida beneficiaría tanto a la persona con discapacidad como al trabajador, permitiendo una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, evitando así que el trabajador se vea presionado a abandonar el mercado de trabajo.

Apoyo a la sustitución de trabajadores con discapacidad que causan baja por Incapacidad Temporal

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales impulsará, en el último trimestre de 2002, la oportuna modificación normativa que tenga por objeto establecer una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social derivadas de los contratos de interinidad suscritos con los trabajadores discapacitados que sustituyan a un minusválido durante la situación de incapacidad temporal y mientras dure ésta.

Modificación de la disposición adicional sexta de la Ley 24/01, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sobre grado de minusvalía para acceder a los beneficios de los programas de empleo

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, con la mayor brevedad posible, la modificación de esta disposición para, manteniendo el grado mínimo del 33%, se suprima la mención a la capacidad de trabajo, adecuando esta regulación al RD 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Seguimiento y Control de la cuota de reserva de empleo durante el 2003

- a) *El CERMI, con la cofinanciación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, realizará un estudio que analice el grado de eficacia y de cumplimiento de la cuota de reserva.*
- b) *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procederá a la explotación de los registros procedentes de las altas de los trabajadores por cuenta ajena con el fin de conocer el número de trabajadores con grado de minusvalía igual o superior al 33%.*
- c) *El Ministerio de Trabajo y Asuntos mantendrá la pregunta sobre el número de trabajadores con discapacidad en alta en las empresas en el cuestionario de la Encuesta de Coyuntura Laboral.*
- d) *Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se compromete a impulsar y proponer a las correspondientes Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas la continuación de las campañas sistemáticas de control sobre el cumplimiento de la obligación de reserva en los planes anuales de inspección. Se informará de los resultados de dichas campañas en la Comisión de seguimiento de este Acuerdo.*

PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

Bonificación en las cuotas a Seguridad Social de autónomos

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, en el último trimestre del 2002, establecer las modificaciones normativas necesarias para que las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos tengan derecho durante los tres primeros años de su actividad, a la bonificación del 50% de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Creación de Unidades Especializadas de Apoyo

El MTAS y el CERMI se comprometen a impulsar durante el año 2003, se promueva desde la Fundación ONCE, en colaboración con CEPES y las Cámaras de Comercio,

y cofinanciación del INEM, dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas, a través del Programa de Asistencia para el Autoempleo (O.M. de 20 de enero de 1998) "unidades especializadas de apoyo" que provean de los siguientes servicios:

- Acciones de sensibilización.
- Asesoramiento a personas con discapacidad.
- Apoyo financiero y técnico para la puesta en marcha y fase inicial de estos proyectos.
- Fomento de unidades especializadas de apoyo al autoempleo que tengan en cuenta las necesidades de las personas sordas.

Teletrabajo y Nuevos Yacimientos de Empleo

El INEM y el CERMI colaborarán, durante el año 2003, en la promoción y desarrollo de iniciativas en estos campos. La cofinanciación del INEM podrá proceder de la O.M. de 15 de julio de 1999, que regula el fomento del desarrollo local y el impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E, que tiene como principal objetivo la creación de empleo a través de la implantación de negocios viables con apoyos de las Corporaciones Locales, que den respuesta a las necesidades actuales de la población (servicios de proximidad, medio ambiente, cultural local, asistencia a la infancia y a la tercera edad etc.).

ADECUACIÓN DEL ENTORNO LABORAL Y SOCIAL

Plan de Accesibilidad al Medio De Trabajo

En el marco de los Planes Nacional de Accesibilidad y de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007 se desarrollará una línea específica de actuación en relación con el tema, que contemplará entre otras acciones:

- La investigación de productos y ayudas técnicas de accesibilidad y adaptación de los puestos y lugares de trabajo.
- El asesoramiento a empresarios y trabajadores.
- La ayuda financiera a través de los programas de empleo existentes.
- Conexión con medidas de accesibilidad en el medio urbano, edificación, transporte y comunicación, en el marco de un Plan Nacional de Accesibilidad.

Estudios e investigación

Se suscribirán, durante el año 2003, Convenios con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de estudios e investigaciones de campo y de seminarios y reuniones monográficas dirigidas a actuar más eficazmente y aportar valor añadido a los distintos programas de empleo, alcanzar un mejor conocimiento de la situación y condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como la mejor forma de afrontar los cambios precisos para mejorar sus condiciones de vida.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO: TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2000/78/CE, DEL CONSEJO, DE 27 DE DICIEMBRE DEL 2000

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y otras organizaciones representativas de intereses sociales, en particular el CERMI, se compromete a introducir, antes del 2 de diciembre de 2003, las modificaciones normativas necesarias en el ámbito de su competencia para la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye, entre los motivos de no discriminación, la discapacidad.

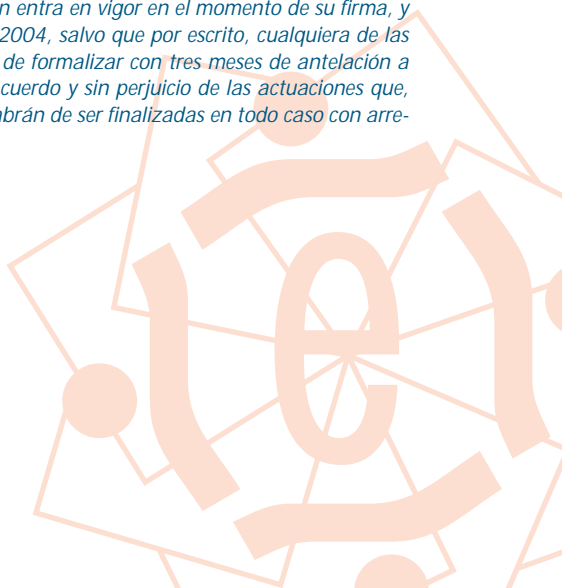
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de Seguimiento, que se reunirá trimestralmente, compuesta por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del CERMI, cuyas funciones serán, entre otras las siguientes:

- Analizar el grado de cumplimiento del Acuerdo.
- Proponer a quien corresponda aquellas medidas y reformas normativas que sean precisas para desarrollar el Acuerdo.
- Consultar al CERMI con antelación a su aprobación todos los proyectos de norma, circular o instrucción que afecten a las personas con discapacidad.
- Proponer la realización de estudios de evaluación o seguimiento del empleo de las personas con discapacidad.

DURACIÓN

El presente acuerdo de colaboración entra en vigor en el momento de su firma, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo que por escrito, cualquiera de las partes lo denuncie; dicha denuncia se habrá de formalizar con tres meses de antelación a la fecha en que se desee dejar sin efecto el Acuerdo y sin perjuicio de las actuaciones que, en ese momento estén iniciadas, las cuales habrán de ser finalizadas en todo caso con arreglo al Acuerdo.



ANEXO II

ESTRUCTURA DEL GUIÓN-CUESTIONARIO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN



Para la recogida de datos se ha elaborado un guión de cuestiones sobre las que plantear preguntas en las sesiones de grupo. Este guión principal se ha estructurado por bloques temáticos para hacer fácil su adaptación a cada uno de los encuentros, dependiendo de los objetivos concretos a cubrir.

BLOQUE 1: DEFINICIÓN DEL PERFIL

1. *Definición del preparador laboral.*
2. *Funciones que desarrolla y/o debería desarrollar en la práctica.*
3. *Capacidades profesionales que debe tener el preparador laboral.*

BLOQUE 2: LUGAR EN LA ESTRUCTURA (RELACIONES)

1. *Papel que juega en el itinerario de inserción de las personas con discapacidad intelectual:*
 - *En el ámbito laboral*
 - *En el ámbito social*
 - *En el ámbito personal*
2. *Papel que juega con relación a sus familias.*
3. *Papel que juega con relación a la estructura de los Centros Ocupacionales.*
4. *Papel que cumple con relación al resto de estructuras de inserción como SIL, CEE...*
5. *Función que ejerce ante el resto de agentes sociales como Centros Base, Oficinas de Empleo, Sindicatos, empresarios, otras asociaciones, otros recursos externos...*

BLOQUE 3: DIAGNÓSTICO DE LA PRÁCTICA

1. *Aspectos positivos/fuertes que está introduciendo esta nueva figura.*
2. *Limitaciones que se encuentran en su trabajo y mejoras posibles.*
3. *Tareas que desarrolla que convendría definir más.*
4. *Oportunidades/horizontes que se abren con la introducción de esta nueva figura y estrategias para definir un camino por el que avanzar.*
5. *Obstáculos que se piensa que en un futuro próximo pueden surgir y estrategias para evitarlos.*
6. *Valoración de cómo está encajando el preparador laboral en la estructura de inserción y en los equipos de los Centros Ocupacionales.*

7. *Síntomas o resultados que ya pueden ejemplificar la idoneidad de esta figura.*
8. *Estrategias que pueden favorecer este encaje.*

BLOQUE 4: ANÁLISIS DE MERCADO

1. *Salidas laborales que hasta ahora se han ido abriendo para estos colectivos.*
2. *Huecos de mercado sin cubrir que se han detectado.*
3. *Huecos de mercado y perfiles laborales que son adaptables a esta población.*
4. *Estrategias de colaboración con empresarios y sindicatos para abrir estos huecos.*
5. *Experiencias que han conducido al éxito y experiencias fallidas. Causas y consecuencias principales.*
6. *Propuestas que posibiliten el éxito en las inserciones y minimicen las consecuencias negativas del fracaso.*

BLOQUE 5: PAPEL DE OTROS AGENTES SOCIALES

(Familias, Empresas, Sindicatos. C. Base, Oficinas de Empleo...)

1. *Información y opinión que tienen sobre la realidad (carencias, capacidades) de la persona con discapacidad intelectual.*
2. *Relación que estos tienen con los CO, CEE, SIL y las Asociaciones federadas en general.*
3. *A los empresarios: Experiencias de contratación de estos colectivos.*
 - 3.1. *Motivación.*
 - 3.2. *Proceso seguido.*
 - 3.3. *Valoración de la experiencia.*
 - 3.4. *Valoración del empleo con apoyo desde los SIL, etc.*
 - 3.5. *Valoración de los Enclaves en los CEE.*
 - 3.6. *Valoración de las principales ventajas y dificultades en la contratación de estos colectivos.*
 - 3.7. *Propuestas de colaboración y concienciación.*
4. *A los sindicatos, C. Base, Oficinas de Empleo: Experiencias de trabajo con estos colectivos.*
 - 4.1. *Visión que tienen y Papel que juegan en el trabajo de integración de los discapacitados intelectuales.*
 - 4.2. *Estrategias de colaboración con FEAPS MADRID.*
5. *A las familias.*
 - 5.1. *Visión que tienen del papel que juegan los C.O. en el proceso de integración de sus hijos.*
 - 5.2. *Planteamiento que tienen ante la salida al empleo de sus hijos a empleo protegido u ordinario.*
 - 5.3. *Opinión y propuestas hacia la figura del preparador laboral.*

Colección FEAPS Madrid

Cuaderno de Empleo y Formación Laboral Nº 1

Dirección

FEAPS Madrid

Coordinación Técnica

Matías Martínez

Miguel Casas

Esperanza Quintián

Equipo de Investigación - Fund. TOMILLO

Manuel Basagoiti Rodríguez

Luis M.ª López Aranguren

Juan Villarejo Gil

Personas y Entidades que han colaborado

ENTIDADES FEAPS MADRID

Jesús Agudo
APANID

Juan Agudo
APANID

M.ª José Berlanas
APADIS

Almudena Calcerrada
APADIS

Ana Carrascal
APASCOVI

Ismael Carrillo
AFANDEM

Ana I. Delgado
ASOCIACIÓN ARANJUEZ

Begoña Escobar
FUND. SINDROME DOWN

Francisco Fernández
FUND. C. MARTÍN

Jesús Flores
FUND. CARLOS MARTÍN

Felipe Garrán
FUNDACIÓN GIL GAYARRE

Carmen Martín
APMIB

Teresa Martín
AFANDEM

Eduardo Martínez Peña
APROCOR

Adolfo Palacios
AFANIAS

Javier Perea
FUNDACIÓN GIL GAYARRE

Luis A. Ramos
APMIB

Marián Ramos
AFANIAS
Luis Reyero
ARANJUEZ ASOCIACIÓN
Eufemio Soto
ASTOR
Luis Tabanera
APADIS

FAMILIAS

José Luis del Corral
APA-CEISFAS

Chabela G.ª Ramos
ADISLI

Luis Jiménez Delgado
APAI

Alicia Martínez
ASOC. SINDROME DE WILLIAMS

Carmen Monzón
ASOC. SINDROME DE WILLIAMS

Marcelino Ovejero Muñoz
FUND. CARMEN PARDO VALCARCE

Isaac Ruiz Nogués
CAL PAU

J. A. Sánchez Aranguren
APADUAM

Carmen Toral
APROCOR

CENTROS BASE

J. Luis Barea
C. BASE I

Pilar Carpio
C. BASE IV

Marta Marco
C. BASE II

Jesús Molina
C. BASE I
Aurelio de Reyes
C. BASE II
M.ª Eugenia Sanz
C. BASE IV

OFICINAS DE EMPLEO

Manuel López
Ofic. Empleo S.S. DE LOS REYES

Javier Martínez
Ofic. Empleo MÓSTOLES

Antonio Morell
Ofic. Empleo FUENLABRADA

Santiago Sánchez
Ofic. Empleo NUEVA NUMANCIA

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Juan C. García del Valle
ASEYACOVI

Miguel A. Rivero
ACENOMA

SINDICATOS

Jaime Lancho
CC.OO. COMARCA SUR

Jesús Quirós
CC.OO. COMARCA ARANJUEZ

Belén de la Rosa
CC.OO. COMARCA ARANJUEZ

Isabel Ruiz-Borrayo
UGT COMARCA ESTE

Colección FEAPS Madrid
Cuaderno de Empleo y Promoción Laboral N° 1



Dirección General de Servicios Sociales
CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



FEAPS
MADRID