

# MODELO DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL





**AUTOR:** ESCUELA ESMENT PROFESIONAL. AMADIP ESMENT FUNDACIÓN

**EDITA:** AEDIS Asociación Empresarial para la Discapacidad

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:** VisualThinking

**AÑO:** 2017

# ÍNDICE

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>                                                            | 4  |
| <b>2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MODELO</b>                                     | 5  |
| <b>3. MODELO DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b> | 6  |
| 3.1 DESTINATARIOS                                                                 | 6  |
| 3.2 OBJETIVOS                                                                     | 6  |
| 3.3 ITINERARIO, RECURSOS Y ÁREAS DE APOYO                                         | 7  |
| 3.4 DESARROLLO DEL ITINERARIO: RECURSOS                                           | 8  |
| <b>4. IMPLANTACIÓN DEL MODELO</b>                                                 | 17 |
| 4.1 VÍAS DE IMPLANTACIÓN                                                          | 17 |
| <b>5. FINANCIACIÓN DEL MODELO</b>                                                 | 21 |

# 1. INTRODUCCIÓN

**E**l modelo de ocupación y empleo propuesto por AEDIS en este documento está alineado tanto con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Constitución Española como con los principios rectores del movimiento asociativo Plena inclusión, que giran en torno al eje de las personas.

Según el informe “El Empleo de las personas con discapacidad” del Instituto Nacional de Estadística (INE), las personas con discapacidad tienen una menor participación en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad del 38%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77%). En el caso de la discapacidad intelectual, las cifras son aún menores con una tasa del 30%, que junto con el trastorno mental son las que menor tasa de actividad registran. Ade-



más, presentan un menor nivel de estudios: el 42,2% de las personas con discapacidad tienen estudios primarios o carecen de formación reglada, frente al 16,5% de las personas sin discapacidad.

En un marco de pluralidad normativa, programas, servicios, recursos y políticas dirigidas a las personas con discapacidad que conviven de forma dispersa en nuestro país se ha fraguado este modelo de inserción laboral para las personas con discapacidad intelectual.

El modelo se ha creado con un enfoque global, centrado en el itinerario vital de la persona con discapacidad intelectual y la adaptación del entorno al mismo y no de la persona al modelo.

Sin perjuicio de que este modelo se ha diseñado para las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, podría extrapolarse a otras discapacidades con las adaptaciones necesarias.

## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MODELO

**E**l modelo de ocupación y empleo de las personas con discapacidad intelectual se ha diseñado a partir de los siguientes principios:



### 1. Enfoque global

Perspectiva integral mediante una combinación de acciones y programas que incluyan orientación, formación, programas de empleo flexibles, empleo con apoyo e inclusión activa.



### 2. Itinerario individual

El itinerario de cada persona se diseñará atendiendo sus necesidades de formación e inserción laboral sin perjuicio de los apoyos que precise, que formarán parte del mismo.

Asimismo, se tendrán en cuenta otros factores (entorno social, edad, deterioro, necesidades excepcionales por conducta y/o salud) que pueden incidir directamente en la empleabilidad de la persona.



### 3. Más cualificación, mejor empleo

Mejora de la competitividad y aumento de las posibilidades de empleabilidad de la persona. La formación dual, dirigida a la obtención de un

certificado de profesionalidad, se presenta como alternativa novedosa y eficaz para la cualificación de las personas con discapacidad intelectual y como garantía de la consecución de un empleo de calidad.



### 4. Seguridad: derecho de retorno

Diseño de un itinerario de doble vía de circulación que asegure el derecho de retorno para aquellos trabajadores con discapacidad cuya transición fracase, se vean afectados por la edad o deterioro físico.



### 5. Flexibilidad de recursos

Adaptación a las necesidades que en cada momento la persona requiera, proponiendo la existencia de sistemas mixtos donde confluyan recursos sociales y de empleo.



### 6. Enfoque social

El modelo debe responder tanto a las necesidades de empleo de la persona como tener en cuenta sus aspectos personales y sociales. La persona con discapacidad intelectual debe recibir los apoyos necesarios y los ajustes razonables que favorezcan su desarrollo y bienestar personal y su integración familiar y social.

### 3. MODELO DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

#### 3.1 DESTINATARIOS

Personas con discapacidad intelectual en edad laboral y con una motivación por su desarrollo profesional. Se excluyen las personas que atendiendo a sus necesidades de apoyo precisan un servicio asistencial, como un centro de día.

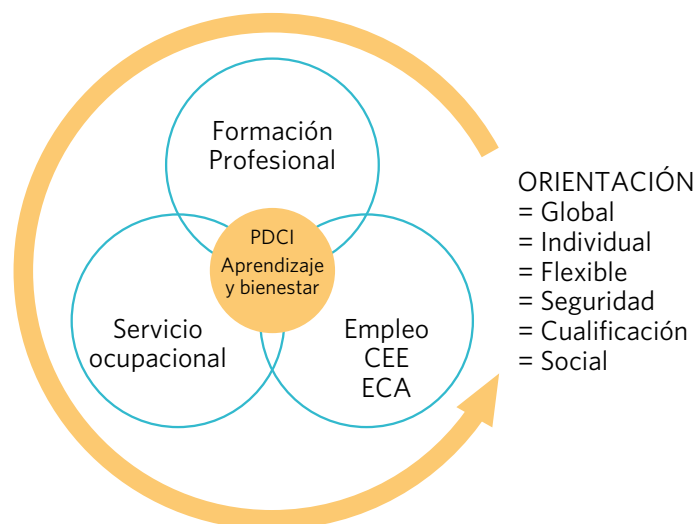
persona, así como facilitar su participación en entornos comunitarios en la medida de lo posible.

#### 3.2 OBJETIVOS

**1. Desarrollo, bienestar personal e inclusión social.** El modelo pretende la mejora de las competencias personales y sociales de la

**2. Formación y capacitación** de las personas orientada tanto al desarrollo profesional, formación permanente y al aprendizaje durante toda la vida.

**3. Inserción sociolaboral** en función de las posibilidades de cada persona desde un servicio ocupacional hasta su inserción laboral en un Centro Especial de Empleo (CEE) u otras empresas.



### 3.3 ITINERARIO, RECURSOS Y ÁREAS DE APOYO

#### ITINERARIO: formación, ocupación y empleo

Conjunto de recursos que tienen por finalidad alcanzar el máximo desarrollo personal y profesional para lograr la inserción sociolaboral de la persona.

- ▶ Fija los objetivos que tiene que alcanzar la persona, planifica la idoneidad de los recursos y la intensidad de las áreas de apoyo en función de sus necesidades individuales
- ▶ Además, debe permitir tanto la posibilidad de avance como de retorno de la persona bien por sus propias necesidades como por la realidad del mercado laboral.

#### RECURSOS

Conjunto de servicios y programas (formación, ocupación y empleo) que puede integrar el itinerario de la persona para la consecución de los objetivos que se establezcan.

El modelo aboga por recursos flexibles y abiertos con posibilidad de interconexión entre sí, ya que pretende abordar todas las necesidades de la persona desde una atención integral.

Una misma persona podrá utilizar distintos recursos (ej. ocupacional y empleo, formación y ocupacional, empleo y formación...), lo que ayudará a que pueda acceder con más facilidad a

oportunidades personales, sociales, formativas de ocupación y empleo.



ACTUALMENTE, LOS RECURSOS EXISTENTES (PROGRAMAS Y SERVICIOS) ESTÁN REGULADOS INDIVIDUALMENTE, LO QUE IMPLICA UNA HETEROGENEIDAD DE CONVOCATORIAS INCONEXAS Y SIN CONTINUIDAD EN EL TIEMPO QUE DIFICULTAN LA PLENA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. ASIMISMO Y A PESAR DE CONTAR CON LEGISLACIÓN Y DENOMINACIONES SIMILARES, CARECEN DE UNA INTERPRETACIÓN UNIFORME EN LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

#### ÁREAS DE APOYO

Conjunto de apoyos enfocados a la consecución de los objetivos y metas establecidos en el itinerario de cada persona. La intensidad de los apoyos dependerá del recurso que esté utilizando la persona y de sus propias necesidades individuales.

Tipo de apoyos:

- ▶ **Apoyo personal y social.** Dirigido a las actividades de aprendizaje y bienestar con el objetivo de fomentar la autonomía en el ámbito personal y social: salud y seguridad, auto cuidado, habilidades sociales y de relación, autonomía y participación en la comunidad.

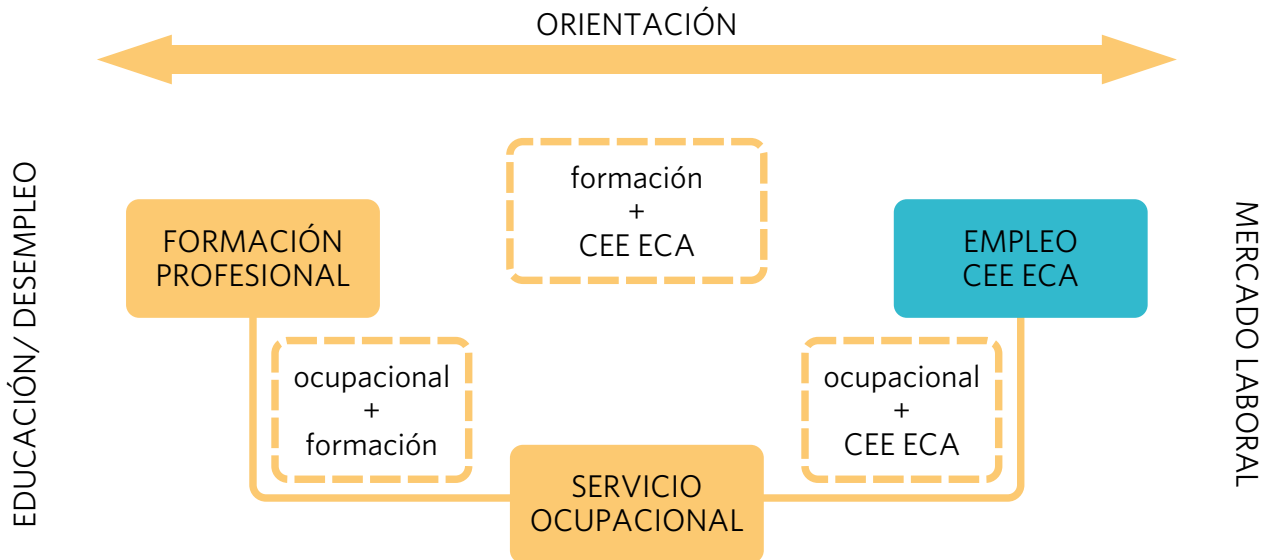
- ▶ **Apoyo para la formación y desarrollo profesional.** Encaminado a la mejora de las capacidades y competencias personales y/o profesionales que favorezcan la promoción o mantenimiento en una ocupación o empleo.
- ▶ **Apoyo para la ocupación y empleo,** que ayude al desarrollo de una ocupación (cuando no existe contratación laboral) o empleo en función de la situación en la que se encuentre la persona en su proceso de inserción.

### 3.4 DESARROLLO DEL ITINERARIO: RECURSOS

1. Servicio de orientación
2. Servicio de Formación
3. Servicio ocupacional

4. Empleo en un CEE
5. Empleo con apoyo

#### Esquema itinerario formación, ocupación y empleo



### 3.4.1 SERVICIO DE ORIENTACIÓN

#### Objetivos:

- ▶ diseña las actuaciones que conformarán el itinerario
- ▶ garantiza la atención integral de la persona
- ▶ establece sus metas
- ▶ determina los recursos y apoyos que precisa
- ▶ evalúa y hace el seguimiento de la persona en todo su proceso

#### Potenciales destinatarios derivados al servicio de orientación:

- ▶ Jóvenes que finalizan su etapa de educación obligatoria o han realizado formación profesional básica y necesitan dar continuidad a su proceso formativo-laboral.
- ▶ Personas que actualmente están formándose en la entidad a través de programas formativos de corta duración y que necesitan dar una continuidad al proceso iniciado.
- ▶ Personas que se encuentran en búsqueda de empleo en la entidad y necesitan mejorar su perfil de cualificación.
- ▶ Personas que realizan distintas actividades ocupacionales en la entidad y se valore la posibilidad de que den un paso más en su trayectoria formativo-laboral.

- ▶ Otras fuentes: red de servicios de orientación a la comunidad tanto generales como específicos, agencias de colocación, propia puerta...

Tras la fase de orientación, la persona con discapacidad intelectual dispondrá de un itinerario personalizado a partir del cual sus opciones, en función de las metas a conseguir, pueden ser acceder al servicio de formación, al ocupacional, a un empleo o a una combinación de ellos.

La flexibilidad del modelo es lo que permitirá que la persona con discapacidad intelectual pueda utilizar los recursos de distintos servicios de una manera independiente o combinada.

### 3.4.2 SERVICIO DE FORMACIÓN

La formación es un elemento clave en el proceso, ya que facilita la adquisición de competencias técnicas, personales y sociales con carácter transversal que permitirán el progreso de la persona a lo largo de su itinerario.

El servicio de formación va dirigido a todas las personas cuyo objetivo prioritario es la inserción laboral, a excepción de aquellas que por sus necesidades de apoyo no puedan acceder a una capacitación para el empleo definitiva o transitoriamente. La formación a prestar será: prelaboral, dual (alternancia empleo/formación) o dirigida a la recualificación profesional.



EL PRINCIPAL OBJETIVO ES FORMAR PROFESIONALMENTE A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, OFRECIÉNDOLE UNA OPORTUNIDAD DE ACREDITACIÓN AL FINAL DEL PROCESO Y REFORZANDO EL DESARROLLO DE SUS COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES. DE ESTA MANERA SE INCREMENTA SU NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y POSIBILIDADES FUTURAS DE OCUPACIÓN.

## Itinerario



El itinerario de formación se integra de:

## FORMACIÓN PRELABORAL

Programa formativo de iniciación profesional destinado al establecimiento de las habilidades laborales, personales y sociales necesarias para la adaptación de la persona con discapacidad intelectual al contexto laboral y que le faciliten la elección de un perfil profesional, a través de la orientación vocacional, desde la práctica de distintas actividades profesionales.

El programa, con una duración que puede ir de 6 meses a 1 año, está especialmente destinado a jóvenes que acaban de finalizar la etapa escolar obligatoria o personas que requieren una definición de su perfil profesional.

En principio, esta formación puede desarrollarse a través de la Formación Profesional Básica<sup>1</sup> del sistema educativo (antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial), regulada por el Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero. Cabe especificar que las adaptaciones para las personas con discapacidad -pendiente de regular en la mayoría de comunidades autónomas- no responde a las necesidades específicas de

1. Dirigida a la formación de un perfil profesional concreto (según el artículo 40.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo). Los módulos profesionales están constituidos por unidades de competencia de una cualificación profesional completa de nivel 1 con una duración de 2.000 horas (dos cursos académicos a tiempo completo, tres en los casos de ciclos formativos o tres en los casos de ciclos formativos incluidos en proyectos de Formación Dual), donde el peso de los módulos prácticos en el centro de trabajo es del 12% del total de las horas formativas (en torno a 240 horas en dos años).

las personas con discapacidad intelectual, que precisan de modelos formativos flexibles, que incluyan distintas actividades profesionales, adaptación de los contenidos y entornos laborales reales que contribuyan a una mejor orientación vocacional y adquisición de aprendizajes.

## FORMACIÓN DUAL

Es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de las personas en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en un centro de formación acreditado en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La fórmula más adecuada para formar profesionalmente a las personas con discapacidad intelectual es la formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje, la metodología “aprender haciendo” y las adaptaciones que permite para el colectivo de personas con discapacidad intelectual, recogidas en el articulado del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato de formación para el aprendizaje y, de forma específica, en su Disposición Adicional Segunda:

- ▶ Poder realizar la formación en el puesto de trabajo
- ▶ Ampliar la duración máxima de los contratos de 3 a 4 años en caso de no haber adquirido conocimientos requeridos

- ▶ Adaptar la oferta formativa a las necesidades específicas del colectivo
- ▶ No aplica el límite máximo de edad de 25 años
- ▶ Las administraciones competentes podrán adoptar medidas para facilitar e incentivar la suscripción de contratos para la formación y el aprendizaje

Nuestro modelo apuesta por un programa formativo de 3 años siguiendo la estructura y duración de los programas de formación profesional dual para jóvenes de otros países europeos como Alemania, Austria, Suiza, Dinamarca y Noruega, ya que la oferta formativa de las administraciones públicas recogida en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, no se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual ni por sus contenidos, duración ni por su inestabilidad (supeditada a convocatorias).

La adaptación que se realiza en estos países de los programas de formación profesional para colectivos vulnerables consiste en ampliar la duración y que se desarrollen en entornos específicos que simulan condiciones parecidas a las empresas ordinarias. En nuestro caso evitamos simulaciones aprovechando la realidad del CEE para que la persona aprenda desde la práctica en un contexto de trabajo.

Características de la formación dual:

1. Trabajar **competencias técnicas de nivel 1** junto a una formación transversal adaptada con contenidos basados en competencias base (lingüística, lógico-matemática y tecnología digital) y competencias de desarrollo personal (social y ciudadana, autonomía e iniciativa, autoconocimiento y disposición para el aprendizaje y hábitos laborales y saludables).
2. El ciclo formativo propuesto es de igual duración al de resto de jóvenes, pero con una **adaptación del tiempo de aprendizaje** para el refuerzo de las competencias técnicas. Al no poder realizar adaptaciones curriculares significativas que afecten a objetivos relacionados con la capacitación general del título, necesariamente se tienen que ampliar las horas de formación para que la persona con discapacidad intelectual pueda adquirirlas. Actualmente ya constan en el fichero de especialidades formativas más de 13 especialidades adaptadas a personas con discapacidad intelectual.

### 3. Distribución del porcentaje de formación y trabajo: apoyo en el 100% del aprendizaje.

La principal adaptación que requiere la persona con discapacidad es la ampliación del tiempo de formación para la adecuada adquisición y consolidación de las competencias tanto técnicas como transversales. Por ello consideramos el total de horas del contrato como tiempo de aprendizaje y, como tal, ha de contar siempre con la presencia y acompañamiento de un formador, ya sea del perfil profesional o del tutor orientador.

La división entre tiempo de formación y tiempo de trabajo se diluye, porque la persona entrenará el 100% del tiempo las competencias gracias al apoyo continuo del profesional en cualquiera de los contextos, ya sea en aula o en el puesto de trabajo.

El programa de formación profesional dual para personas con discapacidad intelectual que actualmente se está ejecutando se ajusta a los porcentajes de formación en el contrato de 50%-50%-50%. Por lo tanto, este programa ya recoge una adaptación en ampliación de horas respecto al contrato de jóvenes

|           | Año 1            | Año 2            | Año 3            |
|-----------|------------------|------------------|------------------|
| FORMACIÓN | 50%<br>879 horas | 50%<br>879 horas | 50%<br>879 horas |
| EMPLEO    | 50%<br>879 horas | 50%<br>879 horas | 50%<br>879 horas |
|           | 1.758 horas      | 1.758 horas      | 1.758 horas      |

|                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| CP Nivel 1 (Horas aproximadas)     | 250 horas          |
| Hábitos sociales y personales      | 720 horas          |
| Apoyo formación (adaptación horas) | 1.667 horas        |
| <b>Total horas FORMACIÓN</b>       | <b>2.637 horas</b> |
| Apoyo empleo (refuerzo práctico)   | 2.637 horas        |

beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil (50%-25%-25%).

4. **Formación técnica acreditable.** El programa formativo para trabajar las competencias técnicas se basará en los contenidos de un **Certificado Profesional de Nivel 1 (CP1)** o la combinación de módulos de dos CP1 dependiendo de cómo se necesite completar el perfil profesional de la persona.

Se elige este nivel de cualificación debido a que capacita para el desarrollo de perfiles relacionados con puestos de ayudante o auxiliar bajo supervisión para la ejecución de la actividad, que son las ocupaciones con mayor proyección laboral para el colectivo tanto en empresa ordinaria como en CEE.

Las horas de formación técnica se completarán con especialidades formativas (existentes o de nueva creación) relacionadas con la actividad del certificado profesional al que complementa.

5. **Formación complementaria para el desarrollo personal y social.** Permite la formación integral de la persona, que aprenda las competencias técnicas de una profesión y adquiera la autonomía necesaria para desenvolverse e integrarse tanto en el contexto laboral como social.

El programa formativo para trabajar las competencias transversales se basará en los contenidos de la especialidad formativa "Habilidades sociales y personales para personas con discapacidad".

6. **Aprender Haciendo** es uno de los fundamentos metodológicos de la formación dual y se caracteriza por:

- ▶ Aprender en entornos laborales reales. El CEE es el elemento clave en el desarrollo del programa.
- ▶ Respetar su ritmo de aprendizaje, adaptaciones metodológicas y con contenidos personales y sociales más allá de los propios del perfil profesional.
- ▶ Facilitar la adquisición progresiva de hábitos y autonomía en relación al entorno laboral y en su vida personal y social.
- ▶ Favorecer, desde el primer momento, la integración sociolaboral, al disponer de una relación laboral.
- ▶ Aprendizaje basado en situaciones reales y no frente a hipótesis.
- ▶ Aprendizaje contextualizado y de aplicación directa y fácilmente generalizable a otras situaciones similares.
- ▶ El aprendiz se enfrenta a las situaciones que se producen en el día a día, detectando y resolviendo problemas que le preparan y le dotan de estrategias y herramientas para el futuro.

Gracias a la adaptación que permiten los contratos para la formación y el aprendizaje para personas con discapacidad intelectual, apostamos por que la mayor parte del aprendizaje se reali-

ce en el puesto de trabajo (80%) frente al 20% de las horas de formación que se imparten en aula. Es decir, de una semana de 38,5 horas el aprendiz pasa 31,5 horas en el contexto laboral, aprendiendo funcionalmente desde la práctica real y evitando el exceso de contenidos teóricos y entornos simulados.

7. **Evaluación continua de la progresión** para la supervisión de la adquisición de competencias tanto técnicas como transversales y el reajuste de los apoyos necesarios.

Al final de todo el proceso se llevará a cabo una evaluación de capacitación en las distintas competencias profesionales del certificado para su acreditación.

8. **Equipos profesionales para la formación integral.** Formadores que además de enseñar una profesión trabajen los aspectos personales y sociales y acompañen al aprendiz en todo el proceso orientándolo en las distin-

tas etapas del mismo. Las principales figuras que intervienen son:

- **Formador del perfil profesional:** profesionales de la actividad con formación y capacitación docente para enseñar su profesión.
- **Orientador-tutor:** técnico pedagogo, maestro, educador con experiencia en formación y acreditación como docente. Encargado de la impartición de la formación complementaria en aspectos personales y sociales y de acompañar al aprendiz durante el itinerario formativo para la evaluación y reajuste de los apoyos.

Se requerirá casi el doble de profesionales que para jóvenes sin discapacidad: una ratio de 8 aprendices por formador de perfil profesional y 24-32 (4 grupos de 6 a 8 aprendices) por orientador tutor, frente a la ratio 15/1 y 60/1 para el resto de jóvenes, además de otros profesionales de apoyo para la prestación de servicios de ajuste personal y social para el trabajador con discapacidad de CEE.

### Esquema de la propuesta



9. **Los CEE como entornos de aprendizaje.** El contexto de trabajo protegido facilita que el aprendiz pueda recibir el apoyo necesario a lo largo de todo el proceso de formación mientras desarrolla una actividad laboral real sin generar situaciones de prácticas simuladas.

Se ponen así en valor las funciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, para los CEE como entornos que procuren al trabajador un desarrollo personal y mejoren su adaptación social, cumpliendo un papel fundamental en la integración laboral de la persona y siendo el escalón para dar el salto a la inserción laboral en empresa ordinaria.

La Formación Dual combina desde el primer momento la formación con empleo remunerado, ofreciendo las siguientes oportunidades:

- ▶ Diseño de planes de formación adaptados a las necesidades específicas de cada persona
- ▶ Adquisición de las competencias del perfil profesional elegido a través de la práctica en el puesto de trabajo
- ▶ Relación laboral y remuneración económica desde el inicio
- ▶ Posibilidad de obtener una titulación oficial tras la finalización del periodo formativo equivalente a un certificado profesional de nivel 1

## RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Programa de formación individual dirigido a reorientar profesionalmente a la persona con discapacidad intelectual que haya perdido un empleo y precisa de formación profesional para volver a integrarse en el mercado laboral o personas que, aunque estén trabajando, precisen formarse en otro perfil profesional por necesidades personales o del mercado laboral. Tendrá una duración aproximada de entre 6 meses a 1 año.

El programa de formación destinado a recualificación puede desarrollarse a través de distintas opciones: programas de formación profesional para el empleo, servicio ocupacional combinado con acciones formativas o servicio ocupacional combinado con empleo (formación dual).

### 3.4.3 SERVICIO OCUPACIONAL

El Servicio Ocupacional se configura como el eje vertebrador prestador de los recursos que precisan las personas con discapacidad intelectual.

El objetivo del servicio ocupacional es lograr el máximo desarrollo personal y social, formativo y de inserción laboral de las personas, facilitando la capacitación (formación prelaboral, dual o recualificación), la preparación para el acceso al empleo, los apoyos que precise para el mantenimiento del puesto de trabajo. El servicio puede constituir un fin en sí mismo o un recurso de tránsito hacia el empleo.

**El art. 52 del Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Tex-

to Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, recoge todos los servicios que de acuerdo con nuestro modelo deben prestarse desde el servicio ocupacional: áreas ocupacional, de apoyo personal y social e inserción laboral:



**“LOS CENTROS OCUPACIONALES TIENEN COMO FINALIDAD ASEGURAR LOS SERVICIOS DE TERAPIA OCUPACIONAL Y DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON EL OBJETO DE LOGRAR SU MÁXIMO DESARROLLO PERSONAL Y, EN LOS CASOS EN LOS QUE FUERA POSIBLE, FACILITAR SU CAPACITACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL ACCESO AL EMPLEO. IGUALMENTE PRESTARÁN ESTOS SERVICIOS A AQUELLOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE HABIENDO DESARROLLADO UNA ACTIVIDAD LABORAL ESPECÍFICA NO HAYAN CONSEGUIDO UNA ADAPTACIÓN SATISFACTORIA O HAYAN SUFRIDO UN EMPEORAMIENTO EN SU SITUACIÓN QUE HAGA ACONSEJABLE SU INTEGRACIÓN EN UN CENTRO OCUPACIONAL”**

Asimismo, desde el servicio ocupacional también se prestará apoyo a personas que, debido a una necesidad de promoción al empleo o de reducción de jornada por deterioro físico o intelectual, precisen y deseen combinar el apoyo de un servicio ocupacional con un empleo. Un ejemplo es una persona empleada (no más del 50% de la jornada) que realiza actividades de aprendizaje y bienestar, formación y ocupación a través del servicio ocupacional.

### 3.4.4 EMPLEO EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Podrán trabajar y formarse en un CEE las personas con discapacidad intelectual que puedan participar en actividades productivas y desenvolverse con autonomía en el trabajo sin perjuicio de los apoyos que requieran. De acuerdo con las metas establecidas en su itinerario, el CEE será centro de formación y empresa en el que se desarrollará el programa de formación dual y, en su caso, de tránsito a un empleo ordinario.

Para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y con especiales dificultades, los CEE deberán disponer de profesionales que presten apoyo en las áreas de desarrollo personal y social, de formación y propiamente la de empleo.

### 3.4.5 EMPLEO CON APOYO

Recurso laboral dirigido a personas con discapacidad intelectual con el objetivo de que puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria a través de un sistema de apoyos tanto fuera como dentro del lugar de trabajo. En función de las necesidades será una meta del itinerario de la persona o, excepcionalmente, un apoyo a la empresa que implante programas de formación dual.

Para facilitar la inserción laboral de las personas trabajadoras se dispondrá de equipos que presten apoyo en las áreas de desarrollo personal y social, de formación y propiamente en el empleo.

## 4. IMPLANTACIÓN DEL MODELO

### 4.1 VÍAS DE IMPLANTACIÓN

El modelo puede implantarse a través del Servicio Ocupacional. En el caso de que alguno de los recursos que conforman el modelo no se presten desde el servicio ocupacional, podrá hacerse a través de un CEE acreditado de Inserción Sociolaboral (sistema mixto).

Sin perjuicio de la opción de implantación elegida, se mantendrá uno de los elementos clave del modelo, que es la compatibilidad y convivencia de los recursos de empleo con los sociales, abandonando la idea de que se trata de materias estancas. Se aboga por un modelo que permite combinar políticas sociales y de empleo (ocupacional/formación/empleo), ya que distintas circunstancias hacen recomendable y beneficioso que la persona pueda compaginar un puesto de trabajo remunerado con el servicio ocupacional. Consideramos que implica un mayor bienestar de la persona a la vez que una mejor eficiencia de los recursos públicos.

#### A TRAVÉS DEL SERVICIO OCUPACIONAL

Todas las acciones que integran el itinerario están incluidas en los servicios relacionados en el artículo 52 a prestar por el servicio ocupacional.

Actualmente, las áreas de actuación que establecen los pliegos técnicos para la concertación de plazas del servicio ocupacional de algunas comunidades autónomas, como las Islas Balea-

res o el País Vasco, coinciden con las que puede precisar la persona a lo largo de su itinerario vital e incluyen todas las acciones que recoge nuestro modelo: valoración/orientación, formación, ocupación y búsqueda y mantenimiento del empleo (ajuste personal y social o empleo con apoyo).



**EJEMPLO PLIEGOS MALLORCA:**  
**ÁREAS: OCUPACIONAL, APOYO PERSONAL Y SOCIAL, INSERCIÓN LABORAL**

#### ACCIONES ÁREA INSERCIÓN LABORAL:

- **FORMATIVAS Y DE MEJORA DE LAS COMPETENCIAS PERSONAL Y SOCIAL CON LA FINALIDAD DE PARTICIPAR DE FORMA SATISFACTORIA EN PROCESOS PRODUCTIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO.**
- **APOYO DE ORIENTACIÓN LABORAL Y DE MEJORA DE COMPETENCIAS PRELABORALES: ACCESO Y ADAPTACIÓN, AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL Y EMPLEO CON APOYO**

#### **SISTEMA MIXTO: SERVICIO OCUPACIONAL Y CEE ACREDITADO DE INSERCIÓN SOCIAL (CEEIS)**

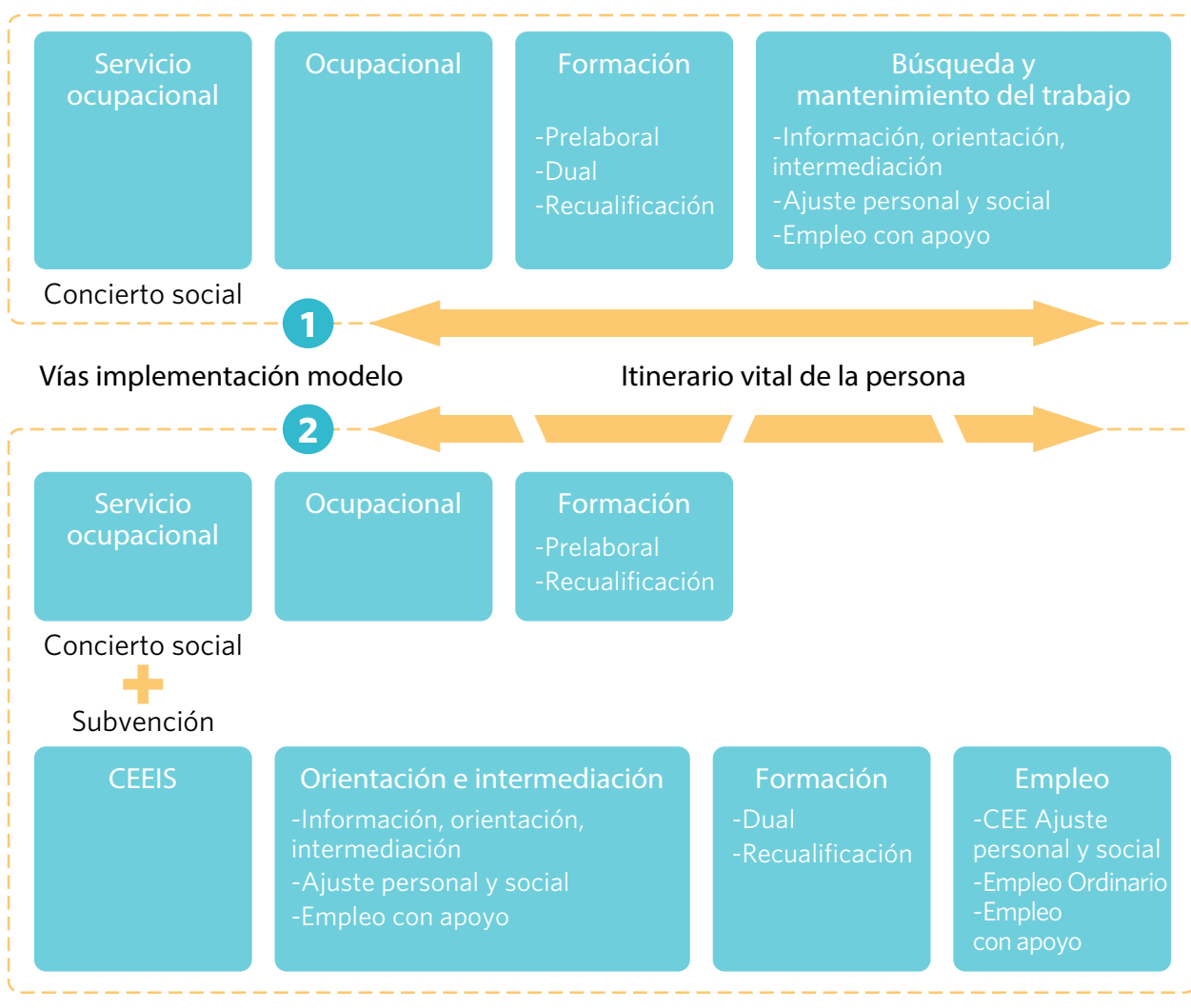
En el supuesto de que una comunidad autónoma acuerde no prestar todos los recursos que conforman el itinerario desde el Servicio Ocupacional, se propone como alternativa que sea el

CEE acreditado de inserción laboral (CEEIS) el encargado de prestarlos. La regulación sería en el marco de un programa de políticas activas dictado por el Estado o la comunidad autónoma:

- ▶ Programas de políticas activas diseñados por el Estado y gestionado por las comunidades autónomas. Permitiría disponer de un programa homogéneo de mínimos en

todo el Estado financiado con fondos de conferencia sectorial

- ▶ Acción de política activa propia de la comunidad autónoma financiada con fondos estatales de Conferencia Sectorial. Sería un modelo heterogéneo supeditado a la voluntad de los gobernantes, el diseño y el presupuesto asignado



Para implantar el modelo por esta vía sería necesario integrar en un único programa (específico para personas con discapacidad y especiales dificultades) las siguientes acciones propias del itinerario: valoración, orientación, formación, búsqueda de empleo y apoyos para el mantenimiento del puesto de trabajo tanto en CEE como en la empresa ordinaria (Unidades de apoyo y Empleo con Apoyo). Estas acciones se prestarían por el CEE acreditado como centro de inserción sociolaboral de acuerdo con los requisitos de acreditación señalados más adelante.

El centro tendría la obligación de diseñar un itinerario de inserción que consista en un plan personalizado hacia la integración en el mercado laboral ordinario y cuyo objetivo estará influenciado por el propio dinamismo del mercado de trabajo. Es en este contexto en el que se plantea el CEE como elemento clave en el modelo de formación dual como entorno real donde aprender.

Sin perjuicio de que los CEE que no lo deseen se mantengan en las mismas condiciones que hasta ahora, la creación de esta nueva categoría favorecería el desarrollo del itinerario de la persona y sería punto de partida para un nuevo marco regulador de los CEE compatible con la Convención.

### Requisitos de acreditación CEEIS

1. La entidad promotora debe ser una entidad sin ánimo de lucro.

Los principios que deberán guiar la actuación de los CEEIS implican:

- ▶ Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, en vez de sus aportaciones al capital social
  - ▶ Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica al fin social objeto de la entidad
  - ▶ Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad
  - ▶ Independencia respecto a los poderes públicos
2. Exigencia de que al menos el 50% de la plantilla esté compuesta por personas con discapacidad y con especiales dificultades, sin perjuicio de incluir otras si se considera oportuno. Se entiende por especiales dificultades:
    - ▶ Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con grado igual o superior al 33%
    - ▶ Personas con discapacidad física o sensorial con grado igual o superior al 65%.

3. Prestar el conjunto de servicios que engloba el itinerario de inserción de personas con discapacidad intelectual directamente, subcontratado o conveniado.

Los servicios que ofrecería serían:

- ▶ 1. Orientación, valoración y búsqueda de empleo
- ▶ 2. Formación (homologado como centro de formación)
- ▶ 3. Intermediación, para lo que deberá estar inscrito como agencia de colocación
- ▶ 4. Servicio de ajuste personal y social para las personas con discapacidad y con especiales dificultades contratadas por el CEE
- ▶ 5. Servicio de empleo con apoyo a la persona con discapacidad con especiales dificultades en la empresa ordinaria

4. Podrán establecerse objetivos de tránsito de CEE a empresa ordinaria bien a través de enclaves laborales no limitados temporalmente (fomentaría la contratación indefinida y sería una medida alternativa para el cumplimiento del 2% de personas con discapacidad en plantilla para la empresa) o contratados directamente por la empresa, en cuyo caso desde el CEEIS se prestaría el servicio de apoyo en el puesto de trabajo sin limitación de tiempo y el servicio de ajuste personal y social (duración temporal vinculada a las necesidades de la persona). Asimismo, se podrá establecer que un porcentaje de los trabajadores esté en un proceso de inserción.

### **Acreditación CEEIS**

A los efectos de disponer de un modelo homogéneo deberían regularse las características y requisitos de acreditación, sin perjuicio de que el registro fuera de titularidad autonómica.

## 5. FINANCIACIÓN DEL MODELO

La financiación se podrá dar en la forma de concertación de plazas ocupacionales, convocatorias de subvenciones o ambas.

### FINANCIACIÓN DE LAS ACCIONES QUE COMPRENDE EL ITINERARIO EN EL MARCO DEL SERVICIO OCUPACIONAL

En el apartado de los pliegos técnicos correspondiente al precio de la plaza concertada del "servicio ocupacional" se especificará el precio de los diferentes servicios que se prestan:

1. **Ocupacional:** Financiación 100% plaza
2. **Formación dual** (sistema mixto formación/empleo)  
Contrato de formación y aprendizaje: distribución jornada formación 50%, 50% y 50% primer, segundo y tercer año.  
Financiación:
  - a. Plaza ocupacional ..... 2/3 (\*)
  - b. Bonificación primer año vía estatal 25% ..... 3.520€
 Segundo y tercer año 15% ..... 2.112€

(\*) Si el Estado modifica los porcentajes actuales hasta el 50% el primer año (7.040€) y 25% los siguientes (3.520€). Si corresponden por ser el trabajador beneficiario de Garantía Juvenil se financiará con 1/3 de plaza ocupacional el primer año y 2/3 los siguientes.



"EL SERVICIO DE FORMACIÓN ES UN 66% DEL COSTE TOTAL DE LA PLAZA (2/3) Y EL SERVICIO DE APOYO A LA ORIENTACIÓN LABORAL, BÚSQUEDA DE EMPLEO Y APOYO AL EMPLEO UN 33% DEL COSTE TOTAL DE LA PLAZA (1/3)".

### 3. **Ajuste personal y social** o empleo con apoyo

- Jornada laboral: superior al 50% en CEE o empresa ordinaria
- Financiación: 1/3 de plaza ocupacional

### 4. **Acciones de valoración**, orientación, búsqueda e intermediación

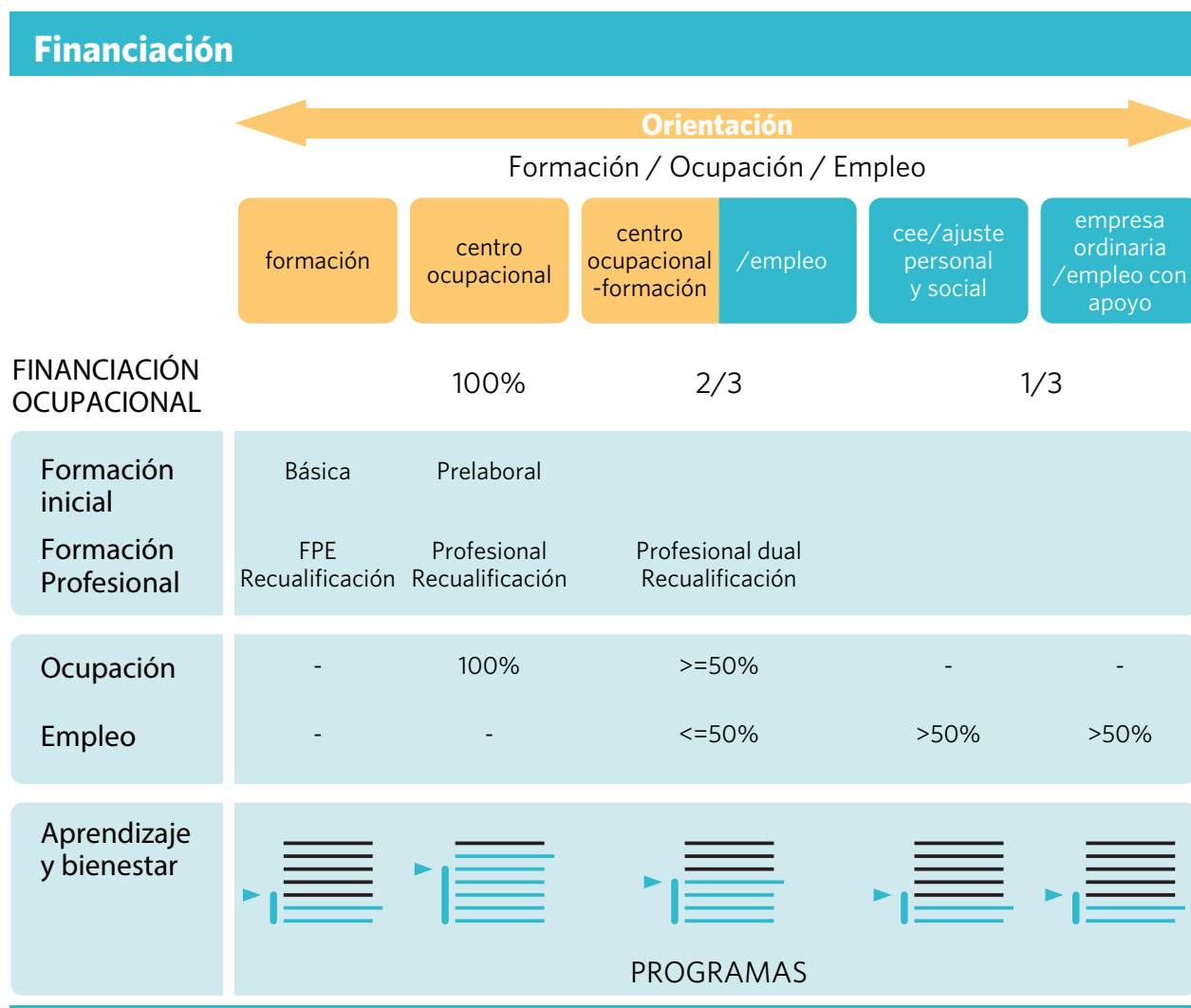
- Financiación: 1/3 plaza ocupacional

### 5. **Sistema mixto** (Servicio Ocupacional/Empleo)

- Jornada laboral: menor o igual al 50%
- Financiación: 2/3 plaza ocupacional

### 6. **Financiación Costes Salariales**

Personas con discapacidad y especiales dificultades contratadas por CEE con contrato de formación y aprendizaje: aumentar el porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que se financiará al 75%.



Costes salariales trabajador ..... 75% del SMI<sup>(\*)</sup>

Tutor de empresa formación dual .... 720€ vía bonificación estatal

(\*) En Baleares se financia actualmente el programa de formación dual para personas con discapacidad intelectual

tual a través de una única convocatoria con fondos de formación de Conferencia Sectorial. Y en concreto, los siguientes conceptos a 3 años por alumno/aprendiz:

- Formación: 8€/h formación (precio módulo sin justificación)
- Costes Salariales: 75% costes salariales del aprendiz
- Ajuste personal y social: 2.423€

Otra opción: modificar la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 que financia costes salariales.

## EN EL MARCO DE CONVOCATORIAS DE POLÍTICAS ACTIVAS

En el supuesto de que se financie a través de programas de políticas activas, se propone que se haga mediante una norma que integre los diferentes programas existentes que incluyen acciones del itinerario, fijando un único módulo por importe de 3.100€ que contenga: valoración, orientación, búsqueda y mantenimiento del puesto de trabajo (ajuste personal y social o empleo con apoyo).

Debe valorarse así mismo la opción de regular la figura del “cheque empleo” a los efectos de que sea la persona la que elija la entidad que desea que le diseñe su itinerario, le acompañe en el proceso y le preste los apoyos que precise.

AEDIS Asociación empresarial para la Discapacidad  
[www.asociacionaedis.org](http://www.asociacionaedis.org)



CON LA COLABORACIÓN:

