



Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA

Empleo con Apoyo:
Modelo de intervención DOWN ESPAÑA



Coordinación y autoría de la edición:

Irene Molina Jover, coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo.

Con la colaboración de las siguientes entidades pertenecientes a la Red Nacional de Empleo con Apoyo:

DOWN ANDALUCÍA
ASPANRI-DOWN
DOWN CÓRDOBA
DOWN GRANADA
DOWN HUELVA. AONES
DOWN JAÉN
DOWN MÁLAGA
DOWN GUADALAJARA
DOWN TOLEDO
DOWN ÁVILA
FUNDABEM
DOWN LEÓN. AMIDOWN
DOWN SEGOVIA. ASIDOS
DOWN VALLADOLID
FUNDACIÓN CATALANA SÍNDROME DE DOWN
DOWN LLEIDA
DOWN SABADELL. ANDI
FUNDACIÓN APROCOR
FUNDOWN
DOWN GALICIA
DOWN COMPOSTELA
DOWN CORUÑA
DOWN FERROL. TEIMA
DOWN LUGO
DOWN OURENSE
DOWN PONTEVEDRA. XUNTOS
DOWN VIGO
FUNDACIÓN ASINDOWN
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN

Con agradecimiento, como experto a:

Pedro Martínez López, asesor de Formación y Empleo con Apoyo DOWN ESPAÑA.

DOWN ESPAÑA. Todos los derechos reservados.

Edita
DOWN ESPAÑA. 2013

Contenidos

Presentación.....	5
Entidades de la RNECA.....	7
La metodología del Empleo con Apoyo	
I-Antecedentes	
1- Breve historia y definición	7
2- Empleo ordinario versus empleo protegido.....	9
3- Legislación	10
4- Eficacia y rentabilidad del servicio de Empleo con Apoyo.....	12
II-Etapas	
1- La búsqueda de empleo.....	12
2- Valoración del candidato.....	13
3- Análisis y valoración del puesto de trabajo.....	14
4- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo	14
5- Seguimiento y valoración	15
III-Principios y valores	
1- Código deontológico del preparador laboral.....	15
IV-Aportaciones a la metodología clásica	
1- Formación profesional previa	17
2- Trabajo remunerado y no remunerado.....	17
3- Rechazo cero.....	18
Conclusiones. El empoderamiento de la metodología.....	19
Protocolo orientativo de un servicio tipo de Empleo con Apoyo.....	20
Bibliografía específica.....	21

Presentación

En los últimos años, las organizaciones que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad han realizado un gran esfuerzo por proponer nuevos modelos, nuevas ideas basadas en las posibilidades, en las habilidades de los individuos y en su participación en el entorno social que les es propio. Ésta ha sido una apuesta por un cambio de perspectiva basada en la confianza, en las potencialidades y capacidades de las personas, y en la provisión de los apoyos necesarios, durante el tiempo que sea necesario, para lograr la integración en el medio comunitario.

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida. Que este paso se produzca en las condiciones más cercanas a la plena integración (una empresa de la comunidad, un trabajo en iguales condiciones al del resto de trabajadores, un nivel de apoyo externo lo más limitado posible), hace que se apunte a ese estilo deseable de autonomía para una mayor calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Ejemplo de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el **Empleo con Apoyo**; una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto.

El Empleo con Apoyo se orienta a la integración de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria de forma totalmente normalizada, mediante el uso de recursos y estrategias adecuadas, y se está mostrando muy eficaz para la integración de este colectivo en el empleo. No sólo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, sino por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas: empleados, empleadores, preparadores, etc. De hecho, más del 50% de los usuarios de los Servicios de Empleo con Apoyo son personas con discapacidad intelectual.

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de Empleo con Apoyo es la figura mediadora, denominada **Preparador Laboral**, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

La figura del preparador laboral es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros. Sin embargo, es de vital importancia atender a los demás agentes que intervienen en el proceso bajo esta metodología. Así, es importante acoger y apoyar a la familia como agente colaborador en todo el proceso, fomentando su implicación, su compromiso, que ha de ser cada día más activo, más vivo, afrontando un nuevo reto con respecto a la evolución de su familiar con discapacidad.

La empresa como posibilitadora de la inserción ha de descubrir las ventajas de la contratación de las personas pertenecientes a este colectivo. Y es labor de las entidades y de los profesionales conocer bien el tejido empresarial en el que se desenvuelven para poder así acceder a los empresarios, evitando discursos asistencialistas, exponiendo las realidades en cuanto a las ventajas de la contratación de una persona que, (con discapacidad o sin ella) sea óptima para la defensa de un determinado puesto de trabajo.

Pero indudablemente, el principal agente que interviene de forma activa en todo este proceso de integración laboral es la propia persona con discapacidad, agente estrella en todo el proceso, que debe ser el que realmente guíe su propia inserción. Se propone en este documento un *enfoque centrado en la persona* que recopile la información relevante sobre aspiraciones, intereses, formación y habilidades laborales del demandante de empleo. El *apoyo* que se le prestará a la persona con discapacidad debe ser la ayuda imprescindible que cada cual necesite, teniendo siempre presente que es *la persona con discapacidad la que debe asumir la responsabilidad y un papel activo en todo el proceso*.

El documento que aquí se presenta, tiene el objetivo fundamental de proponer un modelo de desarrollo que aporte una coherencia en cuanto a la práctica del Empleo con Apoyo. Es un documento de posicionamiento, pues lo que se pretende es marcar cuales son los principios, los fundamentos de la metodología, para que cualquier servicio que se emprenda bajo esta nomenclatura responda a la filosofía y a la práctica esencial que se desprende de la misma.

Entidades de la RNECA

La Red **Nacional de Empleo con Apoyo –Down Integra-** se crea en el año 2007 con la finalidad de agrupar a aquellas entidades que, Federadas a DOWN ESPAÑA, orientan su actuación al desarrollo de acciones de inserción laboral en el ámbito ordinario de trabajo, bajo la metodología del Empleo con Apoyo.

Para ser miembro de la RNECA la entidad deberá cumplir con una serie de requisitos que quedan reflejados en el documento de incorporación a la Red. De igual manera, las entidades que se adscriban a esta Red deberán adherirse al Manifiesto de creación de la Red realizado por los participantes en el I Seminario denominado *“Implantación de la Red de Servicios de Promoción Laboral – Down Integra”*, celebrado en Madrid del 12 al 13 de julio de 2007, en el marco de las acciones formativas promovidas por DOWN ESPAÑA a través de la Fundación Luis Vives.

La metodología del Empleo con Apoyo

I. ANTECEDENTES

1- BREVE HISTORIA Y DEFINICIÓN

El Empleo con Apoyo (Support Employment) nació como un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, y comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80 (Weman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1981). La psicología experimental y la modificación de conducta fueron las fuentes de influencia más importantes para el nacimiento en EE.UU del Empleo con Apoyo.

Poco a poco, combinando la teoría y la práctica, se fue configurando el Empleo con Apoyo como un sistema eficaz de acompañamiento en la inserción laboral, que hacía posible la participación en la sociedad de los ciudadanos con discapacidades significativas, sin que su nivel requerido de apoyo fuera causa de exclusión para nadie. Al principio esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio sustancial en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

En una primera aproximación se definió el Empleo con Apoyo como *“Un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento entre otros”* (Wehman et al. 1987)

El Empleo con Apoyo se ha ido extendiendo por distintos países del mundo. En España se dio a conocer públicamente en el *I Simposio Internacional sobre empleo con apoyo* que organizaron el Consell Insular de Mallorca y la Universidad de les Illes Balears, en Palma, del 2 a 4 de diciembre de 1991. A partir de este momento son numerosos los programas que se basan en esta metodología para promover la integración sociolaboral de personas con discapacidad.

En la actualidad se puede entender por Empleo con Apoyo *“el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001).

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el *preparador laboral*, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma de *“vida independiente”*, considerando que cada sujeto debe mantener el *control de su propia vida*, eligiendo ante opciones aceptables que minimicen la dependencia de los demás y le lleven a la autodeterminación. Este paradigma se fundamenta a su vez sobre el *“principio de normalización”*, entendiéndose como *“el uso de los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural, aplicado no sólo al ámbito laboral sino a todas las áreas de la vida”* (Wolfensberger, 1972). El Empleo con Apoyo representa un paso más allá en la integración de personas con discapacidad y una línea de actuación coherente con las medidas integradoras adaptadas en otros ámbitos, como por ejemplo, el escolar.

Es importante resaltar que el apoyo que se proporciona al trabajador con discapacidad debe ser la *ayuda imprescindible* que cada cual necesite, pero siempre teniendo presente que es la persona con discapacidad la que debe asumir la responsabilidad y un papel activo en todo el proceso.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma *“formación-empleo”*. Se trata de formar al trabajador en el puesto de trabajo real, en las tareas concretas y en un entorno determinado, garantizando un aprovechamiento óptimo del proceso de aprendizaje.

Para resumir, podríamos decir que el Empleo con Apoyo se basa en varios puntos fundamentales:

- Trabajo integrado en empresas normalizadas, en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñan puestos equiparables.
- Trabajo competitivo.
- Rechazo cero. No es un servicio elitista destinado solo a aquellas personas más capaces.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo, de manera que primero se ubica a la persona en un puesto y allí mismo se le proporciona el entrenamiento necesario para desempeñarlo.
- Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador.
- Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido; este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.
- Apoyos naturales, incorporación progresiva de apoyos del contexto.
- Posibilidad de adaptación del puesto de trabajo.

El colectivo destinatario del Empleo con Apoyo es muy variado. La elección de esta metodología va a depender de los apoyos que necesite la persona con discapacidad en función de las demandas y exigencias del puesto de trabajo. El Empleo con Apoyo, por lo tanto, sería válido para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con discapacidad intelectual, física, sensorial, enfermedad mental y trastornos del espectro autista.

2- EMPLEO ORDINARIO VERSUS EMPLEO PROTEGIDO

La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), en su artículo 37, configura expresamente a los Centros Especiales de Empleo como vía de integración con carácter subsidiario respecto al sistema productivo ordinario, al establecer la prioridad de éste para la integración laboral de los trabajadores con discapacidad con capacidad de rendimiento normal. La Ley, al utilizar la expresión “en su defecto”, ha querido otorgar al empleo protegido, articulado a través de los Centros Especiales de Empleo, no solo un carácter subsidiario del empleo ordinario, sino la consideración de ser el marco normalizado de trabajo de las personas, que por sus discapacidades, no puedan acceder al proceso productivo ordinario de mercado.

A lo largo de estos años, se ha ido introduciendo en la organización social, la idea clave consistente en que, difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad con el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. Y aunque nadie niega que los Centros Especiales de Empleo han sido y son un importante elemento generador de empleo, para las entidades promotoras del modelo de inserción del Empleo con Apoyo, éste es el modelo integrador por excelencia, capaz de generar integración social y laboral, sensibilización social, y calidad de vida, autonomía e independencia de la persona con discapacidad, motivo por el cual se considera que debe dársele prioridad y protagonismo en las políticas activas de empleo.

Sin embargo, es necesario señalar que mientras los CEE han tenido asegurado un modelo de financiación estable, el Empleo con Apoyo ha carecido de fuentes de financiación expresas

hasta su tardía regulación en 2007, pudiendo acceder las entidades promotoras de esta metodología a programas puntuales con escaso presupuesto y sujetos a disponibilidad de fondos, promovidos por algunas Comunidades Autónomas.

Esta ausencia de políticas globales y específicas interfiere en el desarrollo del máximo potencial de ésta metodología dificultando la consecución de la igualdad de derechos que ya se reflejaba en la LISMI y que aún no se ha conseguido. La lucha aún se sigue dando para lograr la defensa de la metodología más normalizadora, y prueba de ello es la reciente creación de un grupo de trabajo integrado dentro de la Comisión de Empleo del CERMI, cuyo objetivo es la promoción del Empleo con Apoyo como Servicio de calidad, ante el consenso en la necesidad de impulsar en las administraciones públicas, de manera clara, políticas que favorezcan, de forma real, el acceso al empleo ordinario y la transición a éste desde el empleo protegido.

3- LEGISLACIÓN

En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada en 1982 insistía en la necesidad de desarrollar una política activa de integración social de las personas con discapacidad. En el artículo 37 del Título VII, dirigido a la regulación de la integración laboral, se concreta que:

“Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”

A pesar de la existencia de este marco legislativo, tras la aprobación de esta Ley (LISMI) que promovía el desarrollo de modelos de empleos de carácter inclusivo, la realidad ha sido otra. A partir del año 1982, fundamentalmente se ha desarrollado una normativa de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (*Real Decreto de Medidas Alternativas, Real Decreto de Enclaves Laborales, Real Decreto de Unidades de Apoyo*, etc.) Lógicamente, esta normativa ha favorecido que los recursos económicos hayan sido más elevados en el ámbito del empleo protegido, lo que se traduce en la actualidad en un elevado número de trabajadores y de infraestructuras en el marco del empleo protegido.

Recientemente, desde diversos organismos internacionales se ha subrayado y se ha insistido en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, tal y como se expone en el artículo 27 de la *Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad* (2006):

“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adoptando las medidas pertinentes, (...) entre ellas (...) alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

Es necesario esperar hasta el año 2007 para que se apruebe el *Real Decreto Estatal 870/2007 que regula el programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas*

con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Este Real Decreto viene a dar una estructura y un apoyo legal a un modelo que ya se estaba desarrollando en España y estaba siendo financiado por fuentes autonómicas, privadas, a través de las asociaciones o de las propias personas usuarias o sus familias.

En dicho reglamento se define el Empleo con Apoyo como *“un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados para los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares”.*

Este Real Decreto ha sido la referencia normativa estatal hasta la publicación del *Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*, en el que se deroga, entre otros, el R.D. 870/2007. Como se expone en el Decreto Ley mencionado, *“las disposiciones que se contemplan en la disposición derogatoria única permanecerán en vigor hasta que se aprueben la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012”.* A fecha de la elaboración de este documento ya ha sido aprobada la Estrategia Española de Empleo 2012/2020, que no prevé, a priori, modificaciones sustanciales respecto a la norma derogada. Desde DOWN ESPAÑA en colaboración con la Comisión de Empleo del CERMI, se ha creado un grupo de trabajo para realizar propuestas para su mejora.

Conviene destacar algunas comunidades autónomas, atendiendo a su particular desarrollo normativo y el apoyo a iniciativas de Empleo con Apoyo:

La Región de Murcia en su legislación autonómica derivada de la *Orden de 29 de marzo de 2010, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad*, subvenciona los gastos de funcionamiento del programa de Empleo con Apoyo, considerando también actividades previas a la contratación como la difusión o los desplazamientos, entre otras, considerándolas *“actividades complementarias y accesorias, estrictamente necesarias”.*

En Cataluña, una de las comunidades pioneras en el desarrollo del Empleo con Apoyo, se ha definido un protocolo marco de esta modalidad de empleo, dentro del ámbito de la *Estrategia para la inserción laboral de personas con discapacidad en Cataluña 2008-2010*. También se definen las bases que regulan las actuaciones de Empleo con Apoyo (*ORDEN TRE/509/2009, de 2 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones a los programas de igualdad de oportunidades en el trabajo: programas laborales para la diversidad*) en las que se consideran subvencionables gastos de dietas o desplazamientos, además de los derivados de la contratación del preparador. La flexibilidad en los conceptos subvencionables o en el periodo de apoyo de los beneficiarios son elementos *rescatables* de algunas legislaciones autonómicas, que figurarán, como se verá más adelante, entre los aspectos de mejora detectados por las asociaciones.

4- EFICACIA Y RENTABILIDAD DEL SERVICIO DE EMPLEO CON APOYO

El concepto de Empleo con Apoyo supone una revolución en el planteamiento de los servicios y centros regulados en la legislación estatal. De los programas basados en centros o edificios, se ha de pasar a ofrecer programas de inclusión real basados en la comunidad; por tanto no es necesario una gran dotación de infraestructura para talleres en sistemas protegidos, sino la implantación de un servicio que dé a la persona con discapacidad la oportunidad de entrenarse directamente en un puesto de trabajo de un entorno ordinario.

El Empleo con Apoyo constituye, por tanto, la política activa que consigue luchar con eficiencia contra el desempleo de este colectivo, sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones; sólo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesitan para el acceso y el mantenimiento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no sólo benefician al colectivo de personas con discapacidad, sino a la población en general).

El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo. Bajo esta metodología se consiguen diversos logros: pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, lograr la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa y conseguir el mantenimiento de un empleo.

Se debe insistir en que se modifica la concepción del colectivo con discapacidad cuyos integrantes pasan a ser demandantes activos de empleo, dueños de sus vidas y administradores de sus economías. Eligen sus trabajos, buscan mejoras de empleo y en definitiva, incrementan su calidad de vida. La rentabilidad por lo tanto no es sólo social, que sería suficiente por sí misma, sino también económica.

II. ETAPAS

Todo el trabajo desarrollado en cada una de las etapas que a continuación se describen, deberá estar impregnado por la filosofía de la *Planificación Centrada en la Persona*. Ésta consiste en un modelo de trabajo en el que se crea un grupo de apoyo alrededor de una persona que lo necesite. Este grupo se reunirá para elaborar, con la persona que requiere apoyo (persona central del grupo), un plan de futuro para mejorar su calidad de vida. Este plan debe estar basado en la máxima participación de la persona central, de sus preferencias, capacidades y elecciones.

1- BÚSQUEDA DE EMPLEO

Es objeto de esta etapa realizar una prospección de mercado con el fin de localizar puestos de trabajo en distintos sectores de actividad adecuados a los candidatos de la *bolsa de empleo*, y fomentar la difusión de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual.

La búsqueda activa de empleo se realizará de forma permanente por parte del profesional encargado (propector de empleo, preparador laboral), atendiendo a los perfiles profesionales

de los usuarios incluidos en ese momento en la bolsa de empleo. Dicha búsqueda vendrá marcada siempre por determinados principios, como los de proximidad, legalidad, respeto de la norma en cuanto a seguridad e higiene, salario según convenio, etc.

Estos contactos con las empresas, y más concretamente con los empresarios o jefes de personal, se realizarán por el prospector y/o el preparador laboral a través de contactos telefónicos, visitas concertadas y cartas de presentación. Dichos contactos podrán quedar reflejados en un registro de prospección de empresas.

Las fuentes de información utilizadas en esta búsqueda son de naturaleza muy diversa, destacando entre ellas las siguientes:

- Convenios de colaboración con asociaciones empresariales o entidades que tengan por objeto la integración laboral. Estos recogen, entre otros fines, la cooperación para la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas asociadas o colaboradoras.
- Anuncios de ofertas de empleo de los distintos diarios de mayor difusión.
- Publicidad empresarial.
- Contactos facilitados por empresas y entidades colaboradoras.
- Ofertas detectadas a través de internet.
- Ofertas del servicio de empleo y formación de la región.
- Contactos de familiares y amigos de los propios usuarios.

Una vez se localice una empresa que pueda ser interesante para emprender una acción conjunta de inserción, se solicita una entrevista con el jefe de personal, en la que el prospector o el preparador laboral explicará el servicio de Empleo con Apoyo y la razón de la celebración de esa visita, no anticipando las características del candidato hasta comprobar el nivel de implicación de la empresa.

Si el empresario se muestra interesado en participar en el proyecto de integración laboral, se propondrá la realización de una visita posterior en la que se recopilará toda la información necesaria para la adecuada selección y adaptación de la persona al puesto.

2- VALORACIÓN DEL CANDIDATO

Utilizando los instrumentos de valoración necesarios, se describirá cuáles son las capacidades, destrezas, habilidades e intereses laborales de la persona con discapacidad intelectual. Ésta información permitirá pasar al candidato a la bolsa de empleo del servicio e iniciar una búsqueda activa de empleo a los profesionales implicados.

Atendiendo al colectivo con el que trabajamos, se incidirá en la recogida y análisis de la información del candidato, no sólo en los aspectos funcionales de capacidad en la realización de las tareas de su perfil profesional, sino también en aspectos indispensables para el futuro éxito de la integración en el puesto, tales como motivación hacia el trabajo, habilidades socio-laborales y autonomía.

La información recogida en esta etapa se orientará a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación de la persona al puesto.

3- ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Tiene por objeto definir con precisión las tareas que debe desarrollar en ese puesto el futuro trabajador con discapacidad, y las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño, atendiendo a la identificación del puesto de trabajo, su definición, descripción de exigencias básicas o requerimientos, nivel de conocimientos previos requeridos, posibles enfermedades y riesgos profesionales.

El objetivo que se persigue en esta etapa será la de determinar la idoneidad del puesto para el candidato, desestimar esta posibilidad, o en su caso establecer las adaptaciones persona-puesto necesarias para conseguir con éxito la incorporación y el mantenimiento de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.

La recopilación de toda la información descrita en los párrafos anteriores, es realizada y valorada por parte del prospector o el preparador laboral antes de la incorporación del candidato al puesto. Ésta información será contrastada con la información obtenida por los instrumentos de valoración del candidato.

Se procederá a continuación a la casación oferta-demanda, seleccionando aquel candidato de la bolsa de empleo que mejor se ajuste a las características del puesto evaluado.

No se puede concluir que la relación en cuanto a oferta- candidato sea siempre así. En numerosas ocasiones no se obtiene la oferta antes de la inclusión del usuario en la bolsa de empleo, sino que al entrar el usuario en la misma y obtener ya la consideración de candidato, se realiza una búsqueda personalizada atendiendo a sus características e intereses.

4- ADAPTACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

En esta fase, y tras la casación de la oferta y la demanda, se produce la toma de contacto del candidato con la empresa, y más concretamente, con el puesto para el que ha sido seleccionado.

Siempre antes de la entrada del usuario a la empresa, se mantendrá una reunión informativa con el mismo, pudiendo invitar a su familia. En dicha reunión el profesional expondrá cuáles son las características de la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado. Estas características contemplan aspectos como el tipo de empresa, la ubicación de la misma, las tareas, el transporte, etc.

Con la entrada del usuario al puesto de trabajo, se inicia el apoyo del preparador laboral. En base a las características del sujeto y del puesto en concreto se establecerá una planificación de apoyo externo que preverá la retirada progresiva del mismo siguiendo siempre siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (apoyo

intensivo), para proceder progresivamente a una retirada de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a una retirada total del apoyo o a efectuar sólo supervisión esporádica (supervisión).

Será función del preparador fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, sobre todo con el personal que directamente interactúa con él, potenciando así el nacimiento de un apoyo interno (apoyo natural) que se incrementará en una proporción inversa al propio apoyo del preparador.

El apoyo del preparador laboral se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitan el éxito de la integración: calidad en la realización de las tareas, rendimientos adecuados, y habilidades socio laborales.

La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos. Es inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del preparador laboral es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos.

5- SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN

Se desarrollarán en esta etapa todas aquellas acciones que favorezcan la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo en condiciones favorables.

Se deberán recoger todos aquellos aspectos fundamentales de las acciones de seguimiento: evaluación de la labor realizada por el trabajador dentro de los criterios de calidad y cantidad fijados por la empresa, valoración del desarrollo de las relaciones socio-laborales y grado de integración en el equipo de trabajo, contraste de la evolución prevista en el entorno familiar y social del sujeto, y reducción progresiva de la intensidad del apoyo.

Toda esta información recogida permitirá realizar un análisis de posibles desviaciones, establecer medidas correctoras y estudiar de modo continuado posibles acciones de mejora que pongan al trabajador con discapacidad en situación competitiva y de promoción dentro de su empresa.

III. PRINCIPIOS Y VALORES

1- CÓDIGO ÉTICO PARA PROFESIONALES DEL EMPLEO CON APOYO (transcripción textual EUSE 2005)

La Unión Europea de Empleo con Apoyo elaboró un código ético, donde se enumeran los principios y compromisos que establecen las competencias y responsabilidades necesarias para la provisión de servicios por parte de los profesionales de Empleo con Apoyo.

Principios generales:

- *Competencia profesional:* los profesionales de Empleo con Apoyo deben mantener un nivel óptimo de competencias en el trabajo. Por tanto, deben aceptar la necesidad de poner al día sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales para el intercambio de información, la puesta en común de buenas prácticas y el desarrollo de conocimientos tanto profesionales como técnicos.
- *Integridad:* los profesionales de Empleo con Apoyo deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades laborales. Asimismo, los profesionales de Empleo con apoyo deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.
- *Oportunidad e igualdad:* los profesionales de Empleo con Apoyo deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia podrán discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Asimismo, deben ser sensibles y receptivos con respecto a las diferencias y necesidades individuales y culturales, proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todos los individuos.
- *Responsabilidad social:* los profesionales de Empleo con Apoyo deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en la que dichas personas viven y trabajan. Por tanto, estos profesionales deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del empleo.
- *Confidencialidad:* los profesionales de Empleo con Apoyo tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial/sensible. Así, toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el individuo, con el que en todo momento debe mantenerse una relación estrictamente profesional.
- *Empoderamiento y defensa propia:* los profesionales de Empleo con Apoyo tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante el proceso de Empleo con Apoyo.

IV. APORTACIONES A LA METODOLOGÍA CLÁSICA

Los profesionales adscritos a la Red Nacional de Empleo con Apoyo, en reunión celebrada el 5 de mayo de 2011, acuerdan establecer una serie de aportaciones que, bajo su punto de vista, complementan algunos de los aspectos recogidos en la metodología clásica del Empleo con

Apoyo. Dichas aportaciones se basan en la experiencia de trabajo con el colectivo de personas con discapacidad intelectual de las entidades pertenecientes a la Red.

1- FORMACIÓN PROFESIONAL PREVIA

Uno de los principios que la metodología del Empleo con Apoyo establece es que la colocación es previa al entrenamiento (*“aprender el trabajo trabajando”*), por lo que se aboga por la formación directa en el puesto de trabajo (*“colocar, formar, mantener”*). La dinámica del entrenamiento exige, según la metodología clásica, la intervención activa del preparador laboral en el desarrollo del trabajo como parte de la estrategia de aprendizaje. Es, además, una clave de la metodología del Empleo con Apoyo, el compromiso de realización de las tareas al 100% en calidad y cantidad desde el inicio de la relación laboral.

La Formación Profesional u Ocupacional no es Empleo con Apoyo, y aunque así se entiende por parte de las entidades adscritas a la Red, también existe un acuerdo generalizado sobre que la formación previa en los determinados perfiles profesionales facilita enormemente la integración laboral de la persona con discapacidad en un puesto de trabajo.

Por lo tanto, desde las entidades pertenecientes a la Red, se estima que la Formación Profesional u Ocupacional es una vía facilitadora y necesaria para afrontar con éxito las actuaciones que se desarrollen posteriormente en el servicio de Empleo con Apoyo. Indudablemente, la acción posterior de entrenamiento que desarrolle el preparador laboral in situ en el puesto de trabajo será primordial para lograr la adaptación plena, y ésta no solo estará dirigida a la obtención de una calidad óptima de las tareas sino a la adquisición de aspectos tales como habilidades socio laborales, autonomía o rendimientos semejantes a la media de la empresa.

2- TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

Según la metodología clásica del Empleo con Apoyo uno de sus principios fundamentales es el derecho de los empleados con apoyo a ser contratados con un contrato regulado legalmente y a percibir un salario justo, al igual que otro trabajador que en la misma empresa esté desempeñando un puesto igual o similar.

Aunque existen pequeñas variantes, hay un acuerdo general según el cual el cliente de Empleo con Apoyo debe percibir el salario establecido por el empleo que realiza, criterio éste que es sostenido en las distintas definiciones de la metodología. Sin embargo, existen algunas organizaciones que exponen que prestan un servicio de Empleo con Apoyo no habiendo contratación ni salario, por lo cual no cumplen con el requisito indispensable de la metodología.

Las prácticas laborales y el trabajo voluntario pueden ser considerados estrategias aceptables para ayudar a la persona con discapacidad a que adquiera experiencia, conocimientos, confianza y habilidades sociales. De igual manera aportan la posibilidad de minimizar la incertidumbre del empresario en cuanto a la potencialidad de la persona con discapacidad de defender un puesto de trabajo. Sin embargo, existe el riesgo de que, cuando una persona está realizando prácticas

laborales o un trabajo voluntario se eternice en esta situación y no pueda avanzar hacia un empleo remunerado.

La actuación en este sentido por parte de las entidades de la Red se basará en:

- Las personas con discapacidad que participen en el servicio de Empleo con Apoyo tendrán como objetivo la integración laboral plena a través de contrataciones y el derecho a la percepción de un salario justo.
- Se reconoce la necesidad y el valor de estrategias tales como las prácticas laborales y/o trabajos de voluntariado como apoyo al servicio de Empleo con Apoyo.
- Los trabajos no remunerados tales como pruebas de trabajo, prácticas laborales y trabajo voluntario, no forman parte en sí mismos del Empleo con Apoyo. No obstante se reconoce que se pueden utilizar como estrategias que ayuden a progresar hacia la integración laboral plena.
- Se entiende necesario acordar un plazo máximo de realización de periodos de prácticas laborales o periodos de voluntariado orientados a la complementariedad del Empleo con Apoyo. Se estima que este periodo máximo en cada empresa y por cada usuario no debe superar los seis meses de duración.

3- RECHAZO CERO, NADIE ES INEMPLEABLE

Bajo la metodología del Empleo con Apoyo no se realiza una selección de riesgos eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona, y las posibilidades y demandas del puesto.

El principio básico del *rechazo cero* está presente en el modelo del Empleo con Apoyo bajo la premisa de que *“todo el que quiere trabajar puede hacerlo, siempre y cuando se le proporcione un nivel adecuado de apoyo”*. Este principio no deja de ser un asunto controvertido, en el sentido de la posible dificultad de adecuar las acciones de empleo a los esquemas de empleo competitivo. Pero ahondando aún más en el tema, el rechazo cero implica promover la inserción laboral también en aquellos casos en los que los usuarios del servicio “no estén preparados para trabajar” puesto que se ampara en el principio enunciado anteriormente “colocar, formar, mantener”.

Desde la Red se entiende que hay que huir, y así se ha expresado con anterioridad, de que las personas con discapacidad estén en eterna formación, pero también es cierto que una formación previa diseñada a través de criterios definidos es necesaria para que la persona “esté preparada” para afrontar la inserción laboral con mayor garantía de éxito.

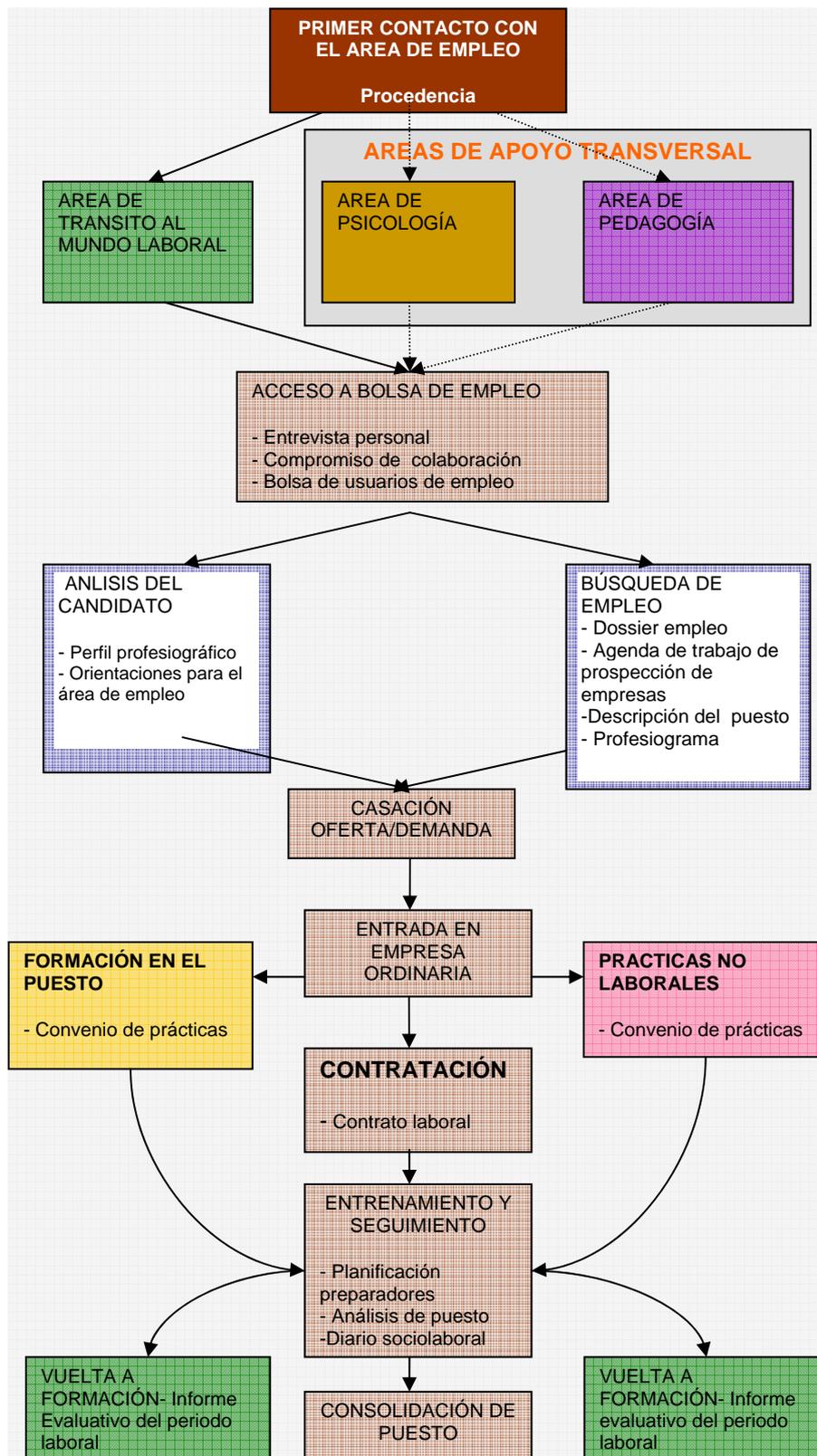
CONCLUSIONES. EL EMPODERAMIENTO DE LA METODOLOGÍA

El presente documento acomete la función de ser un instrumento de posicionamiento para las entidades que conforman la Red Nacional de Empleo con Apoyo “Down Integra”. Viene a cumplir dos objetivos básicos: por un lado servir de guía y orientación a aquellas entidades o técnicos que se inician en un Servicio de Empleo con Apoyo y acceden a la Red, y por otro, servir de guía, de orientación clara, para aquellas entidades que ya están implementando este Servicio, pudiendo a partir de este documento, delimitar los grados de desviación máximos que pueden darse en el desarrollo del mismo.

El Empleo con Apoyo es un sistema de inserción laboral, que constituye la puerta de entrada de las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral. Desde que se reguló con el Real Decreto 870/2007, se ha consolidado como una estrategia eficaz para la integración de estos colectivos, no solo por el creciente número de iniciativas que cada día se implantan en España, sino por los altos niveles de satisfacción que presentan todos los agentes implicados en ellas: empleados, empleadores, profesionales y familias. Es por ello que el Empleo con Apoyo ha de tener carta de naturaleza de “Servicio Permanente” en cualquier iniciativa legislativa, independientemente del tipo de entidad en que se desarrolle esta metodología (asociación, fundación, etc...).

Es necesario recordar, que la apuesta por una legislación del Empleo con Apoyo que lo enmarque en un Servicio permanente, no tiene, en ningún caso, porqué suponer un aumento dramático del presupuesto público, y propicia además una gran rentabilidad social, ayudando a difundir en la comunidad las posibilidades de participación social de las personas con discapacidad intelectual, generando empleo no solo a este colectivo, sino también a los profesionales de apoyo, y facilitando ayudas a la contratación dirigidas a las PYMES.

PROTOCOLO ORIENTATIVO DE UN SERVICIO TIPO DE EMPLEO CON APOYO
 (EJEMPLO DE ITINERARIO DE INTEGRACIÓN LABORAL. ÁREA DE EMPLEO. ESCUELA DE VIDA DE FUNDOWN)



BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA

Caravaca L., Illán N., Martínez I., Molina I. (2004). *Materiales para trabajar la autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad psíquica*. Murcia.

Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

Estrategia Española sobre discapacidad (2012-2020). Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

European Union of Supported Employment EUSE (2005). *Folleto informativo y Modelo de Calidad*.

European Union of Supported Employment EUSE (2005). *Caja de Herramientas*.

Federación Española del Síndrome de Down (2005). *El Preparador Laboral, perfil profesional*.

Gonzalez A., Molina I.(coordinadoras) et al. (2010): *Guía de Empleo con Apoyo para familias con hijos trabajadores*. Madrid. Down España.

Jordán de Urríes, F.B. y Verdugo, M. A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Salamanca.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010) *Informe Olivenza 2010*. Olivenza

Orden de 29 de marzo de 2010, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad. (BORM nº 78, de 7 de abril de 2010)

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Red2Red Consultores. *El Empleo con Apoyo de las personas con discapacidad en España* (2011).

Empleo con Apoyo:

Modelo de intervención DOWN ESPAÑA



www.sindromedown.net

www.centrodocumentaciondown.com

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería Asalsido · Down El Ejido · Down Cádiz Lejeune · Besana Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Barbate Asiquipu · Asodown · Cedown · Asociación Down Jeréz Aspanido Fundación Down Jeréz Aspanido Down Córdoba · Down Granada · Down Huelva Aones · Down Jaen y Provincia · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Asidoser Asociación Síndrome de Down de Sevilla y Provincia · Aspanri-Down · Asociación Síndrome de Down de Sevilla **ARAGÓN:** Down Huesca Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Asnimo Asociación Síndrome de Down Baleares · Down Menorca Fundación Síndrome de Down de las Islas Baleares **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Fundabem · Asociación Síndrome de Down de Burgos · Down León Amidown · Down Palencia · Asdopa Down Salamanca · Down Segovia Asidos · Down Valladolid · Down Zamora **CASTILLA-LA MANCHA:** Down Castilla la Mancha · Down Ciudad Real Caminar · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Toledo Asociación Valdepeñas ADOWN **CATALUÑA:** Down Catalunya · Fundació Projecte Aura · Down Sabadell Associació Andi · Down Girona Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundación Talita Barcelona · Fundación Catalana Síndrome de Down · Barcelona Down **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Fundhex · Iberdown de Extremadura **GALICIA:** Down Galicia · Down Coruña · Down Ferrol Teima Asociación Down Compostela · Fundación Down Compostela · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra "Xuntos" · Down Vigo **MADRID:** Apadema · C.E.E. María Corredentora · Fundación Aprocor · Prodis **MURCIA:** Down Murcia Aynor · Fundown · Assido Murcia Águilas Down · Asido Cartagena **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Down Álava Isabel Orbe · Aguidown Asociación Guipuzcoana para el Síndrome de Down **LA RIOJA:** Arside Down Rioja **C. VALENCIANA:** Asindown Asociación Síndrome de Down de Valencia Fundación Asindown · Down Alicante · Asociación de Padres de Niños con Síndrome de Down de Castellón · Fundación Síndrome de Down de Castellón

Síguenos en:

