



Guía para preparadores laborales
sobre recursos de inserción laboral
para personas con discapacidad
intelectual o del desarrollo

EDITA: PLENA INCLUSIÓN MADRID

Avenida Ciudad de Barcelona 108, escalera 2. Bajo D.
28007 MADRID
Teléfono: 91- 501 83 35
Email: info@plenamadrid.org
Web: <http://www.plenamadrid.org>

AUTORES

UDS OCUPACIÓN Y EMPLEO:

Noelia Pinilla ASOCIACIÓN APANID
Alicia López ASOCIACIÓN APHISA
Pedro Rodríguez ASOCIACIÓN ASPADIR
Pilar Vázquez / Juan Manuel Gallardo ASOCIACIÓN ASTOR
José Alfonso Díaz ASOCIACIÓN CIRVITE
Lorena Martínez ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE PINTO AMP
Jorge Ramos ASOCIACIÓN PAUTA
Maya Sánchez CASA SANTA TERESA
Ángela Roldán FUNDACIÓN ADEMO
María del Paz Rodríguez FUNDACIÓN AFANDICE
Marta Largo FUNDACIÓN APROCOR
Roberto Marín FUNDACIÓN GIL GAYARRE
José Manuel Araque FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN MADRID
José Luis Herraes GRUPO AMAS
Vanessa San José

COORDINACIÓN: PLENA INCLUSIÓN MADRID

LUIS CASES
PATRICIA HORTAL
ANA LÓPEZ

COLABORA: FUNDACION ONCE

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: YESSER PUBLICIDAD S.A

DEPÓSITO LEGAL: M-36059-2017

Contenidos

1. Fundamentación	6
2. Contenidos para la formación en Habilidades Sociolaborales	8
3. Recursos	14
3.1 Recursos de empleo de ámbito general	15
3.1.1 De carácter público.....	16
3.1.2 De carácter privado	22
3.2 Recursos de empleo específicos para personas con discapacidad	23
3.2.1 De carácter público.....	24
3.2.2 De carácter privado	29
4. Experiencias de Formación y Empleo	38
5. Normativas sobre Empleo	50
5.1 Reforma Laboral	51
5.2 Beneficios de la contratación de personas con discapacidad	52
5.3 Compatibilidad de Pensiones con el trabajo por cuenta ajena.....	54
6. Recomendaciones para el preparador laboral	64
7. Glosario	74
8. Herramientas y metodología	82



Desde la Unidad de Desarrollo Sectorial (UDS) de Ocupación y Empleo de **Plena Inclusión Madrid** vimos la necesidad de compartir las distintas herramientas y recursos con las que venimos trabajando para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los Centros Ocupacionales.

Ya tenemos y utilizamos una herramienta común: los Instrumentos de Intervención en el Área de Inserción Laboral de los Centros Ocupacionales proporcionados por la Consejería de Políticas social y Familia. Estos Instrumentos nos sirven para recoger información sobre el proceso de Inserción Laboral: valoración, orientación, empleo, seguimiento y evaluación del trabajador y del puesto.

Además de dicha herramienta, consideramos necesario organizar y recopilar la información de los recursos que los componentes de la UDS de Ocupación y Empleo vienen utilizando y que facilitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ya sean recursos específicos u ordinarios o con entidades que aborden el empleo y la discapacidad.

Esta información facilitará la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad y será una ayuda valiosa para aquellos preparadores laborales que se incorporen al proceso de facilitar el empleo a personas de nuestro colectivo.

Es importante señalar que el ámbito del empleo y de la intermediación laboral está en continua evolución por lo que, la información que contiene este documento relacionada con algunos recursos y enlaces a páginas webs, puede no encontrarse debidamente actualizada. El grupo de Ocupación y Empleo realizará revisiones periódicas para la actualización del presente documento.

Nuestra intención es que sea un documento de uso rápido y ágil y facilite ese derecho, tan importante, como es el acceso a un empleo remunerado y de calidad para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.



Capítulo 1

Fundamentación

El **derecho al trabajo** está reconocido por la Constitución Española (art.35.1) “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia...”

También se recoge en el art. 27 de la **Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad**, que contempla el reconocimiento de estas personas a “trabajar en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado”.

El empleo constituye una importante vía de incorporación plena a la sociedad y de derecho personal.

El empleo, un derecho y un medio de desarrollo personal y social

El trabajo más que un fin en sí mismo, es reconocimiento social, estructuración del tiempo, pertenencia a un grupo social, aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y cierta autonomía económica.

Un trabajo de calidad es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginación, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la **acción positiva** para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

El trabajo para las personas con discapacidad intelectual es un elemento esencial para su desarrollo personal y para su participación e inclusión en la sociedad.





Capítulo 2

Contenidos para la formación en habilidades sociolaborales

Se enumeran aquí una serie de contenidos que pueden dar pistas al preparador laboral a la hora de desarrollar la formación en habilidades sociales, teniendo en cuenta que éstas, para las personas con y sin discapacidad, son competencias imprescindibles para lograr un puesto de trabajo y mantenerlo.

Esta propuesta puede ampliarse, resumirse o modificarse, en función de las personas destinatarias de la formación en cada momento.

El programa formativo en habilidades sociolaborales debería incluir los siguientes módulos:

1. Introducción al curso
2. Conceptos básicos relacionados con el empleo
3. Concepto de discapacidad
4. Mercado laboral
5. Diferentes tipos de empleo
6. Herramientas para la búsqueda de empleo
7. Derechos y obligaciones del trabajador
8. Salud laboral
9. Igualdad de género y oportunidades



1. INTRODUCCIÓN AL CURSO. CUESTIONES Y DUDAS, REFLEXIÓN Y DEBATE

- ¿En qué consiste el curso? ¿Por qué lo hacemos?.
- Nosotros, nuestra familia y nuestro entorno (económico, social, etc.).
- Empleo y dimensiones de Calidad de Vida.

2. CONCEPTOS BÁSICOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23: Derecho al trabajo.

Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Definición de:

- *Empresa y empresarios/as*
- *Contrato*
- *Curriculum vitae*
- *Entrevista de trabajo*
- *Baja laboral*
- *Trabajo por cuenta ajena*
- *Trabajo por cuenta propia*
- *Funcionarios*
- *RRHH. (Recursos Humanos)*
- *Seguridad Social*

- *Pensiones y prestaciones*
- *Servicio Regional de Empleo*
- *Sueldo*
- *Desempleo*

3. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

- Qué es discapacidad.
- Certificado de discapacidad.
- La discapacidad intelectual.

4. MERCADO LABORAL

- Oferta y demanda.

5. DIFERENTES TIPOS DE EMPLEO

- Empleo protegido: Centro Especial de Empleo.
- Empleo ordinario.
Metodología: Empleo con Apoyo y Apoyo al empleo
- Empleo público.

6. PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Autoconocimiento. Necesidades de apoyo. Ajuste de Expectativas. Perfiles Laborales.
- Habilidades Personales y Sociales
 - Autonomía en el transporte.
 - Imagen personal y normas básicas de higiene.
 - Compromiso y disponibilidad. Ética Laboral.
 - Puntualidad y cumplimiento de horarios.
 - Responsabilidad, perseverancia, constancia en el puesto de trabajo, eficacia.
 - Economía doméstica. manejo del dinero.
 - Relaciones con compañeros y jefes.
 - Trabajo en equipo.
 - Ritmo de trabajo: productividad.
 - Flexibilidad.
- Herramientas para la búsqueda de empleo:
 - Carta de presentación, curriculum vitae, videocurriculum.
 - Autocandidaturas, respuesta a una oferta.
 - La red de contactos.
 - Nuevas Tecnologías: Páginas web de Empresas, Portales de Empleo, Redes sociales personales y profesionales, App de búsqueda de empleo.

7. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

- Contratos de trabajo: definición y tipos, la contratación de trabajadores, documentos necesarios para formalizar un contrato, duración del contrato de trabajo, periodos de prueba, la extinción del contrato.
- Las jornadas de trabajo: horas extraordinarias, pluses.
- Descansos: asuntos propios, vacaciones, permisos especiales.
- Salario: Salario mínimo interprofesional.
- Desempleo: prestaciones económicas y subsidios, tipos y compatibilidades, pensiones.
- Estatuto de los trabajadores: la discapacidad en el estatuto de los trabajadores.
- Convenios colectivos.
- Sindicatos.

8. SALUD LABORAL

- Definición de salud.
- Uso adecuado de la ropa de trabajo: equipos de protección individual.
- Riesgos laborales: definición, accidente de trabajo y enfermedad profesional, técnicas de prevención.
- Ergonomía e higiene postural.
- Primeros auxilios.

9. IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

- Responsabilidad de las empresas.
- Funciones del Estado. Normativas y cuotas de reserva.



Capítulo 3

Recursos

El preparador laboral necesita conocer y manejar los diferentes recursos que existen a su disposición y tenerlos en cuenta en el itinerario de inserción laboral de cada persona.

Dichos recursos son de distinta índole y naturaleza, por lo que en este apartado vamos a distinguir entre los recursos de empleo de ámbito general que existen, tanto a nivel privado como público, y los recursos de empleo específicos para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

3.1.- Recursos de Empleo de ámbito general

El método más informal implica poner a disposición de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo nuestro capital social. Ponemos el acento en los contactos a través de un mapeo de contactos personales y profesionales de las entidades y a título individual de los preparadores laborales. Todas las personas que están alrededor pueden ser una fuente de información muy importante. Se trata de obtener información sobre posibles oportunidades.

Es importante que el preparador laboral tenga una red de contactos que le facilite la búsqueda de ofertas de empleo. Existen unos servicios ofrecidos por las Administraciones Públicas y otros por entidades privadas, que establecen puentes que hacen más fácil encontrar un empleo de calidad para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

3.1.1. De carácter público

- Portales de empleo
- Oficinas de empleo
- Agencias de Colocación
- Servicios de intermediación y apoyo a la colocación
- Centros de apoyo a la intermediación laboral
- Centros Integrados de Empleo
- Escuelas Taller, Casas de Oficio y Unidades de Promoción



3.1.2. De carácter privado

- Portales de Empleo
- Empresas de selección. Consultoras
- Empresas de Trabajo Temporal

A continuación, desarrollamos cada uno de los recursos citados.

3.1.1 De carácter público

• Portales públicos de Empleo

<http://www.empleate.gob.es>

<http://www.boe.es>

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

<http://administracion.gob.es/>

• Oficinas de Empleo

Las oficinas de empleo son el instrumento organizativo básico desde donde se ofrecen los distintos servicios relacionados con el empleo. Es el punto de encuentro entre empleadores y trabajadores que buscan empleo.

En la oficina de empleo conviven, además, dos Administraciones, la estatal y la autonómica, con distintas competencias, con el fin de que el ciudadano pueda resolver en el mismo lugar, todas las cuestiones relacionadas con el empleo:

- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), donde te informan sobre todo lo relacionado con las prestaciones por desempleo.
- **La Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid**, donde se gestiona la inscripción como demandante de empleo, imprescindible para solicitar y percibir prestaciones por desempleo, así como para acceder a todos los servicios y programas: [servicios de orientación laboral](#), [ofertas de empleo](#) o [cursos de formación para el empleo](#).

A continuación, se muestran las webs relacionadas con este apartado:

De ámbito estatal: <http://www.sepe.es>

De ámbito autonómico Comunidad de Madrid: <http://goo.gl/Jgq8Fk>

• Agencias de colocación Comunidad de Madrid

Las Agencias de Colocación son un instrumento de reciente creación que colaboran con el SEPE en la intermediación laboral. Tienen una doble finalidad:

- Ayudar a los trabajadores a encontrar empleo.
- Ayudar a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados.

Los usuarios, empresarios o trabajadores, podrán optar entre acudir a las Oficinas Públicas de Empleo, o acudir a las Agencias de Colocación.

En el siguiente enlace puedes acceder a la relación de agencias de colocación:

[Relación de Agencias de Colocación](#)

• **Servicios de Intermediación y apoyo a la colocación (SIAC).**

Los Servicios de Intermediación y Apoyo a la Colocación (SIAC) son promotores activos de la intermediación laboral. Los SIAC están ubicados en centros de formación para el empleo de la Dirección General de Formación de la Comunidad de Madrid, especializados en algún sector productivo. Trabajan además en conexión con las empresas y asociaciones empresariales de 5 sectores específicos:

Frío y Climatización

Teléfono: 91 371 02 50

C.F.E. de Moratalaz en C/ Hacienda de Pavones, 350

Electricidad, Electrónica y Aeronáutica

Teléfono: 91 680 01 26 / 91 680 00 17

C.F.E. de Leganés en C/ Paseo de la Ermita, 17 (entrada por c/ Jesús Miguel Haddad Blanco, 18)
28914 LEGANÉS

Seguros y Finanzas

Teléfono: 91 372 11 25 Fax: 91 372 15 41

C.F.E. de Fuencarral en Ctra. de Colmenar Viejo Km. 13,800 28049 MADRID.

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Teléfono: 91 683 81 60/ Fax: 91 683 85 62

C.F.E. de Getafe Avda. Arcas del Agua, 2 (Sector 3) 28905 GETAFE

Edificación y Obra Civil

Teléfono: 91 658 04 13 / 91 658 27 25

C.F.E. de Paracuellos del Jarama en Finca Tirabuey s/n 28860 PARACUELLOS DEL JARAMA

Cuando un empresario busca gente cualificada en alguna de estas cinco categorías acude a los SIAC.

Más información en el siguiente enlace: [Servicios de Intermediación y apoyo a la Colocación \(SIAC\)](#)

• **Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL).¹**

Estos centros son servicios de entidades sin ánimo de lucro en colaboración con el Servicio Regional de Empleo. Son una red de intermediación laboral entre empresas y personas que están en situación de búsqueda o mejora de empleo, especialmente dirigido a los colectivos más vulnerables.

Los Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAILs), tienen como objetivo prioritario promover la incorporación de los desempleados al mercado laboral mediante un sistema de información, asesoramiento y asistencia técnica tanto a desempleados como a empresarios y emprendedores.

Los principales destinatarios de los Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral son:

- Empresas potencialmente empleadoras de la Comunidad de Madrid que necesiten candidatos para sus ofertas de empleo.
- Demandantes de Empleo siempre que estén inscritos en el Servicio Regional de Empleo a través de sus Oficinas de Empleo.

Por último, los servicios que ofrecen son: información sobre ofertas de trabajo, acompañamiento en la búsqueda de empleo y apoyo en la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo en la empresa.

1) Se ha considerado oportuno incluir los CAIL en el documento aunque actualmente no están operativos.

• Centros Integrados de Empleo (C.I.E):

Los Centros Integrados de Empleo (CIE) están gestionados por los Sindicatos y Organizaciones Empresariales de carácter intersectorial más representativos en el territorio de la Comunidad de Madrid y llevan a cabo una ejecución integrada de las políticas de empleo y formación de la Dirección General de Empleo.

Su actuación prioritaria es la intermediación laboral debiendo realizar al menos una de las siguientes actuaciones: Orientación Profesional o Actividades de Fomento de la Vocación Emprendedora.

Los destinatarios de las acciones de los Centros Integrados de Empleo están dirigidos a los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas mayores, antes de que lleven doce meses en situación de desempleo.
- Personas desempleadas que lleven más de doce meses en situación de desempleo.
- Personas jóvenes menores de veinticinco años demandantes de empleo.
- Mujeres desempleadas.

Dentro de estos colectivos, se dará prioridad a las personas que presenten mayores dificultades de inserción o que precisan mayor apoyo para su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo laboral. En todas las acciones se realizarán esfuerzos dirigidos a paliar la situación de desigualdad de oportunidades de empleo de las mujeres y de la población en riesgo de exclusión sociolaboral.

Los candidatos/as a los que se dirigirán las actuaciones reguladas deberán estar inscritos en la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid como demandantes de empleo. Así mismo deberán tener la demanda de empleo en situación que permita la intermediación laboral.

• Escuelas Taller, Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo.

Las Escuelas Taller, las Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo constituyen un programa público de empleo-formación que tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

Son centros de trabajo y formación en los que desempleados reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de utilidad colectiva), con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.

Estos dispositivos han estado financiados por la Comunidad de Madrid durante muchos años, en el momento de publicar este documento se han dejado de financiar, aún así, se ha identificado un enlace al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el que se establecen las bases de su regulación.

A continuación, se muestra enlace al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el programa informativo:

[Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo](#)

3.1.2 De carácter privado

• Portales de Empleo

Existen diversas páginas webs especializadas en la publicación de ofertas de empleo, tanto por sectores como a nivel general. Es conveniente contar con algunas como referencia y consultarlas periódicamente.

A continuación, se presenta una selección de ellas:

http://www.infojobs.net	http://www.bolsadetrabajo.com	https://www.opcionempleo.com
http://www.trabajos.com	http://www.untrabajo.com	http://www.trabajar.com
http://www.laboris.net	http://www.trabajos.org	http://www.interempleo.es
http://www.indeed.es	http://www.turijobs.com	http://www.primerempleo.com
https://www.monster.es/	http://www.infoempleo.com	http://www.trabajofacil.com
http://www.jobandtalent.es	http://www.turiempleo.com	http://www.hacesfalta.org
http://www.simplyhired.es	http://www.trabajo.org	http://www.canaltrabajo.com

• Empresas de selección. Consultoras.

Estas empresas seleccionan personal para otras empresas. Suelen usar métodos como prensa e internet para reclutar candidatos. A continuación, pasan pruebas, realizan entrevistas de selección y finalmente presentan los candidatos a la empresa que se los ha requerido.

Se puede contactar con estas empresas, informarse sobre los perfiles profesionales que les interesan y desarrollar el contacto establecido si coinciden con los perfiles de los demandantes de empleo.

• Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T).

Son empresas autorizadas para ceder temporalmente sus trabajadores a otras empresas.

Pueden inscribirse las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en su base de datos, haciendo constar el perfil laboral que les interesa. Desde ese momento se podrán informar de ofertas de trabajo y ser contratados de forma temporal por la ETT y ponerse a disposición de la denominada “empresa usuaria”. Por tanto, la ETT y la “empresa usuaria” mantienen una relación mercantil entre ellas.

La empresa que contrata y contrae obligaciones respecto al trabajador es la ETT (relación laboral). La persona contratada trabaja en la “*empresa usuaria*” que es la que organiza las funciones que tendrá desempeñar el trabajador (relación funcional).

En el siguiente enlace se puede encontrar una relación de ETTs:

<http://www.portalett.com/>

3.2 Recursos de empleo específicos para personas con discapacidad

En este apartado, y siguiendo el mismo esquema anterior, se ponen en común diferentes apoyos especializados para el empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

3.2.1. De carácter público:

- Programa Emplea tu Capacidad
 - Servicios de Provisión de Apoyos para la Inserción Socio-Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual (SERPAIS)
 - Aulas de Apoyo
- Centros Ocupacionales
- Agencias de colocación

3.2.2. De carácter privado:

- Portales de Empleo
- Centros Especiales de Empleo
- Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo
- Entidades que disponen de servicios de inserción laboral
- Organizaciones que apoyan procesos de empleo: Fundaciones y Empresas.

A continuación, desarrollamos cada uno de los apartados.

3.2.1. De carácter público

En las Oficinas de Empleo y en las Agencias de Colocación, al ser servicios públicos, también se gestionan ofertas para personas con discapacidad, aún así existen Agencias de Colocación especializadas en personas con discapacidad intelectual sobre las que haremos alusión más adelante.

• Programa “Emplea tu Capacidad”

- Servicios de Provisión de Apoyos para la Inserción Socio-Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual (SERPAIS).

Los Servicios de Provisión de Apoyo para la Inserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad Intelectual (SERPAIS) persiguen la inclusión social y la participación en el mercado laboral ordinario, partiendo de una experiencia contrastada que muestra que estos dos objetivos están relacionados y son complementarios.

Se accede a estos servicios por derivación desde las áreas de orientación formativo laborales de los Centros de Valoración y Orientación a personas con discapacidad. (Centros base)

Los SERPAIS incorporan los procedimientos para el empleo con apoyo (aprendizaje del desempeño laboral desde el propio puesto de trabajo con ayuda de un preparador) a un programa de entrenamiento y provisión de apoyos más amplio: en el entorno laboral y en otros recursos comunitarios, en las relaciones personales y sociales y, en general, en todos los aspectos necesarios para la consecución y el mantenimiento de un empleo y de una vida independiente.

Los SERPAIS tienen en cuenta las vivencias y experiencias cotidianas expresadas por cada participante y trabajan con las personas con discapacidad intelectual, con sus familias y con las empresas. Algunas de sus características son:

- Incorporación a un empleo ordinario en igualdad de condiciones retributivas y laborales que el resto de los trabajadores sin discapacidad.
- Trabajo a tiempo completo o al menos 20 horas semanales a tiempo parcial.
- Fomento de las relaciones de compañerismo dentro de la empresa para el establecimiento de tutores naturales.
- Desarrollo de espacios de encuentro para que los participantes en el programa compartan vivencias e inquietudes en los ámbitos personal, social y laboral.

- Provisión de apoyos distintos de acuerdo a distintas necesidades personales, sociales y laborales.
- Contacto permanente no solo con el trabajador sino también con la empresa.
- Las iniciativas SERPAIS se encargan de sensibilizar y asesorar a las empresas y están muy ligadas al tejido productivo de las distintas zonas donde se ubican: Este, Noroeste, Sur y Centro de la Comunidad de Madrid ¿CENTRO?

Los Servicios de Provisión de Apoyo para la Inserción Socio laboral de personas con discapacidad intelectual (SERPAIS), persiguen la incorporación en empresas ordinarias, a través del aprendizaje en el desempeño laboral desde el propio puesto de trabajo y con apoyo de un preparador laboral. Forma parte del programa Emplea Tu Capacidad, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y nacen en el año 2011. Para que una persona con discapacidad intelectual pueda acceder a este recurso es necesario que sea derivada desde el Centro Base correspondiente.

Actualmente los [SERPAIS](#) en funcionamiento son los siguientes:

- Zona sur, Alcorcón, gestionado por **Afanias**
- Zona noreste, Alcalá de Henares, gestionado por **Down Madrid**
- Ciudad de Madrid, Vicálvaro, gestionado por **Juan XXIII**
- Zona Noroeste, Las Rozas, gestionado por **Apascovi**

• Aulas de Apoyo

Se trata de proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo y dirigidos a personas con discapacidad en edad laboral y con motivación para el empleo. El acceso a las Aulas es por derivación desde las Áreas de Orientación Profesional de los Centros Base de Valoración y Orientación a personas con discapacidad.

Objetivos:

- ✓ Planificar itinerarios personalizados de inserción.
- ✓ Mejorar las competencias personales y las habilidades sociales y laborales necesarias para desempeñar un puesto de trabajo y para desenvolverse de forma autónoma en entornos normalizados.
- ✓ Entrenar estrategias para la búsqueda activa de empleo, la realización de entrevistas de trabajo y la participación en procesos de selección de personal.
- ✓ Compartir con otras personas en la misma situación la experiencia de buscar empleo.
- ✓ Adquirir, en algunos casos, conocimientos profesionales específicos y realizar prácticas (solo en las aulas destinadas a jóvenes en transición desde la etapa escolar).

Características:

Las aulas se diseñan para ajustarse a las características personales y sociales de grupos específicos, ya sea por el tipo de discapacidad (personas con discapacidad física, personas con discapacidad intelectual límite y necesidades de apoyo intermitente, etc.) o por circunstancias vitales (personas jóvenes con discapacidad que han finalizado recientemente la etapa de escolarización reglada, personas con discapacidad en el ámbito rural, etc.).

- ✓ Ofrecen a los participantes un abanico de talleres durante un periodo formativo de varios meses.
- ✓ Intervención grupal e individual.
- Sensibilización y asesoramiento a las empresas en la incorporación de personas con discapacidad a su organización.
- Acompañamiento en la incorporación y seguimiento de las inserciones.

Más información en: [“Emplea tu capacidad “: Inserción sociolaboral de personas con discapacidad](#)

• Centros Ocupacionales (Área de Inserción Laboral).

Los Centros Ocupacionales, son un recurso de la Red Pública de Centros de la Comunidad de Madrid cuyo objetivo es proporcionar a las personas con discapacidad intelectual la habilitación profesional y el desarrollo personal y social, con el fin de conseguir el máximo desarrollo de sus capacidades personales, laborales, y, por tanto, la posibilidad de incorporación al mundo laboral.

En el Centro Ocupacional, además del Área Ocupacional y del Área de Apoyo Personal y Social, se encuentra el Área de Inserción Laboral.

Con relación al Área de Inserción Laboral:

El fin principal de esta área es la inserción laboral del usuario, siendo los medios para conseguirlo la formación y el conocimiento de las funciones y tareas en el puesto de trabajo. Los procesos formativos dirigidos al desarrollo global del trabajador y posibilitar su adaptación al puesto de trabajo, se ejecutan en dos niveles:

Proceso formativo interno, vinculado al centro ocupacional, a través de los talleres y programas de formación específicos.

Proceso formativo externo que conlleva el conocimiento de las funciones y tareas en el puesto de trabajo dentro del ámbito de los Centros Especiales de Empleo y la empresa ordinaria sin o con apoyo, así como la preparación a través de cursos de carácter institucional.

Los **Objetivos** del área son:

- ✓ Conseguir un empleo ordinario, real y remunerado.
- ✓ Formar en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo
- ✓ Integrar en el trabajo y, por tanto, en la sociedad al usuario.
- ✓ Mantener al trabajador en el puesto mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

Más información en: [Centros Ocupacionales de la Comunidad de Madrid](#)

3.2.2. De carácter privado:

• Portales de Empleo.

A continuación, se enumeran algunos portales específicos que pueden resultar de utilidad.

PORTALES DE EMPLEO ESPECÍFICOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<http://www.mercadis.com> <http://www.famma.org> <http://www.empleo.fundacionuniversia.net>

<http://www.discapnet.es> <http://www.cocemfe.es> <http://www.fundacionafim.org>

<http://www.portalento.es> <http://www.conacee.org> <http://www.fundacionadecco.es>

• Centros Especiales de Empleo (C.E.E).

Los Centros Especiales de Empleo, son empresas cuyo objetivo es proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración al mercado laboral. Sus características principales son:

- Económicamente estos “centros” son empresas, en la medida en que están dirigidos a intervenir en el mercado de bienes y servicios.
- Tienen como finalidad asegurar un trabajo remunerado para las personas con discapacidad que trabajen en ellos, y la posible prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran estos.
- Son empresas con forma jurídica variada ya que su titular puede ser cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluso comunidad de bienes con la sola exigencia de tener capacidad jurídica y de obrar para ser empresario: sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.
- Al menos el 70 por 100 de su plantilla tiene que estar formada por trabajadores con un grado de discapacidad superior al 33%.

- Estos centros están concebidos como un medio de integración para las personas con discapacidad al mercado laboral.

A continuación, mostramos una relación general de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid.

<http://goo.gl/M4x663>

Listado de Centros Especiales de Empleo ordenados por actividad:

[Listado CEE Comunidad de Madrid](#)

• Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo

Son equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo. La finalidad de estos equipos es ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

• Servicio de Inserción Laboral

Son Servicios que llevan a cabo a través de asociaciones o entidades privadas que trabajan con personas con discapacidad intelectual, actuando de intermediarios entre el usuario del servicio que busca empleo y las empresas que solicitan personas con discapacidad para integrarlas en su plantilla.

Es preciso destacar que, cada entidad puede denominar su actividad de intermediación laboral de una manera distinta, por ejemplo, Servicios de Inserción Laboral (SIL), Oficinas de Empleo, etc.

Algunas funciones principales que desarrollan:

- Dirigido a las personas con discapacidad:
 - Definición del perfil profesional a través de entrevistas individualizadas.
 - Asesoramiento en la búsqueda de empleo.
 - Asesoramiento en cursos de formación profesional.
 - Entrenamiento y seguimiento en el puesto de trabajo.
- Dirigido a las empresas:
 - Gestión de ofertas de empleo y análisis del puesto ofertado.
 - Preselección de candidatos en función del perfil laboral solicitado.
 - Asesoramiento sobre ventajas económicas y fiscales a la contratación de personas con discapacidad.
 - Seguimiento y evaluación del trabajador en su inserción laboral en la empresa.

Relación de Servicios de Inserción Laboral (SIL) de Plena Inclusión Madrid

REDempleo es una red integrada por los Servicios especializados de Plena Inclusión Madrid que promueven la **Inserción Laboral** de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la empresa ordinaria en Madrid.

Tiene la intención de ofrecer un mejor servicio a:

- Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo interesadas en acceder al mercado laboral.

- Las **empresas que apuestan por la integración laboral** de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

AFANIAS Formación y Empleo	labor3@afanias.org
Servicio de Inserción Laboral ASPIMIP	laboral@aspimip.org
ASTOR	silastor@astor-inlade.org
ASOCIACIÓN ASPERGER Madrid	info@aspergermadrid.org
DOWN MADRID Servicio de empleo y Agencia de Colocación	agenciadecolocacion@downmadrid.org
GRUPO ENVERA	ruben.ortiz@grupoenvera3.org
AVANTE 3 Empleo	empleoconapoyo@avante3.org
Emplea-T ADISLI	empleate@adisli.org
GRUPO AMÁS	red.apoyos@grupoamas.org
Servicio de Empleo FUNDACIÓN APASCOVI	madridteintegra@apascovi.org
Servicio de Inserción Laboral APADIS	empleo@apadis.es
Servicio de Inserción Laboral FUNDACIÓN APROCOR	emartinez@fundacionaproc.com
Servicio de Inserción Laboral FUNDACIÓN JUAN XXIII Roncalli	aherrera@fundacionjuanxxiii.org
Servicio de Inserción Laboral y agencia de colocación FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN	fcm@fundacioncarlosmartin.com
Programa de iniciación laboral ALEPH-TEA	pila@aleph-tea.org
Asociación APHISA	insercionlaboral@aphisa.es
Asociación AMIFP	lcastro@amifp.org

Red INCORPORA:

Incorpora Madrid está integrado por 38 entidades sociales que, a través del trabajo en red, ofrecen una serie de servicios profesionales en materia de intermediación laboral que permite dar una respuesta eficaz a las necesidades que plantean las empresas. El objetivo principal es facilitar la integración laboral de aquellas personas que tengan dificultades para acceder a los canales habituales de búsqueda de empleo.

Las entidades de Incorpora Madrid, a través de los técnicos de inserción laboral, desarrollan un itinerario de inserción personalizado con aquellas personas que tienen una dificultad añadida a la hora de acceder a un empleo, personas con discapacidad, inmigrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia doméstica, parados de larga duración, mayores de 45 años o personas privadas o ex privadas de libertad.

El programa también se dirige a empresas que desean integrar prácticas sociales a su comportamiento empresarial cotidiano, sin prescindir de la profesionalidad de las trabajadoras y trabajadores. Las empresas interesadas en formar parte de Incorpora, pueden vincularse al programa mediante la contratación de las personas beneficiarias o a través de la firma de un convenio de colaboración.

Entidad	Dirección	Teléfono/Fax	Página Web
ASOCIACIÓN SER	Paseo Pinto Rosales, nº 46. Madrid. 28020	915 543 637 / 914 797 114	http://www.asociacionser.org/
FUNDACIÓN SINDROME DOWN	C/Cueva de Montesinos, 45. Madrid. 28035	913 876 790	http://www.downmadrid.org/
FUNDACIÓN A LA PAR	C/Ponferrada, nº 14. Madrid. 28029	917 355 790. Ext. 758/304	http://www.alapar.org
AFANIAS	C/Fernando el Católico, nº 11. Madrid 28015	911 331 308 / 913 339 701	http://www.afanias.org
FUNDACIÓN SEELIGER Y CONDE	C/Velázquez n.º 18, 2.º izq. Madrid 28001	915 779 977	http://www.fundacionsyc.org/
GRUPO ENVERA	C/Trespaderme, nº 9. Madrid. 28042	913 290 596	http://www.grupoenvera.org

Otros servicios de inserción laboral no federados en Plena Inclusión Madrid:

Entidad	Dirección	Teléfono/Fax	Página Web
FAMMA	C/ de Galileo, 69. Madrid. 28015	915 933 550	http://famma.org/
COCEMFE	C/ Luis Cabrera, 63. Madrid. 28002	913 876 790	http://www.cocemfe.es/portal/
SIL AYO PARLA	C/ Ramón y Cajal, 3 y 5 (posterior). Parla. 28981	916 999 383	http://www.ayuntamientoparla.es
FUNDACIÓN A LA PAR	C/ Monasterio de las Huelgas, 15. Madrid. 28049	917 355 790 Ext. 775	http://www.alapar.org/
FUNDACIÓN ONCE	C/Sebastián Herrera, 15. Madrid. 28012	915 068 888	http://www.fundaciononce.es
FUNDACIÓN CAPACIS	C/ Asura, 134. Madrid. 28043	34 918 260 095	http://fundacioncapacis.org

Organizaciones que apoyan procesos de empleo: Fundaciones y Empresas.

FUNDACIONES

Las Fundaciones son, según el art. 2 de la ley 50/2002 de Fundaciones, "... organizaciones constituidas sin ánimo de lucro que, por voluntad de sus creadores tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general", y están amparadas por el art. 34.1 de la Constitución Española.

A través de estas Fundaciones se apoyan procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

En este cuadro se exponen las Fundaciones con amplio recorrido en el ámbito de empleo y con las que los miembros de la UDS han tenido relación desarrollando actuaciones conjuntas de inserción laboral.

Entidad	Dirección	Teléfono/Fax	Página Web
FUNDACIÓN UNIVERSIA	Avda. de Cantabria s/n Edificio Arrecife Boadilla del Monte (Madrid)	912 895 694	http://www.fundacionuniversia.net
FUNDACIÓN MAPFRE	C/Paseo Recoletos,23 Madrid	915 816 100	http://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es
FUNDACION ONCE/ FSC INSERTA	C/Sebastián Herrera, 15. Madrid	915 068 888	http://www.fundaciononce.es
FUNDACION EMPRESA Y SOCIEDAD	C/Orense 29-6º Madrid.	914 358 997	https://empresaysociedad.org/
FUNDACIÓN MUTUA MADRILEÑA	C/Fortuny 18 Madrid	915 922 836	http://www.fundacionmutua.es
EBROFUNDACIÓN	Paseo de la Castellana, 20. Madrid	917 245 275	http://www.fundacionebrofoods.es
FUNDACIÓN SIN LÍMITES	Avda. de la Zaporra, 27 Alcobendas (Madrid)	902 012 161	http://www.fundacionsinlimites.org
FUNDACIÓN AGUIRRE NEWMAN	C/General Lacy 23. Madrid	913 191 314	http://www.fundacionaguirrenewman.com
FUNDACION FERNANDO POMBO	Paseo de la Castellana, 216. Madrid.	915 829 496	http://www.fundacionpombo.org
FUNDACIÓN JUAN MIGUEL VILLAR MIR	Paseo de la Castellana, 259 Planta 51 (Torre Espacio). Madrid	915 566 174	https://www.grupovillarmir.es/Directorio/Direcciones/Fundacion

Entidad	Dirección	Teléfono/Fax	Correo Electrónico/ Página Web
FUNDACIÓN ALARES	Paseo de la Castellana, 126. Madrid	912 750 555	http://www.fundacionalares.es
FUNDACIÓN MANPOWER	Paseo de la Castellana, 98, Bajos - 28046 - Madrid	914 112 544	http://www.fundacionmanpower.org
FUNDACIÓN REPSOL	Velázquez, 166 28002 Madrid.	917 539 079	http://www.fundacionrepsol.com

Además de las Fundaciones recogidas en el cuadro, también se encuentran diversas obras sociales o Fundaciones relacionadas con Bancos y entidades financieras, que al ser un sector en evolución constante no incluimos en el cuadro. En este sentido nos referimos a la Obra social Cajamadrid, Bankia en la actualidad, Fundación La Caixa, Fundación Barclays, etc.

EMPRESAS

Las empresas son el principal instrumento de oferta de empleo ordinario para personas con discapacidad intelectual. Dichas empresas, bien como consecuencia del desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa, bien por el cumplimiento de la cuota de reserva de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, (en adelante LGD) disponen de ofertas de empleo adecuadas. En este sentido, por diversos cauces, es tarea del preparador laboral, realizar prospección empresarial e identificar las ofertas.



Capítulo 4

Experiencias de Formación y Empleo

Al elaborar esta guía nos ha surgido la necesidad de crear un apartado destinado a explicar distintas experiencias que tienen que ver con la formación y el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

4.1 Formación

La educación y la formación son claves para el acceso a empleo de las personas con discapacidad intelectual, por lo que es necesario señalar las diferentes ofertas formativas a las que pueden acceder personas con discapacidad con el fin de incrementar su cualificación y de esta forma aumentar sus posibilidades de inserción laboral y social.

Existen dos modalidades de formación, una formación reglada y otra no reglada.

Educación reglada

La educación reglada corresponde a un conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo, donde los contenidos, competencias, profesorado, admisión de alumnos y conexión con otros estudios están regulados y organizados desde la Administración educativa, y con cuya finalización se obtiene un certificado. En este caso las personas con discapacidad intelectual pueden acceder a los Programas de Transición a la Vida Adulta (PTVA) y a los Programas Profesionales en la modalidad especial que entran en vigor de forma experimental en el curso 2014-15 como consecuencia de la aprobación de la LOMCE. Anteriormente estos programas se denominaban: Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

Los Programas de Transición a la Vida Adulta (16 – 21 años).

Son programas cuya finalidad es facilitar el desarrollo de la autonomía personal y la integración social de alumnado con necesidades educativas especiales, una vez cumplidos los 16 años y habiendo cursado la enseñanza básica en un centro de educación especial.

Pueden tener un componente de formación profesional específica cuando las posibilidades del alumno o de la alumna así lo aconsejen.



Los centros de educación especial son los únicos en los que se imparte este tipo de programas.

La duración es de dos años, aunque se puede ampliar cuando esta permanencia posibilite alcanzar objetivos que permitan un mayor grado de socialización o de destrezas laborales. El límite de edad de escolarización estará en los 20 años, pudiendo prorrogarse hasta los 21.

El equipo de docentes que imparten estos programas está formado por profesorado de pedagogía terapéutica y profesorado técnico de formación profesional.

Los programas de transición a la vida adulta se estructuran en tres ámbitos de experiencia:

1. Autonomía personal en la vida diaria
2. Integración social y comunitaria
3. Orientación y formación laboral

Los Programas Profesionales de la Modalidad Especial

Estos programas tienen como finalidad preparar a los alumnos para la inserción laboral, en puestos de trabajo acordes con su discapacidad en centros especiales de empleo y en centros ocupacionales.

Se imparten en centros públicos, privados y en centros privados concertados que reúnan los requisitos que se establezcan en la resolución por la que se apruebe cada perfil profesional. También podrán impartirse en entidades privadas sin fines de lucro, legalmente constituidas y dedicadas a la atención de jóvenes con discapacidad.

Los destinatarios son alumnos cuyas necesidades educativas especiales están asociadas a condiciones personales de discapacidad tales que no permitan su integración en la modalidad General y que reúnan, además, alguno de los siguientes requisitos:

- Cumplir dieciséis o más años en el año natural de inicio del programa,
- No haber obtenido el título de Graduado en enseñanza secundaria obligatoria.
- No cumplir los veinte años en el año de matriculación del programa.

Constan de 2 cursos académicos y 120 horas de Formación en Centros de Trabajo, donde la ratio está entre 6 y 12 alumnos por grupo.

Los programas se estructuran en módulos obligatorios que tienen dos años de duración y módulos voluntarios a los que sólo se puede acceder si se ha certificado con éxito los anteriores.

En la actualidad no existe oferta de formación reglada para personas con discapacidad intelectual a partir de los 20 o 21 años. La LOMCE no recoge esta circunstancia, por lo que las personas con discapacidad intelectual que quieren continuar su formación siguen sin disponer de la oportunidad de hacerlo.

Históricamente las personas con discapacidad intelectual, como el resto de adultos se han formado en los centros de Educación Permanente de Adultos en las distintas ofertas formativas que existían: Técnico Profesional, Desarrollo Personal y Formación Básica. Actualmente la oferta de enseñanzas de los CEPAS en Madrid se reduce a la Formación Básica en sus distintos niveles y formatos (presencial y a distancia).

Educación no reglada

En cuanto a la formación no reglada, es aquella educación que se encuentra fuera del sistema educativo oficial y a través de la cual no se consigue un título oficial, pero que permite mayor libertad para desarrollar fórmulas formativas más variadas y ajustadas a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la educación no reglada corresponde principalmente a una Formación Ocupacional que permite al alumno adquirir la cualificación profesional para desempeñar las tareas de un puesto de trabajo concreto o una ocupación. Surge como consecuencia de las necesidades formativas y de cualificación en el contexto del empleo con el objetivo de abrir las puertas del mercado laboral al colectivo de la discapacidad y eliminar las barreras que todavía frenan la integración laboral de estas personas.

Dicha Formación Ocupacional debe ser complementada con una formación prelaboral destinada a la adquisición de las habilidades sociolaborales previas para el desarrollo de cualquiera que sea el puesto de trabajo.

La adaptación de la formación cobra vital importancia dentro del marco de la discapacidad. Se necesita encontrar cursos adaptados que den respuesta a las necesidades de apoyo de la persona con discapacidad intelectual para conseguir dotarla de los conocimientos y aptitudes necesarios para desarrollar un perfil profesional concreto y facilitar de este modo la inserción laboral de la persona.

A continuación, se muestran de forma general algunos ejemplos de programas de formación ocupacional, que se están desarrollando en entidades de la Comunidad de Madrid y que trabajan con personas con Personas con Discapacidad Intelectual.

ORGANISMO/ ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
FUNDACIÓN JUAN XXIII Avda. Gran Vía del este, 1 28032 Vicálvaro (Madrid) Telf.: 91 413 73 49 http://www.fundacion-juanxxiii.org	La Fundación Juan XXIII, en colaboración con la Comunidad de Madrid, impulsa la plena integración social de las personas con discapacidad intelectual, a través de distintos talleres de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Operaciones básicas de cocina. • Operaciones básicas de restaurante – bar. • Grabación y tratamiento de datos y documentos. • Atención al Cliente- Recepcionista y Azafatas. • Operario de Agricultura Ecológica y Jardinería. • Actividades Auxiliares de almacén.

ORGANISMO/ ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
S.I.L. APHISA C/Ntra. Sra. De Belén nº 34 28802 Alcalá de Henares Telf.: 650 356 463 http://aphisa.es/	Dentro de la formación que imparten para personas con discapacidad, destaca el “Proyecto Bicis” en colaboración con el campus de la Universidad de Alcalá de Henares. A través de este, se lleva a cabo un servicio de reparación y mantenimiento de las bicicletas que dispone el campus de la U.A.H para el alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> • Reparación y mantenimiento de bicicletas. • Habilidades Sociolaborales.
HENARED Calle del Pino Nº 2 28850 Torrejon de Ardoz henared@gmail.com Tel: 618 780 55 http://www.henared.org	El proyecto tiene por objeto crear y mantener una red de entidades que promuevan acciones para la integración socio-laboral de personas con discapacidad en el ámbito territorial del Corredor del Henares. Para poder desarrollar su objetivo una de las acciones que realizan es desarrollar cursos formativos adaptados para personas con discapacidad intelectual ante la falta de recursos existente.	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda Activa de Empleo. • Curso de Carretillero. • Curso de TIC. • Curso de Digitalización de datos y gestión documental. • Curso de Ofimática Básica. • Curso de Informática.
FUNDACIÓN PRODIS c/ Bulevar Indalecio Prieto 2, 28032 Madrid. Tel 91 371 53 51 http://www.fundacionprodis.org/	Programa PROMENTOR Es un título propio de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y forma parte de la Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS de inclusión socio-laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Auxiliar en Servicios Empresariales. • La Cátedra de Patrocinio UAM-PRODIS para discapacidad intelectual, tiene dos pilares fundamentales: docencia e investigación. En cuanto a la docencia, forma a profesionales para trabajar con personas con discapacidad y asume como fin prioritario la formación de los jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario y el fomento del empleo con apoyo en los entornos laborales ordinarios.

ORGANISMO/ ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
FUNDACIÓN APROCOR C/ Vicente Morales 5 28043 Madrid 91 388 64 12 http://fundacionaprocor.org/category/areas-de-apoyo/sil/	Con estos proyectos por primera vez se pone a disposición de las personas con discapacidad intelectual una formación a la carta, basada en el uso de las nuevas tecnologías y la comunicación (TIC).	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto e-labor@. • Proyecto Centro de Formación e-learning accesible.
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE MADRID http://www.downmadrid.org	En la Fundación Síndrome de Down de Madrid se llevan a cabo diferentes programas formativos cuyo principal objetivo es preparar a los alumnos para la realización de actividades profesionales acordes con sus capacidades e intereses vocacionales así como ampliar su formación académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda Activa de Empleo. • Curso de Carretillero. • Curso de TIC. • Curso de Digitalización de datos y gestión documental. • Curso de Ofimática Básica. • Curso de Informática.

A través de la suscripción a través de la web de RedEmpleo se da difusión a las nuevas ofertas formativas dirigidas a Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Puedes suscribirte a través del siguiente enlace:
<http://plenainclusionmadrid.org/proyectos/redempleo/>

4.2 Prácticas Formativas

Las prácticas formativas externas son las actividades realizadas por los usuarios susceptibles de inserción laboral en empresas, instituciones y entidades tanto públicas como privadas, que tienen como objetivo complementar la formación que se ofrece desde el centro y dotar de los conocimientos y las competencias profesionales necesarias para poder desarrollar un trabajo en un perfil profesional concreto y conseguir facilitar e incrementar las posibilidades de inserción laboral del usuario.

Dado el carácter formativo de estas prácticas, su realización normalmente no establece relación contractual laboral con la empresa donde se lleven a cabo, ni implica por parte de éstas ningún compromiso en cuanto a la posterior incorporación de los usuarios en la misma. La regulación de las prácticas se realiza a través de un convenio de colaboración a través del cual se establecen las obligaciones de cada una de las partes.

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
COCINAS CENTRALES S.A Calle de Valgrande, 21L 28108 Alcobendas Telf.: 916 622 118 http://www.cocentrales.es	Empresa especializada en Catering a Colectividades, Servicios de comedor a Colegios, Guarderías, Empresas, Residencias	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de cocina- office dentro de colegios.

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
C.E.E APROCOR- PROSEGUR C/ Vicente Morales, 5 28043 MADRID Telf. 91 388 63 67 cee@fundacionaprocor.com	C.E.E formado a través de la Fundación Aprocor y la Fundación Prosegur cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida a través del empleo de personas con discapacidad. Realizan actividades de lavandería y tintorería.	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de lavandería y tintorería.
SOLUCIONES PARA EL MEDIO AMBIENTE (SMA). Edificio Las Rozas 23 Ctra. Coruña km 23,200 28230 Las Rozas Madrid Telf. 91 639 88 10	Empresa que trabaja para la consejería de medio ambiente y ordenación del territorio de la Comunidad de Madrid, dedicada a comunicar, divulgar, interpretar poner en valor y dinamizar el patrimonio natural, cultural, histórico, artístico, etnográfico o científico, con el fin de informar, sensibilizar, concienciar y educar a la población.	<ul style="list-style-type: none"> • Módulo de capacitación laboral específica en el puesto de prácticas designado del perfil de jardinería, complementado con módulos de habilidades sociolaborales y de habilidades adaptativas.
FUNDACIÓN MADRID SALUD http://www.madridsalud.es	Organismo autónomo del Ayuntamiento de Madrid que agrupa todas las actividades municipales de salud pública y drogodependencias).	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas formativas en el perfil profesional de ordenanza en un entorno de empleo público. Perfil de Ordenanza. En estudio la ampliación a otros perfiles.

4.3 Enclaves Laborales

Los Enclaves Laborales vienen contemplados en el [Real Decreto 290/2004](#) de 20 de febrero.

Se entiende por Enclave Laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza, temporalmente, al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Es una fórmula de relación comercial entre empresa ordinaria y CEE.

Los objetivos principales de un enclave laboral podríamos resumirlos en:

- Favorecer el paso de las personas con discapacidad desde los Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario de trabajo de manera estable.
- Que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.
- Facilitar a las empresas con más de 50 empleados el cumplimiento de su obligación de reservar el 2% de trabajadores con discapacidad.

Las características principales del enclave son las siguientes:

- 1º. La duración mínima debe ser de tres meses y la máxima de tres años, con posible prórroga de hasta otros tres años.
- 2º. El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste.

3º. El 60 %, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

4º. El 75 %, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

5º. En cuanto al número de trabajadores del enclave se exige un mínimo de 5 en empresas colaboradoras de 50 o más trabajadores, o de 3 en las de menos trabajadores.

Además, podemos señalar que, si la empresa decide contratar a un trabajador del Enclave, la empresa obtendrá los siguientes beneficios:

- 7.814 € por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras.

4.4 Empleo Público

Son ofertas de empleo que convocan los diferentes organismos públicos, tanto a nivel central, autonómico o local

El modo de acceso a este tipo de empleo se realiza a través de oposición (un examen sobre un conjunto de temas), concurso de méritos o concurso público (valoración, por parte de un tribunal, de la formación y experiencia profesional y académica de cada candidato) por concurso-oposición (combinación de una oposición y un concurso de méritos). Dentro del colectivo que nos ocupa la legislación actual contempla un cupo de reserva de empleo público para persona con discapacidad del 7%, del cual al menos un 2% del total de la reserva se destinará a personas con discapacidad intelectual.

A continuación, haremos referencia a algunos ejemplos de convocatorias de empleo público destinadas o dirigidas específicamente para personas con discapacidad intelectual.

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN/CARACTERÍSTICAS	FORMACIÓN QUE IMPARTEN
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS	Realizar aquellas tareas que le encomiende el superior jerárquico, dentro y fuera del edificio y relacionadas con las funciones de conserje.	<ul style="list-style-type: none"> • Subalterno (conserje de Administración).
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN	Ejecución de tareas sencillas de naturaleza manual, relacionadas con el ámbito de la jardinería y servicios complementarios, de mantenimiento y apoyo, en su más amplio sentido, bajo la supervisión o coordinación del superior directo.	<ul style="list-style-type: none"> • Operario.
MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Realizar tareas relacionadas con el perfil del puesto tales como, control de acceso, identificación, información, atención y recepción de personal visitante, recepción, distribución y entrega de paquetería y documentación, manejo de máquinas reproductoras y otras análogas, franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia, realización de recados oficiales fuera y dentro del centro de trabajo, información de anomalías o incidencias en el centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudante de Gestión y Servicios Comunes. (Ordenanza). <p>Más información y temario en el siguiente enlace: http://www.sefp.minhfp.gob.es/web/servicios/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Discapacidad_Intelectual_2016_2017.html</p>
AYUNTAMIENTO DE MADRID www.madridsalud.es	Organismo autónomo del Ayuntamiento de Madrid que agrupa todas las actividades municipales de salud pública y drogodependencias).	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas formativas en el perfil profesional de ordenanza en un entorno de empleo público. Perfil de Ordenanza. En estudio la ampliación a otros perfiles. En colaboración con la Fundación Gil Gayarre.



Capítulo 5

Normativa sobre Empleo

En este apartado queremos recopilar la principal normativa sobre Empleo y Discapacidad que, hasta la fecha de hoy, existe, tanto a nivel Autonómico como Estatal.

5.1 Introducción

El impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas. En este sentido, es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes y ejerzan su derecho, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos y, por lo tanto, en el acceso al empleo e inserción laboral.

REFERENCIA NORMATIVA BÁSICA

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

<https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>

Artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución Española.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

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. Artículo 17. Apoyo para la actividad profesional.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>



5.2. Reforma Laboral. Jubilación Anticipada. Ayudas al empleo

Reforma Laboral

La última Reforma laboral ha cambiado algunas de las leyes que regulan el Empleo de las Personas con Discapacidad.

El 8 de julio de 2012 entró en vigor el “Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”.

Puedes consultar su contenido aquí: [Reforma Laboral. Decreto Ley 3/2012](#)

Jubilación Anticipada

La edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65% o, también, con una discapacidad igual o superior al 45%, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

Para conocer con detalle los requisitos para acceder a la jubilación anticipada:

[Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad](#)

Ayudas al empleo

Ayudas al empleo: Se derogan todas las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad que fueron aprobadas por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

En su sustitución, se recupera la vigencia de las normas que regulaban todas las ayudas al empleo de las personas con discapacidad hasta el 31-10-2011 en que entró en vigor la Estrategia Española de Empleo. Todas estas disposiciones habían sido derogadas por el Real Decreto Ley 3/2011, pero se mantuvieron en vigor hasta la aprobación del Real Decreto por el que se aprueba la citada Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

La consecuencia es que se vuelve al nivel de las ayudas que las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo antes de dicha Estrategia, en muchos casos inferiores a las nuevas cuantías que entraron en vigor en noviembre del año pasado. No obstante, en la práctica las nuevas cuantías no se habían aplicado, pues las comunidades autónomas no habían desarrollado la Estrategia de Empleo, a la espera de que se aprobaran nuevos planes por el Gobierno de España

- No se ven afectadas las bonificaciones en cuotas a Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias y centros especiales de empleo, que se siguen regulando en la Ley 43/2006.
- Asimismo, la ayuda salarial a los centros especiales de empleo sigue siendo del 50%, como se había establecido en la Estrategia Española de Empleo.
- Se mantiene la disposición que permite suscribir un contrato para la formación y aprendizaje con las personas con discapacidad con independencia de su edad.
- Se establece una novedosa prioridad en la permanencia en la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad en dos supuestos: movilidad geográfica (Artículo 40. 5 del Estatuto de los Trabajadores) y despido colectivo (Artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores) Sin embargo, esta prioridad no es de aplicación automática, sino que debe ser previamente pactada en convenio colectivo o en los acuerdos colectivos que ponen fin al periodo de consultas que preceden a la movilidad geográfica o al despido colectivo.

5.3. Beneficios de la Contratación de Personas con Discapacidad Intelectual por cuenta ajena

SOCIALES

- Conocer al colectivo de personas con discapacidad intelectual, las aptitudes profesionales que reúnen, las actitudes (entusiasmo y espíritu de superación) y el valor añadido que supone su incorporación laboral para la empresa.
- Se favorece activamente el derecho a la igualdad de oportunidades, apostando por la contratación de personas con diferentes capacidades y mayores dificultades de empleabilidad.
- Las empresas ponen su confianza en las cualidades humanas y profesionales de las personas con discapacidad intelectual.
- Colaborar en hacer un mundo mejor y algo más justo, proporcionando posibilidades de inserción laboral e inclusión social.

EMPRESARIALES

- La Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público establece que, en igualdad de condiciones, los órganos de contratación podrán determinar la preferencia en la adjudicación de contratos para aquellas empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%.

El anteproyecto de Ley de Contratos del Sector Público de 17 de abril de 2015 se establece que:

“Se fijará un porcentaje mínimo de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo y a empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la

regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que al menos el 30 por 100 de los empleados de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sean trabajadores discapacitados en situación de exclusión social”.

- La mejora de la imagen de la empresa a través de la RSE (responsabilidad social empresarial), que se puede convertir en más competitiva y ser valorada más positivamente al verse como un agente que contribuye activamente a la mejora del entorno y la sociedad.
 - Favorece un buen clima laboral. La incorporación de personas con discapacidad intelectual y trastornos generales del desarrollo posibilita a los trabajadores un acercamiento a la realidad de la discapacidad y contribuye a que haya un mayor nivel de implicación de los trabajadores y trabajadoras con la empresa, al formar parte activa en el proceso de inserción. Éstos incrementan su productividad y participación, porque se sienten más motivados y con mejores perspectivas de desarrollo profesional. Del mismo modo, la implementación de políticas de esta índole ayuda a disminuir el absentismo laboral y permite aflorar al talento colectivo y retener el talento individual mediante la mejora del clima laboral.
 - Aumentar el valor humano de la empresa, e incrementando el valor añadido de ésta.
- [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, que regula la obligatoriedad de reservar el 2% de la plantilla a trabajadores persona con discapacidad tanto en empresas públicas como privadas que tengan 50 a más trabajadores.
- Importantes bonificaciones y beneficios económicos:

A) En la cotización a Seguridad Social:

— [Ley 43/2006](#), de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

— [Ley 45/2002](#), de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

— [Ley 3/2012](#), de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación.

	Hombres con grado de discapacidad entre el 33% y el 65 %.		Mujeres con grado de discapacidad entre el 33% y el 65 %.		Hombres con grado de discapacidad superior al 65%.		Mujeres con grado de discapacidad superior al 65%.	
	< 45 años	> 45 años	< 45 años	> 45 años	< 45 años	> 45 años	< 45 años	> 45 años
Contrato Indefinido Ley 43/2006 (1)	4.500€	5.700€	5.350€	5.350€	5.100€	6.300€	5.950€	6.300€
Contrato Temporal Ley 43/2006 (2)	3.500€	4.100€	4.100€	4.700€	4.100€	4.700€	4.700€	5.300€/
Interinidad Ley 45/2002 (3)	100% Cuotas empresariales		100% Cuotas empresariales		100% Cuotas empresariales		100% Cuotas empresariales	
Contrato Formación o Prácticas (4) y (5)	Si la empresa cumple requisitos de la Ley 3/2012		Empresas < 250 trabajadores	Empresas > 250 trabajadores	Si la empresa no cumple requisitos de la Ley 3/2012		50% Cuotas empresariales	
			100% cuotas empresariales	75% cuotas empresariales				

(1) Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad a jornada completa o parcial.

(2) Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad: tendrá duración de entre uno y tres años. Se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

(3) Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.

(4) La duración de los contratos de formación será de entre 6 meses y 3 años. No hay límite de edad para esta contratación en personas con discapacidad.

(5) Los contratos en prácticas tendrán una duración de entre 6 meses y 2 años. Ha de formalizarse antes de que transcurran 7 años desde la obtención de la titulación o Certificado de Profesionalidad.

B) Subvenciones por adaptación del puesto:

Hasta 901,52 € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

C) Deduciones:

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de **6.000 euros por cada trabajador con discapacidad contratado de forma indefinida**, siempre que su contratación suponga un incremento del promedio de trabajadores con discapacidad en la plantilla.

5.4. Bonificaciones / reducciones a la Seguridad Social a trabajadores por cuenta propia con discapacidad

Según la Ley 31/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, las personas con discapacidad que opten por el autoempleo tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social como trabajadores autónomos:

A) Si optan por la base mínima de cotización:

Reducción a 50 euros mensuales por la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

B) Si optan por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda:

Reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota incluida la incapacidad temporal, durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos supuestos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, podrá aplicarse una bonificación del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante 48 meses hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

5.5.- Compatibilidad de pensiones o prestaciones con las retribuciones salariales

La preocupación de la persona con discapacidad que percibe una pensión o prestación sobre si continuará o no percibiéndola al acceder a un puesto de trabajo, puede dificultar, en algunas ocasiones un itinerario laboral de muchos meses, por tanto, el preparador laboral debe conocer el tipo de prestación que percibe la familia o pensión asignada a la persona usuaria del área de inserción laboral (AIL), y las compatibilidades que existen entre la pensión y el salario que va a percibir la persona. Es importante comunicar correctamente esta información a las familias y a la persona usuaria. La compatibilidad entre pensiones y salario puede variar de un año a otro, porque dependerá de varios factores (IPREM, si hay familiares que vivan con la persona usuaria en la misma vivienda, que estén trabajando...). Por eso, es fundamental consultarlo al organismo correspondiente social en el momento que surja la oferta de empleo.

Para que podamos manejar las definiciones de las distintas pensiones o prestaciones, y las compatibilidades con los salarios, se exponen en este apartado, las definiciones y compatibilidades de las distintas prestaciones. Pero es aconsejable, que se consulte al trabajador social de nuestro centro, y a la Seguridad Social.

Es importante comunicar tanto el inicio como el fin de la actividad laboral al organismo correspondiente. En caso de que los ingresos derivados del trabajo excedan la cuantía máxima establecida en cómputo anual del SMI y no se haya comunicado, puede suceder que requieran la devolución del importe íntegro anual de la pensión o prestación recibida en el año en que se ha excedido de la cuantía máxima.

Puedes consultar: [8/2015 Texto Refundido Ley General de la Seguridad Social](#)

PENSIÓN DE ORFANDAD Seguridad Social	
DEFINICIÓN /CARACTERÍSTICAS PENSIONES	COMPATIBILIDAD CON EL SALARIO
<p>La pensión de orfandad tiene por objeto proteger la situación de necesidad económica ocasionada por el fallecimiento de la persona que origina la prestación. Los beneficiarios de esta pensión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hijos del causante fallecido y, en determinadas circunstancias, los aportados por el cónyuge sobreviviente: • Menores de 18 años o mayores incapacitados en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. • Mayores de 18 años y menores de 22 años o 24 (si no sobreviviera ninguno de los padres o si el huérfano presentara una discapacidad del 33%), cuando no efectúen trabajos por cuenta propia o ajena o, cuando realizándolos, los ingresos obtenidos sean inferiores al 100 por interprofesional. • Los nacidos con posterioridad al fallecimiento. 	<p>La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba. No obstante, debe tenerse en cuenta que:</p> <p>Reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél queda en suspenso cuando el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual obtenga unos ingresos que, en cómputo anual, sean superiores al 100% del SMI (salario mínimo interprofesional) que se fije en cada momento, también en cómputo anual.</p>

PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO Seguridad Social	
DEFINICIÓN /CARACTERÍSTICAS PENSIONES	COMPATIBILIDAD CON EL SALARIO
<p>Consiste en una asignación económica que se reconoce por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado de una discapacidad en grado igual o superior al 65%, cualquiera que sea su filiación, así como por los menores acogidos en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, siempre que no se supere el límite de ingresos establecido.</p>	<p>Esta pensión es compatible, aunque realice el hijo un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, si los ingresos no superan el 100% del SMI</p>

PENSIÓN DE INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA Consejería de Políticas de la Comunidad de Madrid	
DEFINICIÓN /CARACTERÍSTICAS PENSIONES	COMPATIBILIDAD CON EL SALARIO
<p>La pensión no contributiva por invalidez asegura una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios a aquellas personas que acreditan un determinado grado de discapacidad y no cuentan con recursos, aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.</p>	<p>De conformidad con la Ley 8/2005, de 6 de junio, “para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo PNC de Invalidez, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad. La suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM”.</p>

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE Seguridad Social	
DEFINICIÓN /CARACTERÍSTICAS PENSIONES	COMPATIBILIDAD CON EL SALARIO
<p>La incapacidad permanente es una prestación de la Seguridad Social que, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de rentas sociales o profesionales que sufre una persona cuando, estando afectad por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o un accidente ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma definida.</p> <p>Grados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual • Incapacidad permanente total para la profesión habitual • Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. • Gran invalidez 	<p>1.- Compatibilidad de la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. - Es compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando. <p>2.- Compatibilidad de la incapacidad permanente total para la profesión habitual:</p> <p>El reconocimiento de la incapacidad permanente total no impide que se pueda seguir trabajando en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con las que dieron lugar a la incapacidad permanente total.</p> <p>3.- Compatibilidad permanente absoluta para todo trabajo:</p> <p>En principio no es compatible percibir pensión absoluta con el salario. Aún así, el CERMI expresa que existe diversa litigiosidad en este apartado. Exenta IRPF</p> <p>4.- Compatibilidad gran invalidez:</p> <p>El artículo 141.2 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) establece que dichas situaciones “ no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de la persona con invalidez y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión” Exenta de IRPF.</p>

Más información en:

[Compatibilidades / Incompatibilidades con el Trabajo/con otras prestaciones](#)

Capítulo 6

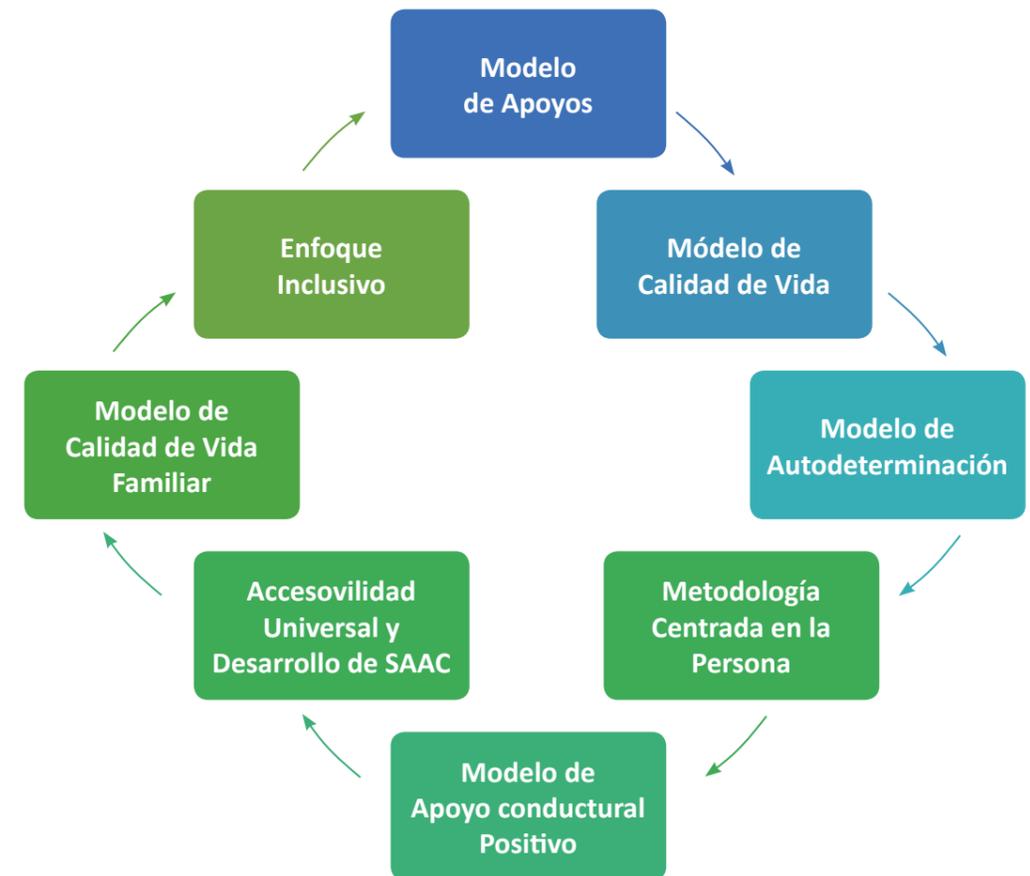
Herramientas y metodología

Es importante a lo largo del proceso del desempeño de las funciones del preparador laboral tener en cuenta algunas recomendaciones que le permitirán desarrollar su labor, dándole una visión global de todo el proceso teniendo en cuenta cada una de las partes.

Como eje paralelo tendrá que mantener un contacto continuo con la persona con discapacidad, su familia y la red de profesionales que le apoyan tanto dentro como fuera del centro ocupacional.

También es de vital importancia para el buen desarrollo de sus tareas que el Preparador Laboral esté familiarizado con los Principios Metodológicos que enmarcan el paradigma actual de atención de las personas con discapacidad intelectual.

En el siguiente cuadro se describen los principales:



Persona con discapacidad

El preparador laboral debe velar porque la persona sea consciente de sus oportunidades para elegir de acuerdo a sus capacidades y preferencias y teniendo en cuenta las consecuencias de cada una de las elecciones, ya que, es la protagonista de todo el proceso.

Asimismo, hay que trabajar con la persona, en qué va a repercutir en su vida diaria el hecho de ganar un salario y qué opciones y oportunidades se abren en cuanto a la mejora de su calidad de vida y autodeterminación.

Familia

La familia tiene un papel determinante en todo el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad, por eso es muy importante mantener una comunicación constante para proponer acciones conjuntas que faciliten y mejoren el itinerario laboral.

Es fundamental que el preparador laboral establezca relaciones desde la empatía con cada miembro de la familia, entendiendo las razones de los comportamientos, comprendiéndolos sin juzgarlos de manera que se puedan formalizar acuerdos de actuación.

En este punto es importante recordar a la familia que las decisiones las toma la persona demandante de empleo, junto con su apoyo.

Red de Profesionales

Para que el itinerario laboral de la persona sea lo más exitoso posible se deberá conocer a la persona en todas sus facetas. De este modo, será preciso establecer espacios de coordinación con los distintos profesionales que participan prestando los apoyos que la persona necesita.

La figura del preparador laboral desarrolla un amplio rango de tareas, por lo que a continuación se desglosan algunas de ellas con las recomendaciones oportunas para llevarlas a cabo de la mejor manera posible.

Prospección: Búsqueda de oportunidades

La búsqueda de empleo y prácticas laborales es una de las tareas prioritarias del preparador laboral. Una adecuada prospección del entorno aumenta las posibilidades de conseguir oportunidades reales de trabajo para personas con discapacidad en medios ordinarios y en igualdad de condiciones, y/o de acceder a prácticas laborales adecuadas para la formación más específica de cada perfil profesional. Para ello es recomendable:

- Buscar puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad intelectual, a veces, si descartamos sectores también descartamos oportunidades.
- Despertar el interés de la empresa sin dar toda la información en un primer contacto, es importante mantener una entrevista presencial con el interlocutor.
- Preparar un listado de razones por las cuales les interesa contratar a la persona/s con discapacidad.
- No basar nuestra estrategia principal en las ayudas que puede recibir la empresa, ya que muchas de ellas necesitan de ciertos requisitos previos que en un inicio de negociación con la empresa el preparador desconoce si los cumplirá o no.
- Información clara acerca del proceso de inserción laboral, describir el método de empleo con apoyo, así como el análisis del puesto de trabajo y su posibilidad de adaptación posibilita que la empresa tenga mayor seguridad y tranquilidad a la hora de plantearse seriamente la contratación.
- Mantener algún tipo de contacto con las empresas, aunque no haya surgido aún la posibilidad de empleo y/o prácticas.

Incorporación a Prácticas Laborales

Las prácticas Laborales proporcionan experiencias en entornos reales de trabajo, la persona aprende y adquiere confianza en sí misma. Las prácticas ayudan a definir el plan individual de cada persona y su perfil profesional.

- Es recomendable la firma de convenios de prácticas entre empresa, PDI y centro ocupacional.
- Las prácticas suponen un medio para desarrollar habilidades y oportunidades de empleo.
- Ayudan a identificar puntos fuertes de la persona y necesidades de apoyo.
- Se usa metodología de Empleo con Apoyo.

Formación en Recursos de la Comunidad

La formación de la persona con discapacidad intelectual es básica para su desarrollo personal y laboral, y si se desarrolla en un entorno comunitario inclusivo el resultado es mucho más enriquecedor.

- Entrenar en transporte público para llegar hasta donde se realiza el curso permite trabajar su autonomía personal.
- Es recomendable que el preparador laboral pueda tener acceso y conocer la metodología de enseñanza por si necesita ser adaptada para la persona.
- Ofrecer al formador que imparta el curso, nuestro conocimiento por si es necesario elaborar apoyos.
- Favorecer la relación entre compañeros que realicen el curso.
- Ocasionalmente se puede hacer sensibilización a los compañeros del curso.

Incorporación al puesto de trabajo. Empleo con Apoyo

Cuando una persona con discapacidad intelectual se incorpora al empleo ordinario, distinguimos dos fases en el trabajo del preparador laboral encargado de ofrecer apoyo:

- Fase de adaptación de la persona al puesto: preparación, apoyo y seguimiento de la persona en proceso de inserción laboral.
- Fase de seguimiento: Se establece un plan de seguimiento por el cual el preparador laboral mantendrá contacto (presencial o telefónico) con la entidad, la persona y su familia. En caso de que surjan nuevas necesidades (dudas, cambios, promociones...), el preparador laboral volverá a intervenir ofreciendo el apoyo que se requiera a demanda de la entidad, la persona o su familia (re-entrenamiento).

Durante ambas fases el preparador laboral lleva a cabo una triple intervención: con el trabajador con discapacidad, con la empresa contratante y con la familia. Para ello es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- 1.- Siempre que sea posible, es interesante llevar a cabo una “adecuación del entorno laboral” previa a la incorporación: realización de sesiones de información con la cadena de mandos y compañeros de trabajo sobre las características de los trabajadores con discapacidad intelectual y su comportamiento en el empleo (condicionantes de su discapacidad, nivel de manejo del entorno laboral... En definitiva: puntos fuertes y puntos a mejorar).
- 2.- Es muy importante el trabajo del preparador laboral con los compañeros directos del trabajador con discapacidad intelectual que se incorpora a una empresa. La decisión de contratar a una persona con discapacidad intelectual suele venir del departamento de RR.HH. sin tener en cuenta a la persona que será el compañero directo de este nuevo trabajador y que juega un papel fundamental como apoyo natural en su proceso de adaptación.

- 3.- Es importante identificar y potenciar todos los apoyos naturales que puedan surgir entre los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad intelectual ya que estos apoyos se mantendrán una vez que el preparador laboral haya pasado a la fase de seguimiento.
- 4.- La figura del preparador laboral es un mediador o facilitador entre la empresa y el trabajador con discapacidad. El trabajador con discapacidad intelectual es un empleado más de la empresa, por lo que la cadena de mandos debe comunicarle a él directamente toda la información relevante sobre su puesto de trabajo (no debe hacerlo a través del preparador laboral).
- 5.- La familia juega un papel fundamental de apoyo en la adaptación del nuevo trabajador en su puesto. Es importante que conozca el proceso y esté informada sobre la empresa y a la que se incorpora la persona con discapacidad.
- 6.- A la hora de valorar la adaptación de la persona al puesto de trabajo es importante llevar a cabo una evaluación de forma conjunta entre el trabajador, la empresa y el preparador laboral. Cuando esta valoración sea positiva, el apoyo del preparador laboral pasará de ser permanente a ser intermitente hasta que se considere oportuno su retirada total (dando comienzo la etapa de seguimiento). Es importante que la retirada del apoyo sea siempre gradual (evitando hacerlo de forma súbita).
- 7.- Valorar la necesidad de seguimiento y contacto con los compañeros que trabajan con la persona con discapacidad, con el fin de crear un espacio de comunicación, puesta en común y resolución de conflictos.

Formación y herramientas para Preparadores Laborales

Como preparadores laborales es conveniente estar formado y reciclarse permanentemente. Hay muchas maneras de hacerlo, cursos específicos, jornadas donde se difundan experiencias innovadoras o encuentros entre profesionales donde se intercambien información. Entre ellos destacamos:

- INICO: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Desarrolla.
- Formación Continua: Jornadas, Congresos, Cursos...
- Masters: (INICO Plena Inclusión) El Master en “Integración de Personas con Discapacidad. Calidad de Vida.
- AESE: Asociación Española de Empleo con Apoyo. Cursos de formación especializada, Congresos, encuentros, jornadas, seminarios, ...
- Fundación Emplea: Cursos básicos de formación.
- EUSE: European Union of Support Employment. Encuentros europeos.
- Cátedra Familia y Discapacidad de la Universidad Pontificia de Comillas
- Plan de formación de Plena Inclusión Madrid.

Comunicación Aumentativa y Alternativa

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobada en el 2006 por la ONU, declara en su artículo 9 como en el 21 el derecho a la accesibilidad de la información, así como Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información, respectivamente.

Así pues, es importante que el preparador laboral conozca los distintos recursos, metodologías y productos de apoyo que existen a disposición de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo para que puedan tener un acceso a la información y a los distintos entornos de la forma más normalizada posible.

A continuación, enumeramos algunos de los recursos, guías y/o herramientas que permitirán el acceso a la información según la categoría o el servicio que presta.

Documentación e Información

- [CEPAT](#)
- [AUMENTATIVA 2.0](#)
- [ARASAAC](#)
- [SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD](#)

Accesibilidad cognitiva y lectura fácil

- [PLENA INCLUSION MADRID SERVICIO ADAPTA](#)

Adaptaciones en el puesto de trabajo

- [TUTOR DIS](#)
- [ECA TIC](#)
- [APP SOY CAPAZ](#)
- [MFACILYTA](#)

Productos de Apoyo

- [EASTIN Productos de Apoyo para el Empleo y la Formación Laboral](#)



Capítulo 7 Glosario

Este Glosario ha sido elaborado con definiciones de diferentes fuentes y pretende recoger los principales términos que los preparadores laborales utilizan en el desempeño de su trabajo.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN: se entiende por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

BOLSA DE EMPLEO: listado que efectúa una empresa privada o una institución pública donde se inscriben los candidatos para solicitar/buscar un determinado puesto de trabajo.

CALIDAD DE VIDA: resultados personales relacionados con las ocho dimensiones de calidad de vida del Modelo de Shalock y Verdugo:

- 1. Autodeterminación:** autonomía, elecciones, decisiones, control personal, autorregulación, valores/metapersonales.
- 2. Derechos:** privacidad, voto, acceso a derechos y libertades.
- 3. Bienestar emocional:** la seguridad, la felicidad, la espiritualidad, la ausencia de estrés, el auto concepto y la satisfacción con uno mismo.
- 4. Inclusión Social:** aceptación, estatus, apoyos, ambiente laboral, integración y participación en la comunidad, roles, actividades de voluntariado, entorno residencial.
- 5. Desarrollo Personal:** formación, habilidades, realización personal, competencia personal, capacidad resolutoria.
- 6. Relaciones Interpersonales:** intimidad, afecto, familia, interacciones, amistades, apoyos.
- 7. Bienestar Material:** derechos, económico, seguridad, alimentos, empleo, pertenencias, estatus socioeconómico.
- 8. Bienestar Físico:** salud, nutrición, movilidad, ocio, actividades de la vida diaria.



CASAS DE OFICIOS: Son centros de enseñanza teórico-prácticos para personas entre 16 y 25 años que ofrecen los ayuntamientos, con financiación de las otras Administraciones Territoriales, a disposición de las personas desempleadas.

CEE (CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO): Los Centros Especiales de Empleo, son empresas cuyo objetivo es proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración al mercado laboral.

CAIL (CENTROS DE APOYO A LA INTERMEDIACIÓN LABORAL): Tienen como objetivo prioritario promover la incorporación de los desempleados al mercado laboral mediante un sistema de información, asesoramiento y asistencia técnica tanto a desempleados como a empresarios y emprendedores. Este tipo de centro está dirigido especialmente a los colectivos más vulnerables.

CENTROS INTEGRADOS DE EMPLEO: Son el resultado de la colaboración entre la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid y los Agentes Sociales. Están gestionados por los Sindicatos y Organizaciones Empresariales de carácter intersectorial más representativos en el territorio de la Comunidad de Madrid y llevan a cabo una ejecución integrada de las políticas de empleo y formación de la Dirección General de Empleo. Su actuación prioritaria es la intermediación laboral debiendo realizar al menos una de las siguientes actuaciones: Orientación Profesional o actividades de Fomento de la Vocación Emprendedora.

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD: Se trata de un documento oficial que acredita la condición legal de discapacidad expedido por los Centros Bases correspondientes. Para que la discapacidad esté reconocida debe tener como mínimo un grado del 33%. La normativa legal por la que se rige es el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 26 de enero de 2000).

CONTRATO: Es el pacto o acuerdo entre el trabajador y empresario en virtud del cual el trabajador se compromete a la realización de tareas o prestación de servicios a cambio de una retribución. Existen diversas modalidades de contrato.

CONTRATOS DE BAJO RENDIMIENTO: Modalidad contractual de carácter especial. Tipo de contrato para trabajadores con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% y una disminución de su capacidad de trabajo (La disminución de la capacidad de trabajo se determina poniéndose ésta en relación con la

capacidad de trabajo de una persona de similar cualificación profesional. siempre que tal circunstancia haya sido constatada por un equipo multiprofesional). Este contrato es específico para trabajadores que vayan a ejercer o ejercen su actividad laboral en Centros Especiales de Empleo. Los que trabajan en otras empresas se rigen por la normativa general. Los trabajadores tienen los mismos derechos que en una empresa ordinaria participando del régimen general de la Seguridad Social.

DEPENDENCIA: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

DISCAPACIDAD: Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL: Se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. Junto a limitaciones específicas en habilidades adaptativas, coexisten potencialidades en otras áreas; una evaluación o diagnóstico debe tener en cuenta ambos aspectos, pues analizar sólo las limitaciones del individuo perjudica la comprensión de sus posibilidades como persona.

EMPLEO CON APOYO: Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas de mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (RD 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).

EMPLEO PROTEGIDO: Es aquél que está amparado por subvenciones o regulaciones especiales para compensar la menor productividad de los trabajadores afectados, los costes accesorios de su empleo o los

costes de establecimiento o mantenimiento del empleo. El empleo protegido supone, por tanto, un apoyo permanente que permite a trabajadores con especiales dificultades de empleabilidad acceder y mantenerse en el mercado laboral, y que va más allá de la concesión de una ayuda a la contratación inicial. (El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo).

ETT (EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL): Empresas que se dedican a la contratación de un trabajador para, posteriormente, cederlo temporalmente a otra empresa, denominada empresa usuaria, a cambio de una contraprestación económica. En su creación ha jugado un papel relevante la incidencia de las tendencias de flexibilización del acceso al empleo, como consecuencia de la influencia que poseen las corrientes neoliberales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. La ETT y el trabajador están vinculados a través de un contrato de trabajo. La ETT y la empresa usuaria, mediante un contrato de naturaleza mercantil denominado contrato de puesta a disposición. El trabajador se integra en la organización productiva de la empresa usuaria, que asume el poder de dirección y control de la actividad laboral, aunque entre la empresa usuaria y el trabajador no existe ningún vínculo formal o contractual.

ENCLAVE LABORAL: Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora (definición del art. 1 del RD 290/2004).

ESCUELAS TALLER: Son centros de trabajo y formación en los que desempleados reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de utilidad colectiva), con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo. Están dirigidas a jóvenes desempleados (menores de 25 años).

GRADO DE DISCAPACIDAD: Su determinación responde a criterios técnicos, fijados mediante baremos que especifican tanto el grado de las personas afectadas por discapacidad como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos a su entorno familiar y a su situación laboral, educativa y cultural, que dificultan la integración social de estas personas.

INCAPACITACIÓN (MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD): Es el mecanismo jurídico previsto para aquellos casos en que enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico impiden a una persona gobernarse por sí misma, teniendo como objetivo la protección de los intereses y derechos de la persona, tanto a nivel personal como patrimonial.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL: Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. Es compatible con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL: La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO: La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

IPREM (INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES): Se utiliza como indicador del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, sustituyendo al salario mínimo interprofesional (SMI) en esta función.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL: Es el conjunto de acciones llevadas a cabo (diagnóstico mediante una entrevista ocupacional individualizada, preformación en idioma y habilidades sociales, orientación sociolaboral dirigida al desarrollo de habilidades y estrategias para la búsqueda de un empleo y conocimiento del entorno socio jurídico, formación profesional, y apoyo al autoempleo) con el objeto de incrementar la ocupabilidad de un trabajador/a y sus posibilidades de inserción laboral.

PRÁCTICAS FORMATIVAS: Tienen el propósito de preparar a las personas con discapacidad en el desempeño de tareas concretas y facilitar su acceso al empleo. Las prácticas profesionales en empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral.

PREPARADOR LABORAL: Figura de apoyo, colaboración, coordinación, ayuda, asesoramiento, entrenamiento y sensibilización, que es capaz de crear un puente entre la persona con discapacidad y la empresa, estableciendo, además, relaciones con la familia y entorno.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Conjunto de medidas adoptadas en todas las fases de la actividad, destinadas a evitar los riesgos para la salud derivados del trabajo.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores.

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

SEGURIDAD SOCIAL: Sistema de protección de la salud (asistencia sanitaria), la vejez (pensiones) y la discapacidad (invalidez, prestaciones), con los requisitos que se contemplan en la ley.

SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL): Es un organismo autónomo de la Administración General del Estado, adscrito actualmente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la Política de Empleo, en el marco de lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

SIL (SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL): Servicios que ayudan a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo. Entre las acciones que realizan están: Valoración, formación, itinerarios de inserción, prospección de empleos, ajustes del puesto de trabajo, asesoramiento a empresas, empleo con apoyo, etc.

SIAC (SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN Y APOYO A LA COLOCACIÓN ESPECIALIZADA): Los Servicios de Intermediación y Apoyo a la Colocación (SIAC) son promotores activos de la intermediación laboral. Los SIAC están ubicados en centros de formación para el empleo de la Dirección General de Formación de la Comunidad de Madrid, especializados en algún sector productivo.

TICs (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN): Conjunto de equipos, sistemas, servicios y herramientas que facilitan la ordenación de la información y la interacción con la misma,

y proporcionan modos nuevos de comunicación en diversos formatos. Son un solo concepto de dos vertientes diferentes: la comunicativa y la informativa. La informática está en su origen, y es la ciencia que los estudia, desarrolla e implementa.

TIPOS DE JUBILACIÓN: El marco jurídico de la jubilación presenta, dentro de la modalidad contributiva, diversas clases, tipos o posibilidades para causar las pensiones de jubilación. Así: jubilación parcial; anticipada por razón de la actividad profesional o por discapacidad; anticipada con la condición mutualista; anticipada sin la condición mutualista; especial a los 64.

VÍDEO CURRÍCULUM: vídeo de dos o tres minutos donde el aspirante da a conocer su experiencia y capacidad laboral

<https://play.google.com/store/apps/details?id=aguillametros.videocv>



Capítulo 8

Bibliografía

LIBROS DE CONSULTA

- ✓ **Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del empleo con Apoyo.** Unión Europea de Empleo con Apoyo.
- ✓ **Manual de procedimientos de intervención en el área de inserción laboral de los centros ocupacionales de la red pública de la Comunidad de Madrid.** Consejería de Asuntos Sociales.
- ✓ **Cuadernos de empleo y promoción laboral: instrumentos de evaluación y registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.** Plena Inclusión Madrid.
- ✓ **Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.** Universidad de Valladolid.
- ✓ **Manual de Orientación Laboral para personas con Discapacidad.** Lantegi Batuak.
- ✓ **Factores de éxito en la Integración Laboral en centro especial de empleo de personas con trastorno mental desde la perspectiva de los y las profesionales.** Lantegi Batuak
- ✓ AdroherBiosca, Salomé **“Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad”** Universidad de Comillas.
- ✓ CACHÓN, Lorenzo (1999): **“Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo”**, Valencia: Edit. 7 i mig.
- ✓ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2001): **“Informe sobre Pobreza y Exclusión Social en España: Propuestas de Actuación en el Marco del Plan Nacional para la Inclusión Social”**, Madrid: CES.
- ✓ Echeverría, B: **“Orientación, formación y empleo”** en Graó, J. (Coord.): **Planificación de la educación y mercado de trabajo.** Madrid, Narcea, 1.988.



- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO (2006): **IV Plan Nacional para la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008**, Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- ✓ **Modelo de calidad de vida propuesto por Schalock y Verdugo (2002/2003)**: Schalock, R. y Verdugo, M.A. (2002/2003). Quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation [Traducido al castellano por M.A. Verdugo y C. Jenaro. Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza Editorial].
- ✓ Pérez Bueno Luis C. **“Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión”** (Colección CERMI. ES) Ediciones CINCA.
- ✓ REAL PATRONATO. **“La integración laboral y las personas con discapacidad”**. CALEIDOSCOPIA.
- ✓ Ruiz Frutos, C. García Ana M. Delclos Jordi, Benavides Fernando G. **“Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”** Ed. Masson.
- ✓ SALVÁ, F. y NICOLAU, I. (2000): **“Formación e inserción laboral”**. Madrid: Pirámide.
- ✓ Verdugo Alonso, Miguel Ángel **“Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales”**.

OTRAS PUBLICACIONES DE INTERÉS

- ✓ [Estatuto de los Trabajadores](#)
- ✓ [Proyecto Labora. Plena Inclusión Castilla y León](#)
- ✓ [Constitución Española. Art 35.1.](#)
- ✓ [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)
- ✓ [Declaración universal de los derechos humanos](#)
- ✓ [Prevención de riesgos laborales. Plena Inclusión Madrid](#)
- ✓ [Escala de calidad de vida – GENCAT](#)
- ✓ [Modelo de apoyos](#)
- ✓ [Modelo de autodeterminación](#)
- ✓ [Metodología centrada en la persona](#)
- ✓ [Modelo de apoyo conductual positivo](#)
- ✓ [Accesibilidad universal y desarrollo de SAAC](#)
- ✓ [Modelo de calidad de vida familiar](#)

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

✓ Instituto Nacional de Estadística INE

<http://www.ine.es>

✓ Servicio Público de Empleo Estatal SEPE

<http://www.sepe.es>

✓ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<http://www.mtin.es>

✓ Observatorio Estatal de la Discapacidad - OED

<http://observatoriodeladiscapacidad.info/>

✓ Observatorio sobre discapacidad y mercado de Trabajo en España

<http://www.odismet.es/>

✓ Observatorio Profesional. INCUAL

https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_obsProfesional.html

✓ Organización Internacional del Trabajo OIT

<http://www.ilo.org>

✓ Acuerdo Marco Centros Ocupacionales

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354687680322&-definicion=Contratos+Publicos&idConsejeria=1109266187278&idListCons-j=1109265444710&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&s-m=1109265843990&tipoServicio=CM_ConvocaPrestac_FA

