



AUTISMO GALICIA

# GUÍA EMPREGAMOS

## SERVIZO INTEGRAL DE EMPREGO





**EDICIÓN:** Federación AUTISMO GALICIA

Rúa Home Santo de Bonaval, Nº74-Baixo

15703 Santiago de Compostela

Tlf. 981 589 365 Fax. 981 589 344

[www.autismogalicia.org](http://www.autismogalicia.org)

[emprego\\_sie@autismogalicia.org](mailto:emprego_sie@autismogalicia.org)

**COORDINACIÓN:** Sonia Seijo Piñeiro

**CORRECCIÓN LINGÜÍSTICA:** María do Carme Bugallo Mariño

**COLABORACIÓNS:**

Alejandro V. Gómez Soler

Noelia Costa Fariña

María Carme Sieiro Vázquez

Marta Martínez Valencia

Luz Aguiar Vale

**MAQUETACIÓN:** Grupo Ókino S.L. - [www.grupookino.com](http://www.grupookino.com)

**IMPRESIÓN:** Ventoprint S.L.

**Depósito legal:** C-2200-2006

GUÍA  
EMPREGAMOS  
SERVIZO INTEGRAL DE EMPREGO

Federación AUTISMO GALICIA

# ÍNDICE

<b>1. LIMIAR</b>	<b>6</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>3. AS PERSOAS ADULTAS CON TEA</b>	<b>11</b>
<b>4. A INSERCIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON TEA</b>	<b>17</b>
<b>5. CENTROS OCUPACIONAIS</b>	<b>25</b>
5.1. Descrición.....	26
5.2. Beneficiarios/as.....	28
5.3. Servizos.....	28
5.4. Actividades.....	32
5.5. Beneficios.....	34
5.6. Experiencias en Galicia.....	35
<b>6. CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO</b>	<b>39</b>
6.1. Descrición.....	40
6.2. Beneficiarios/as.....	41
6.3. Servizos.....	41
6.4. Actividades.....	42
6.5. Beneficios.....	45
6.6. Axudas e incentivos.....	46
6.7. Experiencias en Galicia.....	47

<b>7. ENCLAVES LABORAIS</b>	<b>49</b>
7.1. Descrición.....	50
7.2. Beneficiarios/as.....	51
7.3. Beneficios.....	52
7.4. Axudas e incentivos.....	52
7.5. Experiencias en Galicia.....	53
<b>8. EMPREGO CON APOIO</b>	<b>55</b>
8.1. Descrición.....	56
8.2. Beneficiarios/as .....	59
8.3. Fases e actividades.....	59
8.4. Beneficios.....	66
8.5. Experiencias en Galicia.....	68
<b>9. INCENTIVOS Á CONTRATACIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON TEA</b>	<b>71</b>
9.1. Incentivos Laborais.....	72
9.2. Incentivos Fiscais.....	77
<b>10. LEXISLACIÓN</b>	<b>81</b>
<b>11. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>89</b>
<b>12. ANEXOS</b>	<b>97</b>

# 1. LIMIAR

Cando nos preguntan por qué nos dedicamos ao problema do Autismo, respondemos que é útil e apaixonante sentirse atraído polas diferenzas. Ser, como di Theo Peeters, un "aventureiro mental" e "ter o valor de traballar só no deserto". A formación neste campo nunca se acaba e, como tamén apunta T. Peeters, "o profesional que desexe estar no seu pedestal non é necesario no campo do Autismo".

As teorías que desde a década dos 80/90, sobre a problemática das Persoas con Autismo, nos ofrecen unha maior comprensibilidade en relación a esta Síndrome, por outra parte tan enigmática tal como lle chamou a autora británica U. Frith. A Teoría da Mente, a Función Executiva e posteriormente a da Coherencia Central, fóronse revisando e contrariamente ao que se podía pensar, cada unha delas tiña a súa parte de razón. Non obstante, o enigma aínda segue e poderíamos dicir que o Autismo constitúe un reto, un problema de continuo debate, sobre o cal aínda existen, moitas lagoas e incógnitas.

Pero a vida e o tempo continúan, e o traballo como medio de integración é a única opción que debemos e precisamos ofrecer ás Persoas con Discapacidade, no noso ámbito as Persoas con Trastornos do Espectro Autista.

O traballo tal como di Armand Lemal: "...Atrapa e libera ao home e desbórdao, incluso no sentido do que produce e o que aporta, máis aló do individuo...non é un fin en si mesmo senón máis ben o contrario, un medio de integración social de progreso e de fatiga individual..."

O traballo, e mais no caso das Persoas con Trastornos do Espectro Autista (TEA), non soamente convén que sexa colectivo, serio, rigoroso...senón que faga o percorrido de: Facer con a facer coa mirada de...Hai que propoñer e non impoñer...Hai que dar...e deixar coller.

"Ningunha outra técnica de condución da vida liga ao individuo tan firmemente á realidade, como a insistencia no traballo...o traballo é pouco apreciado como vía de cara á felicidade polos seres humanos...desta natural aversión dos homes ao traballo, derivan os máis difíciles problemas sociais..." (Freud, 1927: "O porvir dunha ilusión").

Freud decía, e decía ben: "Hai tres profesións imposibles: a cura, a educación e o goberno dos pobos. Unha maneira de introducir a dúbida na pedagogía e a subversión na orde médica. A orde normativa enfróntase á verdade do desexo. Este asunto é o da análise, pero tamén o da creación e invención, as únicas que poden dar vida ao corpo atónico da pedagogía e da medicina".

A esta reflexión de Freud, eu engadiría que tamén o traballo resulta imposible. Por iso estamos no momento de aclarar, de ser honestos e de explicar con humildade cal é a nosa realidade e como teríamos que desenvolver novas ideas con rigor e tranquilidade de cara a un futuro que, ao tempo que complexo, antóllasenos esperanzador.

Esas tres categorías de Emprego Protexido, Emprego con Apoio e Emprego Competitivo é obvio que para as Persoas con Autismo, debe ir precedido dunha planificación e orientación individualizada previa que contemple todos os elementos necesarios para asegurar ao máximo o éxito. Un proceso de orientación vocacional previo faise necesario a través: da busca de emprego, valoración dos/as candidatos/as, análises e valoración do posto de traballo, adestramento e adaptación e seguimento e valoración.

A Guía "Empregamos" realiza un percorrido por Centros e Enclaves que poden posibilitar a Inserción Laboral, como son os: Centros Ocupacionais, Centros Especiais de Emprego, Enclaves Laborais e Emprego con Apoio. Asemade, os incentivos á contratación laboral das Persoas con Trastornos do Espectro Autista (incentivos laborais e incentivos fiscais) están tamén contemplados nesta Guía.

Velaí, por que esta Guía "Empregamos" vai ser unha ferramenta indispensable, ademais de para as Entidades asociadas á Federación AUTISMO GALICIA, para todas aquelas persoas, empresas, Entidades e Institucións que desexen colaborar na mellora da *Calidade de Vida das Persoas con Trastornos do Espectro Autista e a das súas Familias*.

**Cipriano Luís Jiménez Casas**

Presidente

Federación AUTISMO GALICIA





## 2. INTRODUCCIÓN

Esta guía elaborouse no seo do proxecto de Potenciación e Mellora do Servizo Integral de Emprego da Federación AUTISMO GALICIA, destinado á mellora da calidade e da aplicación das novas tecnoloxías ao servizo, e cofinanciado pola Fundación Luis Vives-Fondo Social Europeo, no marco do Programa Operativo de Loita contra a Discriminación (2000-2006).

O obxectivo deste traballo é amosar aos Familiares das Persoas con Trastornos do Espectro Autista, aos/ás Empresarios/as e á Sociedade en Xeral, as diferentes posibilidades que existen de cara á irrenunciable integración laboral das Persoas con Autismo.

As Persoas con Trastornos do Espectro Autista poden e deben traballar, xa que da súa integración laboral depende, en grande medida, o seu dereito de formar parte activa da sociedade e, do mesmo xeito, a súa inclusión social. A inclusión laboral é, así mesmo, un factor primordial do desenvolvemento individual e da autodeterminación do individuo, que inciden directamente na mellora da calidade de vida.

Evidentemente, non todas as Persoas que padecen algún dos Trastornos do Espectro Autista teñen as mesmas características nin capacidades, non obstante, todas teñen certas habilidades que lles permiten desenvolver tarefas laborais, con maior ou menor autonomía.

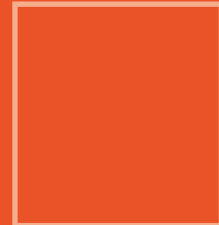
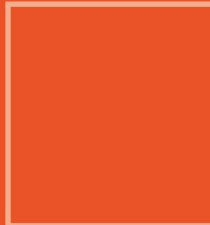
Na actualidade, existen diferentes servizos ou programas que posibilitan o paulatino acceso ao emprego das Persoas con TEA, dende os niveis máis protexidos, para aquelas persoas con menores habilidades e maiores necesidades de apoio, como é o caso dos Centro Ocupacionais; pasando polos Centros Especiais de Emprego e Enclaves Laborais, que supoñen un nivel intermedio (emprego protexido) entre os servizos sociais e o emprego ordinario; ata acadar o emprego con apoio e o emprego normalizado, accesibles para aquelas persoas do colectivo con maiores competencias cognitivas, comunicativas, ocupacionais e sociais.

O éxito dos diferentes servizos e programas de cara a acadar a inserción laboral das Persoas con TEA vai depender de todos nós, sexamos familiares, profesionais, empresarios/as, responsables da administración pública ou simples cidadáns/ás.

A elaboración e publicación da presente guía amosa o total compromiso da Federación AUTISMO GALICIA e das Entidades e Organizacións asociadas á mesma coa paulatina integración das Persoas con Trastornos do Espectro Autista ao mercado laboral.



# 3 As Persoas Adultas con TEA



GUÍA EMPREGAMOS

### 3. AS PERSOAS ADULTAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA

O termo Autismo, provén do grego eafismos, que significa literalmente "encerrado en si mesmo". Utilizado por Bleuler no 1913 para describir un síntoma característico doutro trastorno, non é ata trinta anos despois, cando se describe o Autismo coma unha síndrome nun artigo de Leo Kanner.

Hoxe en día, despois de moitos anos de investigación, o Trastorno Autista está considerado, segundo as clasificacións internacionais, como un trastorno do desenvolvemento que persiste ao longo de toda a vida, xunto con outros trastornos como: a Síndrome de Rett, a Síndrome de Asperger e o Trastorno Desintegrativo Infantil, cos que forma o grupo dos denominados "Trastornos do Espectro Autista".

Estes trastornos, que afectan a 1 de cada 1.000 nacementos, sendo máis frecuentes no sexo masculino (proporción 4 a 1), adóitanse facer evidentes nos primeiros 30 meses de vida, dando lugar a diferentes graos de alteración:

#### ■ No desenvolvemento da interacción social, manifestado a través do:

- Illamento e, ou, pasividade social.
- Dificultades na capacidade empática.
- Dificultades na capacidade de comprensión en canto a regras sociais e de comportamento.
- Comportamento social inapropiado.
- Incapacidade para compartir emocións e experiencias.
- Incapacidade para establecer relacións afectivas.

#### ■ Na comunicación, que se denota nas seguintes dificultades:

- Contacto ocular practicamente inexistente.
- Alteración do ton, entoación e ritmo.
- Ausencia parcial ou total de comunicación verbal.

- Linguaxe ou temas de conversación repetitivos.
- Inversión pronominal.
- Dificultades para participar nos intercambios de palabra que se producen nunha conversación.
- Dificultades para formalizar conceptos abstractos.
- Dificultades na linguaxe pragmática, funcional ou social.

■ **No repertorio moi restrinxido de actividades e intereses, sendo evidentes pola presenza de:**

- Resistencia ao cambio.
- Patróns de conduta repetitivos e ritualistas.
- Posibilidade de desenvolver intereses específicos ou preocupacións por temas peculiares.
- Capacidade imaxinativa limitada.
- Gran resistencia aos cambios.

Con frecuencia, as manifestacións anteriormente comentadas, veñen acompañadas dunha sintomatoloxía asociada, como pode ser: deficiencia mental, hiperactividade (xeralmente na infancia), hipoactividade (na idade adulta ou adolescencia), humor lábil, impulsividade, autoagresividade, crises epilépticas, baixa tolerancia á frustración, alteracións no sono, etc.

Aínda que o Autismo acompaña á persoa ao longo da súa vida, tamén é certo que está suxeito a variacións evolutivas, e , polo tanto, é posible influír sobre o seu curso e evolución, se se diseña un tratamento comprensivo axustado ás características concretas da persoa.

O paso á idade adulta, en xeral, leva consigo unha serie de cambios que implican unha conflitividade en relación coa autonomía persoal, sexualidade, traballo, vivenda, etc. No caso das Persoas con TEA esta conflitividade presenta unhas características particulares debido aos recursos deficitarios que posúen para afrontala. Pese a todo, debemos ter en conta que as necesidades que presentan nesta época son similares ás dos demais adultos, simplemente precisan maiores apoios para logralas. Apoios que, ademais, variarán dunhas persoas a outras, do mesmo xeito que varía a afectación desta conflitividade, xa que mentres hai persoas que sofren regresións relevantes, aínda que xeralmente temporais, outras pasan esta etapa sen cambios significativos.

Un dos cambios máis característico do paso á etapa da que estamos a falar é o cambio dun marco escolar tutelado e un marco social supervisado e xestionado polas Familias, a un marco máis amplo cunha grande variedade de vivencias, experiencias e variables, en ocasións imprevisibles. Este cambio pode levar a que as Familias se amosen reticentes a que as Persoas con TEA saian do seo familiar, xa que teñen medo aos problemas e dificultades que se lles poidan presentar no novo marco. Por iso, cando se produce o proceso de independización da Familia, acostuma levar consigo a entrada en programas e servizos ríxidos que non favorecen a inclusión desa persoa adulta na sociedade. Esta situación debe ser superada con programas centrados na persoa, con apoios adecuados e a través dunha boa planificación individualizada, identificando as necesidades e competencias que posúe cada persoa no marco do traballo, relacións sociais, actividades lúdicas, etc.

Así, nun dos congresos de Autismo Europa, preséntanse como aspectos a destacar, en relación coa intervención nas persoas adultas con TEA, os seguintes:

- Utilización de recursos de carácter ocupacional, centros de día, emprego con apoio ou emprego ordinario.
- Facilitarles o acceso a unha diversidade de recursos residenciais en condicións adecuadas de protección e apoio.
- Favorecerlles o acceso á educación permanente con apoios adecuados e na participación da vida comunitaria.
- Incidir na elección persoal, individualización, adquisición de habilidades, participación na comunidade, respecto, etc.

Neste sentido, debemos considerar que o desenvolvemento das persoas non remata nunca, xa que tanto a sociedade coma nós, estamos en continuo cambio e, polo tanto, tampouco as necesidades, intereses,..., son os mesmos ao longo de toda a vida. Por iso, é preciso ter en conta os intereses das Persoas con Trastornos do Espectro Autista como punto de partida de cara ao desempeño dos diferentes roles persoais e sociais da vida adulta.

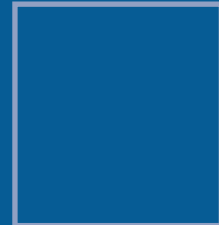
Así mesmo, debemos indicar, que as persoas con Trastornos do Espectro Autista posúen unha serie de competencias a destacar, entre as que se encontran: a capacidade de traballo, perfeccionismo, cálculo, nivel de compromiso, honestidade, competencia en tarefas repetitivas, retención de datos,..., que as posibilitan para a realización adecuada de certos traballos nos que se valoren de xeito importante estas características, como son, entre outros, a informática, as cadeas de montaxe, a xardinería, a reciclaxe, a avicultura, a horticultura, a lavandería, etc.

Tamén é certo que, a inserción sociolaboral dos adultos con Trastornos do Espectro Autista está condicionada, en parte, pola gravidade do trastorno que posúen, xa que algúns dos déficits do mesmo poden repercutir no traballo. De todos os xeitos, debemos entender que a actividade laboral é un medio eficaz para a rehabilitación clínica destes trastornos, ademais, a persoa pasa a converterse en beneficiosa para a sociedade, polo que debemos esforzarnos para que as posibilidades de inserción laboral se convertan en realidade.





# 4 A Inserción Laboral das Persoas con TEA



GUÍA EMPREGAMOS

## 4. A INSERCIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA

A posibilidade real e a necesidade da inserción laboral das Persoas con TEA, son temas en constante debate nas diferentes Entidades e Organizacións que traballan con este colectivo. Con frecuencia, aínda que existe unha clara ideoloxía favorable á inserción, as dificultades que este proceso presenta rematan por conducir a que se abandonen os esforzos neste senso, por considerar case imposible a obtención desta meta.

Esta visión, que en ocasións está fortemente fundamentada, nace en grande medida dunha sobreestimación das áreas deficitarias da Persoa con Autismo e dun esquecemento das calidades positivas que tamén ten, é dicir, nace dunha visión negativa das súas posibilidades de desenvolvemento. Do mesmo xeito, o que incapacita globalmente a un individuo é, sobre todo, a representación social que existe sobre o seu colectivo e a discapacidade en xeral.

Mais, ter unha discapacidade non significa ter unha incapacidade e moito menos ser un/unha incapacitado/a. A certificación de minusvalía, sen dúbida un logro social, ten tamén consecuencias negativas xa que outorga unha posición social e, en función da porcentaxe tipificada, unha pensión que concreta tal posición, dándolle status de pensionista (incapacitado/a para traballar). Este sería o efecto perverso dunha política de benestar social que, en ocasións, ten como efecto a consolidación dunha cultura de dereitos pasivos. A minusvalía pode ser pensada, polo tanto, como unha categoría social que certifica, tipifica e identifica como persoa menos válida que o considerado oficialmente como "normal". Esta situación cremos que pode ser transformada cando a persoa conta coa axuda, co tempo e cos instrumentos precisos para amosar que pode ser activa e válida coma os demais.

No caso das Persoas con TEA, a representación social que existe das mesmas, materialízase nun modelo de comportamento, que fai deles/as, individuos/as dependentes e sen capacidade de decidir opcións de vida que vaian máis alá das asistenciais e das do coidado familiar. O seu rol é o do enfermo/a ou "eterno/a neno/a". Para algunhas familias nunca chegan a ser adultos/as e por parte do Estado propíciase que estes/as adquiran unha case cultura de dereitos pasivos.

Por iso, o funcionamento distinto das Persoas con TEA pode estar condicionado pola perda ou o anómalo funcionamento dunha estrutura ou función orgánica e/ou psíquica, pero tamén, e isto é o fundamental, por unha continuada experiencia de fracaso e de protección, que orixina sentimentos de indefensión e un amplo espectro de "discapacidades aprendidas". Os aspectos aprendidos da discapacidade, evidentemente, sempre poden ser modificados, polo que sempre hai posibilidades de desenvolvemento e adquisición de habilidades e capacidades para unha Persoa con TEA.

Dende outra perspectiva, parece esquecerse, ás veces, que as Persoas con TEA, do mesmo xeito que o resto dos seres humanos, polo mero feito de ser persoas, son suxeitos cunha dignidade persoal susceptible de ser elevada a través do desenvolvemento das posibilidades do propio individuo, a nivel intelectual, físico, social, etc. (Polaino-Lorente, 2000). Este desenvolvemento, que fai medrar ao individuo en dignidade persoal, acádase, na idade adulta, grazas ao emprego, que procura, así mesmo, o benestar físico e material (saúde, alimentación, seguridade,...), o desempeño de roles de adulto e un sentimento de realización persoal . Ademais, é de todos sabido que o traballo contribúe a:

- Potenciar as relacións interpersoais: imprescindibles para a adquisición do sentimento de empatía, para a maduración da afectividade, para o desenvolvemento do autoconceito, etc.
- Potenciar o desenvolvemento cognitivo: o traballo é unha actividade complexa que supón a implantación dunha grande variedade de habilidades e destrezas.
- Potenciar o desenvolvemento das habilidades sociais: no traballo practícanse as normas básicas de cortesía e comunicación e, ademais, compártense e comunícanse sempre cousas, incluso a nivel físico e xestual.
- Transformar a realidade e ao propio suxeito: a execución do traballo non só contribúe á transformación dos materiais e creación de novos produtos, senón que ademais posibilita o desenvolvemento das destrezas do suxeito.

Sen a acción transformadora do traballo, o ser humano e a sociedade tal e como a coñecemos, serían inconcibibles. O emprego é unha condición necesaria para acadar a autonomía persoal, familiar e económica que a todos nos permite, e con maior razón ás

Persoas con TEA, o recoñecemento social e cultural (Jiménez Casas, 2000). Por iso, non se pode falar de integración social plena e calidade de vida das Persoas con Autismo se non existe inserción laboral.

Hai que ter en conta que a calidade de vida, finalidade última da misión de case todas as entidades e organizacións que traballan con persoas con discapacidade, é un concepto complexo, cuxa percepción implica a relación entre indicadores obxectivos e subxectivos do benestar. Este concepto está composto por diferentes dimensións que contan cos seus indicadores específicos medibles tanto a nivel persoal e funcional, coma social:

DIMENSIÓN	INDICADORES
Benestar emocional	Felicidade e autoconcepción
Relacións interpersoais	Interaccións e familia
Benestar material	Emprego e estatus económico
Desenvolvemento persoal	Educación e habilidades
Benestar físico	Saúde e ocio
Autodeterminación	Eleccións, autonomía e control persoal
Inclusión social	Integración comunitaria e participación
Dereitos	Dereitos humanos básicos e respecto

Modelo de Schalock e Verdugo (2002)

Despois dunha sucinta revisión das dimensións e indicadores da calidade de vida, parece claro que non se pode falar de calidade de vida plena dunha Persoa con TEA se esta non conta con benestar material, é dicir, se non está integrada laboralmente.

A maior parte das Persoas con TEA teñen capacidade de traballar e, sempre que as esixencias do posto e do medio no que traballan se adapten ás súas características e os traballos impliquen tarefas estables, amosarán niveis altos de produtividade e calidade no traballo, así como máxima entrega e unha grande satisfacción persoal.

Por todo o sinalado ata agora, temos o deber de facilitarles ás Persoas con TEA un acomodo laboral de acordo coas súas competencias e poñer á súa disposición o apoio preciso para que poidan converterse en membros activos da sociedade. Este proceso debe realizarse tendo en conta as seguintes características:

**1. Posibilidade de elección individual:** Os individuos deben estar involucrados en todos os aspectos da toma de decisións que afecten á súa vida. A elección e a toma de decisións debe estar ben informada e debe incluír experiencia directa nas opcións entre as que o individuo elixirá ou decidirá. Débense respectar as preferencias das Persoas con TEA e débese estimular a súa integridade, dignidade e desenvolvemento. A orientación para a carreira, o asesoramento e a experiencia laboral para estas persoas, ao igual ca para as non discapacitadas, debe iniciarse nos primeiros anos da ensinanza primaria.

**2. Un medio natural o menos restritivo posible:** O emprego debe darse nun medio que oferte oportunidades de integración con persoas sen discapacidade. O emprego debe situarse nun lugar de traballo o máis normalizado posible, de forma que a proporción de empregados/as con e sen discapacidade non sexa moi diferente da que se dá na poboación en xeral. Os/as traballadores/as deben, igualmente, recibir un salario acorde cos convenios do sector e nunca inferior ao legalmente establecido. Pola súa parte, os beneficios dispoñibles para os/as traballadores/as non discapacitados/as deben estar tamén á disposición dos/as traballadores/as con discapacidade. Os apoios educativos, sociais ou para o primeiro emprego nunha contorna non restritiva aumentan o desenvolvemento persoal e minimizan as interferencias na liberdade individual das persoas con discapacidade. Ademais, aumenta tamén a independencia persoal, a integración na comunidade e a produtividade do individuo. Consideramos, igualmente, que as decisións relativas ao medio laboral deben ser tomadas en colaboración polo equipo de persoas que participan de ditas decisións: Familia, Titores/as, Asesores/as e Profesionais da habilitación, rehabilitación e inserción. Estas decisións deben basearse nos beneficios actuais e futuros de cada individuo e, por esta razón, o medio e as circunstancias que o rodean deben ser avaliadas para comprobar que seguen sendo axeitadas e efectivas.

**3. Servizos de apoio:** Todos os apoios deben determinarse e proporcionarse en función das necesidades, preferencias e idade do individuo. O grao e tipo de apoio debe ser flexible e estar limitado no tempo ou ser continuo, de acordo coas necesidades do suxeito. Os apoios deben proporcionarse no traballo e nos medios de transporte laboral. A meta destes apoios é permitir ao individuo abordar produtivamente un traballo relevante e significativo.

**4. Estratexias de emprego:** As oportunidades de emprego deben estar dispoñibles con opcións de mobilidade ascendente e lateral. Estas opcións de emprego inclúen emprego competitivo, tanto en empresa ordinaria, como emprego autónomo, e emprego protexido, en centros especiais de emprego ou enclaves laborais.

**5. Relación coa empresa:** A participación das empresas e empregadores é esencial. Os individuos que asesoran ás persoas con discapacidade, tales como monitores/as de emprego, deben traballar coas empresas, desenvolvendo vías para atopar onde se precisa man de obra e onde se desenvolve e crea emprego, tratando con instrumentos e/ou ferramentas propias do lugar de traballo. Todos os esforzos deben estar dirixidos a amosar a importancia económica e a viabilidade do emprego dos/as discapacitados/as, de xeito que as posibilidades de creación e desenvolvemento de emprego sexan comprendidas polos dirixentes ou xefes/as das empresas.

**6. Colaboración con outras entidades:** Deben desenvolverse acordos de traballo cooperativo a nivel local e autonómico, especificando as áreas de responsabilidade de cada nivel, para proporcionar servizos e apoios ao emprego. As entidades que proporcionan emprego local deben ofertar un amplo abano de oportunidades e eleccións para as persoas con discapacidade.

**7. Educación e desenvolvemento:** As persoas con discapacidade teñen dereito á formación e débeseles proporcionar a oportunidade de desenvolver a súa formación ao longo de toda a vida. Para iso deberán incluírse todas as opcións educativas ofertadas por institucións de educación, e deberá darse a posibilidade de elección persoal para o seu propio desenvolvemento.

Así mesmo, debemos posibilitar que as Persoas con TEA sexan competitivas no mercado laboral actual elaborando itinerarios de inserción que teñan en conta as características presentadas anteriormente e implantando medidas como:

- O uso intensivo das novas tecnoloxías.
- Atención individualizada.
- Formación ocupacional.
- Formación continua.
- Formación en profesións ligadas aos novos xacementos de emprego.
- Fomento da creación de Centros Especiais de Emprego.
- Fomento dos enclaves.
- Fomento do teletraballo.
- Adaptación dos postos ás capacidades.
- Emprego con apoio.

Do mesmo xeito, temos que contemplar e deseñar diferentes modalidades de inserción que vaian dende o traballo/formación en contornos protexidos, para as persoas que precisan un maior nivel de estruturación e apoio, ata fórmulas que supoñan traballar e formarse en contextos ordinarios como pode ser o emprego ou a formación con apoio para as persoas cun maior grao de autonomía.

En conclusión, as Persoas con TEA deben e poden traballar, tal e como se mostra nas diferentes experiencias de inserción realizadas no noso país. Por tanto, a integración laboral das Persoas con TEA é unha realidade posible, sempre e cando, para acadala, se conte co compromiso e colaboración constante dos distintos axentes implicados:

- As Familias das Persoas con TEA: xa que son o medio máis inmediato no que se desenvolve a persoa e convértese nun eixo fundamental. O contexto familiar xoga un papel principal na inserción laboral das persoas con discapacidade.
- Os Axentes Sociais: ofrecendo o seu apoio e colaboración nas medidas de inserción laboral das Persoas con TEA.
- As Administracións Públicas: desenvolvendo normativas específicas e financiando o desenvolvemento destas medidas.
- As Empresas: establecendo un compromiso de responsabilidade social e flexibilidade. Neste senso, débese mediar tanto cos/as compañeiros/as de traballo coma cos/as empresarios/as, empregadores últimos das Persoas con TEA.
- A Sociedade en xeral: en canto á sensibilización desta ante a integración do colectivo.





# 5 Centros Ocupacionais



GUÍA EMPREGAMOS

## 5. CENTROS OCUPACIONAIS

### 5.1. Descrición

Un Centro Ocupacional é un servizo social especializado, aberto e polivalente, que oferta distintos servizos e programas orientados a promocionar o desenvolvemento ocupacional, persoal e social das Persoas con TEA (ou outra discapacidade) atendidas no mesmo, para fomentar a superación dos obstáculos que a discapacidade que padecen supón para a súa integración social, educativa e laboral.

A maior parte dos Centros Ocupacionais contan cunha misión que se redacta en termos parellos aos seguintes: "Mellorar a calidade de vida das persoas usuarias do centro, procurando o seu desenvolvemento integral e ofertándolles os apoios que precisen para que poidan levar unha vida o máis autónoma e normalizada posible, tendendo sempre ao maior grao de integración laboral."

O principal obxectivo dun Centro Ocupacional é a formación das Persoas con TEA para que accedan á plena integración e normalización laboral, persoal e socio-comunitaria.

Este obxectivo desenvólvese a través da actuación en tres áreas básicas, que se converten, en si mesmas, en obxectivos das actividades planificadas e executadas nos diferentes centros ocupacionais:

- 1. Habilitación profesional:** trátase de capacitar laboralmente ás Persoas con TEA, ou con outra discapacidade, de xeito gradual e cunha pedagogía práctica, partindo do principio de que "toda persoa con discapacidade é capaz de traballar". Coa realización de diversas actividades laborais do xeito máis semellante posible ao réxime ordinario de traballo, trátase de favorecer o desenvolvemento dunha serie de destrezas, habilidades e coñecementos que permitan a súa integración laboral a un Centro Especial de Emprego ou a unha empresa ordinaria, aplicando sempre programas individualizados. Por tanto, trabállase de cara a impulsar a súa inserción laboral, coordinando as actuacións coas de outros recursos da comunidade.

**2. Desenvolvemento persoal:** trátase de promover unha actuación progresivamente autónoma das Persoas con TEA en actividades e rutinas cotiás, a través do desenvolvemento de capacidades e habilidades nos seus aspectos físicos, afectivos, cognitivos e comunicativos. Para isto, realízanse actividades capacitadoras, terapéuticas e rehabilitadoras de axuste persoal. Así mesmo, promóvese o desenvolvemento da súa competencia instrumental co fin de asentar a comunicación, a capacidade de razoamento, a resolución de problemas da vida cotiá e o desenvolvemento dunhas boas habilidades sociais. A finalidade é, por tanto, axudarlles a desenvolverse de xeito máis independente, máis responsable e máis autónomo, dotándoas de maiores posibilidades dunha axeitada inserción social, que repercuta positivamente no seu nivel de autoestima e na súa calidade de vida.

**3. Integración:** que se desenvolve en tres fronteas:

**a) Integración funcional:** implica o uso dos recursos necesarios e ordinarios do medio como: centros, instalacións deportivas, espazos de ocio, transportes públicos, etc., xunto con todos os membros da comunidade. O obxectivo é potenciar a participación do colectivo no desenvolvemento da comunidade, facilitándolle o acceso á cultura e aos servizos que oferta o seu medio, procurando que poidan utilizalos axeitadamente e co máximo nivel de independencia.

**b) Integración persoal:** tende a favorecer a aceptación das Persoas con TEA nas relacións interpersoais na familia, cos amigos, etc. O obxectivo é favorecer o desenvolvemento harmónico destas persoas nos ámbitos persoal, afectivo e social, para conseguir unha maior normalización e integración no seu medio.

**c) Integración na sociedade:** tende a asegurar o respecto e a estima que debe gozar a Persoa con TEA no seo da comunidade, potenciando a súa participación nas actividades de ocio e tempo libre máis axeitadas (actividades culturais, deportivas, recreativas, etc.), como vía para o desenvolvemento e goce persoal.

## 5.2. Beneficiarios/as

Poderán ser beneficiarias deste servizo social todas as Persoas con TEA que cumpran as seguintes características:

- Ter unha idade comprendida entre os 18 e os 60 anos, é dicir, estar en idade laboral.
- Estar incapacitado/a legalmente (contar coa certificación legal de minusvalía).
- Ter unhas características polas que non poder integrarse, temporal ou definitivamente, nunha empresa ordinaria ou nun Centro Especial de Emprego.
- Non padecer trastornos graves de conduta que poidan distorsionar gravemente a convivencia no Centro Ocupacional.
- Non padecer ningunha enfermidade infecto contaxiosa ou outra que requira atención hospitalaria.

## 5.3. Servizos

Todos os Centros Ocupacionais ofertan servizos similares e aplican unha metodoloxía de traballo interdisciplinar, dinámica e operativa, posibilitando a abordaxe integral da problemática e o reforzo do labor educativo e terapéutico.

Estes servizos, dirixidos sempre a mellorar as posibilidades de integración laboral, persoal e social dos seus usuarios, tenden a organizarse en dúas áreas:

### 1. ÁREA DE HABILITACIÓN LABORAL

Enténdese a habilitación laboral como un proceso específico, estruturado e individualizado, dirixido a preparar e axudar ás Persoas con TEA de cara a favorecer o seu acceso e mantemento no mundo laboral. Neste proceso, normalmente incídese nos seguintes ámbitos: orientación vocacional, adestramento en hábitos básicos de traballo e habilidades sociais de axuste laboral, apoio á formación profesional, busca de emprego e apoio á integración laboral.

Nesta área poden desenvolverse diferentes programas como:

**Programa de formación laboral:** preténdese que o/a usuario/a adquira as habilidades, coñecementos e formación precisas sobre o mundo do emprego, de xeito que se faga máis competente para atopar e acceder a un posto de traballo. Lévanse a cabo distintos cursos e obradoiros: habilidades pre-laborais, motivación de cara ao emprego, formación laboral especializada, adquisición de normas de prevención, seguridade e hixiene no traballo, formación en novas tecnoloxías, etc.

**Programa de iniciación produtiva:** programa de formación e adestramento en hábitos básicos de traballo que son condición necesaria para desempeñar calquera posto laboral. Este proceso de adestramento desenvólvese nun medio prelaboral, ofrecendo un contexto práctico e flexible, no que se realizan distintas actividades dirixidas á obtención de produtos e servizos de calidade, pero que non son regularmente obxecto de operacións de mercado.

As tarefas laborais que se realizan oriéntanse a traballar para acadar diversos obxectivos como:

- Dotar de constancia, responsabilidade e autonomía.
- Adestrar na execución do traballo e no desenvolvemento de destrezas manuais
- Fomentar a adaptación a un ritmo de traballo regularizado.
- Dotar dun coñecemento práctico das fases da secuencia laboral.
- Facilitar a adquisición de normas de prevención, seguridade e hixiene no traballo.
- Motivar de cara á realización de diferentes tarefas e actividades.
- Fomentar a iniciativa e a creatividade.
- Ensinar a valorar o traballo dos demais.
- Aprender a afrontar os fracasos.
- Etcétera.

Neste ámbito, tamén se traballan habilidades sociais de axuste ao medio laboral, ofrecendo un adestramento naquelas habilidades necesarias para interactuar cos/as compañeiros/as e supervisores/as (traballo en equipo, respecto cara ao traballo dos demais, etc.), así como manexar os problemas e situacións conflitivas que se presenten. Toda esta formación resulta imprescindible para as Persoas con TEA de cara á súa inserción no mercado laboral.

**Programa de apoio á Integración Laboral:** este ámbito trabállase con aquelas Persoas con TEA que xa superaran a fase de adestramento en hábitos básicos do traballo e conten coas habilidades e capacidades precisas para enfrontar o acceso e mantemento dun emprego. A observación e análise das condutas das persoas ao longo do proceso de iniciación produtiva permite realizar unha diagnose das capacidades e destrezas das mesmas, diagnose que orientará o traballo dos/as preparadores/as laborais á hora de elaborar os itinerarios individuais de inserción. Dentro dos diferentes centros ocupacionais poden traballarse diversas alternativas de inserción: inserción laboral no mercado ordinario de traballo, emprego con apoio, emprego protexido (Centros Especiais de Emprego) ou autoemprego.

## 2. ÁREA DE DESENVOLVEMENTO PERSOAL

O obxectivo é procurar á persoa atendida a superación das súas discapacidades para que acade unha maior autonomía persoal e integración social. Establécense medidas individualizadas, despois de realizar unha valoración e orientación sobre as súas capacidades, para mellorar o seu axuste persoal e potenciar as súas habilidades tendo en conta o seu medio máis próximo.

**Programa de educación de adultos. Rehabilitación Cognitiva:** desenvolve actividades e tarefas específicas dirixidas a rehabilitar déficits cognitivos, atencionais e dos niveis de procesamento da información, así como déficits da linguaxe e da memoria. Neste ámbito destacan especialmente os programas de formación en habilidades académicas funcionais e en sistemas alternativos de comunicación.

No caso das Persoas con TEA é especialmente relevante fomentar o desenvolvemento dunha comunicación comprensiva e expresiva, centrándose nas habilidades de comunicación axeitadas e necesarias.

**Programa de educación integral:** está dirixido a acadar o mantemento e mellora do nivel cultural entendido como un medio de adquisición de habilidades, de intercambio e enriquecemento de experiencias culturais (mediante o diálogo e a participación), de motivación cara aos distintos aspectos da realidade sociocultural, etc. Neste programa, no que se realizan actividades específicas tendo en conta as necesidades, intereses e capacidades individuais de cada un/unha, trabállanse áreas relacionadas coas actividades da vida diaria, actividades no fogar, hábitos de autonomía persoal, expresión corporal, expresión artística, cultura básica, coñecemento do medio, etc.

**Programa de psicoeducación:** está dirixido a educar aos/ás usuarios/as no manexo da súa propia enfermidade, no coñecemento da súa propia sintomatoloxía e do xeito de convivir con ela, é dicir, aprenden a identificar as súas características, as súas posibilidades e limitacións, e a valoralas e actuar de acordo con elas. Deste xeito, as persoas poden desenvolver unha imaxe axustada de si mesmas, desenvolver unha boa autoestima e incrementar o seu sentimento de seguridade e satisfacción. Con esa finalidade póñense en práctica diversas actividades que traballan ámbitos como os coidados básicos, a autodirección, a estimulación e o mantemento psicofísico, o envellecemento positivo e a saúde e seguridade.

**Programa de axuste persoal e habilidades sociais:** aplícanse diversos programas de atención psico-social individual e de grupo, dirixidos a promover a socialización e participación, potenciando sempre o uso dos recursos da comunidade, nos que se traballan diferentes áreas como: comunicación básica, interacción e integración sociocomunitaria, habilidades sociais básicas, orientación e apoio familiar, desenvolvemento persoal (equilibrio e autonomía persoal), etc.

Ademais dos servizos e programas especializados e orientados especificamente a lograr melloras na habilitación laboral e no desenvolvemento persoal dos/as usuarios/as, a maior parte dos centros ocupacionais contan con outros servizos complementarios:

- Comedor
- Logopedia
- Fisioterapia
- Educación física
- Biblioteca
- Residencia
- Transporte



## 5.4. Actividades

Nos Centros Ocupacionais realízanse diversas actividades relacionadas, todas elas, cos servizos descritos e orientadas á obtención da maior parte dos obxectivos propostos. Mais cada centro conta coa súa propia programación de actividades específica, elaborada en función das súas características, dos seus recursos, dos/as seus/súas usuarios/as específicos/as, etc.

De todos os xeitos, organizándoas segundo as áreas establecidas con anterioridade, as actividades que poden desenvolverse nun centro ocupacional son:

### 1. ÁREA DE HABILITACIÓN LABORAL

Nesta área desenvólvense principalmente obradoiros laborais encamiñados á formación ocupacional das Persoas con TEA. Nestes obradoiros os/as usuarios/as do centro realizan tarefas similares ás dun posto de traballo ordinario para a obtención de produtos ou servizos, aínda que estes non serán comercializados e as tarefas sempre estarán seleccionadas en función das características persoais de cada usuario/a e da posibilidade de potenciar a súa creatividade. Exemplos destes obradoiros son:

- montaxe de caixas
- serigrafía téxtil
- tarefas de mantemento
- xardinería e mantemento de xardinería
- viveirismo
- horto
- avicultura
- lavandería
- medio ambiente
- artesanía
- cestería
- tapices e teares
- encadernación
- coiro
- alfombras
- decoración de vidro

- cerámica
- elaboración de publicacións
- administración
- fabricación de papel
- reciclaxe
- artes plásticas
- carpintería
- manipulados metálicos-plásticos
- cociña
- etc.

## 2. ÁREA DE DESENVOLVEMENTO PERSOAL

Nesta área execútanse, principalmente, obradoiros e actividades dirixidas a capacitar ao/a usuario/a en habilidades que melloren ou manteñan a súa autonomía persoal e social. Os obradoiros e actividades mencionadas a continuación son unha pequena mostra das múltiples variantes que se poden atopar:

- Formación en comunicación: identificación de imaxes, estimulación de conversas, práctica de convencións sociais, ampliación de vocabulario, mellora da pronunciación, etc.
- Formación en sistemas alternativos de comunicación: braille, internet, etc.
- Habilidades académicas funcionais: aprendizaxe e mantemento da lectura e escritura, informática, ...
- Educación en valores: solidariedade, igualdade, convivencia, prevención da violencia, medio ambiente, tolerancia, etc
- Actividades de coidado: hábitos de hixiene persoal, vestido, alimentación, control de esfínteres, etc.
- Actividades para a vida no fogar: compras, coidado da roupa, aprendizaxe de cociña, limpeza, etc.
- Autodirección: aprender habilidades relacionadas coa persoa e reducir as condutas inadaptadas.

- Saúde e seguridade: prevención de enfermidades, primeiros auxilios, sexualidade, psicomotricidade, etc.
- Formación en habilidades sociais: mellorar as relacións cos demais.
- Uso dos recursos comunitarios: uso do medio, dos servizos da comunidade, aprender a desprazarse, etc.
- Psicomotricidade e deporte: natación, ximnasia, baile...
- Actividades de ocio e tempo libre: excursións, saídas, visitas, celebracións, xogos,...

## 5.5. Beneficios

As Persoas con TEA, así como calquera outra persoa con discapacidade, obteñen beneficios diversos do feito de participar nos diferentes obradoiros e actividades que se realizan nun Centro Ocupacional. Os principais beneficios que poden obter son:

- Formación específica e adaptada ás características individuais sobre habilidades laborais.
- Capacitación práctica na realización de diversas tarefas propias dun posto de traballo.
- Posibilidade de realizar tarefas laborais nun medio protexido e co apoio constante de coidadores/as e monitores/as.
- Posibilidade de adquirir habilidades sociais e mellorar diferentes facetas do seu desenvolvemento persoal e autonomía.
- Posibilidade de contar cunha orientación laboral especializada.
- Posibilidade de contar coa colaboración dun/dunha preparador/a laboral que elabore un itinerario de inserción laboral individualizado para cada unha das persoas con discapacidade con posibilidades de integración laboral.
- Posibilidade de promocionar de cara ao emprego nun Centro Especial de Emprego ou na empresa ordinaria.

## 5.6. Experiencias en Galicia

Na Comunidade Autónoma de Galicia existen varios Centros de Día, nos que se realizan actividades ocupacionais, específicos para Persoas con Trastornos do Espectro Autista, nos que se está a traballar diariamente para mellorar, na medida do posible, as posibilidades de Integración Laboral destas persoas.

Dos diferentes centros existentes seleccionáronse dous que, polas súas características, poden ser un exemplo do traballo que se está desenvolvendo nesta área.

### 1. CENTRO DE DÍA - RESIDENCIAL "CASTRO NAVÁS"

O centro Castro Navás, situado en Priegue - Nigrán (Pontevedra) e pertencente á Fundación Menela, conta cun total de 52 prazas nas que acolle, tanto en servizo de centro de día coma residencial, a persoas maiores de 16 anos afectadas por algún dos Trastornos do Espectro Autista.

Este centro, como na maior parte dos Centros Ocupacionais, conta cunha programación de actividades centrada na realización de diferentes obradoiros, dirixidos tanto a habilitar laboralmente as Persoas con TEA como a potenciar o seu desenvolvemento persoal para que melloren as súas posibilidades de integración laboral nun Centro Especial de Emprego ou na empresa ordinaria e, ao mesmo tempo, mellore a súa calidade de vida. Así mesmo, respéctanse as dificultades individuais de cada usuario/a á hora de participar nos obradoiros e permíteselle que seleccione, na medida do posible, aquela actividade que prefira, para paulatinamente pasar das tarefas máis sinxelas ás máis complexas.

As amplas instalacións do centro, tanto interiores coma exteriores, nas que conta con: ximnasio, piscina climatizada, piscina exterior, locais para obradoiros, cociña, comedor, residencia, piso tutelado, oficinas, aulas, invernadoiros, galiñeiro, horta, etc.; favorecen o axeitado desenvolvemento dos diferentes obradoiros programados:

#### ■ Obradoiros produtivos

- Agropecuario.
- Lavandería industrial.
- Reciclado de papel.

- Teares.
- Produción e decoración de candeas.
- Cociña/hostalería.
- Xardinería.

#### ■ Obradoiros formativos

- Saúde integral (Fisioterapia): ximnasia e natación.
- Música
- Pintura
- Psicomotricidade
- Comunicación

Ademais dos obradoiros, no centro tamén se organizan diversas actividades de ocio e tempo libre e programas de respiro e apoio familiar. Hai que ter en conta, que o centro está dotado de instalacións para o servizo de residencia que posibilitan a realización de estancias de fin de semana, temporais ou de emerxencia social.

## 2. CENTRO DE DÍA "CASTELO"

O Centro de Día "Castelo", pertencente á Asociación ASPANAES, está situado nas instalacións da antiga escola unitaria de Castelo en Culleredo (A Coruña), e acolle a un total de 17 persoas maiores de 18 anos e afectadas por algún dos Trastornos do Espectro Autista.

Do mesmo xeito que nos Centros Ocupacionais, ten como obxectivos incrementar o nivel de autonomía persoal, a competencia social e a capacitación laboral dos/as seus/súas usuarios/as, de xeito que melloren as súas posibilidades de integración no medio laboral, protexido ou ordinario. Con esta finalidade, elaboran programacións individualizadas que traballan as seguintes áreas: autonomía persoal, actividades ocupacionais, comunicación e habilidades sociais.

Estas áreas estruturan, así mesmo, a organización dos diferentes obradoiros ou actividades:

### 1. Área de autonomía persoal

- Hábitos de alimentación.
- Hábitos de vestido/desvestido.
- Coidado e hixiene persoal.
- Control de esfínteres.
- Habilidades domésticas.

### 2. Área de actividades ocupacionais

- Obradoiro administrativo.
- Obradoiro de artes.
- Obradoiro de tecidos.
- Obradoiro de coiro.
- Obradoiro agropecuario.
- Obradoiro de reciclaxe de papel.

### 3. Área de comunicación

- Linguaxe verbal.
- Linguaxe non verbal.

### 4. Área de habilidades sociais

- Habilidades sociais.
- Piscina e deportes.
- Ocio e tempo libre.

O centro conta coas instalacións necesarias para a realización dos diferentes obradoiros e actividades programadas: aulas, obradoiros, cociña, comedor, invernadoiro, horto, etc.



# 6 Centros Especiais de Emprego



GUÍA EMPREGAMOS



## 6. CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

### 6.1. Descrición

Os Centros Especiais de Emprego (CEE) son empresas cuxo obxectivo principal é o de proporcionar, aos/as traballadores/as con algunha discapacidade, como as Persoas con TEA, a posibilidade de realizar un traballo produtivo e remunerado, participando nas operacións de mercado. Estes Centros teñen como finalidade principal asegurar un emprego remunerado aos/ás traballadores/as con discapacidade e apoiar a súa promoción ao réxime de traballo ordinario. Ademais deben considerar as necesidades de mellora das habilidades adaptativas dos/as seus/súas traballadores/as con discapacidade, xa sexa a través da atención dos/as mesmos/as en programas de desenvolvemento persoal e social, ou por medio de acordos de colaboración con outros servizos.

Estes Centros deben cumprir unha serie de características, expostas a continuación, para ser considerados como tales:

- Pode ser titular dun Centro Especial de Emprego calquera persoa física ou xurídica, pública ou privada, con capacidade xurídica e de obrar para ser empresario/a.
- O seu cadro de persoal ten que estar formado nun 70% por discapacitados/as, cunha redución de, como mínimo, un 33% da súa capacidade para traballar, segundo a valoración do IMSERSO.
- É indispensable a cualificación e inscrición no Rexistro de Centros do Servizo Público de Emprego Estatal (SPEE), ou no correspondente das Administracións Autonómicas.
- Concíbense como un medio de integración laboral das persoas con discapacidade nas empresas ordinarias.
- A xestión dos Centros Especiais de Emprego, está suxeita ás mesmas normas que afectan a calquera empresa.

Os Centros Especiais de Emprego non poden descoidar as dúas vertentes que posúen, a viabilidade económica e a función social, o que pode levar a un constante movemento dos seus compoñentes e a orixinar, deste xeito, rexeración de ideas, métodos de traballo innovadores, etc.

## 6.2. Beneficiarios/as

Poderán traballar nestes centros todas aquelas persoas maiores de 18 anos e menores de 65, que posúan unha discapacidade igual ou superior ao 33%, característica que cumpren a maior parte das Persoas con TEA, como consecuencia da cal teñan diminuída a súa capacidade de traballo nunha porcentaxe igual ou superior á indicada.

## 6.3. Servizos

Os Centros Especiais de Emprego, ademais de ofertar un emprego a persoas con discapacidade, tamén contan con outros servizos, que xeralmente se centran en dúas áreas:

1. Desenvolvemento de tarefas e adestramento no posto de traballo, a través de distintas actividades, como por exemplo: limpeza e servizos de comedor dos Centros, realización de avaliación e adestramento en tarefas de limpeza levadas a cabo no posto de traballo segundo as necesidades de cada usuario/a, orientación laboral dando a coñecer o mercado de traballo ordinario, etc.
2. Asesoramento e apoio laboral, persoal e social que, do mesmo xeito que no anterior punto, supón a realización de distintas actividades que inciden neste aspecto, como o seguimento de cada traballador/a valorando as súas actitudes laborais e prestando a axuda necesaria, asesoramento e apoio en todas as cuestións de índole persoal, social ou familiar, etc.

Estes servizos, aínda que aquí se presentan diferenciados, deben estar coordinados entre eles, de xeito que os/as encargados/as dos grupos de traballo fagan reunións periódicas que lles permitan valorar os progresos, necesidades, demandas..., e, do mesmo xeito, planificar tarefas, reforzos, etc.

## 6.4. Actividades

Nos Centros Especiais de Emprego pódense desenvolver unha grande variedade de actividades laborais que dependerán, entre outros factores, da diversidade, a nivel de necesidades, capacidades e características, das persoas discapacitadas que traballan neles. Pero tamén van depender doutros factores como os recursos económicos e instalacións coas que conte o centro, o cadro de persoal de apoio do que se dispoña, os criterios e valores que guíen aos/ás responsables dos mesmos, etc.

Expóñense a continuación algúns exemplos de actividades e tarefas laborais que se poden desenvolver (e se están a desenvolver na actualidade) nun Centro Especial de Emprego:

- **Artesanía**

Consiste na elaboración artesá de distintas pezas entre as que se encontra o tratado de pezas de granito, lousa e porcelana.

- **Atención ao/á cliente/a e ao/á cidadán/á**

Prestan servizos de atención ao/á cliente/a e ao/á cidadán/á en temas como o márketing, promoción e fidelización en xeral.

- **Carpinterías de madeira**

Fabrican, transforman e comercializan todo tipo de mobles.

- **Deseño e confección de prendas de vestir**

Deseñan, confeccionan e venden prendas de vestir.

- **Deseño, creación e realización de impresos comerciais e industriais**

Deseñan e maquetan toda clase de materiais de difusión, comerciais e industriais.

- **Encadernación e restauración artesanal de libros**

Trátase dun labor totalmente artesanal, xeralmente apoiado con maquinaria actualizada, dedicada á encadernación e restauración de libros.

- **Estores para persianas**  
Fabrican e venden estores para persianas.
- **Fabricación e venda de empanadas**  
Fabrican e venden empanadas conxeladas e refrixeradas.
- **Fabricación de bolsas de plástico, sacos, láminas, etc.**  
Fabrican sacos, láminas e bolsas de plástico, e realizan a impresión de logotipos nos mesmos.
- **Formación presencial e a distancia**  
Impartición de formación presencial e a distancia baseándose na informática e as súas aplicacións.
- **Forrado en coiro de volantes**  
Forrado e revestimento de volantes en coiro.
- **Impresión Offset**  
Realízase impresión Offset sobre todo tipo de papel e cartón.
- **Instalación e mantemento de redes**  
Instalación e mantemento de todo tipo de redes informáticas.
- **Quioscos**  
Céntrase na venda de revistas, prensa, xeados, lambetadas, e demais produtos que se adoitan poñer á venda nos quioscos.
- **Limpeza de mantemento de edificios**  
Son servizos especializados de limpeza e mantemento de edificios de distinta índole.
- **Montaxe de cadros eléctricos**  
Realización, a partir de esquemas deseñados pola empresa cliente, de cadros eléctricos.

■ **Pintables**

Realización de libros cos que se pretende que os nenos/as se acheguen ao mundo da cultura, deporte, natureza, etc., ao mesmo tempo que se divirten pintando e realizando pasatempos.

■ **Reciclaxe e tratamento ecolóxico de vehículos fóra de uso**

A través desta iniciativa créase un lugar destinado ao desmantelamento de vehículos, que son sometidos a un proceso de descontaminación.

■ **Recollida selectiva e xestión de residuos**

O papel, cartón e tóner, entre outros, son uns residuos que é preciso tratar e reciclar adecuadamente, de aí a importancia de que, unha vez usados, se xestionen adecuadamente para facelos útiles de novo para o consumo, se é posible, ou eliminalos de forma inocua.

■ **Recuperación e reparación de neveiras e máquinas**

Reparación de danos, recuperación e cambios de imaxe gráfica solicitados polo cliente, sempre coa verificación final de todo o equipo.

■ **Remanufacturación de cartuchos de tóner Compatibles e Reciclados**

- **Compatibles:** é onde se substitúen todos os compoñentes do cartucho recuperado, conservando só a carcasa exterior. Ao final, ten que pasar uns controis de calidade que verifiquen a súa eficacia.

- **Reciclados:** é onde se cambian os compoñentes en mal estado ou desgastados.

■ **Servizo de xardinería**

Presta servizos de xardinería, mantemento de piscinas, campos deportivos, limpeza de zonas verdes, etc.

■ **Venda de material informático**

Comercialización de equipos e material informático, así como softwares que se deseñan á medida do cliente.

■ **Venda de pezas de recambio para o automóbil.**

As pezas dos vehículos fóra de uso, que sexan reutilizables, véndense.

**■ Xestión de albergues**

A persoa debe xestionar reservas, recepción, limpeza, compras, cociña, etc.

**■ Montaxe de aparatos variados**

Montaxe de aparatos electrodomésticos de pequeno tamaño, cadeas de neve, de manipulados en cadea, etc.

**■ Recuperación e reparación**

Recuperación e reparación de contrastes fluídos enerxéticos, mecanismos que incorporan os barrís dispensadores de bebidas gasosas, entre outras.

## 6.5. Beneficios

Na actualidade, os Centros Especiais de Emprego convertéronse, na súa maioría, en empresas consolidadas que compiten no mercado como calquera empresa ordinaria, dando lugar a que as persoas con discapacidade, como as Persoas con TEA, gocen de certos beneficios:

- Obtención dun posto de traballo estable.
- Posibilidade de ocupación e dispoñibilidade dunha axuda constante que lle permite manter e mellorar as súas habilidades.
- Obtención duns ingresos que servirán para o seu sustento.
- Traballo nun espazo de progreso onde é posible a promoción interna.
- Máxima adaptación ao medio, grazas aos distintos programas de desenvolvemento persoal que se levan a cabo nos Centros Especias de Emprego.
- Posibilidade de acceder a un posto de traballo na empresa ordinaria.

## 6.6. Axudas e incentivos

Dende a aparición dos Centros Especiais de Emprego, as distintas Administracións Públicas, tanto central coma autonómica, veñen ofertando toda unha serie de axudas e incentivos orientados a apoiar o funcionamento deste tipo de centros e, en consecuencia, destinados a mellorar as posibilidades de Integración Laboral das persoas con discapacidade en xeral, e das Persoas con TEA en particular.

Estas axudas son múltiples e variadas:

### ■ Para financiar parcialmente proxectos de creación ou ampliación de centros e fomentar a contratación:

- Subvención para asistencia técnica.
- Subvención para inversión de 12.020 euros por cada posto creado para un/unha traballador/a discapacitado/a, se estes/as representan máis do 90% do cadro de persoal.
- Subvención para inversión de 9.015 euros por cada posto creado para un/unha traballador/a discapacitado/a, se estes/as representan entre o 70% e o 90% do cadro de persoal.
- Os Centros Especiais de Emprego están exentos do pago de IVE nas subvencións públicas.

### ■ Para axudar ao mantemento de postos de traballo:

- Subvención mensual, por cada traballador/a con discapacidade, de ata o 50% do custo salarial.
- Bonificación do 100% da cota empresarial total á Seguridade Social.
- Subvención para a adaptación de postos de traballo e eliminación de barreiras arquitectónicas por contía non superior aos 1.803 euros.
- Subvención, unha soa vez, para equilibrar e sanear financeiramente os Centros.

- Subvención para equilibrar o presuposto de Centros sen ánimo de lucro, declarados de utilidade pública.
- Subvención para asistencia técnica.

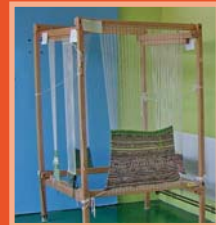
## 6.7. Experiencias en Galicia

Na actualidade, na Comunidade Autónoma de Galicia, non existen Centros Especiais de Emprego específicos para Persoas con Trastornos do Espectro Autista, aínda que si existen centros que están a traballar na integración laboral de persoas con diferentes discapacidades, nos que podería ser posible a incorporación dunha Persoa con TEA.





# 7 Enclaves Laborais



GUÍA EMPREGAMOS

## 7. ENCLAVES LABORAIS

### 7.1. Descrición

O Enclave Laboral defínese como o contrato entre unha empresa do mercado ordinario de traballo, chamada empresa colaboradora, e un Centro Especial de Emprego, para a realización de obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal daquela, sendo un grupo de traballadores/as con discapacidade, do Centro Especial de Emprego, os/as que realizan esas actividades, para o que se desprazarán ao centro de traballo da empresa colaboradora.

A organización e dirección do traballo no enclave corresponde ao Centro Especial de Emprego, co que o traballador con discapacidade manterá unha relación laboral mentres dure o Enclave.

A norma sinala como obxectivos dos Enclaves Laborais os seguintes:

- Contribuír a un mellor coñecemento, por parte da empresa do mercado ordinario de traballo, das capacidades e aptitudes reais das persoas con discapacidade, con vistas a unha eventual incorporación ao seu cadro de persoal.
- Favorecer o tránsito desde o emprego nos Centros Especiais de Emprego ao emprego en empresas do mercado ordinario de traballo, das persoas con discapacidade e, en particular, daquelas que polas súas características individuais presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo.
- Posibilitar o crecemento da actividade do Centro Especial de Emprego e, polo tanto, a contratación de novos/as traballadores/as con discapacidade.
- Facilitar ás empresas o cumprimento da cota de reserva legal.
- Permitir aos/ás traballadores/as con discapacidade do centro desenvolver a súa actividade laboral nunha empresa de mercado ordinario de traballo, completando a súa experiencia profesional.

Para a posta en práctica dun Enclave Laboral é preciso que tanto o Centro Especial de Emprego como a empresa colaboradora cumpran unha serie de requisitos:

#### ■ Do Centro Especial de Emprego

Poderán realizar Enclaves os Centros Especiais de Emprego cualificados e inscritos como tales de acordo coa súa normativa específica, que leven inscritos no rexistro correspondente polo menos seis meses e que desenvolvesen a súa actividade de forma continuada nos seis meses anteriores á celebración do contrato polo que se formaliza o Enclave.

#### ■ Da empresa colaboradora

A empresa colaboradora pode ser calquera empresa do mercado ordinario de traballo.

O contrato que se realiza debe ser comunicado pola empresa colaboradora ou, subsidiariamente, polo centro, ao Rexistro de Centros Especiais de Emprego competente, segundo o lugar onde se atope o centro de traballo, con independencia da Comunidade Autónoma na que estea rexistrado o Centro Especial de Emprego.

A duración mínima que debe ter un enclave laboral é de tres meses, e a máxima de tres anos, con posible prórroga por períodos non inferiores a tres meses, ata chegar aos tres anos.

## 7.2. Beneficiarios/as

Poderán ser beneficiarias dun Enclave Laboral todas aquelas Persoas con TEA ou con outra discapacidade que se atopen traballando nun Centro Especial de Emprego.

Se o cadro de persoal da empresa colaboradora é de cincuenta ou máis traballadores/as, o número mínimo de traballadores/as do Enclave é de cinco, e se dito cadro é menor, o número mínimo é de tres.

De todos os xeitos, é obrigatorio que, polo menos, o 60% dos/as traballadores/as do Enclave presenten dificultades especiais para o acceso ao mercado ordinario de traballo, considerando que esta circunstancia se produce nas seguintes persoas:

- Persoas con discapacidade cun grao recoñecido superior ou igual ao 33%.
- Persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65%.
- Mulleres con discapacidade, non incluídas nos apartados anteriores cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33%. Neste caso, a porcentaxe esixida de traballadores/as do Enclave que presenten dificultades especiais para o acceso ao mercado ordinario de traballo redúcese ao 50%.

### 7.3. Axudas e incentivos

Hai algúns anos, a administración estatal elaborou unha lexislación específica para regular o funcionamento dos enclaves laborais e, ao mesmo tempo, estableceu certas axudas e incentivos dirixidos a fomentar a participación das empresas ordinarias na realización deste tipo de contratos. Os incentivos aos que pode optar a empresa colaboradora son os seguintes:

- Subvencións por cada contrato de traballo de carácter indefinido, tanto se é a tempo parcial como a xornada completa.
- Subvencións para a adaptación do posto de traballo e a eliminación de barreiras.
- Bonificación do 100% das cotas empresariais da Seguridade Social.

### 7.4. Beneficios

Actualmente, os Enclaves Laborais, son unha opción de traballo normalizado para as Persoas con Trastornos do Espectro Autista que se encontran nos Centros Especiais de Emprego, dando así un paso máis de cara á súa integración laboral. Estas persoas poden, deste xeito, gozar de determinados beneficios que esta alternativa lles ofrece:

- Posibilidade de traballar nunha empresa ordinaria de xeito temporal.
- Posibilidades de aprender a cultura laboral dunha empresa ordinaria.
- Posibilidade de traballar con Persoas sen discapacidade.
- Posibilidade de que as Persoas que traballan na empresa ordinaria coñezan as capacidades e aptitudes reais das Persoas con Trastornos do Espectro Autista.
- Posibilidade de acadar un posto de traballo na empresa ordinaria tras a finalización do Enclave Laboral.

## 7.5. Experiencias en Galicia

Nestes momentos, na Comunidade Autónoma de Galicia, non existen experiencias de Enclaves Laborais específicos para Persoas con Trastornos do Espectro Autista. A pesares diso, si existen centros que están a traballar para a integración laboral de persoas con esta discapacidade en empresas ordinarias, aínda que a maior parte das experiencias son de emprego con apoio.



# 8 Empleo con Apoio



GUÍA EMPREGAMOS



## 8. EMPREGO CON APOIO

### 8.1. Descrición

O Emprego con Apoio coñeceuse en España a través do I Simposium Internacional sobre esta modalidade de emprego, en decembro de 1991, e a partir de entón fóronse incrementando as investigacións neste campo, a demanda de información, a concienciación sobre o mesmo, a inclusión nos plans oficiais para a reactivación do emprego nas persoas con discapacidade, etc. Estas circunstancias levaron a unha expansión e recoñecemento do mesmo, chegando a que na actualidade se considere unha das alternativas de integración laboral con máis aceptación.

O Emprego con Apoio (ECA) é un traballo normalizado integrado na comunidade dentro de empresas normalizadas, para persoas con discapacidade, como son as persoas con Trastorno do Espectro Autista, que non tiveron posibilidade de acceder ao mercado laboral, incorporando as axudas necesarias, tratando de que estas condicións sexan o máis similares posibles ás de calquera traballador/a sen discapacidade que ocupe un posto similar (Verdugo e Jordán de Urrés, 2001).

Desta definición podemos extraer que o Emprego con Apoio:

#### 1. Caracterízase por ser:

- Un traballo remunerado en empresas ordinarias, con contrato e para persoas con discapacidade que necesitan seguimento e apoio.
- Sistema de apoio individualizado que se vai retirando a medida que o/a traballador/a se fai máis autosuficiente e se lle buscan apoios externos.

#### 2. Non se caracteriza por ser:

- Unha axencia de colocación que se dedica a buscarlle emprego a persoas con discapacidade, dentro dun mercado aberto.

- Apoio en Centros Ocupacionais ou en Centros Especiais de Emprego.
- Un emprego nunha empresa ordinaria cun/cunha monitor/a sempre ao lado.
- Seleccionadores/as dos/as mellores candidatos/as e rexeitar aos/ás que necesitan maiores apoios.

Este tipo de emprego encádrase nun marco que posúe unha serie de principios, aos que se vinculan todas as intervencións que a este respecto se fan con Persoas con TEA, e que se comentan a continuación:

- Debe tratarse dun **plan centrado na persoa**, implicando ás Persoas con Trastornos do Espectro Autista na planificación do seu futuro laboral.

En relación con este principio, débese recoñecer que é dificultoso, laborioso e a longo prazo, aínda que se pode ver moi favorecido na medida en que a organización acepte este enfoque a través dun compromiso real.

- Debe favorecer a **inclusión social** do colectivo do que estamos a falar, recoñecendo o dereito do mesmo á igualdade de oportunidades, do que se deriva que as persoas con algunha desvantaxe deben recibir servizos compensatorios de apoio para conseguir a integración laboral, apostando especialmente por aquelas persoas que non se benefician dos programas tradicionais de formación e inserción laboral.

A igualdade de oportunidades non se refire só á igualdade a nivel laboral senón que tamén a nivel social. Non obstante é certo que isto último é algo que normalmente conseguen aqueles/as que posúen un traballo e, polo tanto, poden ser economicamente independentes, xa que hai que ter en conta que ter un traballo, decidir de xeito independente, etc., é un dereito, non un privilexio.

- Débense considerar outra serie de ideas que forman parte dos principios que sustentan o emprego con apoio, e que son:

- Ninguén é incontractable, o que se debe é buscar un emprego de acordo coas capacidades e posibilidades de cada un/unha.

- O traballo apréndese traballando.
- O traballo é un dos indicadores máis importantes da independencia dunha persoa.

Así mesmo, calquera programa de emprego con apoio, deberá desenvolverse en consonancia cos seguintes valores:

- **Individualidade:** o emprego con apoio considera que cada persoa é única, con intereses, preferencias, habilidades, capacidades, ..., que lle son propias.
- **Respecto:** as actividades asociadas ao emprego con apoio deberán ser sempre axeitadas ao nivel de desenvolvemento da persoa. Deben ser enriquecedoras e dignificar ao individuo.
- **Autonomía:** o emprego con apoio axuda ás persoas a definir os seus intereses e prioridades, a expresar as súas preferencias e necesidades, e a trazar un plan persoal de vida e de emprego acorde coas súas habilidades e capacidades. Tamén fomenta a autodeterminación do individuo.
- **Elección:** esta modalidade de emprego axuda ás persoas a comprender as súas oportunidades e a elixir de acordo cos seus desexos e intereses, para que sexan elas as que exerzan o control da dirección da súa vida.
- **Participación:** o emprego con apoio axuda ás persoas a tomar decisións e participar activamente en todo o que persigan na súa vida. Así mesmo, estas persoas, deberán intervir en todo o que supoña fixar obxectivos, deseñar plans, elixir estratexias e apoios, etc.
- **Confidencialidade:** os/as profesionais de emprego con apoio teñen obriga de manter a confidencialidade da información relacionada cos/as seus/súas usuarios/as.
- **Flexibilidade:** tanto o persoal coma as estruturas organizativas dos servizos de emprego con apoio cambiarán dependendo das necesidades dos/as seus/súas usuarios/as. Os servizos deben ser flexibles e sensibles ás necesidades das persoas e, por tanto, poderán adaptarse co fin de incorporar requisitos específicos.

- **Accesibilidade:** os servizos de emprego con apoio, así como a información e as instalacións relacionadas deben ser completamente accesibles a todas as persoas discapacitadas.

Esta modalidade de emprego é especialmente exitosa no traballo coas Persoas con T.E.A., xa que este colectivo necesita dunha contorna relativamente estable e este é un modelo de integración que aporta as tecnoloxías e procedementos necesarios dun xeito estruturado e secuenciado.

En definitiva, o emprego con apoio ten como obxectivo que as persoas con discapacidade en xeral, e as Persoas con TEA en particular, teñan unha vida laboral o máis normalizada posible procurando a integración total das mesmas.

## 8.2. Beneficiarios/as

Poderán ser beneficiarias desta modalidade de Integración Laboral todas aquelas Persoas con Trastornos do Espectro Autista, ou con outra discapacidade, maiores de 18 anos, que contén, no momento do seu acceso ao emprego, coas habilidades e capacidades funcionais básicas para a súa adaptación a un posto de traballo nun medio normalizado.

## 8.3. Fases e Actividades do Emprego con Apoio

O Emprego con Apoio é un proceso dinámico que debe ser dirixido polo individuo.

Este é un proceso que a maioría dos autores distribúe en cinco fases, aínda que existen variacións en canto ao nome, contido e orde na que se presentan as mesmas. De todos os xeitos, despois dunha profunda análise, revélase a existencia de cinco fases básicas:

### 1. Valoración dos candidatos/as

As actividades comprendidas nesta fase están encamiñadas a avaliar as capacidades, coñecementos, destrezas, actitudes, etc. do individuo, que permiten o desempeño dun posto de traballo. Deste xeito posibilitase que o individuo perciba as súas propias habilidades, puntos fortes e débiles, e facilítase a realización dunha orientación adecuada por parte dos/as profesionais.

A avaliación realizarase a través de probas normativas ou criteriosais, técnicas de observación e entrevistas. Neste punto haberá que considerar o feito de que as Persoas con TEA, normalmente, non ofrecen toda a información necesaria sobre si mesmas e as súas capacidades, sobre todo no marco laboral, xa que non contan con experiencia previa e descoñecen as necesidades funcionais que require este medio. Por iso, para facer unha boa e completa valoración é preciso contar con información de todas as persoas significativas da súa contorna.

Para esta orientación e valoración é importante a utilización dun sistema tipo ficha de perfil laboral, que permita obter unha valoración funcional referida ás distintas áreas de desenvolvemento e ámbitos de vida da Persoa con TEA. O resultado final será o trazado dun Perfil Profesional, que contará coa participación da persoa implicada de cara a tomar decisións propias sobre o seu futuro de acordo cos seus intereses e aspiracións. Este Perfil Profesional, que deberá ser revisado e actualizado regularmente, será o que oriente o desenvolvemento do proceso de inserción laboral.

## 2. Busca de emprego

Esta fase consiste na exploración e contacto co tecido empresarial para crear unha bolsa de traballo que permita seleccionar aquel posto que mellor se axeite ás posibilidades da Persoa con Autismo. Con esta finalidade realizarase unha análise de mercado identificando, por sectores de actividade, aqueles postos que polas súas características poidan ser ocupados por esta persoa. Polo tanto, seleccionaranse postos que se axusten aos seguintes criterios:

- Adaptación á estimulación sensoperceptiva preferida.
- Esixencia dun bo desempeño nas áreas visoespacial e/ou mortriz.
- Limitadas esixencias comunicativas.
- Limitadas esixencias sociais.
- Escasos cambios diarios.
- Atención aos detalles e á precisión.

Tras a análise, establecerase contacto con aquelas empresas que mellor se adapten ás necesidades dun programa de emprego con apoio. A través deste contacto deberá obterse información sobre diferentes aspectos, como:

- Habilidades e experiencias requiridas pola empresa.
- Xornada laboral.
- Condicións do emprego.
- Cultura imperante.
- Apoios naturais existentes na empresa.
- Confidencialidade.
- Requisitos de saúde e seguridade laboral.

Así mesmo, o programa de emprego con apoio, deberá informar ás empresas, sobre diversas cuestións, como:

- Apoios requiridos pola Persoa con TEA.
- Apoios ofrecidos polo/a preparador/a laboral.
- Dispoñibilidade de fondos e apoios a través de programas governamentais.
- Formación sobre as capacidades e necesidades das Persoas con TEA.
- Orientación e asesoramento respecto ás obrigas e responsabilidades legais da empresa.

Finalmente, é necesario ter en conta que, a pesares dos efectos asociados á discapacidade que nos ocupa, a Persoa con TEA debe ter nas súas mans, en todo momento, este proceso de busca de emprego, sempre coa orientación e asesoramento dos/as profesionais do Emprego con Apoio.

### **3. Análise e valoración do posto de traballo**

Nesta fase do proceso realizaranse toda unha serie de actividades dirixidas a analizar as esixencias do posto de traballo e valorar a posibilidade de adaptación da Persoa con TEA ao mesmo.

Con esta finalidade executarase unha análise das tarefas que esixe o posto nos diferentes momentos da xornada laboral, a través de diferentes técnicas como: entrevistas aos/ás traballadores/as e empresarios/as, cumprimentación de cuestionarios, observación, etc. Analizarase, así mesmo, o ritmo de produción esixido, a situación do posto no funcionamento da empresa, as condicións da produción, a accesibilidade e seguridade no traballo, as condicións laborais, etc.

Do mesmo xeito, será preciso analizar o ambiente do posto, tanto físico e material, coma social. É importante coñecer a cultura da empresa e do medio no que se vai inserir á Persoa con TEA, para detectar as aptitudes e actitudes que vai requirir a execución do seu traballo.

Por outra banda, á hora de valorar a idoneidade do posto seleccionado será preciso ter en conta unha serie de criterios:

- As actividades laborais deben ser necesarias, significativas, funcionais e gratificantes tanto para o/a traballador/a coma para a empresa.
- As tarefas deben repetirse sistematicamente, e desenvolverse en ambientes físicos estables e estruturados.
- Clarificación de todos os espazos.
- As actividades non deben esixir excesivas habilidades comunicativas nin sociais.
- Control da sobreestimulación para fomentar a concentración e evitar os problemas de conduta.
- Os traballos deben realizarse en medios sociais non moi complexos.
- Será necesario introducir certas axudas técnicas baseadas en información visual.
- Nalgunhas ocasións, será preciso realizar unha adaptación dos tempos (redución das xornadas).

#### **4. Adestramento e adaptación**

Nesta fase, o/a preparador/a laboral realiza o proceso de formación no posto de traballo, realizando as adaptacións precisas para que a Persoa con TEA poida desenvolver as súas tarefas da mellor maneira posible.

O papel do/a preparador/a laboral é fundamental ao longo de todo o proceso xa que, como mediador/a entre a Persoa con TEA e o medio laboral, debe adaptar o contexto de traballo, facéndoo predicible, sinxelo e comprensible, e ademais, formar á persoa que vai ser empregada.

O perfil e as principais funcións do/a mediador/a laboral poderían resumirse en:

- Coñecemento dos Trastornos do Espectro Autista.
- Coñecemento da persoa en todos os ámbitos e situacións.
- Capacidade de prever e intervir ante problemas de conduta.
- Coñecemento de recursos formativos e estratexias para a integración laboral.
- Coñecemento sobre relacións laborais.
- Habilidades de comunicación, empatía, asertividade, flexibilidade, capacidade de negociación, etc.
- Formación continua, avaliación e apoio técnico.
- Valoración do/a candidato/a, busca de emprego e colocación.
- Instrución e adestramento no posto de traballo.
- Realizar o seguimento e mantemento.
- Prever cambios e axudar a resolver imprevistos.
- Facilitar unhas relacións sociais positivas.
- Eliminar o rexeitamento e resolver situacións sociais problemáticas.
- Dar funcionalidade ás tarefas.
- Favorecer o autocontrol e diminuír a ansiedade da persoa.

Esta fase, que pode ser considerada a máis relevante de todo o proceso, iníciase coa realización dunha formación previa á Persoa con TEA candidata ao posto de traballo. Para a realización desta formación é preciso que a persoa reúna unha serie de condicións:

- Que desexe traballar nunha empresa do mercado aberto.
- Que non presente continuos problemas graves de conduta.
- Que a súa Familia amose unha actitude colaboradora e que estea interesada na integración laboral do/a seu/súa fillo/a.
- Que teña un grao de autonomía aceptable.
- Que posúa habilidades sociocomunicativas básicas.

Nalgunhas ocasións será preciso buscar opcións anteriores á inserción laboral (prácticas laborais) para obter unha información máis completa sobre as competencias laborais e intereses vocacionais da Persoa con TEA.



Outro aspecto relevante desta fase, no que ten unha importancia fundamental a implicación do/a preparador/a laboral, é o que ten que ver co axuste e adaptación no posto de traballo. Será preciso que o/a mediador/a realice unha serie de intervencións que faciliten a integración da Persoa con TEA:

- Selección dun espazo adaptado.
- Estruturação das tarefas.
- Uso de apoios visuais, como pictogramas ou fotografías, para mellorar a comunicación.
- Implantación de estratexias instrucionais baseadas en información por escrito, permanente e visible.
- Presentación de tarefas claras cun final definido.
- Estruturação dos espazos e tempos.

Paulatinamente ao período de adaptación será preciso realizar o adestramento, da Persoa con TEA, no lugar de traballo e no mesmo posto para o que será contratado posteriormente. Non se debe esquecer que as Persoas con esta discapacidade, teñen graves problemas para xeneralizar as aprendizaxes aos distintos contextos nos que poden ser usadas, polo que é preciso que a formación se realice no mesmo contexto no que vai ser aplicada.

Ademais do adestramento en destrezas laborais específicas, a Persoa con TEA, deberá ser formada nos seguintes aspectos:

- Habilidades sociais.
- Habilidades comunicativas.
- Coidado persoal.
- Autodirección.
- Saúde e seguridade.
- Uso axeitado do tempo libre.

Evidentemente, do mesmo xeito que calquera outro/a traballador/a a Persoa con TEA, deberá contar cunha formación continua que teña en conta o seu déficit de xeneralización e a necesidade de traballar, en diferentes contextos, unha mesma habilidade.

Finalmente, nesta fase, é preciso facer mención á incorporación progresiva de apoios naturais. O grao, cantidade e natureza e apoio dedicado a unha persoa, dependerá en gran medida das súas necesidades, capacidades e situación no posto de traballo. En todo caso, a dotación de apoio é un elemento esencial do Emprego con Apoio, e por tanto, algo que está presente en todas as fases do proceso.

A provisión de apoios, dentro e fóra do lugar de traballo, capacita ao individuo, ofrecéndolle a oportunidade de aprender e de traballar axeitadamente, de formar parte dun equipo de traballo e de contribuír á cultura da empresa, ademais de axudarlle a ascender na súa carreira profesional. A parte disto, a provisión de apoios serve para dotar á empresa dun mecanismo de apoio e ofrecer aos/ás traballadores/as novos/as coñecementos e unha maior capacidade de comprensión. Como é lóxico, todo o paquete de medidas de apoio debe estar centrado no individuo, ademais de ser flexible.

O apoio profesional debería desaparecer de forma gradual e suplantarse polo apoio doutros/as compañeiros/as traballadores/as. Tanto o grao de apoio subministrado coma a estratexia de suplantación deben ser planificados e examinados xunto cos/as traballadores/as, a empresa e a Persoa con TEA. De todos os xeitos, esta suplantación, seguirá sempre unhas fases básicas:

### **1. Apoio directo**

- Presenza intensiva do/a preparador/a laboral.
- Instrucións técnicas.
- Acompañamento.
- Apoio individualizado no desenvolvemento das tarefas do posto.

### **2. Apoio indirecto**

- Diminución progresiva da presenza do/a preparador/a.
- Maior interacción e contacto da Persoa con TEA con persoal do seu lugar de traballo.
- Facilitar estratexias.

### **3. Apoio natural**

- Integración do/a preparador/a laboral dentro da empresa como un recurso natural máis.
- Aparición menos frecuente do/a preparador/a.

- Integración plena da Persoa con TEA no sistema de produción do equipo, aportando e recibindo apoio natural, de acordo coas súas necesidades particulares.
- Resolución dos problemas por parte dos/as propios/as compañeiros/as, sen necesidade de recorrer ao/á preparador/a laboral.

## 5. Seguimento e valoración

Esta fase do proceso, implica o seguimento da actividade laboral desempeñada pola Persoa con TEA e a idoneidade das adaptacións para tal efecto, avaliando aspectos como:

- O rendemento e a calidade de traballo: taxa de produción, regularidade no traballo, avaliacións do/a supervisor/a e informes de progreso.
- Redución progresiva da cantidade e intensidade do apoio: análise das discrepancias, dificultades do obxectivo a acadar, pautas necesarias para a realización correcta da actividade, etc.
- Implicación da Familia: colaboración activa e axeitada no proceso de integración sociolaboral do/a seu/súa fillo/a, no sostemento da motivación de cara ao seu traballo, así como na utilización e administración do seu salario.
- Establecemento dun seguimento a longo prazo: corrixir posibles desaxustes, adestrar en novas habilidades laborais, e incrementar a integración sociolaboral na empresa.

Finalmente, débese destacar a importancia que ten a implicación das Familias ou Titores/as no desenvolvemento dos programas de Emprego con Apoio. A orientación familiar é moi necesaria, e a súa colaboración facilita a participación da Persoa con TEA no programa, favorecendo o exitoso desenvolvemento do mesmo.

## 8.4. Beneficios

O Emprego con Apoio é un modelo de integración laboral que proporciona beneficios tanto á Persoa con TEA traballadora, coma ao/á empresario/a e á sociedade en xeral:

## 1. Beneficios para a Persoa con TEA

- Posibilidade de desenvolver un traballo remunerado nun medio ordinario.
- Acceso a un contrato de traballo axeitado, pactado coa empresa, cun salario idéntico ao recibido por outros/as traballadores/as.
- Posibilidade de acadar maiores cotas de autonomía, independencia e autodeterminación.
- Incremento da autoestima e do desenvolvemento persoal.
- Contacto frecuente con persoas sen discapacidade, diversidade de interaccións sociais.
- Desenvolvemento das habilidades sociais.
- Maiores cotas de inclusión e integración social.
- Recoñecemento dos seus dereitos e deberes como persoa activa e produtiva socialmente.
- Mellor calidade de vida.

## 2. Beneficios para o/a empresario/a

- A Persoa con TEA aporta valor social á empresa.
- O/a empresario/a aprende algo sobre unha discapacidade.
- Axúdalle a superar prexuizos.
- Obrígalle a mellorar as súas habilidades de comunicación.
- Dálle satisfacción.
- Nalgunhas ocasións, obteñen un produto de maior calidade que o ofertado polo resto dos/as traballadores/as.
- A empresa amosa, ante a sociedade, unha imaxe acorde cos principios de responsabilidade social.
- Compromiso de colaboración, por parte da entidade promotora, ao longo de todo o proceso.
- A Persoa con TEA xera un marco solidario e crea bo ambiente.
- Axudas, subvencións e incentivos fiscais.

### 3. Beneficios para a sociedade en xeral

- Poténciase a participación de todos/as os/as cidadáns/ás no desenvolvemento social.
- Maior xustiza social.
- Respecto á diversidade.
- Beneficio económico futuro, pola redución dos custos das pensións non contributivas por minusvalía.

## 8.5 Experiencias en Galicia

Na actualidade, na Comunidade Autónoma de Galicia, estanse a desenvolver diversas experiencias de inserción laboral de Persoas con TEA a través de programas de Emprego con Apoio.

Unha das experiencias máis salientables é a que se está a levar a cabo coa colaboración da Fundación Menela e a entidade Algalia Sociedade Cooperativa Galega, que se encadra dentro do programa ECA de "Caja Madrid".

Grazas a esta colaboración unha persoa de 56 anos, cunha discapacidade intelectual con trazos que poden ser incluídos dentro dos Trastornos do Espectro Autista, está a traballar nas oficinas da empresa antes mencionada. Esta persoa presenta diferentes problemas condutuais, intereses restrinxidos, estereotipias e dificultades de relación cos demais. Pero despois dun pequeno período formativo no que contou co acompañamento dun mediador, a súa capacidade memorística e a súa implicación no traballo favoreceron a súa rápida adaptación ao posto, a pesar da súa problemática. Actualmente conta co apoio doutra traballadora da empresa (apoyo natural) que colabora con ela cando se lle presenta algunha dificultade na realización das súas tarefas, que son: selección de material para cursos, ensobrado de facturas, responder ao teléfono, paso de chamadas, etiquetado de sobre e archivadores, traslado de papel aos depósitos, encartar, etc.

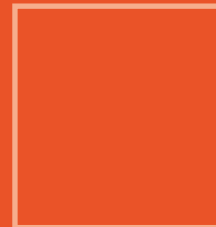
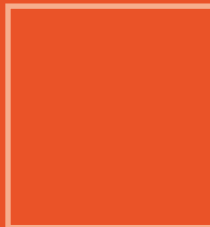
Con respecto ao ámbito familiar, como é comprensible, nun principio tiñan medo ante unha nova situación que puidese ocasionar novos problemas, pero nestes momentos, despois de dous meses dende o inicio da experiencia, están moi contentos, xa que ven que este traballo

repercute de forma moi positiva, en canto á motivación, estado de ánimo, independencia, responsabilidade, etc. na persoa que o leva a cabo. Polo que desde este ámbito, proporcionánanlle todo o apoio necesario para que esta situación sexa o máis produtiva posible.

Así mesmo, os propios profesionais do Centro de Día "Castro Navás", coñecedores de primeira man das necesidades, problemática, habilidades e capacidades da Persoa integrada, amosaban certas dúbidas sobre as posibilidades de adaptación ao ambiente laboral. Non obstante, a experiencia demostrou que estas dúbidas non tiñan fundamento, e non só iso, senón que, ao contrario do previsto, na actualidade realiza as tarefas do seu posto case sen apoio.



# 9 Incentivos á Contratación Laboral das Persoas con TEA



GUÍA EMPREGAMOS



## 9. INCENTIVOS Á CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSOAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA

Dende xa hai anos as diferentes administracións, tanto central como autonómica, veñen desenvolvendo diferentes políticas encamiñadas a potenciar a integración laboral das persoas con discapacidade na empresa ordinaria.

Estas medidas supoñen, case sempre, a concesión de subvencións ou incentivos económicos, laborais ou fiscais, a aquelas empresas que efectúen a contratación de persoas con discapacidade. Polo tanto, se unha empresa decide dar a oportunidade de traballar no seu seo a unha Persoa con TEA, é dicir, se favorece a integración laboral dunha persoa cunha discapacidade recoñecida legalmente, poderá solicitar a concesión de diversos incentivos, como os que se describen a continuación.

### 9.1. Incentivos laborais á contratación de Persoas con Trastornos do Espectro Autista

#### I.- Contrato temporal dentro do programa de fomento de emprego

Este tipo de contrato, que deberá efectuarse para a realización de actividades da empresa, independentemente da natureza das mesmas, dirixese a fomentar a contratación de certos colectivos que presentan especiais dificultades de integración laboral. Cando finalice o contrato, que poderá prolongarse de 12 meses a 3 anos, a tempo completo ou parcial, o/a traballador/a terá dereito a percibir unha compensación económica equivalente a doce días de salario por ano de servizo.

No caso de que a persoa contratada teña unha discapacidade, a empresa contará cunha redución da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns:

- Redución do **100%** se é o/a primeiro/a traballador/a da empresa.
- Redución do **75%** para os restantes.

- Redución do **90%** se é unha muller de idade igual ou superior aos 45 anos.
- Redución do **80%** se é unha muller de idade inferior aos 45 anos.

Esta redución das cotas aplicarase durante toda a vida do contrato, aínda que para beneficiarse da mesma é preciso que o contrato sexa a xornada completa e posterior ao 1 de xaneiro de 2004.

Debemos ter en conta que tamén hai subvencións dirixidas a adaptar os postos de traballo, a eliminación de barreiras ou a dotación de medios de protección persoal, sempre que a súa duración sexa igual ou superior a 12 meses.

Hai que destacar, así mesmo, que os contratos temporais de fomento do emprego poderán transformarse en indefinidos, gozando entón dos incentivos especificados para este tipo de contratación.

## **II.- Programa de fomento da contratación indefinida**

Este tipo de programa pretende incentivar a contratación indefinida de traballadores/as desempregados/as cunha discapacidade igual ou superior ao 33%, como é o caso da maior parte das Persoas con TEA, coa finalidade de fomentar e favorecer a súa integración laboral no sistema ordinario de traballo.

Poderán beneficiarse deste programa as empresas, calquera que sexa a súa forma xurídica, incluídos autónomos, sociedades civís e comunidades de bens, que contraten con carácter indefinido a traballadores/as con discapacidade desempregados/as ou procedentes de Centros Especiais de Emprego, inscritos/as como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego. Tamén poderán beneficiarse das axudas cando transformen en indefinidos contratos de aprendizaxe, para a formación ou en prácticas, contratos de interinidade para substituír a traballadores/as con discapacidade que teñan suspendido o seu contrato de traballo por incapacidade temporal, así como contratos temporais de fomento de emprego para persoas con discapacidade.

En caso de despido obxectivo, declarado improcedente, a contía da indemnización será de 33 días por ano de servizo, cun máximo de 24 mensualidades.

A empresa terá obrigación de manter a estabilidade no emprego do/a traballador/a discapacitado/a contratado/a durante, ao menos, tres anos (excepto no caso de que se producise un cese voluntario). Se hai un despedido, debe ser substituído/a por outro/a traballador/a discapacitado/a, beneficiándose só da bonificación da cota da Seguridade Social.

Os incentivos vinculados a este tipo de contratación son os seguintes:

- Bonificación da cota empresarial á Seguridade Social total:
  - Bonificación do **90% para maiores de 45 anos e do 100% se son mulleres.**
  - Bonificación do **70% para menores de 45 anos e do 90% se son mulleres.**
  - As bonificacións aplicaranse ao longo de toda a duración do contrato, independentemente de se son a tempo completo ou parcial.
- Subvención de ata **3.907 euros**, ao comezo do contrato, por cada traballador/a con discapacidade contratado/a por tempo indefinido a xornada completa, ou a parte proporcional se é a tempo parcial.
- Incentivo adicional de ata **600 euros** no caso da contratación indefinida de persoas con grao de discapacidade igual ou superior ao 49%.
- Incentivo adicional aos anteriores de ata **600 euros** cando se trate da contratación indefinida dunha muller con discapacidade, calquera que sexa o seu grao de discapacidade.
- Subvención de ata **901,52 euros**, para a adaptación dos postos de traballo ou para a dotación de medidas de protección persoal necesarias para evitar accidentes laborais ao/á traballador/a con discapacidade contratado/a.
- Subvención de ata **7.814 euros** por cada traballador/a contratado/a no caso de empresas que contraten con carácter indefinido a un/unha traballador/a con discapacidade dun Enclave Laboral que presente especiais dificultades para o acceso ao mercado de traballo. Ademais, poderán acollerse tamén á axuda de **902 euros** por adaptación dos postos de traballo e terán dereito, durante a vixencia do contrato, á **bonificación do 100%** da cota empresarial total á Seguridade Social.

### III.- Contrato para Formación

Este contrato ten por obxecto favorecer a adquisición, por parte das Persoas con TEA, como persoas con discapacidade, da formación teórica e práctica precisa para o desempeño axeitado dun oficio ou dun posto de traballo que requira determinado nivel de cualificación.

Está prohibida a contratación do/a traballador/a discapacitado/a, dentro desta modalidade contractual, por máis do período máximo fixado na lexislación, na mesma ou en distinta empresa. Tamén queda prohibida a contratación nesta modalidade para un posto de traballo que fose desempeñado polo/a traballador/a na mesma empresa por un período superior a 12 meses.

No caso que nos ocupa, dos/as traballadores/as discapacitados/as, non existe límite de idade nin existe límite en canto ao número de contratos por empresa, xa que estes non computan para o límite máximo establecido por empresa de cara a aplicar esta modalidade contractual a traballadores/as non discapacitados/as.

A retribución a percibir polos/as traballadores/as discapacitados/as deberá ser a fixada no Convenio Colectivo aplicable e nunca poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional, en función do traballo efectivo. No caso de que o/a traballador/a fose menor de 18 anos, a retribución non poderá ser inferior ao 85% do salario mínimo interprofesional.

As empresas que realicen contratos de formación a persoas con algunha discapacidade, ou Persoas con TEA, terán unha bonificación do 50% da cota empresarial total á Seguridade Social prevista para eses contratos.

Este tipo de contrato terá unha duración máxima de 4 anos nunha empresa ordinaria, pero poderá prolongarse ata 6 anos no caso de traballadores/as discapacitados/as que se atopen nun Centro Especial de Emprego.

O contrato deberá ser a tempo completo, contando tanto o tempo de traballo efectivo coma a formación teórica. O tempo dedicado á formación teórica, que deberá recibirse fóra do posto de traballo pero dentro da xornada laboral, non poderá ser inferior ao 15% da xornada laboral. No caso de que o/a traballador/a contratado/a sexa unha persoa con discapacidade psíquica, como acontece coas Persoas con TEA, a formación teórica poderá ser substituída, total ou

parcialmente, previo informe dos equipos multiprofesionais de valoración, pola realización de procedementos de rehabilitación e axuste persoal e social nun centro psicosocial ou de rehabilitación sociolaboral.

#### **IV.- Contrato en Prácticas**

Este tipo de contratación dirixese a fomentar a inclusión no mercado laboral daquelas persoas con discapacidade que estean en posesión dun título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, caso no que se atopan algunhas Persoas con TEA, dentro dos 6 anos inmediatamente seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

Nesta modalidade prohibese a contratación en prácticas, na mesma ou noutra empresa, por un tempo superior a dous anos pola mesma titulación. Así mesmo, a retribución deberá ser a fixada por Convenio ou, no seu defecto, deberá corresponderse co 60% ou 70% do salario estipulado no Convenio Regulador para o posto (primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente). En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional.

As empresas que concerten contratos en prácticas con persoas con discapacidade gozarán dunha **redución do 50% da cota empresarial por contingencias comúns á Seguridade Social**, sempre que o contrato sexa a tempo completo.

A duración do contrato, tanto a tempo completo coma parcial, non poderá ser inferior a 6 meses nin superar os 2 anos, excepto que especifique outra cousa o Convenio Colectivo Regulador.

#### **V.- Programa de Integración en Cooperativas e Sociedades Laborais**

Este programa vai dirixido a fomentar a incorporación de traballadores/as con discapacidade desempregados/as como socios/as traballadores/as ou de traballo ás Cooperativas ou Sociedades Laborais.

Esta incorporación ten que supoñer un aumento neto do cadro profesional e un incremento do emprego respecto da media dos 12 meses anteriores á incorporación do/a novo/a socio/a.

As Cooperativas ou Sociedades Laborais recibirán unha subvención de ata **10.000 euros** por cada Persoa con TEA ou con outra discapacidade que se incorpore a elas, tendo en conta que se é a tempo parcial, a contía da axuda é proporcional á xornada efectiva. O tempo mínimo de permanencia é de 3 anos, polo que se fose inferior o/a socio/a deberá ser substituído/a por outro/a traballador/a discapacitado/a. Así mesmo, se a incorporación é a tempo parcial a contía da axuda será proporcional á xornada efectiva.

O contrato como socio/a traballador/a ou de traballo deberá ser a xornada completa, para percibir a contía total das axudas, tanto se a súa duración é indefinida coma temporal.

## 9.2. Incentivos fiscais á contratación laboral de Persoas con TEA

### I.- Dedución pola creación de emprego para traballadores/as con discapacidade

Esta medida pretende fomentar a contratación de traballadores/as desempregados/as con discapacidade, como é o caso das Persoas con TEA, seguindo os criterios establecidos pola Lei de Integración Social de Minusválidos, sendo aplicable tan só á contratación indefinida e a xornada completa.

As empresas poderán acceder a unha dedución da cota íntegra de cotización fiscal da cantidade de **6.000 euros** por cada persoa e ano de incremento do cadro de traballadores/as discapacitados/as con contrato indefinido e a xornada completa, con respecto ao cadro medio de traballadores/as co mesmo tipo de contrato do período anterior.

A dedución non poderá exceder do 35% da cota íntegra fiscal minorada nas deducións, para evitar a dobre imposición interna e internacional e as bonificacións.

### II.- Dedución por contribucións a patrimonios protexidos das persoas con discapacidade

Esta medida, dirixida tamén a fomentar a contratación de persoas con discapacidade e, polo tanto, de Persoas con TEA, supón a dedución da cota íntegra do 10% das aportacións realizadas a favor de patrimonios protexidos dos/as traballadores/as cunha discapacidade que contan con retribucións brutas anuais inferiores aos 27.000 euros, ou dos/as seus/súas

parentes/as en liña directa ou colateral, ata o terceiro grao inclusive, dos/as seus/súas consortes ou das persoas a cargo dos/as citados/as traballadores/as en réxime de tutela ou acollemento. No caso de traballadores/as con retribucións brutas anuais iguais ou superiores aos 27.000 euros, a dedución aplicarase sobre a parte proporcional das contribucións empresariais e contribucións que correspondan ao importe da retribución bruta anual de 27.000 euros. Así mesmo, están exentas do Imposto sobre Sociedades as rendas positivas que se poñan de manifesto como consecuencia das contribucións empresariais a patrimonios protexidos.

Segundo os requisitos establecidos na lexislación:

- As aportacións non poderán exceder de 8.000 euros anuais por cada traballador/a ou Persoa con TEA (ou outra discapacidade). Se excedesen o límite, as deducións poderían ser practicadas nos 4 períodos impositivos seguintes, até esgotar en cada un deles o importe máximo.
- Se coinciden contribucións novas con deducións pendentes de practicar, practícaranse antes as deducións procedentes de contribucións dos exercicios anteriores.
- No caso de contribucións non diñeirarias, tomarase como importe destas o que resulte de aplicar as seguintes regras:
  - Nos donativos ou doazóns de bens ou dereitos, tomarase o valor contable que tivesen no momento da transmisión ou, no seu defecto, o valor determinado conforme ás normas do Imposto sobre o Patrimonio.
  - Na constitución dun dereito real de usufruto sobre bens inmoables, tomarase o importe anual que resulte de aplicar, en cada un dos períodos impositivos de duración do usufruto, o 2% do valor catastral, calculándose proporcionalmente ao número de días que corresponda en cada período impositivo.
  - Na constitución dun dereito real de usufruto sobre valores, tomarase o importe anual dos dividendos ou intereses percibidos polo/a usufrutuário/a en cada un dos períodos impositivos de duración do usufruto.

- Na constitución dun dereito real de usufruto doutros bens e dereitos, tomarase o importe anual resultante de aplicar o interese legal do diñeiro de cada exercicio ao valor do usufruto establecido no momento da súa constitución.

■ No caso de que se efectúen disposicións dos bens ou dereitos aportados no período no que se fixo a contribución ou nos catro seguintes, o/a empresario/a que realizou a contribución deberá ingresar a cantidade deducida xunto cos intereses de demora no período no que se incumpriran os requisitos.

■ Obrigación do/a traballador/a de comunicar ao/á empresario/a a disposición dos citados bens e dereitos, tanto se é titular do patrimonio coma se a contribución foi realizada en favor de patrimonios protexidos de consortes, parentes ou persoas a cargo do/a traballador/a en réxime de tutela ou acollemento.

Do mesmo xeito que no apartado anterior, a dedución non poderá exceder do 35% da cota íntegra fiscal minorada nas deducións, para evitar a dobre imposición interna e internacional e as bonificacións.





# 10 Lexislación



GUÍA EMPREGAMOS

## 10. LEXISLACIÓN

### 10.1. Introducción

Antes de presentar un listado exhaustivo da lexislación vixente en materia de Emprego e Discapacidade, é importante realizar unha serie de reflexións ao redor da situación desta lexislación, que a pesar da súa importante evolución nos últimos anos, segue a presentar carencias que afectan negativamente á integración laboral das Persoas con TEA.

Un dos aspectos máis relevantes a ter en conta é que o ordenamento xurídico, ao falar de discapacidade, non diferencia entre persoas con discapacidade conxénita (como as Persoas con TEA) e persoas con discapacidade adquirida (por accidentes, enfermidades, etc.), cando estas últimas, en xeral, non presentan os problemas de habilidades sociais, hábitos laborais, formación, experiencia profesional, etc., que presentan as persoas con discapacidade conxénita. Este feito provoca que cando un empresario decide contratar a unha persoa con discapacidade porque lle reporta toda unha serie de beneficios económicos, grazas aos incentivos estipulados na lexislación de fomento do emprego, normalmente seleccione a aquela con discapacidade adquirida ou con menor grao de discapacidade, deixando sempre fora ás Persoas con Autismo. Emporiso, sería preciso que se establecese algunha regulación específica que fomentase, en maior medida, a contratación daquelas persoas cun maior grao de discapacidade e que se establecese a creación de servizos de colocación especializados.

Outro aspecto relevante é o feito de que, na actualidade, siga sen existir regulación dunha das principais modalidades de integración das persoas con discapacidade conxénita no mercado laboral ordinario, como é o Emprego con Apoio. Este formato de inserción, básico para as Persoas con TEA, podería ser regulado cunha lexislación específica ou ligado ao contrato para a formación, pero o establecemento dunha normativa é imprescindible para obter unha definición compartida, a especificación do papel do preparador laboral e unha seguridade xurídica básica. Do mesmo xeito, o regulamento desta modalidade de integración fomentaría o apoio social á mesma e posibilitaría traballar de cara á obtención dun financiamento permanente, básico para a implantación deste tipo de programas.

Finalmente, é preciso presentar a necesidade de establecer varias modificacións na lexislación xeral sobre contratos de traballo, ou unha regulación específica, de xeito que estes se adapten mellor ás características especiais das persoas con discapacidade:

1. Sería moi positivo que se regulase a posibilidade de adaptar a prestación salarial ao auténtico rendemento da Persoa con TEA, para minimizar, dalgún xeito, as retencias dos empresarios a contratar persoas con esta problemática.
2. Sería importante potenciar a contratación a tempo parcial na mesma medida que se potencia a contratación a xornada completa xa que, polas súas características específicas; por razóns médicas, de rendemento ou pola necesidade de compaxinar o traballo con outras actividades (formación, rehabilitación, recuperación, etc.); para moitas persoas con discapacidade conxénita a contratación a tempo parcial é máis beneficiosa que a contratación a xornada completa.
3. Por último, é necesario que se regule a protección do emprego das persoas con discapacidade ante situacións de crise empresarial xa que, nestes casos, cando hai que realizar unha reestruturación do cadro de persoal, xeralmente as primeiras persoas despedidas son aquelas máis vulnerables, é dicir, as que padecen algún tipo de discapacidade.

## 10.2. Lexislación sobre emprego e discapacidade

- BOE: Real Decreto 620/1981, sobre o réxime unificado de axudas públicas a diminuídos.
- BOE: Orde de 5 de marzo de 1982, pola que se desenvolve o Real Decreto de 5 de Febreiro de 1981, sobre o réxime unificado de axudas públicas a diminuídos.
- BOE: Lei 13/1982, sobre a Integración Social dos Minusválidos (LISMI).
- BOE: Real Decreto 1451/1983 de 11 de maio, que regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego de traballadores minusválidos.
- BOE: Real Decreto 1368/1985, de 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego.

- BOE: Real Decreto 2273/1985, de 4 de decembro, polo que se aproba o regulamento dos centros especiais de emprego definidos no art. 42 da Lei 13/1982.
- BOE: Real Decreto 2274/1985, de 4 de decembro, polo que se regulan os centros ocupacionais para minusválidos.
- BOE: Lei 37/1992, de 28 de decembro, do Imposto sobre o Valor Engadido.
- BOE: Orde de 22 de marzo de 1994 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de axudas e subvencións dos programas de promoción do emprego autónomo e da integración laboral dos minusválidos en centros especiais de emprego, reguladas na orde de 21 de febreiro de 1986.
- BOE: Orde de 13 de abril de 1994; regula concesión de axudas e subvencións sobre fomento do emprego dos traballadores minusválidos, establecidas no Cap. II do R.D. 1451/1983.
- BOE: Lei 42/1994, de 30 de decembro de medidas fiscais, administrativas e de orde social.
- BOE: Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos Traballadores.
- BOE: Lei 13/1996, de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social.
- BOE: Lei 66/1997, de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social.
- BOE: Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, polo que se desenvolve o artigo 11 do Estatuto dos Traballadores en materia de contratos formativos.
- BOE: Orde de 16 de outubro de 1998, na que se establecen as bases reguladoras para a concesión de axudas e subvencións públicas destinadas ao fomento da integración laboral dos minusválidos en centros especiais de emprego e traballo autónomo.
- DOG: Orde do 23 de outubro de 1998 de regulación dos centros de rehabilitación psicosocial e laboral para enfermos mentais crónicos como desenvolvemento dos dispositivos de apoio comunitario.

- BOE: Orde de 29 de decembro de 1998, pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de axudas e subvencións con cargo ao programa "Desenvolvemento da economía social".
- BOE: Real Decreto 4/1999, de 8 de xaneiro, que modifica o art.7 do R.D. 1451/1983, que regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.
- BOE: Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, polo que se modifica o R.D. 1368/1985 polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego.
- DOG: Decreto 9/2000, do 12 de xaneiro, regulador das iniciativas de emprego e as súas clases, así como o procedemento para a súa cualificación e inscrición rexistral.
- BOE: Real Decreto 27/2000, de 14 de xaneiro, sobre as medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva do 2% a favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores.
- BOE: Orde de 24 de xullo de 2000, pola que se regula o procedemento administrativo referente ás medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva do 2% a favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores.
- Abril de 2000: Plan de Acción para o Emprego do Reino de España.
- BOE: Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.
- BOE: Lei 24/2001, de 27 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social.
- BOE: Orde AEX/3119/2002 de 25 de novembro, pola que se aproban criterios de preferencia na adxudicación de contratos a empresas licitadoras con persoal discapacitado no seu cadro.

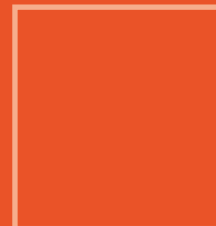
- BOE: Lei 45/2002, de 12 de decembro, sobre medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.
- DOG: Resolución do 25 de abril de 2003, sobre a inscrición no rexistro e publicación do Convenio Colectivo de centros especiais de emprego.- Corrección de erros.
- DOG: Orde de 16 de maio de 2003, bases reguladoras e convocatoria dos programas para a promoción do emprego autónomo e para a integración laboral das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego e traballo autónomo.
- BOE: Lei 36/2003, de 11 de novembro, de medidas de reforma económica.
- BOE: Lei 38/2003, de 17 de novembro, Xeral de Subvencións.
- BOE: Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade.
- BOE: Real Decreto 1539/2003, de 5 de decembro, que establece coeficientes redutores da idade de xubilación en favor dos traballadores que acrediten un grao importante de minusvalía.
- BOE: Lei 53/2003, de 10 de decembro, sobre emprego público de discapacitados.
- BOE: Lei 56/2003, de 16 de decembro, de Emprego.
- BOE: Lei 62/2003, de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social.
- BOE: Orde TAS/216/2004 de 20 de xaneiro pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para o fomento do emprego e a mellora da competitividade nas cooperativas e sociedades laborais.
- BOE: Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Imposto sobre Sociedades.
- BOE: Real Decreto 170/2004, de 30 de xaneiro, que modifica o R.D. 1451/1983, que regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.

- BOE: Real Decreto 290/2004, de 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.
- BOE: Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, polo que se regula o cumprimento alternativo, con carácter excepcional da cota de reserva en favor dos traballadores con discapacidade.
- BOE: Lei 8/2005, de 6 de xuño, para compatibilizar as pensións de invalidez na súa modalidade non contributiva co traballo remunerado.
- DOG: Resolución do 14 de marzo de 2006, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, que establece o acordo da comisión paritaria do convenio colectivo de centros especiais de emprego.
- DOG: Orde do 17 de marzo de 2006 pola que se establecen as bases reguladoras dos programas para a promoción da integración laboral das persoas con discapacidade cofinanciados polo FSE.
- BOE: Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, polo que se regula a concesión directa de determinadas subvencións nos ámbitos do emprego e da formación profesional ocupacional.
- BOE: Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, polo que se regulan as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego.





# 11 Bibliografía



GUÍA EMPREGAMOS

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Alcaín, E. (2005). Legislación sobre discapacidad. Navarra: Editorial Aranzadi s.a.
- Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. (1999). Amarú Editores.
- Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. (2001). Amarú Editores.
- Actas IV Simposio Internacional de empleo con apoyo. (2002). Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Salamanca: INICIO.
- Agost M.R. (1998). Los centros ocupacionales de la provincia de Castellón. Castellón: Universitat Jaume I.
- Área ocupacional y Centros Especiales de empleo. [disponible na web: <http://www.pardo-valcarce.com>].
- Aspronaga. (2001). La Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual. Valladolid: FEAPS y Obra Social Caja Madrid.
- Autismo la garrija projecte. (1999). Trabajo con apoyo para personas con autismo severamente afectadas. Barcelona: Litosplai,s.a.
- Boxava, P., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Haltunen, H., Jordán de Urries, B. et al. Folleto informativo y modelo de calidad. Unión Europea de empleo con apoyo. [disponible na web: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1242&context=gladnetcollect>]
- Centro especial de empleo de FASAD. [disponible na web: <http://www.fasad.es>].
- Centro Ocupacional de Moya. [disponible na web: <http://www.villademoya.com/com/index.htm>].

- Centro Ocupacional La Tramoya. [disponible na web: <http://www.dip-alicante.es/convaser/tram.htm>].
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. (2004). Programas activos de empleo para las personas con discapacidad. Hechos y cifras sobre su utilización e impacto. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI. [disponible na web: <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/er3rydx3gu4iadlm45w2223af7sf6lhwyb3w6penc3cxiqgp4izhkgroh3cxa33buyt6k2fgirw4c/interior13.pdf>].
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI. (2003). Nueva legislación sobre discapacidad en España. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI. (2000). Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI. CERMI y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [disponible na web: <http://www.discapnet.es/NR/rdonlyres/ewjw5xtcemdl5iphfnfbsyiu4nsughutmdudryydif2v3rumajuoi322h52rosexpswbzx7jluh5wtadausbhryrei4g/0003.doc>].
- Conclusiones II Foro de empleo y discapacidad. (2004). Acciones para potenciar el acceso al empleo de las Personas con Discapacidad. Santa Cruz de Tenerife: SIMPROMI, S.L.
- Confederación Autismo España. (2006). Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para las personas con autismo. Madrid: Confederación Autismo España.
- Confederación Autismo España. Guía de empleo con apoyo para personas con autismo. Madrid: Confederación Autismo España.
- Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). (2001). Investigación sobre personas con discapacidad. Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. (IV jornadas científicas). Siglo cero, vol.32,nº194.

- Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). (2000). Promoción laboral y empleo. Lovader Mix S.L. [disponible na web: [http://www.feaps.org/manualesbb\\_pp/empleo.pdf](http://www.feaps.org/manualesbb_pp/empleo.pdf)].
- Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). (1996). Trastornos psicopatológicos en el retraso mental. Siglo cero, vol.27,nº166.
- Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). (1996). Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos. Siglo cero, vol.26 (3),nº159, pax.35-41.
- Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). (1996). Investigación en discapacidad. Siglo cero, vol.26 (1),nº157.
- Confederación Galega de Minusválidos - COGAMI. (2005). Guía grupo COGAMI. Galega de Economía Social. COGAMI.
- Confederación Galega de Minusválidos - COGAMI. (2004). Memoria de actividades 2004. COGAMI.
- Corrales, A. & Valle,G. (2000). Las competencias sociales y la inclusión social en el mercado laboral. Proyecto de investigación. FEAPS Andalucía.
- Cuesta, J.L., Del Hoyo,I. & García, F. (2002). Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo. Comunicación al X Congreso AE-TAPI.
- Dileo, D., McDonald, R. & Killam, S. Guía ética para profesionales de empleo con apoyo. The Association for Persons in Supported Employment - APSE. [disponible na web: <http://www.usal.es/~inico/Aese/guiaetica.doc>].
- Federación AUTISMO GALICIA. (2003). "Envellecemento, Autismo e calidade de vida": MAREMAGNUM nº7. Publicación galega sobre o trastorno do espectro autista. Vigo: Federación AUTISMO GALICIA.

- Federación AUTISMO GALICIA. (1999-2000). "Encuentro internacional AUTISMO GALICIA. Iniciativa empleo Horizonte III. Formación, Trabajo, Empleo para personas con Autismo e/ou psicose": MAREMAGNUM nº4. Publicación galega sobre o trastorno do espectro autista. Vigo: Federación AUTISMO GALICIA.
- Fundación Iberdrola. El preparador laboral. Perfil profesional. [disponible na web: <http://www.fundacioniberdrola.org/PDF/preparadorlaboral.pdf>]
- Fundación Once. (2005). Estudio sobre la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad. Galicia: Fundación Once.
- Fundación ONCE. Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad. Fundación ONCE. [disponible na web: [http://www.cermiaragon.es/es/index.php?mod=archive\\_document\\_detail&id=22&fil\\_id\\_category=5](http://www.cermiaragon.es/es/index.php?mod=archive_document_detail&id=22&fil_id_category=5)].
- Fundación empresa y sociedad. (2005). Propuestas sobre empresa y discapacidad para las políticas públicas. Madrid: Fundación empresa y sociedad. [disponible na web: [www.empresaysociedad.org](http://www.empresaysociedad.org)].
- García, D.A. (2000). El empleo con apoyo para personas con autismo. Valencia: Promolibro.
- Giedenbacher, Y., Stadler, M. & Strüpel, Ch. Calidad en empleo con apoyo: la perspectiva de sus agentes participantes. Willem Stamatou. [disponible na web: [http://www.quip.at/Manual\\_spanisch.pdf](http://www.quip.at/Manual_spanisch.pdf)].
- Grupo Gureak. Promoción de empleo. [disponible na web: <http://www.grupogureak.com/es/promocio.htm>].
- IMSERSO. (2003). II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. [disponible na web: [http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/discapacidad\\_empleo.pdf](http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/discapacidad_empleo.pdf)].

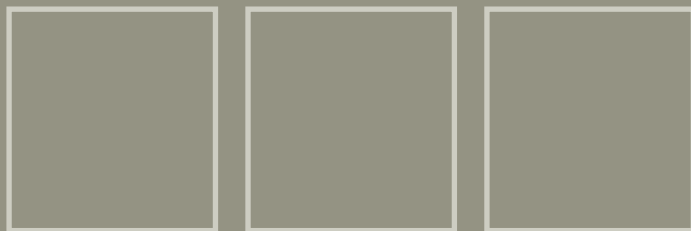
- Lei 49/2002 de Réxime fiscal das entidades sen fins lucrativos e dos incentivos fiscais ao mecenado.
- Martos, J. & Rivière, A. (2001). Autismo: Comprensión y explicación actual. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Quevedo, J., Martín, L. & Rodríguez, C. (2005). Proyecto Brecha. Una experiencia innovadora de empleo con apoyo en la ciudad de Burgos. Estudio Euroláser s.l.
- Templo, Ph. D. (1999). Elegir el trabajo derecho para la gente con síndrome de autismo o de aspergere. Colorado. [disponible na web: [http://64.233.179.104/translate\\_c?hl=es&u=http://www.autism.org/temple/jobs.html](http://64.233.179.104/translate_c?hl=es&u=http://www.autism.org/temple/jobs.html)].
- Un centro ocupacional es un servicio especializado que pretende la preparación para la vida y el trabajo de jóvenes y personas adultas con retraso mental. [disponible na web: <http://www.laneta.apc.org/afadem-fedefam/>].
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M.A. & Vicent, C. (2005). Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España. Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jordan de Urríes, B. (2004). El empleo con apoyo. Actualizado y ampliado a 26 de julio de 2004. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)-Servicio de Información sobre Discapacidad. [disponible na web: [http://sid.usal.es/mostrarficha.asp\\_Q\\_ID\\_E\\_8439\\_A\\_fichero\\_E\\_8.4.1](http://sid.usal.es/mostrarficha.asp_Q_ID_E_8439_A_fichero_E_8.4.1)]
- Jordán de Urríes, F.B. & Verdugo, M.A. (2003). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Madrid: Real Patronato sobre discapacidad e Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais.
- Jordán de Urríes F.B., Verdugo, M.A. & Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. Siglo Cero nº175, vol29, (1), pp. 23-31.
- Jordan de Urríes, B. Insercion laboral de personas con discapacidad. Salamanca. Universidade de Salamanca. [disponible na web: <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>].

- Rubio, J. & Soria, R. (1998). Búsqueda de empleo para personas con discapacidad. Real Patronato de Prevención y de Atención a personas con discapacidad. Madrid.
- Verdugo, M.A. & Vicent, C. (2004). Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI. Salamanca. Publicaciones del INICIO.
- Xunta de Galicia. (2004). Boas prácticas nos procesos de inserción sociolaboral. Proxecto Stella. Galicia. Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais.
- Xunta de Galicia. (2002). Plan galego de emprego e formación das persoas con discapacidade 2002-2005. Santiago de Compostela: Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.





# 12 Anexos



GUÍA EMPREGAMOS

# ANEXO 1:

## ¿QUE TIPO DE EMPREGOS PODEN DESEMPEÑAR AS PERSOAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA?

### Particularidades xerais das Persoas con Trastornos do Espectro Autista e influencia sobre a selección dos postos de traballo

CARACTERÍSTICAS XERAIS	IMPACTO NA ADECUACIÓN DO POSTO
<b>Dificultades na comunicación verbal e non verbal</b>	Seleccionar postos con escasas esixencias comunicativas: almacenaxe, repoñedor/a, bibliotecario/a, axudante de librería, ingresos en bases de datos, repartidor/a de correo, deseñador/a... Proporcionar mediación para axudar nas necesidades comunicativas e adestramento en habilidades de comunicación.
<b>Déficits na socialización</b>	Seleccionar traballos con escasas esixencias sociais, contacto limitado co público e tarefas en solitario: administrativo/a sen atención ao público, soldador/a de compoñentes eléctricos, xardineiro/a, fotocopista, tarefas de limpeza, reciclaxe,... Proporcionar apoio para axudar ao/á traballador/a en aspectos de socialización e adestramento en habilidades sociais específicas, necesarias para o posto.
<b>Particularidades sensoriais</b>	Seleccionar traballos en sintonía coas características estimuladoras preferidas ou evitar os non preferidos: repoñedor/a de roupa, limpacoques, fregapratos, traballos artesanais (olería)...
<b>Dificultades para xestionar os cambios</b>	Seleccionar traballos rutineiros con escasos cambios diarios: restaurantes de comida rápida, traballos de ensamblaxe,... Prover supervisión e control do comportamento en situacións de cambio.

CARACTERÍSTICAS XERAIS	IMPACTO NA ADECUACIÓN DO POSTO
<b>Habilidades visoespaciais e motoras</b>	Selección de traballos que requiran un bo desempeño en habilidades visomotoras: fabricación de pequenos compoñentes, imprenta, programador/a, mantemento de edificios, reparador/a de maquinaria, mecánico, delineante, técnico de laboratorio...
<b>Atraso mental asociado</b>	Seleccionar traballos adaptados ás súas competencias cognitivas facilitando supervisión e adestramento no traballo segundo as necesidades: postos con tarefas sinxelas como peóns ou axudantes en diversos postos: xardinería básica, tarefas de ensamblaxe en fábrica, artesanía base...
<b>Condutas desafiantes</b>	Seleccionar postos que presenten poucos antecedentes e nos cales non poidan supoñer un perigo tanto para o/a traballador/a coma para os/as compañeiros/as e non supoñan unha ameaza ao traballo. Proporcionar apoio do/a mediador/a para desenvolver programas de conduta e manexo de dificultades do comportamento no caso de que sexan precisos.
<b>Habilidades especiais</b>	Postos de traballo que potencien e se baseen no uso destas habilidades: afinador/a de instrumentos, informático...
<b>Rituais e obsesións</b>	Seleccionar traballos que requiran atención aos detalles e precisión: control de calidade de produtos, montador/a de ordenadores, dobrador/a de roupa...
<b>Problemas de atención</b>	Actividades que non requiran excesiva concentración. Facilitar supervisión puntual e programas de incremento da concentración.

## Relación de postos de traballo organizados en función de capacidades, habilidades especiais ou dificultades (Templo Grandin, 1999)

### 1. Traballos inadecuados para Persoas con Autismo de Alto Funcionamento ou Síndrome de Asperger: tarefas que esixen moita memoria operativa

- Caixeiro/a: dar cambio rapidamente require demasiada memoria operativa.
- Cociñeiro/a de restaurante: deben recordarse demasiadas ordes e cociñar cousas diferentes ao mesmo tempo.
- Camareiro/a: especial dificultade se se deben recordar os pedidos de varias mesas.
- Repartidor/a nun casino (Croupier): demasiada información para lembrar.
- Distribuidor/a de taxímetros: demasiado para recordar.
- Taquígrafo/a: problemas para procesar a información.
- Axente de aerolínea: trátase con persoas cabreadas cando se cancelan os voos.
- Comerciante: totalmente imposible.
- Controlador/a de tráfico aéreo: excesiva información e tensión.
- Recepcionista e telefonista: problemas cando o conmutador está ocupado.

### 2. Traballos bos para pensadores visuais

- Programación de ordenadores: un campo aberto a moitos traballos, especialmente en automatización industrial, deseño de software, computación comercial e sistemas de rede.
- Delineante: deseños, debuxos por computadoras. Este traballo ofrece moitas oportunidades. O debuxo é unha excelente porta de entrada a traballos técnicos. Hai persoas que empezaron como delineantes nunha compañía e despois pasaron a

deseñar e instalar fábricas enteiras. Para ser realmente hábil no debuxo, é necesario saber debuxar con lapis. A maioría das persoas que fan bonitos debuxos en ordenadores, aprenderon primeiro a debuxar á man.

- Arte comercial: publicidade e maquetación de revistas, que pode realizarse como traballo independente.
- Fotografía: Foto fixa e vídeo, cámara de televisión, como traballo independente.
- Deseño de equipamentos: en diversas industrias; ás veces quen empeza como debuxante pasa logo a deseñar maquinarias industriais.
- Adestrador/a de animais ou técnico veterinario/a: adestramento de cans, consultor/a en problemas de conduta.
- Mecánico/a de automóbiles: poden visualizar o funcionamento integral do vehículo.
- Reparación de ordenadores: poden visualizar problemas en computadoras e redes.
- Reparación de electrodomésticos: poden montar un pequeno negocio.
- Artesanías de diversa clase: cerámica, xoiería, tallado en madeira, etc.
- Técnico de laboratorio: para modificar e construír equipamentos especializados.
- Deseñador/a de páxinas web: atopando un pequeno mercado para realizar tarefas independentes.
- Operario/a da construción: carpinteiro/a ou soldador/a. Poden ser bos traballos para pensadores/as visuais, pero algúns/algunhas poden non estar capacitados/as debido a problemas motrices ou de coordinación.
- Deseñador/a de videoxogos: deixar fóra este campo. O mercado está abarrotado e os traballos son escasos. Hai moitos traballos mellores nas áreas da industria, a comunicación e o deseño de software. Outra cousa negativa desta tarefa é a exposición a imaxes violentas.

- Programador/a: os/as pensadores/as visuais serían moi bos para isto, pero hai maior competencia neste sector ca na programación industrial ou comercial. O comercio está empregando inmigrantes porque hai pouca oferta de bos/as programadores/as.
- Mantemento de edificios: reparación de canos, ventás e outros elementos en edificios de apartamentos, hoteis ou oficinas.
- Mantemento de fábricas: reparación de maquinarias.

### **3. Traballos bos para pensadores/as non-visuais: que sexan bos/as en matemáticas, música ou actividades concretas**

- Contabilidade: poden ser bos/as especializándose en áreas como a declaración da renda.
- Bibliotecoloxía: bibliotecario/a de referencia. Axudar ás persoas a encontrar información na biblioteca ou en Internet.
- Programación de ordenadores: os/as que teñen pouca visualización poden traballar en tarefas independentes.
- Enxeñería: enxeñeiro/a electricista, electrónico ou químico.
- Xornalista: con moita exactitude para os feitos, poden facer traballos independentes.
- Editor/a: corrección de manuscritos. Moitos empréganse de forma independente en grandes editoriais.
- Taxista: coñece onde queda cada rúa.
- Controlador/a de inventarios: recorda as mercadorías almacenadas nun depósito.
- Afinador/a de pianos ou outros instrumentos musicais: pode ser unha tarefa independente.
- Caixeiro/a de banco: exactitude para contar o diñeiro, require menos memoria operativa que a dun caixeiro/a comercial que debe dar cambio rapidamente.
- Empregado/a en arquivos: sabe onde se arquiva cada cousa.

- Vendedor/a telefónico: debe repetir a mesma frase unha e outra vez, falando por teléfono. Pode ser un problema se o ambiente é ruidoso. A venda telefónica evita moitos problemas sociais.
- Estadista: trabállase en moitos campos como oficinas de censo, investigacións, controis de calidade industrial, departamentos de agricultura, etc.
- Físico ou matemático: hai moi poucos traballos nesta área. Só os/as moi brillantes poden conseguir e conservar os seus empregos. Hai máis ofertas de traballo en contabilidade ou programación de ordenadores.

#### **4. Traballos para autistas non-verbais ou con poucas habilidades verbais**

- Ordenar libros nunha biblioteca: poden memorizar o sistema de rexistro e a situación nos andeis.
- Tarefas de ensamblaxe nunha fábrica: especialmente se o ambiente é tranquilo.
- Fotocopista: sacar fotocopias. Os traballos de impresión poden ser ordenados por outra persoa.
- Tarefas de limpeza: lavar pisos, ventás, baños e oficinas.
- Reabastecemento de andeis: en diversos comercios.
- Planta de reciclaxe: tarefas de clasificación.
- Almacéns: ingreso de camións, amoreado de caixas.
- Xardinería: cortar o céspede, coidado de xardíns.
- Ingreso de datos: mal traballo se se teñen problemas de motricidade fina.
- Restaurantes de comidas rápidas: tarefas de limpeza ou cociña que demanden pouca memoria inmediata.
- Coidado de plantas:regar as plantas en grandes edificios.



## ANEXO 2: LISTADO DE CENTROS DE DÍA CON ACTIVIDADES OCUPACIONAIS ESPECÍFICAS PARA PERSOAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA DE GALICIA

As distintas Entidades e Organizacións asociadas á Federación AUTISMO GALICIA contan con diversos Centros de Día nos que atenden a Persoas maiores de 18 anos con Trastornos do Espectro Autista, nos que se realizan actividades ocupacionais.

### FUNDACIÓN MENELA

Nome do centro	Dirección	Datos de contacto
Centro de Día Residencial "Castro Navás"	Navás, nº11 Priegue 36.391 Nigrán (Pontevedra)	Tlf: 986 365 558 castronavas@menela.org www.menela.org

## ASPANAES

Nome do centro	Dirección	Datos de contacto
Centro de Día <b>"As Campeiras"</b>	Rúa dos Covelos 15.320 As Pontes (A Coruña)	Tlf: 981 452 106 aspontes@aspanaes.org www.aspanaes.org
Centro de Día <b>"Castelo"</b>	Castelo 15.189 Culleredo (A Coruña)	Tlf: 981 670 976 castelo@aspanaes.org www.aspanaes.org
Centro de Día <b>"Castro de Elviña"</b>	Castro de Elviña 15.008 A Coruña (A Coruña)	Tlf: 981 293 552 administración@aspanaes.org www.aspanaes.org
Centro de Día <b>"Lamas de Abade"</b>	Rúa Raiola, nº 6 Lamas de Abade 15.702 Santiago (A Coruña)	Tlf: 981 598 100 santiago@aspanaes.org www.aspanaes.org
Centro de Día <b>"San Pedro de Leixa"</b>	San Pedro de Leixa 15.405 Ferrol (A Coruña)	Tlf: 981 324 235 residenciaferrol@aspanaes.org www.aspanaes.org

## ANEXO 3: LISTADO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO DE GALICIA

Actualmente, na Comunidade Autónoma de Galicia, non existen Centros Especiais de Emprego específicos para Persoas con Trastornos do Espectro Autista. De todos os xeitos, existen múltiples Centros Especias de Emprego nos que se fomenta a integración laboral de persoas con diferentes tipos de discapacidades nos que podería existir a posibilidade de incluír a Persoas con Autismo.

### Listado de Centros Especiais de Emprego existentes en Galicia

PROVINCIA DE A CORUÑA		
Nome do centro	Concello	CNAE
CEE ARTESOR S.A.	A Coruña	Industria Téxtil
CEE CORUÑESA DE MINUSVÁLIDOS S.A.L.	A Coruña	Artes gráficas e actividades dos servizos relacionados con elas
CEE HEMOGA S.L.	A Coruña	Fabricación de material electrónico; fabricación de equipos e aparellos de radio, televisión e comunicacións
CÍRCULO DE SORDOS LIMPIEZA DE VEHÍCULOS S. COOP. LTDA..	A Coruña	Mantemento e reparación de vehículos de motor
CEE TRAMICO S.A.	A Coruña	Comercio polo miúdo de artigos médicos e ortopédicos
DISLABORA CORUÑA S.L.	A Coruña	Comercio polo miúdo de artigos novos en establecementos especializados

Nome do centro	Concello	CNAE
CEE VARELA LAVANDEIRA S.L.	A Coruña	Comercio polo miúdo de artigos de relojería, xoiería e pratería
CEE RADIO TAXI S.A.	A Coruña	Transporte por taxi
CEE SERPREMIGA S.L.	A Coruña	Outras actividades empresariais
FUNDOSA SOCIAL CONSULTING S.A.	A Coruña	Selección e colocación de persoal
SERVIPERTU S.L.	A Coruña	Actividades industriais de limpeza
CEE PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA	A Coruña	Actividades industriais de limpeza
SERVICIOS LAMASTELLE S.L.	A Coruña	Actividades industriais de limpeza
HEMOPRENS GALICIA S.L.	A Coruña	Outras actividades empresariais
TALLERES TREBORE S.L.	A Coruña	Outras actividades empresariais
ASOCIACIÓN DE PADRES PARA LA FORMACIÓN DE JÓVENES LÍMITE	A Coruña	Actividades recreativas, culturais e deportivas
CEE UTRAMIC S.L.	Arteixo	Reciclaxe
CEE BALCARSA S.A.	Bergondo	Produción e primeira transformación de metais preciosos
CEE ASPABER S.L.	Carballo	Fabricación de papel e cartón ondulados; fabricación de envases e embalaxes de papel e cartón
NUDOS S. COOP. LTDA.	Carnota	Pesca, acuicultura e actividades dos servizos relacionados con elas
JESÚS BAO S.L.	Culleredo	Actividades empresariais diversas
AREA 7 PREIMPRESION TECNICA, S. RESP. LTDA.	Ferrol	Artes gráficas e actividades dos servizos relacionados con elas

Nome do centro	Concello	CNAE
FUERTES PUBLICIDAD, S.L.	Ferrol	Publicidade
CEE FESMI, S.L.	Ferrol	Actividades industriais de limpeza
SERVICIOS GALLEGOS DE MINUSVALIDOS, S.L.	Ferrol	Outras actividades empresariais
CEE AS LOMBAS, S.COOP.LTDA.	Muros	Fabricación de envases e embalaxes de materias plásticas
ESTEIRANA DE CARPINTERIA, S.L.	Muros	Fabricación de artigos de deporte
CEE TEXMIN, S.L.	Narón	Industria téxtil
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CHAMARRO, S.L.	Narón	Industria da madeira e da cortiza, agás mobles; cestería e espartería
ARTES GRAFICAS DE NARON S.L.	Narón	Edición, artes gráficas e reprodución de soportes gravados
JOYERIA NARON, S.L.	Narón	Comercio por xunto de reloxos, xoiería e pratería
ASPRONAGA-HORNOS DE LAMASTELLE	Oleiros	Fabricación de produtos de pastelería
CEE TERMOGRAFIA, TAMPOGRAFIA Y PUBLICIDAD, S.L.	Ordes	Publicidade
REYMIRA, S.L.	Ponteceso	Comercio polo miúdo de artigos de relojería, xoiería e pratería
INTEGRO XARDINERIA E MEDIO AMBIENTE, SOCIEDAD LIMITADA	Santiago	Agricultura, gandería, caza e actividades dos servizos relacionados con elas
ISO-RIPARIA S.L	Santiago	Cultivo de hortalizas, especialidades de horticultura e produtos de viveiro

Nome do centro	Concello	CNAE
CARPINGALIA, S.L.	Santiago	Fabricación de estruturas de madeira e pezas de carpintería e ebanistería para a construción
LUCENSE DE CARPINTERÍA, SOCIEDAD LIMITADA	Santiago	Fabricación de estruturas de madeira e pezas de carpintería e ebanistería para a construción
GAREVOL SOCIEDAD LIMITADA	Santiago	Fabricación de partes, pezas e accesorios non eléctricos para vehículos de motor e os seus motores
TRATAMIENTO MEDIOAMBIENTAL DE VEHICULOS, S.L.	Santiago	Reciclaxe de chatarra e refugallos de metal
COGAMI RECICLADO DE GALICIA, S.L.	Santiago	Reciclaxe de refugallos non metálicos
CELTICA DE COMPONENTES DEL AUTOMOVIL, S.L.	Santiago	Venda de repostos e accesorios de vehículos de motor
COGAMI GALEGA DE KIOSKOS, S.L.	Santiago	Comercio polo miúdo de libros, xornais e papelería
CENTRO DE ATENCIÓN DE LLAMADAS, S.L.	Santiago	Telecomunicacións
COGAMI INFORMATICA Y COMUNICACIONES, SOCIEDAD LIMITADA	Santiago	Outras actividades relacionadas coa informática
KIOSKOS MINUSVALIDOS CORUÑESES, S.L.	Santiago	Outras actividades empresariais

## PROVINCIA DE LUGO

Nome do centro	Concello	CNAE
MARTA LASTRA, S.L.	Lugo	Confección de pezas de vestir en téxtiles e accesorios
GRAFICAS INTEGRALES COGAMI, S.L.	Lugo	Edición, artes gráficas e reprodución de soportes gravados
CEE GUERREIRO VAZQUEZ	Lugo	Aparcamentos
CEE ORDENADORES DE APARCAMIENTOS, S.COOP.LDA.	Lugo	Outras actividades relacionadas coa informática
ASOCIACION PROFESIONAL DE RADIO TAXI DEL MUNICIPIO DE LUGO	Lugo	Actividades asociativas
PRODUCTORES DE CARNE DA RIBEIRA SACRA, S.L.	Monforte de Lemos	Outras explotacións de gando
CEE AGORA	Monforte de Lemos	Fabricación de partes, pezas e accesorios non eléctricos para vehículos de motor e os seus motores
APARCAMIENTOS A MARIÑA, S.L.	Viveiro	Construción xeral de edificios e obras singulares de enxeñería civil (pontes, túneles, ...)

## PROVINCIA DE OURENSE

Nome do centro	Concello	CNAE
VIVEROS AMENCER, S.L.	Coles	Cultivo de flores e plantas ornamentais
ECOAGRO SEOANE, SOCIEDAD LIMITADA	O Carballiño	Cultivo de flores e plantas ornamentais
CEE AMANECER	Ourense	Industria téxtil
CEE PIMIGA, S.COOP.LTDA	Ourense	Confección de pezas de vestir de coiro
CEE AIXIÑA	Ourense	Fabricación de partes, pezas e accesorios non eléctricos para vehículos de motor e os seus motores
CEE VALGO, S.COOP.LTDA	San Cibrao das Viñas	Fabricación de mobles; outras industrias manufactureiras



## PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Nome do centro	Concello	CNAE
SAN JERÓNIMO EMILIANI, S.L.	A Guarda	Silvicultura, explotación forestal e actividades dos servizos relacionados con elas
VIVEIROS A.D.M. SOCIEDADE LIMITADA	Moaña	Actividades dos servizos relacionados coa silvicultura e a explotación forestal
CEE TANIPO, S.L.	Pontevedra	Industria téxtil
CEE DE MINUSVALIDOS JUAN XXIII	Pontevedra	Comercio polo miúdo de libros, xornais e papelería
ESTAND NOVO MILENIO, S.L.	Tui	Fabricación de envases e embalaxes de madeira
PLANCHA EXPRESS FRANQUICIAS, S.L.	Vigo	Agricultura, gandería, caza e actividades dos servizos relacionados con elas
CEE LUIS BALTAR CONDE	Vigo	Fabricación de pezas de carpintería e ebanistería para a construción
CEE SAN FRANCISCO	Vigo	Edición, artes gráficas e reprodución de soportes gravados
CEE VISIENA, S.L.	Vigo	Fabricación de partes, pezas e accesorios non eléctricos para vehículos de motor e os seus motores
CEE RADIO SERVICIO, S.A	Vigo	Transporte por taxi

Nome do centro	Concello	CNAE
<b>MARIA JOSE CORREA PEREZ</b>	Vigo	Alugueiro de equipos informáticos
<b>ASESORIA FINANCIERA GALLEGA, S.L.</b>	Vigo	Actividades xurídicas, de contabilidade, rexistro en libros de contabilidade, auditoría, asesoría fiscal, estudos de mercado e realización
<b>LIMPIADORES ESPECIALISTAS INTEGRADOS DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO INTEGRAL, S.L.</b>	Vigo	Actividades industriais de limpeza
<b>EURODENTAL DIVISION LABORATORIO, S.L.</b>	Vigo	Actividades odontolóxicas
<b>XESTEIRA LAR SOCIEDAD LIMITADA</b>	Vilagarcía de Arousa	Establecementos de bebidas
<b>LAVANDERIA LAR, S.L</b>	Vilagarcía de Arousa	Actividades industriais de limpeza

# ANEXO 4: MODELO DE CONVENIO PARA O DESENVOLVEMENTO DE PRÁCTICAS DE EMPREGO CON APOIO

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE .....

E A FEDERACIÓN AUTISMO GALICIA PARA A REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONAIS POR PARTE DE PERSOAS CON TRASTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA.

En (lugar), a (Día/ Mes/ Ano).

REUNIDOS

Dunha parte D (Datos do representante legal e da entidade colaboradora)

E doutra, D<sup>a</sup>. , en nome e representación da Federación AUTISMO GALICIA, debidamente facultada para este acto.

Ambas partes e na representación que ostentan, recoñecen capacidade legal para a subscripción do presente Convenio, e a tal efecto

MANIFESTAN

PRIMEIRO.- Que a Federación AUTISMO GALICIA está desenvolvendo un Programa de Integración Sociolaboral para Persoas con Trastornos do Espectro Autista ou outras discapacidades psíquicas coa metodoloxía de Emprego con Apoio, que ten como obxectivo favorecer a inserción laboral de persoas con discapacidade mediante prácticas de formación e profesionalización (nunha 1ª fase) en Empresas e Institucións que acepten o compromiso de colaborar con ela.

SEGUNDO.- Que ..... ten interese en colaborar na actividade descrita no apartado anterior, tanto por cuestións de compromiso social como para coadxuvar ao cumprimento real e efectivo da Lei 13/1982, de Integración Social do Discapacitado; por canto a verdadeira inserción laboral de persoas con discapacidade supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta.

Este principio de igualdade de traballo pola súa propia natureza, non ten carácter absoluto e, en consecuencia admite trato distinto sempre que estea xustificado en criterios de obxectividade e proporcionalidade.

TERCEIRO.- En base aos razoamentos que anteceden, ambas entidades consideran axeitado formalizar o presente convenio con obxecto de establecer as bases que han de rexer a súa colaboración no Programa de Integración Laboral para Persoas con Trastornos do Espectro Autista ou outras discapacidades.

## CLÁUSULAS

PRIMEIRA.- O presente Convenio ten por obxecto instrumentar a colaboración entre..... e a Federación AUTISMO GALICIA para a implantación do Programa de Integración Sociolaboral, consistente, nunha primeira fase, na realización de prácticas de formación profesional nesta empresa por parte de persoas con discapacidade.

SEGUNDA.- A Federación AUTISMO GALICIA utilizará a metodoloxía do Emprego con Apoio e comprométese a facilitar a ..... tanto á/s persoa/s obxecto da formación, como ao/á mediador/a responsable da súa aprendizaxe.

TERCEIRA.- A persoa en prácticas non terá en ningún caso vinculación ou relación laboral algunha coa empresa, de conformidade co establecido na Disposición Adicional Primeira do R.D. 2317/1993 de 29 de Decembro. A Federación AUTISMO GALICIA comprométese a realizar a oportuna comunicación a ditos efectos á Inspección de Traballo da Dirección Provincial de Traballo e Seguridade Social, copia selada que será entregada polo traballador o mesmo día do inicio das súas prácticas na empresa.

CUARTA.- Coa finalidade de previr calquera eventualidade que puidera producirse durante o exercicio das prácticas na empresa, a Federación AUTISMO GALICIA comprométese a subscribir un seguro de accidentes para os/as traballadores/as seleccionados/as.

QUINTA.- A duración do período de prácticas será de 1 mes.

En todo caso estas prácticas poderán ser interrompidas por una contratación laboral da persoa en prácticas ou pola desestimación da mesma tanto por parte da empresa como do Programa de Integración Sociolaboral.

SEXTA.- A persoa en prácticas deberá ter os mesmos dereitos e deberes ca o resto dos traballadores en canto á utilización dos servizos e instalacións da empresa.

SÉTIMA.- ..... unha vez superado o período de prácticas, e se a valoración é positiva, comprométese a contratar á persoa en prácticas adecuándose á vixente normativa laboral e de seguridade social.

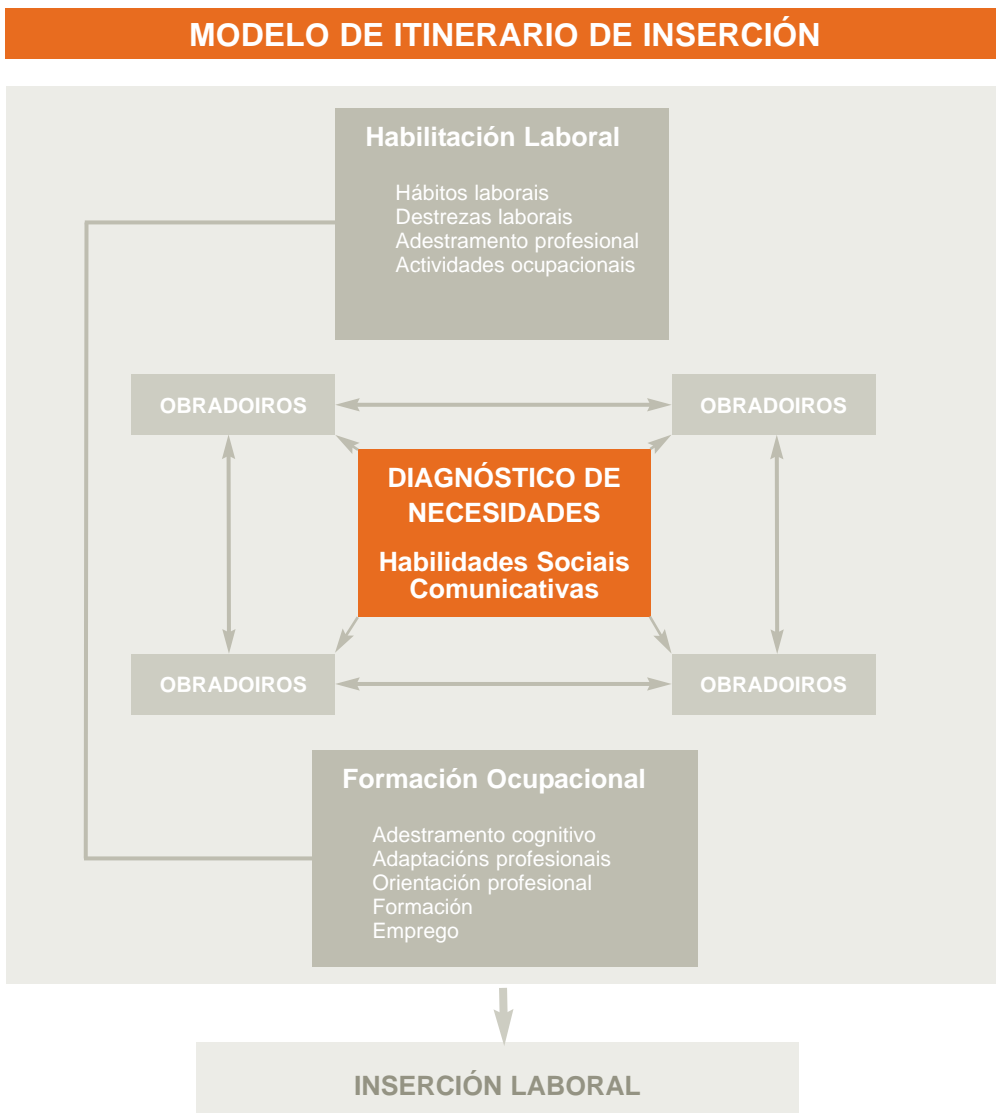
OITAVA.- En todo o previsto no presente Convenio, e en particular, cantas dúbidas poida suscitar a súa interpretación estarase ao que en cada caso concreto resolvan de mutuo acordo ambas partes.

NOVENA.- ..... aceptará o asesoramento que reciba por parte do Programa de Integración Sociolaboral, referido ás actuacións prácticas que fai e ao tratamento directo coa persoa sempre que o programa os considere necesario.

E en proba de conformidade do estipulado, ambas partes firman o presente Convenio por duplicado exemplar, na data e lugar ao inicio indicado.

Por ..... / Pola Federación AUTISMO GALICIA.

## ANEXO 5: MODELO DE ITINERARIO DE INSERCIÓN



## ANEXO 6:

# GUÍA ÉTICA DO EMPREGO CON APOIO

A contribución á comunidade, como un membro valorado e interdependente, ocorre cando se respecta a dignidade humana e se proporcionan oportunidades a cada individuo para seguir o seu propio camiño de desenvolvemento e de realización persoal. Aínda que os servizos humanos profesionais non poden crear por si mesmos comunidades inclusivas, si poden influír positivamente na súa emerxencia e desenvolvemento. Os profesionais do Emprego con Apoio deberían ter en conta os seguintes principios humanos básicos:

- 1. Individualidade:** As persoas deben recibir atención como individuos únicos con diferentes aptitudes, intereses e preferencias. Non deberían agruparse xuntas en base a un diagnóstico, nivel de funcionamento, ou conveniencia de apoio.
- 2. Elección:** Deben darse opcións suficientes relacionadas cos intereses e desexos de cada persoa, coa finalidade de que cada unha poida ter control e autonomía na dirección da súa vida. As eleccións realizadas por un individuo son o resultado de estar totalmente informado a través da experiencia persoal directa e/ou tendo en conta a información de posibles alternativas.
- 3. Respetto:** Os servizos sempre serán dignos, axeitados á idade, e para mellorar.
- 4. Participación:** As persoas teñen que ter a oportunidade de participar activamente en todo o que elixan e persigan na vida.
- 5. Competencia:** Deben ofrecerse oportunidades ás persoas para desenvolver habilidades de interese e útiles para as súas vidas, descubrindo e expresando os seus talentos e capacidades.
- 6. Inclusión Social:** As persoas teñen que ter acceso a diversos individuos en contextos sociais distintos coa finalidade de construír amizades, relacións laborais, e redes de individuos con intereses similares, atoparse en lugares compartidos e participar noutras experiencias comúns.

**7. Situacións comunitarias con mínima intrusión:** Os servizos deben estar deseñados para dar apoio ás persoas na súa busca dunha calidade de vida en situacións naturais, establecendo sistemas que minimicen as prácticas restritivas e a artificialidade.

**8. Emprego:** En todo momento o individuo que recibe apoios é a forza central directiva no desenvolvemento das opcións e decisións. No deseño da formación propia do emprego integrado os profesionais teñen a obriga de reflectir os seguintes principios e compromisos, nun esforzo por promover servizos consecuentes coa dignidade humana:

#### ■ **Planificación da carreira profesional**

O emprego debería ser unha opción para calquera persoa interesada en traballar, sen ter en conta o seu diagnóstico, necesidade de apoio ou nivel de funcionamento percibido.

Os/as propios/as participantes ou, por invitación súa, os familiares, amigos/as ou compañeiros/as de traballo, constitúen a mellor fonte de información sobre os seus intereses persoais, preferencias, habilidades, aptitudes e sobre as súas metas na vida. Estas consideracións son a base para tomar decisións e realizar eleccións de cara ás oportunidades de emprego.

Ao obter información o que máis axuda a guiar a carreira profesional do individuo é utilizar ao máximo as redes persoais e as experiencias situacionais, en lugar de centrarse nas limitacións que exclúen ás persoas de oportunidades e posibilidades.

En todo este proceso deben terse en conta os dereitos individuais de confidencialidade.

#### ■ **Busca de emprego**

Débense desenvolver relacións cos/as empresarios/as e vincular aos individuos coas necesidades laborais dos sectores público e privado, así preséntase un enfoque respectuoso e mellórase a imaxe do colectivo. Os empregos seleccionados deben cubrir os intereses persoais, preferencias e habilidades dos/as candidatos/as, así como tamén as necesidades dos/as empresarios/as.

Os materiais e as interaccións serán profesionais e terán un estilo empresarial.



Non se debe describir aos/ás participantes en termos que contribúan a manter certos estereotipos ou malas percepcións das persoas con discapacidade. En ningún momento se busca unha contratación laboral baseada na caridade.

### ■ Colocación

A decisión sobre tomar ou non un emprego corresponde ao individuo, que se baseará en información fiable sobre a calidade do posto de traballo, o clima e a cultura laboral da empresa, e os beneficios dispoñibles.

Os empregos adscribíense individualmente, axustándose aos intereses da persoa, preferencias, habilidades, aptitudes e metas na vida.

Aínda que algunhas prácticas ou experiencias laborais poden ser proveitosas para empezar a construír unha historia laboral e para desenvolver habilidades, considéranse só como os primeiros pasos da carreira profesional e non como un emprego propiamente dito.

O salario e condicións laborais deben reflectir as normas do mercado para postos similares. No caso de admitirse unha retribución por debaixo do salario mínimo, é sempre con carácter temporal, ata que se poida acadar o axuste laboral con máis formación e mellores apoios, que redunden nunha mellor produtividade do/a traballador/a.

As colocacións non se realizan en base á conveniencia do servizo ou á dispoñibilidade.

### ■ Apoio laboral

Na formación e no apoio continuo maximízanse os apoios naturais existentes no medio laboral. Así mesmo, minimízanse a formación artificial e os programas de cambio de condutas que sexan considerados como moi atípicos no medio laboral ou pola cultura da empresa. Non se utilizarán técnicas de ensinanza que poidan evocar imaxes pobres, estigma ou estatus devaliado. Deben utilizarse as mellores prácticas de formación e a tecnoloxía adecuadas á cultura e situación, así como as medidas de resultados e avaliacións que son axeitadas.

Debe minimizarse a xerxa especializada do campo da discapacidade.

En todo momento hai que respectar a cultura da empresa e integrar ao individuo na rede de apoio para que este teña éxito.

Explórase e desenvólvese o uso de adaptacións, a tecnoloxía e outras modificacións laborais, tendo en conta o seu potencial de éxito, a non-intrusividade, e a súa xeneralización a outros ámbitos da vida.

#### ■ **Apoio na vida**

Deben realizarse esforzos para proporcionar un servizo global de apoio para que os individuos poidan ter unha vida integrada na sociedade. As persoas teñen que contar cun servizo consistente e con oportunidades na comunidade que conecten coas súas necesidades laborais, sociais, de vivenda, e de ocio.

Tomaranse medidas para asegurar que os familiares dos participantes e os seus amigos se involucren nos esforzos de planificación.

#### ■ **Promoción laboral**

As persoas deben ter a oportunidade e o apoio para avanzar cara outras oportunidades de emprego que poidan proporcionar maiores responsabilidades, novos desafíos e mellores condicións laborais.

O avance basearase na perspectiva das metas persoais de futuro e non será continxente coas directrices restritivas do programa referidas á duración do emprego.

O "feedback" sobre o éxito nos postos de traballo dunha carreira profesional farase depender do propio individuo empregado, dos empregadores, e da información doutros que sexan importantes para a persoa e elixidos por ela.

**9. Formación do Persoal:** As necesidades dos receptores do servizo e dos profesionais son as que xeran a formación, en canto a contido e formato. A formación promove habilidades e desenvolve valores que mellorarán a calidade de vida das persoas con discapacidade. Con esta finalidade especifícanse os seguintes principios:

- A formación consegue mellores resultados de aprendizaxe, cando se ofrece activamente en vez de como reacción a situacións de crise.
- A mellor formación é a que capacita aos individuos ou ás entidades para pasar a ser competentes en proporcionarse a súa propia formación continua.
- A formación é un proceso interactivo que necesita ser continuo para responder ás necesidades dinámicas e para asegurar que se transmiten prácticas de vangarda.
- Existe respecto e estímulo polo que poden aprender uns/unhas dos/as outros/as, de todos/as os/as participantes na formación.
- Faise un esforzo por construír unha capacidade formativa local, que inflúe nos recursos locais existentes, no seu coñecemento e experiencia, e deséñase unha formación eficaz e sensible á cultura local.
- Ningún enfoque, técnica ou formador/a ten a única resposta correcta. Un/unha formador/a ten a obriga de presentar os enfoques diversos existentes no campo e de facer saber cando non ten unha resposta.
- Os/as formadores/as manteranse ao corrente das innovacións que se producen no campo e non presentarán información anticuada.
- Evítase presentar solucións rápidas ou "receitas fixas" que excedan os datos presentados.
- No deseño da formación utilízanse os principios válidos da aprendizaxe adulta.
- Os/as alumnos/as participan activamente na identificación das saídas e opcións formativas baseadas no que se necesita para mellorar a calidade de vida das persoas con discapacidade.

- Faise un esforzo por valorar as necesidades da audiencia e o nivel de coñecementos, antes de ofrecer ningún curso.
- Sempre que sexa posible faise un seguimento da formación, para ver cómo se aplica a información presentada.

Requírese que os/as profesores/as estean implicados/as nos servizos directos e coas persoas ás cales se serve, de tal xeito que a súa formación estea ben fundada na realidade.

- Respéctase e mantense a confidencialidade das experiencias persoais da vida dos individuos.
- Existe o compromiso de dar resposta ao feedback da audiencia e de ter en conta na formación futura a información recollida na avaliación.
- A formación dáse unicamente a través de profesorado cualificado en cada área.
- O desenvolvemento dunha habilidade ou valor require aplicación e reforzo.
- Anímase aos/ás alumnos/as a participar -reforzados/as pola implementación de novas habilidades- e apóiaselles para formar a outros/as nas súas organizacións e comunidades.
- A formación estruturase de tal xeito que os/as alumnos/as poden aplicar facilmente as habilidades e compartir con outros/as de forma intelixible o contido informativo recibido.
- A avaliación da eficacia da formación é un proceso complexo pero necesario que se verifica regularmente cos/as alumnos/as.

A Guía Empregamos é un dos produtos finais do Proxecto de Potenciación e Mellora do Servizo Integral de Emprego da Federación AUTISMO GALICIA, financiado grazas á colaboración da Fundación Luis Vives e do Fondo Social Europeo.

Para a elaboración da presente publicación contouse coas achegas do persoal técnico asalariado e voluntario da Federación AUTISMO GALICIA e das Entidades e Organizacións asociadas.

[www.autismogalicia.org](http://www.autismogalicia.org)



**Fundación Luis Vives**



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo



AUTISMO GALICIA