

GUÍA TÉCNICA LABORAL PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE

INTELIGENCIA LÍMITE. ¿QUÉ ES? - EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA PERSONA CON INTELIGENCIA LÍMITE - PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE - MARCO LEGAL ESTATAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - FORMACIÓN OCUPACIONAL Y PRE-LABORAL DE PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE - CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO - PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN Y EMPLEO CON APOYO EN EMPRESA ORDINARIA PARA PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE - CLAVES DEL ÉXITO DE LA INSERCIÓN LABORAL



ASOCIACIÓN

ENLÍNEA 

www.asociacionenlinea.org



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

Edita: ASOCIACIÓN ENLÍNEA © 2007

Impresión: IMPRENTA MORENO - Montijo

Printed in Spain

ASOCIACIÓN ENLINEA BADAJOZ////
20-21 Mayo 2010

INTRODUCCIÓN

No es la discapacidad lo que hace difícil la inserción laboral, sino los pensamientos y acciones de los demás. Por eso en esta guía intentamos orientar, apoyar y facilitar el proceso de inserción con pautas, acciones y pensamientos claves para obtener el éxito laboral de las personas con inteligencia.



**1. Inteligencia
límite.
¿Qué es?**

1.- Inteligencia límite. ¿Qué es?

Las personas con Inteligencia Límite se caracterizan por tener un CI situado entre 70 y 85, siendo la media entre 85 y 115, justo por debajo de lo que considera la OMS dentro de la normalidad.

Además presentan déficit en la capacidad adaptativa al menos en dos de las siguientes áreas manifestándose antes de los 18 años: comunicación, cuidado personal, vida doméstica, habilidades sociales/interpersonales, utilización de recursos comunitarios, autocontrol, habilidades académicas, trabajo, ocio, salud y seguridad. Estos déficits no impiden un buen grado de autonomía en las actividades de la vida diaria así, como tampoco les impide desempeñar de manera satisfactoria un trabajo tanto en centros protegidos como en la empresa ordinaria.

Aunque las personas con inteligencia límite son tan distintas entre sí como aquellas que no presentan ningún tipo de limitación intelectual, podemos identificar algunos aspectos generales que definen y caracterizan al colectivo. Entre estas características generales podríamos destacar:

- No presentan rasgos físicos aparentes.
- Desfase entre su edad cronológica y su edad mental.
- Falta de iniciativa y dificultad para generar mecanismos racionales que les permitan solucionar situaciones cotidianas.
- Dificultades para entablar y mantener relaciones interpersonales.
- Proceso de aprendizaje lento que requiere más apoyo y tiempo que sus grupos de referencia.

A nivel laboral disponen de las siguientes competencias :

- Alta motivación por incorporarse al mundo laboral.
- Facilidad en el seguimiento de instrucciones.
- Persistencia y perfeccionismo.
- Adquisición de la rutina laboral con los adecuados apoyos intermitentes.
- Alta capacidad para la realización de trabajos rutinarios y repetitivos bien organizados.
- Buena relación y cordialidad con compañeros.
- Alta grado de responsabilidad y compromiso en el cumplimiento de normas, horarios y hábitos de trabajo.
- Bajo absentismo laboral



2. ¿El papel del trabajo en la persona con inteligencia limite?

2.- ¿El papel del trabajo en la persona con inteligencia límite.?

“ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Declaración de los Derechos Humanos, Artículo 23).

El empleo constituye una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

Todas estas afirmaciones no son ajenas al colectivo de personas con inteligencia límite, para quienes el trabajo es también un medio de realización personal. Ellos consideran el trabajo como algo muy importante y necesario para sus vidas, algo que se refleja de manera clara en los resultados.

Pero hasta hace unos años, las personas con inteligencia límite se han mantenido al margen de toda actividad laboral competitiva y por extensión, de otros muchos ámbitos de la sociedad. Su falta de formación específica, la ausencia de expectativas laborales y el desconocimiento de otras realidades, impiden todavía hoy, que estas personas se incorporen plenamente en el mundo laboral.

3. Principales obstáculos para la inserción laboral de personas con inteligencia límite

3.- Principales obstáculos para la inserción laboral de personas con inteligencia límite.

- No reconocimiento legal del grado de minusvalía de al menos el 33% para las personas con Inteligencia Límite.
- Ausencia de formación profesional adaptada que provoca baja cualificación profesional.
- Desconocimiento y desinformación acerca de las ventajas de la contratación.
- Inexistencia de normativa legal reguladora que vele por el cumplimiento de la LISMI.
- Bajas expectativas en las capacidades y rendimiento laboral del colectivo.
- Desconocimiento de las potencialidades del colectivo.
- Inexistencia y/o escasez de convocatorias específicas que permitan el acceso al Empleo Público en igualdad de condiciones

A close-up photograph of a person's hands using a precision screwdriver to assemble a white plastic tray. The tray is divided into several compartments, some of which already contain small metal fasteners. The person is wearing a ring on their left hand. In the background, there is a small container filled with more metal fasteners and a wooden workbench. The overall scene is a detailed view of manual assembly work.

4. Marco legal estatal en la inserción laboral de personas con discapacidad

4.- Marco legal estatal en la inserción laboral de personas con discapacidad

“LISMI. Ley de integración social de Minusválidos. 13/1982 de abril. Ley de carácter integrador, que vincula a los servicios sociales para poder superar las discriminaciones asociadas a la situación de discapacidad.”El propósito es ofrecer a la persona:

TITULO VII DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Principio: “Integración laboral en el sistema ordinario, en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato”.

Alternativa: Incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido “Centros Especiales de Empleo”.

Obligaciones de las empresas: Adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta.

Fines:

- o Acceder al empleo.
- o Desempeñar su trabajo.
- o Progresar profesionalmente.
- o Acceder a la formación.

“Salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”. Se tendrá en cuenta si esta carga es paliada en grado suficiente por las medidas, ayudas o subvenciones públicas, los costes financieros, y el tamaño y volumen de negocios de la empresa”.

- Artículo 38 [LISMI]

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o mas trabajadores estarán obli-

gadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma total o parcial, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos casos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Medidas alternativas.

Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.

Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo, que permita su integración en el mercado de trabajo.

Establecer un enclave laboral con un centro especial de empleo, previa suscripción de correspondiente contrato.

- **Artículo 42.** [Real decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre], por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- **Artículo 37.1** [Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio], por el que se regula el Programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.]

**5. Formación
ocupacional y
pre-laboral de
personas con
inteligencia
limite**

5.- Formación ocupacional y pre-laboral de personas con inteligencia límite.

La formación debe dotar a las personas con inteligencia límite de las herramientas, la cualificación, la maduración y el apoyo necesario para su integración social y laboral.

Actualmente existen alternativas y acciones específicas ofrecidas por las entidades miembro de la federación ENLÍNEA. Todas ellas se caracterizarían por:

- Adaptar la formación profesional ordinaria y orientarla hacia la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes comunes a una profesión, referida a un área profesional, proporcionando la base y las destrezas necesarias para la posterior adaptación a un puesto de trabajo.
- Desarrollar estrategias y habilidades de inserción en el mundo laboral y social que permitan al alumno/a un adecuado proceso de transición a la vida laboral.
- Adquirir un equilibrio afectivo y social a partir de una imagen ajustada y positiva de sí mismo/a que le capacite para la resolución de problemas relacionados con sus intereses, motivaciones y conflictos personales.
- Alargar la etapa de formación.
- Ajustar la formación a las salidas laborales que estén acordes con sus capacidades.
- Establecer convenios con las empresas para acercar la teoría a la práctica.

6. Centros especiales de empleo

6.- Centros especiales de empleo

Los centros especiales de empleo son empresas con forma jurídica, pública o privada, cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado.

Tiene como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social, además de servir como puente hacia la integración al régimen de trabajo ordinario al mayor número de personas con Inteligencia Límite.

Su particularidad radica en que el al menos el 70% de su plantilla está conformada por trabajadores/as reconocidos/as con una certificación de minusvalía igual o superior al 33%.

Actualmente el Centro Especial de Empleo es, el recurso laboral que más inserción laboral proporciona a las personas con inteligencia límite dentro de las entidades de la Federación ENLINEA.

Los Centros Especiales de Empleo gestionados por las entidades de la Federación ENLINEA ofrece el apoyo y seguimiento social y laboral a los trabajador/as que requieran para mantener su puesto de trabajo y promocionarse en su vida laboral.

La estructura empresarial de un Centro Especial de Empleo permite crear enclaves laborales que favorecen el tránsito a la empresa ordinaria.

ENCLAVE LABORAL

Se entiende por enclave laboral, el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo y un centro especial de empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y, para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad de un C.E.E., se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Objetivos:

- Favorecer el tránsito desde el empleo en los C.E.E. al empleo empresas del mercado ordinario de trabajo.
- Permitir a los trabajadores con discapacidad de un C.E.E., desarrollar su actividad laboral en una empresa ordinaria, completando su experiencia profesional e incrementando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
- Conseguir que la empresa ordinaria tenga un mejor conocimiento de las capacidades y actitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su incorporación a la plantilla.
- Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los C.E.E., y, por tanto la contratación por estos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
- Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad.

Temporalidad: Tiene una duración mínimo tres meses, prorrogable de manera anual hasta un máximo de tres años. A la finalización del mismo solo se podrá prorrogar si el C.E.E. acreditara que la empresa ordinaria hubiera contratado con carácter indefinido al menos a uno de los trabajadores/as que forman el enclave.

Relaciones laborales del enclave: los trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave laboral, mantendrán a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el C.E.E.

Incentivos a la contratación del personal con discapacidad por parte de la empresa ordinaria:

- o Subvención por contrato de trabajo a jornada completa o parcial proporcionalmente.
- o Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la seguridad social.
- o Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.
- o Subvención del salario mínimo interprofesional según normativa vigente.

**7. Programas de
acompañamiento
a la inserción y
empleo con apoyo
en empresa ordinaria
para personas con
inteligencia limite**



7.- Programas de acompañamiento a la inserción y empleo con apoyo en empresa ordinaria para personas con inteligencia límite

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tiene por objeto facilitar la adaptación laboral de los trabajadores con inteligencia límite, en las empresas del mercado ordinario de trabajo.

Las acciones de empleo con apoyo son llevadas a cabo por la figura del preparador laboral. El Preparador Laboral, se enfoca como una figura de apoyo, colaboración, coordinación, ayuda, asesoramiento, entrenamiento, sensibilización, etc,... creando un puente entre el trabajador/a con inteligencia límite y la empresa.

Acciones mínimas a desarrollar:

- o Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, programa de adaptación al puesto de trabajo.
- o Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador, el empleador y el personal de la empresa.
- o Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias.
- o Entrenamiento específico del trabajador en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- o Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Detección de necesidades y prevención de posibles obstáculos.
- o Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación al puesto de trabajo.

Temporalidad:

Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona, para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido, este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.



8. Claves del éxito de la inserción laboral

8.- Claves del éxito de la inserción laboral

- Fomentar el empleo ordinario con apoyo.
- Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con inteligencia límite y necesidad de apoyos intermitentes, pueda desarrollar su actividad profesional.
- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo, ofreciendo una atención global que repercuta en la estabilidad y el bienestar de cada usuario.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con inteligencia límite, principalmente, en su puesto de trabajo.
- Asistir al trabajador del centro especial de empleo en el proceso de incorporación a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- Orientar a los profesionales que trabajan en la atención directa con los usuarios en las dificultades que encuentran en la realización de sus funciones.
- Supervisar y coordinar el trabajo asistencial que se realiza en el ámbito laboral.



9. Conclusiones

9.- Conclusiones

La persona con inteligencia límite como cualquier trabajador tiene la capacidad de ofrecer sus conocimientos, experiencias, sus ganas y en definitiva aportar valor a una empresa.

Es misión del conjunto de la sociedad, conocer la realidad de las personas con inteligencia límite y crear entornos inclusivos donde tengan cabida personas con diferentes capacidades.

Es responsabilidad del gobierno estatal y de las autonomías competentes adaptar las leyes a las necesidades de las personas con inteligencia límite para conseguir la plena integración al mundo laboral en igualdad de condiciones.



ÍNDICE/

1. Inteligencia Límite. ¿qué es?	pág.04
2. ¿El papel del trabajo en la persona con inteligencia limite?	06
3. Principales obstáculos para la inserción laboral...	08
4. Marco legal estatal en la inserción laboral de personas...	10
5. Formación ocupacional y pre-laboral de personas...	12
6. Centros especiales de empleo	14
7. Programas de acompañamiento a la inserción y empleo...	16
8. Claves del éxito de la inserción laboral	18
9. Conclusiones	20
* Entidades Miembro	23

*** Entidades Miembro:**

ACIDH

Associació Catalana d'Integració i
Desenvolupament Humà.

C/Siracusa 53

08012 Barcelona

Tfno. 93 285 99 77

www.acidh.org

=====

ADISLI

Asociación para la Atención de Personas con
Discapacidad Intelectual Ligera y Personas
con Inteligencia Limite

C/ Adelfas, 4 - local -

28007 Madrid

Fax. 915 514 779

Tfno. 915 015 848 / 915 514 799

www.a

email: info@adisli.org

disli.org

=====

AEXPAINBA

AEXPAINBA Asociación extremeña de padres
para la integración el bienestar y la autonomía

Avda. José M^º Alcaraz y Alenda, 1-H.

06011 Badajoz

Tfno. 924 24 14 14

Fax. 924 25 42 30

www.aexpainba-fmm.org

email: info@aexpainba-fmm.org

ANILIA

Asociacion Anilia

C/ Artilleros, 4 - 1º

03002 Alicante

Tfnos. 96 514 42 42

web: www.anilia.org

email: anilia_asociacion@hotmail.com

=====

FUNDACIÓN PICARRAL

Camino de los Molinos, 12

50015 Zaragoza

Tfno. 976 52 73 40

Fax. 976527340

www.fundacionpicarral.org

email: info@fundacionpicarral.org

=====

ASOCIACIÓN ORTZADAR

Calzada Vieja de Ategorrieta 159

20013 San Sebastián

Tfno. 943 28 75 99

www.ortzadar.net

ASOCIACIÓN

ENLÍNEA 

GUÍA TÉCNICA LABORAL

PARA PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE

ASOCIACIÓN

EN LÍNEA 

www.asociacionenlinea.org

