

# Las Prácticas Laborales



## Introducción

La idea de que las personas con capacidades diversas realicen prácticas laborales como instrumento que les ayude a encontrar y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral, es un tema muy discutido en el Empleo con Apoyo.

Esta directriz contiene la posición de la EUSE en relación a las prácticas laborales dentro del Empleo con Apoyo.

## Antecedentes

El Empleo con Apoyo ha sido creado en parte para prevenir que las personas con discapacidad intelectual queden atrapadas en talleres protegidos o en trabajos no remunerados. Los orígenes del Empleo con Apoyo se encuentran en el reconocimiento de que el paradigma 'primero formar y después colocar' apenas contribuía a que las personas con capacidades diversas se integraran en el mundo laboral. El desarrollo de la estrategia 'colocar – formar – mantener' ha funcionado bien y ahora son características comunes del Empleo con Apoyo el 'apoyo natural', el 'aumento de la participación de los demandantes de empleo' y el 'trabajo en equipo con los agentes clave'.

La definición de la EUSE del Empleo con Apoyo incluye el enunciado "conseguir empleo remunerado en el mercado laboral abierto". Con ello se subrayó que el Empleo con Apoyo se refiere a empleos reales con salario real.

Por consiguiente, organizar prácticas laborales podría parecer contradictorio con la definición de la EUSE, ya que por lo general las prácticas no cuentan con una remuneración. Además, desde la perspectiva propia del Empleo con Apoyo, el objetivo es 'colocar – formar – mantener' y ello significaría que durante este proceso el demandante de empleo está recibiendo un salario. Sin embargo, la realidad muestra que éste no suele ser el caso.

La definición y los componentes de las prácticas laborales constituyen un elemento que si bien no ha sido muy discutido, su uso es ya habitual. Ello ha conducido a una gran diversidad en la forma de ofrecer los servicios y a una disparidad de opiniones sobre la conveniencia de utilizar o no las prácticas laborales en el Empleo con Apoyo.

## Los Contenidos

La mayoría de los demandantes de empleo que acceden a los servicios de Empleo con Apoyo han estado sin empleo durante una larga temporada o no han tenido oportunidad de empleo desde que acabaron el colegio o los estudios. Por ello no tienen claras sus preferencias laborales ni tampoco cuáles son sus puntos fuertes o débiles. Los proveedores de servicios de Empleo con Apoyo opinan que las prácticas laborales suponen un medio excelente para identificar las necesidades de apoyo del demandante de empleo y para darle la oportunidad de experimentar un empleo real. Es más, le brindan la posibilidad de incrementar sus preferencias experimentando en entornos y situaciones diferentes.

Las investigaciones indican que la mayoría de las entidades que ofrecen servicios de Empleo con Apoyo utilizan las prácticas laborales como método para alcanzar un empleo remunerado en el mercado de trabajo<sup>1</sup>. Sin embargo, hay datos que indican que estas prácticas duran demasiado, en ocasiones más de seis meses. Podría decirse que, en realidad, son trabajos voluntarios que no se utilizan como un instrumento de progresión o como peldaño hacia un empleo remunerado. Tampoco hay una diferenciación clara entre ‘probar un trabajo’ y las prácticas laborales. Ello podría deberse a que diferentes proveedores usan diferente terminología, si bien una ‘prueba laboral’ suele contemplarse como una actividad de no más de unas horas o unos días, que se utiliza para que el demandante de empleo compruebe si se ajusta o no a un trabajo determinado.

Por otro lado, como el Empleo con Apoyo se ha extendido hacia otros colectivos, la idea de ‘colocar – formar – mantener’ sigue siendo una herramienta útil, pero no puede considerarse como el único esquema de apoyo para las personas con capacidades diversas o en desventaja que buscan un empleo remunerado. A lo largo de los últimos diez años, el Empleo con Apoyo se ha desarrollado de modo considerable en Europa y ha dejado de dirigirse únicamente a las personas con discapacidad intelectual.

Hay quienes opinan que el Empleo con Apoyo no debe incluir prácticas laborales porque las personas con capacidades diversas deben ser formadas en el lugar de trabajo como empleados remunerados. Asimismo, se han presentado quejas alegando que las personas con discapacidad están siendo explotadas durante estas prácticas ya que ‘trabajan’ pero sin percibir salario alguno. Estos argumentos son válidos pero sólo hasta cierto punto.

No cabe duda de que las prácticas laborales suponen una actividad útil y eficaz en el proceso del Empleo con Apoyo. Son, además, directa o indirectamente, un instrumento que ayuda a los demandantes de empleo a conseguir un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. Si una persona

<sup>1</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment. Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

ha estado desempleada durante largo tiempo o no ha tenido nunca un empleo, necesita determinar sus preferencias laborales lo mismo que sus puntos fuertes y débiles. No es necesario emprender programas de larga duración para descubrir estas cosas y unas prácticas laborales ayudarán a esa persona a identificar aquello que le gusta o no de un trabajo específico.

Las prácticas laborales pueden darle al solicitante algo que añadir a su solicitud y a su currículum vitae, además de poder hablar de ellas en la entrevista de trabajo mejorando así sus perspectivas laborales y fomentando la confianza en sí mismo y su autoestima. También aportan conocimiento de cómo es el trabajo real y ayudan a evaluar las propias aptitudes y la capacidad de resistencia. Las prácticas laborales proporcionan una referencia laboral actualizada y, a partir de ellas, pueden nacer habilidades nuevas y consolidarse las ya existentes. Asimismo pueden suponer la posibilidad de que el empresario se plantee emplear al demandante de empleo de forma más duradera, particularmente si éste es capaz de demostrar sus aptitudes, habilidades y su motivación.

Parece que la cuestión a tratar ya no es ‘¿debemos organizar o no prácticas laborales?’ sino ‘¿cómo definir y organizar las prácticas laborales?’ La opinión de que las prácticas laborales no tienen cabida en el Empleo con Apoyo no se sostiene. Un elevado número de proveedores de servicios en Europa las utiliza para ayudar y apoyar a los demandantes de empleo a integrarse en el mundo laboral. Sin embargo, debemos evitar el uso sistemático y obligatorio de las prácticas laborales, sobre todo cuando no conducen a que el demandante de empleo obtenga un empleo remunerado.

## La Posición de la EUSE

La EUSE reconoce que las prácticas laborales son parte integral del proceso de cinco fases y que pueden darse durante las fases 2 (perfil profesional) y 3 (búsqueda de empleo)<sup>2</sup>. Sin embargo, de acuerdo con los criterios y principios del Empleo con Apoyo, hay que tener un enfoque centrado en la persona y las prácticas laborales sólo deben organizarse cuando exista verdadera necesidad de ellas. Las prácticas son una actividad que acompañan al proceso del Empleo con Apoyo y deben verse como un medio que ayuda al demandante de empleo a identificar sus preferencias de empleo, sus puntos fuertes y débiles, y sus necesidades de apoyo.

A fin de evitar la explotación de los demandantes de empleo, las prácticas laborales deben durar un tiempo limitado. La EUSE estima que una duración de ocho a doce semanas es suficiente para alcanzar los objetivos de estas prácticas. Asimismo, pueden realizarse durante las horas que sean a la semana, pero conviene que sean a tiempo parcial, para que el demandante de empleo pueda dedicarse a otras actividades del proceso del Empleo con Apoyo.

Cada puesto de prácticas debe tener evaluado el riesgo y haber sido organizado en un marco (preferiblemente del mercado laboral abierto), organización o sector laboral que el demandante de empleo haya escogido.

Debe existir un acuerdo entre el empleador y el demandante de empleo en cuanto a las condiciones de las prácticas laborales. Este acuerdo cubrirá asuntos tales como los objetivos, la necesidad de apoyo, las tareas a realizar, las obligaciones, las limitaciones, la cobertura del seguro, los informes que hay que hacer, y el proceso de evaluación. En el Empleo con Apoyo un puesto de prácticas debe contar con apoyo y seguimiento de la misma manera que un puesto de trabajo.

Las 'pruebas laborales' deben ser organizadas del mismo modo que las prácticas laborales. La diferencia básica está en que las 'pruebas' no deberían durar más de una semana y que el demandante de empleo las efectúa para probar diversos tipos de trabajos durante un período corto de tiempo.

Las habilidades y el conocimiento adquiridos durante las prácticas laborales servirán para mejorar el proceso de búsqueda de empleo. La comunicación entre el empresario y el demandante que busca empleo, mediante la entidad de Empleo con Apoyo, debe ser llevada de un modo profesional, respetando la dignidad tanto del demandante de empleo como del empresario, y manteniendo los estándares de calidad que el Empleo con Apoyo requiere.

## Conclusión

Hay que contemplar las prácticas laborales como un medio para un fin y no como un fin en sí mismo. Deben ser organizadas, desarrolladas y evaluadas siguiendo los criterios y principios propios del Empleo con Apoyo y realizadas cuando haya verdadera necesidad de ellas.

### Para más información

- ◆ Directriz de la EUSE: "Principios, Valores y Estándares del Empleo con Apoyo".
- ◆ Directriz de la EUSE: "Trabajo Remunerado y no Remunerado".

Este documento también está disponible bajo demanda en formato Braille, audiocassette o soporte electrónico.

© *European Union of Supported Employment (EUSE) 2009*

© de la traducción: **Fundación EMPLEA**

La EUSE garantiza a terceros tanto por adelantado como a perpetuidad el derecho de usar, reproducir, traducir o divulgar esta directriz, ya sea en su totalidad o parcialmente, en cualquier tipo de formato o medio, siempre y cuando no se introduzcan cambios sustanciales, bajo la autoría apropiada, cita correcta y que la bibliografía no sea modificada. Si la directriz se reproduce o divulga parcialmente, debe indicarse de modo claro e inequívoco. Este proyecto ha sido financiado por el Programa LEONARDO de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea, en el que ha participado la AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), pero esta directriz no refleja forzosamente el parecer de la Comisión Europea.

Traducción de Elisabeth Boroviczény, por encargo de la Fundación EMPLEA.

Producido por la EUSE/Asociación Leonardo  
como parte de la Caja de Herramientas para la práctica del Empleo con Apoyo.