



RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2022, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Educación y Empleo, a través del Servicio Extremeño Público de Empleo y la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social (FUNDHEX) para el desarrollo de un Programa de Formación y Empleo dirigido a las personas con discapacidad intelectual de la provincia de Badajoz. (2022064251)

Habiéndose firmado el día 23 de diciembre de 2022, el Convenio entre la Consejería de Educación y Empleo, a través del Servicio Extremeño Público de Empleo y la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social (FUNDHEX) para el desarrollo de un Programa de Formación y Empleo dirigido a las personas con discapacidad intelectual de la provincia de Badajoz, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

RESUELVO:

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del convenio que figura como anexo de la presente resolución.

Mérida, 30 de diciembre de 2022.

La Secretaria General.
PA, Resolución de 01/03/2021,
DOE n.º 43, de 4 de marzo de 2021
La Jefa de Servicio de Legislación y
Documentación,
M.ª MERCEDES ARGUETA MILLÁN



CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO, A TRAVÉS DEL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO Y LA FUNDACIÓN DE HERMANOS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL (FUNDHEX) PARA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DIRIGIDO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ.

Mérida, a 23 de diciembre de 2022.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Javier Luna Martín, Secretario General de Empleo, por atribución de las funciones de Director Gerente del SEXPE, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 166/2019, de 29 de octubre, modificado por Decreto 82/2020, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 166/2019, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo y se modifican los Estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo aprobados por el Decreto 26/2009, de 27 de febrero (DOE n.º 3 de 7 de enero de 2021), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con el apartado décimo c) de la Resolución de la Consejera de Educación y Empleo, de 13 de noviembre de 2019 (DOE núm. 223, de 19 de noviembre de 2019), sobre delegación de determinadas competencias y delegación de firma, en nombre y representación del SEXPE, con CIF Q0600411C, y domicilio en Mérida, Avda. Valhondo, s/n, módulo 6, 3ª planta.

De otra parte, Dº Jorge Mena Collado, en nombre y representación de la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social, con domicilio en la calle Villamesías, n.º 3, urbanización Monte Alto, Mérida(Badajoz), actuando en calidad de Presidente de la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la inclusión Social, y con capacidad legal necesaria para la firma de este convenio, en virtud de las facultades que ostenta como Presidente de la Fundación, según nombramiento en la reunión ordinaria del Patronato de fecha 30 de junio de 2017, con inscripción registral del nombramiento y apoderamiento en el Registro de Fundaciones, en fecha 10 de enero de 2018.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

EXPONEN

Primero. Que la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social (en adelante, FUNDHEX), es una entidad de naturaleza fundacional sin ánimo de lucro, constituida mediante

escritura pública de 17 de enero de 2008, n.º 90 del protocolo e inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura mediante Resolución del Secretario General de Administración Pública e Interior, de 11 de febrero de 2008, con n.º de registro 06/0116.

FUNDHEX es una entidad fundacional que tiene personalidad jurídica propia, y entre sus fines están la mejora de la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, otras personas con discapacidad y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en la escritura fundacional y sus Estatutos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de sus estatutos, entre sus fines destacan, entre otros, la realización de forma directa, conveniada o concertada, de iniciativas de integración e inclusión social o calidad de vida, así como la promoción de los servicios necesarios para las personas con síndrome de down u otras personas con discapacidad y sus familias, a fin de promover, proteger y asegurar unas condiciones de igualdad en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y sus familias.

Segundo. Que el SEXPE es un Organismo Autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y adscrito a la Consejería de Educación y Empleo, con autonomía y capacidad para el cumplimiento de sus fines, que se rige por la Ley 7/2001, de 14 de junio, y disposiciones que la desarrollen; por sus Estatutos aprobados por Decreto 26/2009, de 27 de febrero; por la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; por la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura, y demás normativa aplicable a los Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El artículo 2 de los Estatutos del SEXPE establece como fines del mismo la ejecución de las políticas activas de empleo, administrando, gestionando y coordinando los procesos derivados de las mismas, especialmente en materia de información, orientación e intermediación laboral, fomento del empleo y el autoempleo, así como la gestión de la formación profesional para el empleo, impulsando y extendiendo entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda adecuadamente a sus necesidades y contribuya al desarrollo de la economía extremeña, bajo la coordinación y/o supervisión estratégica de la Secretaría General de Empleo. Igualmente, el SEXPE tiene como finalidad la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tengan mayores dificultades de acceso al empleo.

Tercero. Que conforme a lo previsto en el artículo 4 de sus Estatutos, el SEXPE, al que se le encomienda la gestión de los programas y medidas de políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de acuerdo con lo establecido en Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de



Empleo, desarrollará, bajo la supervisión y control de la Consejería competente en materia de empleo, entre otras funciones, al amparo de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 7/2001, de 14 de junio, de creación del SEXPE, la formalización de acuerdos y convenios de colaboración con cualquier persona jurídica, pública o privada, que tengan como fin específico el fomento del empleo, la formación para el empleo, orientación e intermediación laboral, así como todos aquellos referidos a las competencias atribuidas al SEXPE.

Cuarto. El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo, establece entre los objetivos de la política de empleo, el de asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.

Por su parte, la Ley 7/2001, de 14 de junio, de creación del Servicio Extremeño Público de Empleo establece como fines generales del mismo, con carácter público, gratuito y universal, la ejecución de las competencias de administración, gestión y coordinación de los procesos derivados de las políticas activas de empleo, especialmente en materia de información, orientación e intermediación en el mercado laboral, fomento de la ocupación y desarrollo de la formación profesional ocupacional; todo ello bajo la dirección, vigilancia y tutela de la Consejería a la que está adscrito. Asimismo, el Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), establece que el Servicio Extremeño Público de Empleo servirá con objetividad a los intereses generales de Extremadura, de conformidad con las directrices de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de empleo, adecuando su funcionamiento, entre otros, a los principios rectores de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la integración y coordinación en la gestión de la política de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Quinto. Que ambas administraciones son conscientes de que las personas con discapacidad constituyen un significativo grupo de población que, dadas sus circunstancias personales y sociales, presentan importantes necesidades en materia de políticas activas de empleo y constituyen un grupo de población prioritario al que las administraciones públicas, deben enfocar las políticas laborales que desarrollan, en su ámbito de competencias.

Por todo ello, tanto la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, a través del SEXPE, como la FUNDHEX tienen interés en suscribir el presente convenio.



CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

1. El objeto del presente convenio es establecer el marco general de colaboración entre el Servicio Extremeño Público de Empleo y la Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social (FUNDHEX) para el desarrollo de un Proyecto de Formación y Empleo dirigido a apoyar a las personas con discapacidad intelectual de la provincia de Badajoz, así como su ámbito familiar, basado en un modelo inclusivo- Social, promovido por el SEXPE.
2. Con el desarrollo y ejecución de este proyecto, las partes pretenden fomentar el acceso al mundo laboral de las citadas personas con discapacidad intelectual, a través de una formación teórica y práctica en empresas y otras entidades, aplicando a tal fin la metodología de inserción laboral denominada "Empleo con apoyo", la cual proporciona los recursos necesarios para mejorar su formación continua y su empleabilidad en diferentes perfiles, a través de actividades apropiadas y específicas encaminadas a su promoción e inserción social y laboral.
3. Para la consecución del objeto del convenio y el éxito de las actuaciones previstas en el mismo, es imprescindible la participación y el compromiso de las unidades familiares vinculadas a las citadas personas discapacitadas, de ahí que sea también necesario prever distintas actuaciones que las doten de herramientas eficaces a tal fin.

Segunda. Destinatarios.

1. Las actuaciones previstas en el convenio van dirigidas a las personas con discapacidad intelectual de la provincia de Badajoz que, reuniendo los requisitos establecidos en el apartado siguiente, tengan interés en insertarse en un perfil laboral acorde a sus aptitudes y actitudes y que cuenten con el apoyo y la implicación de su familia en el proceso de formación y prácticas laborales.
2. Los destinatarios de las actuaciones previstas en este convenio a los que se hace referencia en el punto anterior, deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - Tener reconocida una discapacidad intelectual en grado igual o superior al 33 %.
 - Ser mayor de 18 años.
 - Estar en situación de desempleo e inscrito en el Servicio Extremeño Público de Empleo.
 - Residir en la provincia de Badajoz.
 - Tener disponibilidad para asistir con continuidad a la formación teórico-práctica.

3. Partiendo de la premisa de que las familias son una pieza esencial en el desarrollo de la autonomía de las personas con discapacidad, con la suscripción de este convenio se persigue también el impulso de acciones que involucren a éstas, mediante el desarrollo de actividades formativas, así como de orientación, asesoramiento y ocio dirigidas a las mismas.

Las actuaciones a desarrollar con las familias de las personas discapacitadas destinatarias se centrarán en la orientación y acompañamiento por parte de los profesionales especializados, al objeto de dotarlas de herramientas y técnicas específicas que les ayuden a afrontar el estrés cotidiano al que se ven sometidas, optimizando así la ayuda que prestan a sus familiares discapacitados en el desarrollo de su autonomía personal y en la consecución de la asunción de un papel activo en su formación y búsqueda de empleo.

4. Finalmente, además de los discapacitados y su entorno familiar, con la implantación del proyecto que se pretende desarrollar mediante la suscripción del convenio, se beneficiará también la sociedad extremeña en general, a nivel social y laboral, ya que el uso de la metodología de empleo con apoyo constituye una política activa de empleo que consigue luchar con eficiencia contra el desempleo, y que, pese a requerir una mínima inversión económica en el apoyo a las personas con discapacidad, de la misma se obtienen enormes beneficios que repercuten posteriormente en toda la sociedad.

Tercera. Finalidades.

Las actuaciones previstas en este convenio tienen el objetivo de alcanzar, en relación con las personas discapacitadas de la provincia de Badajoz que reúnan los requisitos establecidos en la cláusula segunda, así como su ámbito familiar, las siguientes finalidades:

- Propiciar su inserción laboral real a través de la aplicación de estrategias formativas y laborales combinadas en el entorno de la empresa/entidad ordinaria en diferentes perfiles laborales.
- Favorecer su formación continua y su experiencia práctica-laboral, algo necesario tratándose de un grupo de personas desempleadas que tiene enormes dificultades de inserción laboral y que en consecuencia presenta una altísima incidencia de paro.
- Desarrollar redes de comunicación y colaboración con distintas entidades públicas y privadas para aunar esfuerzos en materia de servicios, recursos y buenas prácticas a nivel provincial, con el consiguiente conocimiento de los proyectos puestos en marcha y de los objetivos comunes de proporcionar puestos de trabajo y fomentar la estabilidad laboral de los participantes.
- Garantizar, dentro del ámbito de actuación del Programa, para las personas beneficiarias directas e indirectas, una fuente inestimable de conocimientos teórico – prácticos en materia de promoción de la autonomía personal, formativa y laboral de las personas con discapacidad.



- Proporcionar a las personas con discapacidad un servicio eficaz y accesible de formación y pre-inserción laboral en contextos normalizados.
- Trabajar con familiares de personas con discapacidad intelectual, dotándolos de herramientas y técnicas específicas liberadoras para afrontar situaciones diarias estresantes que se pueden generar convivir con personas con discapacidad intelectual.
- Empoderar a las personas con discapacidad intelectual y a sus familiares dotándolos de perspectiva de género, para lograr la normalización de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral y familiar.
- Dotar de herramientas necesarias para el uso de las nuevas tecnologías a las personas usuarias directas del programa.

Cuarta. Formación, metodología y actuaciones.

1. La formación, metodología y actuaciones previstas en este convenio serán responsabilidad del siguiente personal técnico adscrito a la ejecución del programa:
 - Dos perfiles técnicos /preparación laboral, con dedicación al proyecto al 70 %.
 - Auxiliar administrativo con discapacidad intelectual, con dedicación al proyecto del 20 %.
 - Servicios profesionales de psicología y/o coaching financiados por FUNDHEX.
2. Dicho personal, con la dedicación o adscripción al programa que se indica en el apartado anterior se financiará por ambas partes de acuerdo con lo establecido en la cláusula octava de este convenio.
3. La formación teórica y práctica a impartir y las actuaciones a desarrollar por el referido personal, a fin de fomentar el acceso al mundo laboral en empresas u otras entidades de los destinatarios del convenio, se centra en la aplicación de una metodología denominada "Empleo con Apoyo", mediante la que se aspira a lograr una plena inclusión del referido colectivo, promoviendo, concienciando y formando en vida independiente, sin necesidad de una continua asistencia por parte del ámbito familiar.

La formación para el empleo de las personas con discapacidad intelectual no debe considerarse como una forma de ocupar el tiempo libre de las personas con discapacidad, sino como una estrategia responsable dirigida a lograr un empleo normalizado, con un diseño de los programas formativos laborales que necesariamente ha de ser individual y personalizado. Por ello es un error diseñar programas formativos genéricos, sino que es preciso que en cada caso particular se evalúen los niveles iniciales que presentan los destinatarios

y cuál es su potencial de aprendizaje, de modo que, en base a esos parámetros, se pueda diseñar un programa personalizado.

Se impone entender el proceso formativo como una vía de integración social y laboral, cuyo objetivo es que las personas participantes alcancen un incremento de su autoestima, mejoren sus capacidades y habilidades socio-profesionales, y en consecuencia, se atenúe el riesgo de exclusión social característico de este colectivo. Teniendo todo ello en cuenta, la formación propuesta se articula en torno a los siguientes criterios metodológicos:

- a) La formación partirá de los conocimientos previos que tengan las personas participantes sobre la temática a tratar. Además, la formación debe tener un carácter individualizado, que permita adaptarse a las capacidades de cada persona beneficiaria.
- b) La formación será significativa para cada uno de los destinatarios, por lo que serán escuchadas sus opiniones y demandas y se potenciará su participación a lo largo del proceso formativo. En este sentido, es trascendental explicar la importancia de cada uno de los contenidos y su utilidad.
- c) La formación será generalizable, es decir, los contenidos formativos serán útiles para el desempeño laboral de las futuras personas trabajadoras y, de hecho, siempre que sea posible, se llevará a cabo en entornos reales.
- d) Se potenciará el feed-back para obtener información acerca del grado de consecución de los objetivos.

En cuanto a la metodología a seguir, en función de las actividades que se desarrollarán en el aula para trabajar el contenido formativo, se emplearán las siguientes metodologías:

- a) Se aplicará la exposición oral en la transmisión de los contenidos formativos (metodología expositiva), más en concreto de los contenidos más teóricos. Esta metodología ayuda al docente a exponer con claridad todas las ideas, conceptos y puntos clave de la temática en cuestión; ya que requiere una preparación previa donde se seleccionan, organizan y secuencian los conceptos a transmitir.
 - b) Se desarrollará el aprendizaje y el trabajo cooperativo, éste favorece la autorregulación del aprendizaje, la asunción de responsabilidades, la participación de todos y todas, las habilidades comunicativas orales, la ayuda mutua, el respeto o la empatía.
4. A fin de conseguir el objeto del convenio, en la fase del desarrollo de las prácticas laborales, el modelo de intervención a aplicar se basa también en la metodología de Empleo con Apoyo. Así, una vez que la persona está integrada en el puesto de trabajo, resulta fundamental

proseguir con el apoyo de la formación que reciben en el Centro de las Capacidades, siendo imprescindible el reciclaje de los conocimientos y la aplicación de los mismos en el lugar de trabajo. Debe destacarse que se trata de un modelo dinámico, y a raíz del seguimiento se pueden plantear nuevas variaciones, si se detecta que puede significar una mejora en el proceso de inserción laboral.

También en la fase de prácticas laborales, es necesario trabajar con las familias, ya que en el modelo de Inclusión social, éstas suponen un apoyo imprescindible para conseguir la inclusión efectiva, real y duradera. Este aspecto se extiende al carácter eminentemente práctico y laboral que tendrá la formación y que reside en el triple eje de actuación: persona con discapacidad, empresa/entidad y familia. Se debe trabajar con la persona con discapacidad, pero también sobre su entorno más inmediato, el contexto laboral y la familia, de cara a garantizar la unidad en los criterios, la metodología y el valor otorgado a la integración formativo-laboral de la persona con discapacidad.

Por ello, el personal adscrito al programa deberá también aportar asesoramiento, formación y acompañamiento (en función de las necesidades detectadas) tanto a la familia como a la empresa/entidad de forma continuada y a lo largo de todo el Programa. Los padres y madres de las personas con discapacidad intelectual requieren de orientación e información para mejorar la calidad de vida de sus hijos/as, de ellos/as mismos/as y de sus familias, por ello este programa dota de conocimientos a padres y madres sobre la base de las nuevas perspectivas basadas en una visión contextual que asume que la discapacidad es flexible, dinámica y que fluctúa en función de las oportunidades que los entornos prueben. De ahí que formen parte de forma activa.

Además, se desarrollarán actividades encaminadas a paliar el estrés que sufren las madres o padres de personas con discapacidad, derivadas del cuidado diario y continuo de estas personas. Se dotarán a las familias de estrategias y técnicas para afrontar el estrés a fin de mejorar las capacidades y habilidades socio-profesionales de las personas con discapacidad intelectual y sus familiares, sirviendo de complemento fundamental para el acceso al mundo laboral, mantenimiento en el mismo y su inclusión social.

Especialmente, se prevé incidir en actividades encaminadas a paliar la situación que sufren las mujeres con discapacidad intelectual, tanto en la vida familiar como asistencialismo y sobreprotección, como en la vida social. Se instruirá tanto a familiares como a personas participantes y empresas de estas estrategias o herramientas. Se realizarán talleres sobre la temática dada, y se evaluarán todas las propuestas recogidas previamente, para calendarizar la mayor asistencia posible en cuanto a los eventos celebrados.

De forma esquemática, se describen las distintas etapas que requiere la aplicación de la metodología de empleo con apoyo:

- Búsqueda de empleo: se trata de realizar una prospección del mercado con el fin de localizar puestos de trabajo en distintos sectores de actividad, promoviendo y fomentando la difusión de la contratación de personas con discapacidad. El profesional técnico que desarrolle la preparación laboral en esta fase realizará de forma permanente una búsqueda activa de empleo atendiendo a los perfiles profesionales de las personas beneficiarias del proyecto.

Una vez localizada una empresa/entidad para emprender la acción conjunta de inserción se establecen los cauces necesarios para proseguir con la interlocución.

- Valoración de la persona candidata: en esta fase se describen las destrezas, habilidades e intereses laborales de las personas beneficiarias. Con ello, se inicia una búsqueda activa de empleo, para orientar a la persona a la toma de decisiones apropiadas con respecto a la adecuación de la persona al puesto de trabajo.
- Análisis y valoración del puesto de trabajo: en esta etapa se precisan las tareas que se deberán desarrollar en un futuro en el puesto de trabajo, así como las habilidades y destrezas requeridas para ello, es decir, se determinará la idoneidad del puesto de trabajo para la persona candidata, y desestimar o establecer las adaptaciones persona- puesto necesarias para conseguir con éxito la incorporación y el mantenimiento de la persona en el puesto de trabajo.
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo: en esta fase, tras la casación de la oferta y la demanda, se produce la toma de contacto entre la persona candidata y la empresa o entidad, y más concretamente, con el puesto de trabajo a desempeñar. En esta fase se establece una planificación del apoyo, la cual preverá una retirada progresiva. El apoyo del profesional encargado de la preparación laboral se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitan el éxito de la integración: calidad en la realización de las tareas, rendimientos adecuados, y habilidades socio laborales.
- Seguimiento y valoración: en esta fase se desarrollarán todas las acciones que favorezcan la continuidad de la persona en el puesto de trabajo en condiciones favorables. Se evaluará la labor de la persona, sus habilidades sociolaborales, el grado de integración, la evolución en el entorno familiar y social y la reducción progresiva del apoyo.

Finalmente, el personal técnico deberá realizar una memoria en la que se refleje el nivel de satisfacción recogida por todos los asistentes y participantes, así como las propuestas de mejora para programas futuros. Se evaluará tanto la fase de formación teórica en el aula como la fase de prácticas en la empresa/entidad, valorando la adaptación de las personas participantes en las funciones laborales, si fueron necesarios o no determinados cambios o ajustes



en las tareas o en las condiciones de la formación, etc. Y se realizará un informe que refleje la evaluación de conductas y hábitos sociolaborales, la evaluación de tareas de cada persona participante, las necesidades de mejora y ampliación, modificación o eliminación de tareas asignadas, el trabajo realizado, así como las inserciones reales en caso de que las hubiera, tras el periodo de prácticas.

Quinta. Compromisos que asume la Fundación Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social.

1. Con la suscripción del presente convenio, la FUNDHEX asume una serie de compromisos relacionados con los recursos humanos, materiales y técnicos, las actuaciones a desarrollar, la metodología a seguir, y el seguimiento del proyecto, de acuerdo con lo siguiente:
 - En cuanto a los recursos humanos, FUNDHEX se compromete a adscribir al programa dos perfiles técnicos /preparación laboral, con dedicación al proyecto al 70% y un perfil de auxiliar administrativo con discapacidad intelectual, con dedicación al proyecto del 20%, así como ofrecer servicios profesionales de psicología y/o coaching a cargo de FUNDHEX.
 - En cuanto a los recursos materiales, la fundación se compromete a poner a disposición del proyecto las instalaciones físicas del Centro de las Capacidades, cuya sede central se ubica en Mérida (calle Villamesías, número 3), y que cuenta con los siguientes recursos materiales necesarios para la ejecución de las actuaciones previstas en el convenio:
 - Una oficina/despacho.
 - Un aula de formación.
 - Ordenadores portátiles, un proyector y una multifuncional (impresora, escáner, fotocopidora).
 - Programas informáticos y conexión a Internet.
 - Material fungible de formación.
 - Material específico de oficina.
2. Así mismo, FUNDHEX asume la responsabilidad del desarrollo del proyecto, comprometiéndose a llevarlo a cabo aplicando los criterios metodológicos e impartiendo la formación prevista en la cláusula cuarta y en el ANEXO I de este convenio.
3. Deberá presentar una memoria intermedia y una memoria final acerca de las actuaciones desarrolladas, acompañadas ambas de los correspondientes justificantes de gasto.

4. Con independencia de las memorias intermedia y final, en el plazo de tres meses desde la finalización de la vigencia del convenio, FUNDHEX deberá presentar una memoria de evaluación, en la que deberá reflejar el sistema de seguimiento y evaluación global del programa, aplicando los indicadores y fuentes de verificación que se establecen en el Anexo II de este convenio.

Sexta. Compromisos que asume el Servicio Extremeño Público de Empleo.

1. Aportar la cantidad de treinta mil ciento veinte euros con ochenta y tres céntimos (30.120,83 €), de acuerdo con lo establecido en la cláusula relativa a la financiación prevista en el presente convenio.
2. El SEXPE designará el personal técnico que considere adecuado para ejercer de interlocutor con el personal técnico de la FUNDHEX, de modo que pueda llevar a cabo un seguimiento y evaluación que permita la reflexión sobre el desarrollo de la intervención y el reajuste de la misma en función de los resultados que se van alcanzando, las necesidades y oportunidades que vayan surgiendo, y el análisis del nivel de consecución de objetivos, a fin de medir el éxito del Programa y el grado de consecución de objetivos.
3. Estudio de la memoria intermedia que FUNDHEX debe presentar una vez transcurridos seis meses desde la fecha de firma del convenio, la memoria final, a la finalización del programa, y la memoria de seguimiento y evaluación global del programa.

Séptima. Compromisos conjuntos de las partes.

1. Tanto la FUNDHEX como el SEXPE, a través del correspondiente personal técnico, se comprometen a realizar de forma coordinada una evaluación continua del programa que permita la reflexión sobre el desarrollo de la intervención y el reajuste de la misma en función de los resultados que se van alcanzando, y a su vez, con el análisis del nivel de consecución de objetivos, el impacto y la pertinencia de la intervención.
2. La evaluación del programa y la consecución de objetivos se realizará de forma sistemática por los respectivos equipos de trabajo y a través de reuniones de coordinación que permitan comprobar su grado de ejecución y adoptar aquellas medidas que se consideren pertinentes para garantizar el alcance de los resultados esperados y la mejora continua del proyecto. La evaluación continua desde el seguimiento y evaluación del cumplimiento satisfactorio de expectativas, medirán en éxito el programa y el grado de consecución alcanzado.
3. El sistema de seguimiento y evaluación global del programa se realizará también mediante la verificación y estudio de la memoria de evaluación final que deberá presentar la FUNDHEX al SEXPE en el plazo de tres meses desde la finalización de las actuaciones previstas en este convenio, la cual contendrá los indicadores y fuentes de verificación que se detallan en el Anexo II.

**Octava. Financiación.**

1. El coste estimado para llevar a cabo de las actuaciones necesarias previstos en el presente convenio tiene un coste de treinta y siete mil quinientos cincuenta y cinco euros con ochenta y dos céntimos (37.755,82 €), de los cuales el SEXPE aporta la cantidad treinta mil ciento veinte euros con ochenta y tres céntimos (30.120,83 €), y FUNDHEX aporta la cantidad de siete mil seiscientos cuarenta y tres euros con noventa y nueve céntimos (7.643,99 €).
2. La cantidad a aportar por el SEXPE se hace con cargo a 1300800/242A/489.00 proyecto 20230180 "Plan Extraordinario de Empleo de Extremadura 2023" (FONDO: TE24007003).

En la tramitación se seguirá el procedimiento de tramitación anticipada previsto en la regla 69 de la Orden de 17 de diciembre de 2020, por la que se aprueba la Instrucción de Contabilidad para la Junta de Extremadura. En todo caso, el pago queda sometido a la condición suspensiva de la existencia de crédito adecuado y suficiente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2023.

3. Dicha cantidad se destinará a sufragar los gastos de contratación del personal necesario para la ejecución de las actuaciones previstas en el convenio:
 - Dos perfiles técnicos /preparación laboral, con dedicación al proyecto al 70% (55% financiado por el SEXPE y 15% financiado por FUNDHEX).
 - Auxiliar administrativo con discapacidad intelectual, con dedicación al proyecto del 20% financiado por el SEXPE.
 - Servicios profesionales de psicología y/o coaching financiados por FUNDHEX.

INGRESOS	
Cuantía de la subvención concedida por el SEXPE	30.120,83
Cuantía aportada por la entidad	7.643,99
TOTAL DEL PROYECTO	37.755,82

PRESUPUESTO PROYECTO			
GASTOS DE PERSONAL	SEXPE	FUNDHEX	TOTAL
1 Técnico/PL	13.997,48	7.643,99	19.087,47
1 Técnico/PL	13.997,48		13.997,48



PRESUPUESTO PROYECTO			
GASTOS DE PERSONAL	SEXPE	FUNDHEX	TOTAL
Auxiliar administrativo	2.125,87		2.125,87
Servicios profesionales	0		
TOTAL	30.120,83	7.643,99	37.755,82
PORCENTAJE	80%	20%	100%

	SUELDO BRUTO	SEGURIDAD SOCIAL	TOTAL	% DEDICACIÓN IMPUTADO SEXPE	IMPORTE FINANCIADO SEXPE	% DEDICACIÓN IMPUTADO FUNDHEX	IMPORTE FINANCIADO FUNDHEX	TOTAL PROYECTO
PL1	19368,36	6081,6	25449,96	0,55	13.997,48	0,15	3.817,49	17.814,97
PL2	19368,36	6081,6	25449,96	0,55	13.997,48	0,15	3.817,49	17.814,97
AUX ADVO	10629,36	0	10629,36	0,2	2.125,87	0		2.125,87
TOTAL					30.120,83		7.634,99	37.755,82

Novena. Justificación y forma de pago.

1. FUNDHEX deberá justificar la ejecución de las actuaciones desarrolladas al amparo del convenio de la forma siguiente:

- Mediante la presentación de una memoria intermedia que deberá presentar a la Secretaría General del SEXPE en la que describa las actuaciones desarrolladas, una vez transcurrido los seis primeros meses desde la firma del convenio.
- Una memoria final que deberá presentar a la Secretaría General del SEXPE en la que describa las actuaciones desarrolladas en los seis meses siguientes.

Con independencia de ello, y en el plazo de tres meses desde la finalización de la vigencia del convenio, FUNDHEX deberá presentar la memoria de evaluación a la que se hace referencia en la cláusula quinta del convenio.

2. En cuanto a la forma de pago de la cantidad aportada por el SEXPE se prevén dos pagos:

- Un primer pago de la mitad de la cantidad a aportar por el SEXPE (15.060,41 €), previa presentación de la memoria justificativa intermedia a la que se hace referencia en el



punto uno de esta cláusula.

- Un segundo pago del importe de la cantidad restante, previa presentación por parte de FUNDHEX de la memoria final de actuaciones a la que se hace referencia en el apartado 2 de esta cláusula.

3. Con carácter previo a efectuar al primer y segundo pago, FUNDHEX deberá justificar los gastos mediante la presentación de las nóminas correspondientes de los dos técnicos adscritos al programa y las del auxiliar administrativo. Así mismo, deberá presentar los correspondientes justificantes de pago de la cotización a la Seguridad Social y/o modelo de ingreso de retenciones practicadas en concepto de IRPF en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

Décima. Seguimiento del Convenio de Colaboración.

1. El seguimiento del presente convenio se efectuará por una Comisión Mixta de Seguimiento, que resolverá los problemas de interpretación y seguimiento que pudieran surgir y estará formada paritariamente por dos representantes de FUNDHEX y por dos representantes del SEXPE, a saber:
 - En representación de FUNDHAEX: la persona que ejerza el cargo de Presidente del Patronato y un vocal técnico.
 - En representación del SEXPE, la persona titular de la Secretaría General de Empleo y la persona titular de la Jefatura de Servicio de Régimen Jurídico y Sanciones del SEXPE.
2. El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se ajustará a lo dispuesto en las normas contenidas al efecto en la Subsección primera de la Sección tercera del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimoprimer. Confidencialidad y protección de datos.

Será obligación de las partes, así como del personal que interviene en nombre del mismo, tomar aquellas medidas destinadas a garantizar el respeto y la confidencialidad de los datos a los que se tenga acceso, de acuerdo con lo establecido en la normativa europea y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantías de los derechos digitales. Esta obligación subsistirá incluso una vez finalizados los trabajos objeto del presente convenio.

Decimosegunda. Vigencia y extinción del Convenio.



1. La vigencia del presente convenio es de un año desde la fecha de su firma.

Las partes estiman que la duración óptima del programa, que permite la continuidad y estabilidad de las actuaciones previstas es de 1 año, computado desde la fecha de su firma, período que se considera idóneo para la ejecución de las actuaciones previstas.

No obstante, antes de la finalización de su vigencia, las partes podrán acordar de forma unánime y expresa la prórroga del convenio, si no media denuncia expresa de éstas, por un máximo de hasta cuatro años adicionales.

2. Serán causas de extinción anticipada del convenio:

- a) El mutuo acuerdo de las partes, manifestado en cualquier momento.
- b) La denuncia del convenio por cualquiera de las partes como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones asumidas por la otra parte, que podrá formularse en cualquier momento transcurrido un año desde su firma, debiendo comunicarse a la otra parte con un mes de antelación.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideren incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo, seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio. Transcurrido dicho plazo sin que se haya subsanado la causa que dio lugar a la denuncia, el Convenio quedará resuelto de forma automática.

Decimotercera. Régimen jurídico.

El presente convenio, correspondiente al tipo establecido en el apartado segundo, letra c) del artículo 47 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, se celebrará de conformidad con lo dispuesto en este artículo y los siguientes de la citada ley, y el artículo 49 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, estando excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/26/UE, de 26 de febrero de 2014.

Las cuestiones litigiosas a las que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o



resolución de contenido del presente Convenio, que no hayan sido solucionadas por la Comisión Mixta prevista, serán resueltas por la jurisdicción contencioso- administrativa.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente convenio de forma electrónica, cuya fecha será la del último de los firmantes.

Por El/la Representante de la Fundación
de Hermanos para la Igualdad y la
Inclusión Social
D. JORGE MENA COLLADO

Por el Servicio Extremeño Público de Empleo
(SEXPE)
PA, (Decreto 166/2019, de 29 de octubre.
DOE n.º 214, de 6 de noviembre)
PD, (Resolución de 13 de noviembre de 2019.
DOE n.º 223 de 19 de noviembre de 2019)
JAVIER LUNA MARTÍN

ANEXO I

FASES Y ACTUACIONES A DESARROLLAR POR LA FUNDACIÓN HERMANOS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL.

De forma sistemática se describen a continuación las distintas fases que conllevan el desarrollo y ejecución de las actuaciones previstas en el convenio:

1. INICIO DEL PROYECTO.
2. PROSPECCIÓN LABORAL y FORMACIÓN.
3. DOTAR DE HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS A LOS USUARIOS DIRECTOS DEL PROGRAMA.
4. ACTUACIONES DIRIGIDAS A FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.
6. ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN: ANÁLISIS Y REDACCIÓN DE CONCLUSIONES.

1. INICIO DEL PROYECTO.

EL objetivo de esta primera fase es obtener el mayor número de candidaturas para participar en el programa de personas con discapacidad intelectual que reúnan los requisitos establecidos en la cláusula segunda del convenio y desarrollar redes de comunicación y colaboración con distintas entidades públicas y privadas para realizar un trabajo conjunto y poder conseguir una integración laboral real.

1. Actividades de inicio.
2. Constitución del equipo de trabajo.
3. Establecimiento de contactos y entrevistas con personas beneficiarias y familias.
4. Establecimiento de nuevos contactos y entrevistas con posibles empresas/entidades ordinarias donde se realicen las prácticas laborales.
5. Valoración y selección de las personas destinatarias directas y las empresas/entidades donde ejecutar la formación práctica.
6. Análisis de resultados obtenidos en la primera parte del programa, estudio de la situación, consecución de personas discapacitadas susceptibles de obtener un trabajo remunerado en el mercado laboral.



2. PROSPECCIÓN LABORAL y FORMACIÓN.

Los objetivos de esta fase serían:

1. Conseguir una formación adaptada y de una forma continua para las personas con discapacidad intelectual destinatarias del programa.
2. Favorecer la formación continua y la experiencia práctica-laboral de personas con discapacidad intelectual.
3. Elaboración de contenidos, instrumentos y métodos adaptados a la selección de las personas participantes para la formación teórica.
4. Análisis de los puestos de trabajo que van a ocupar en las prácticas laborales las participantes.
5. Ejecución del proceso formativo teórico.
6. Actuaciones con empresas y familias en función de las necesidades detectadas.
7. Ejecución del proceso de prácticas laborales contextualizadas y personalizadas de las personas destinatarias del programa, incluyendo la adaptación y el entrenamiento del participante en el perfil del puesto con la base del empleo con apoyo.

La formación teórica se realizará de lunes a viernes con una duración de 20h y se desarrollará en el Centro de las Capacidades de Mérida.

La formación práctica se desarrollará en las instalaciones de las empresas/entidades seleccionadas en el programa.

3. DOTAR DE HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS A LOS USUARIOS DIRECTOS DEL PROGRAMA.

Se trata de formar a las personas con discapacidad en materia de nuevas tecnologías, uso de ordenadores, programas informáticos, redes sociales y seguridad en ellas. Introducir al uso de las nuevas tecnologías como elemento de comunicación, y como herramienta para futuros trabajos en conjunto con las familias, desarrollando talleres familiares y dinámicos.

En cuanto a la formación en competencias digitales, se desarrollarán dos talleres semanales impartidos por preparadores/as laborales para enseñar a las personas participantes el manejo de ordenadores encaminados al correcto desempeño de las herramientas de trabajo, así como al uso seguro de las redes sociales.



Teniendo en cuenta que las redes sociales juegan un papel importante en la actualidad, se considera necesario su inclusión en los talleres.

4. ACTUACIONES DIRIGIDAS A FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Se trata de dotar a las familias de herramientas y mecanismos necesarios para afrontar problemas diarios derivados de la atención directa de personas con discapacidad intelectual, centrados principalmente en el manejo del estrés.

Para ello se establecerán técnicas de control de estrés derivado de la atención directa de personas con discapacidad intelectual.

5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Empoderar a las personas con discapacidad intelectual, sus familias y las empresas sobre perspectiva de género, a través de la concienciación y dotación de herramientas necesarias para que puedan llevarlas a cabo en su vida diaria, tanto laboral como social.

6. ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN: ANÁLISIS Y REDACCIÓN DE CONCLUSIONES.

Evaluación y análisis de los resultados obtenidos del programa, a fin de reflejar los resultados obtenidos y, en su caso, conseguir la continuidad del programa en fechas futuras, de conformidad con los indicadores que se describen en el Anexo II.

ANEXO II**INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA**

En el plazo de tres meses desde la finalización de la vigencia del convenio, y de acuerdo con lo establecido en la cláusula quinta del convenio, FUNDHEX deberá presentar una memoria de evaluación, en la que el personal técnico adscrito al programa reflejará el sistema de seguimiento y evaluación global del mismo, de acuerdo con los indicadores que se detallan a continuación:

FASE	DENOMINACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1	INICIO DEL PROYECTO. EVALUACIÓN INICIAL FORMATIVA Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none">- Adquisición por parte de participantes de los contenidos y habilidades necesarias en el perfil laboral desarrollado.- N.º de reuniones equipo.- N.º de contactos empresas y entidades.- N.º de entrevistas realizadas.- N.º de participantes.
2	ELABORACIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y PROSPECCIÓN LABORAL y FORMACIÓN, PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA, ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO Y EJECUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none">- Grado de satisfacción del participante, la familia y la entidad/empresa donde ha realizado las prácticas.- N.º de encuestas satisfacción.- Programación didáctica.- N.º de horas de formación.- N.º de horas de prácticas laborales.- % grado de satisfacción participantes/ empresas/familias.
3	HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	<ul style="list-style-type: none">- Número de talleres impartidos.- Número de personas beneficiarias que acuden a los talleres.
4	ACTUACIONES DIRIGIDAS A FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DOTACIÓN DE HERRAMIENTAS DE APOYO A FAMILIARES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none">- Número de familias informadas y parentesco de las mismas.- Número de apoyos realizados.- Número de familiares que acuden a las actividades realizadas.- Actividades/ demandas propuestas por los familiares de personas con discapacidad.



FASE	DENOMINACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5	EMPODERAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO.	<ul style="list-style-type: none">- Número de charlas realizadas de apoyos realizados.- Número de demandas propuestas por las personas usuarias.
6	EVALUACIÓN FORMATIVA Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none">- Posibilidades de inserción real en la empresa/ entidad donde se han ejecutado las prácticas laborales.- N.º de informes realizados.- N.º de apoyo laboral realizados.- Porcentaje de prácticas conseguidas.- Porcentaje de empleos conseguidos.

Indicadores cualitativos.

Estos indicadores están dirigidos a medir la percepción de las y los agentes implicados en el programa y las personas destinatarias directas y sus familias. Su opinión, obtenida a través de cuestionarios de satisfacción de las acciones será valorada por el equipo de trabajo y coordinación, incorporando todas aquellas medidas que supongan la mejora del desarrollo de la actividad.

De esta forma se podrá recoger la información por parte de los destinatarios de las actuaciones previstas en este convenio acerca de la valoración de cada una de las acciones que componen el itinerario, analizando el cumplimiento de expectativas y objetivos, la utilizada de la acción, la organización, la metodología, contenidos, materiales y, en general, el impacto de las actuaciones en el proceso de inserción y empoderamiento personal y para el empleo.

De igual forma, se recogerá información sobre los niveles de satisfacción de las empresas colaboradoras y participantes, prestando especial atención a la utilidad percibida y los aspectos organizativos y de coordinación de la acción.

