



CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



***Inserción sociolaboral de personas con
discapacidad***

Área de investigación: Derecho del trabajo y políticas públicas sociolaborales.

Presentado por Mariama Sidibeh de 2º Bach E.

Dirigido por Graciela López de la Fuente

Tutelado por Antonio de Miguel Hernando.

I.E.S Antonio Machado Soria. Curso académico 2016-2017.

Agradecimientos

Antes que nada, me gustaría hacer unos agradecimientos por la colaboración y la ayuda que he recibido, que considero que han sido una pieza clave para la realización de mi trabajo y sobre todo, por lo que he aprendido gracias a ellos.

Quisiera dar las gracias a ASOVICA por su colaboración, amabilidad y el tiempo que me han dedicado respondiendo a una entrevista, en especial a Nora Vergara, que es quien me respondió en nombre de la empresa.

Quisiera dar las gracias a ASAMIS por el trato que he recibido en la visita que hice para la entrevista, la amabilidad y la colaboración, en especial a Mario Ballano, director gerente de la asociación, que me atendió con mucha paciencia e hizo lo que estuvo en sus manos para ayudarme.

También me gustaría dar las gracias a Antonio de Miguel Hernando por sus aportaciones a mi trabajo, sus propuestas de mejora y la cantidad de esfuerzo que va a poner en leer este trabajo, pero sobre todo por su paciencia, apoyo y dedicación a cada uno de mis compañeros y a mí.

A Graciela López de La Fuente por dirigir mi proyecto (y a mí sobre todo) , por dedicarme el poco tiempo que tiene, sus ideas, por motivarme y especialmente por creer en mí.

Y a la Universidad de Valladolid (Soria), a los profesores que han formado parte de los proyectos, que han colaborado y participado en todo lo que les ha sido posible.

Índice

1. **Introducción.**
2. **Metodología.**

Desarrollo del trabajo:

3. **MARCO TEÓRICO:**
 - A. **¿Qué es un discapacitado?**
 - B. **Aspectos legales**
 - C. **Medidas para facilitar la inserción laboral de personas con**

discapacidad

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE EMPLEO

Centros Especiales de Empleo (CEE)

MEDIDAS DE TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL ORDINARIO

Enclaves Laborales

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA ORDINARIO DE EMPLEO

MEDIDAS ALTERNATIVAS Y CUOTAS DE RESERVA

CONTRATACIÓN O EMPLEO POR CUENTA AJENA

Contrato indefinido

Contrato temporal de fomento de empleo

Contratos formativos

Contratos formativos para la formación y el aprendizaje

Contratos formativos en prácticas

Contrato de interinidad

PECULIARIDADES EN LA RELACIÓN LABORAL ORDINARIA

EMPLEO POR CUENTA PROPIA

Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad

Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social

Bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social

4. ESTUDIO DE CAMPO:

4.1. ASAMIS: Entrevista a Mario Ballano

4.2. ASOVICA: Entrevista a Nora Vergara

5. Conclusiones

6. Referencias

1.Introducción

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero estas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profundo conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos. Los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que las impiden y/o dificultan.

La integración al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración.

La integración social y laboral son dos aspectos que van muy unidos, que se complementan, puesto que, si se hace posible la consecución de un empleo se puede conseguir la integración social y viceversa. Esto es algo aplicable para todos, independientemente de que haya o no discapacidad de cualquier tipo, ya que, al conseguir un empleo se satisfacen las necesidades fisiológicas (haciendo referencia a que ya se cuenta con dinero para poder cubrir las necesidades primarias como lo son comer, beber o protegerse del frío), una vez cubiertas las necesidades fisiológicas, aparecen las necesidades de seguridad dentro de las cuales encontramos ejemplos como tener un trabajo estable, un seguro, una jubilación, etc. Luego se encuentran las necesidades sociales que dentro del ámbito del trabajo consisten en sentirse considerado, respetado e integrado. Después aparecen las necesidades de la propia estima o de autoestima que consisten en la confianza a uno mismo y aplicadas al ámbito de la empresa y el trabajo, consisten en que se valore la capacidad de trabajo de la persona. Por

último se encuentra la necesidad de autorrealización que según Maslow¹, significa el deseo de ser más y llegar hasta donde la persona sea capaz, en el caso de la empresa, significa conseguir el objetivo que el trabajador se hubiera propuesto.

Antecedentes

Un derecho tan esencial como lo es la integración sociolaboral de de personas con discapacidad no fue contemplado en la Constitución española (la última 1978, sin hablar de las anteriores) ni en la sociedad en general hasta 1982 (aunque teóricamente a partir del 82 ya se contemplaba a este colectivo, la estigmatización social seguía presente y en la práctica aún quedaba mucho trabajo por hacer). La primera ley específica española que se aprobó para integrar a las personas con discapacidad fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, que venía a desarrollar los artículos de la Constitución española en los que se hacía referencia a este colectivo y concretamente el artículo 14 de la Constitución española reconoce el principio de igualdad y de no discriminación (LISMI).

El motivo por el cual he decidido hacer mi trabajo de investigación acerca de la inserción sociolaboral de personas con discapacidad es porque de todos los colectivos que en la actualidad se encuentran en riesgo de exclusión social (véase conclusión), este es el que más se ajusta con mis gustos personales y el que desde un principio, me ha parecido más llamativo, también porque la información la tenía mucho más a mi alcance que en el resto de colectivos.

Mi objetivo es demostrar que hoy en día la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad es un hecho y que una discapacidad (dependiendo de cual) para muchas personas que la padecen no es un obstáculo para estas personas ya que son tan capaces como cualquier otra de realizar las tareas tanto en su lugar de trabajo como en su día a día.

En un principio tenía unos objetivos que no se corresponden del todo con el desarrollo de mi trabajo, lo que pretendía era hacer un trabajo acerca de la inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social. Sin embargo, por ciertos motivos que citaré a continuación, me he limitado a hacer el trabajo sobre la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Los colectivos sobre los que iba a hacer mi trabajo son: las personas con discapacidad, las mujeres con dificultades de acceso al empleo, víctimas de violencia de género, personass desempleadas de edad avanzada (con especial consideración a los parados de larga duración), jóvenes con dificultades para encontrar empleo, familias monoparentales y personas divorciadas y separadas sin recursos, reclusos y exreclusos procedentes de instituciones penitenciarias y jóvenes procedentes de centros internamiento de menores o de

¹ Abraham Maslow fue un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores de la psicología humanista y que formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (necesidades de autoestima y de autorrealización).

instituciones de protección y acogida de menores, personas con problemas de toxicomanía y por último inmigrantes y minorías étnicas. Se trata de grupos que en mayor o menor medida presentan en la actualidad riesgo de exclusión. Los motivos por los cuales me he limitado mi trabajo a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad son:

- En primer lugar, hacer el trabajo sobre todos esos colectivos no me hubiera sido posible por el tiempo, se trata de varios grupos bastante interesantes pero muy extensos, por lo que hubiera sido necesario bastante tiempo para tratarlos a cada uno de ellos de forma profunda analizando todos y cada uno de los datos.
- En segundo lugar, he considerado que centrarme en el colectivo de personas con discapacidad es lo mejor puesto que puedo ajustarme con mayor facilidad al tiempo y profundizar mucho más en el tema que tras mucho pensar, es, de entre todos, el que más se ajusta a mis gustos.

2. Metodología

En cuanto a la metodología que he empleado para la realización de mi trabajo, cabe destacar que se trata de un trabajo hecho mediante la recolección de información cualitativa.

En primer lugar, teniendo en cuenta los datos recogidos del SEPE he realizado mi parte teórica en la que he recogido las modalidades de contratación y las ayudas y subvenciones que ofrece cada una de ellas.

En segundo lugar, para la realización de mi estudio de campo he empleado como método para la recolección de datos la entrevista. La primera, la entrevista a ASAMIS hecha a Mario Ballano que fue realizada de forma personal, ya que acudí yo misma al centro e hice las correspondientes preguntas; y la segunda, la entrevista hecha a Nora Vergara de ASOVICA que fue realizada mediante un mensaje de correo electrónico en el que yo envié las preguntas y ella me respondió de forma casi inmediata. En ambos casos la entrevista la adjunto en el presente con palabras textuales de los entrevistados.

Antes de empezar a redactar cualquier cosa, lo primero que hice fue una investigación sobre fuentes de información fiables (véase Google Academy), después seleccioné aquella información que se ajustaba con el tema sobre el que trata mi trabajo y luego la analicé.

1ª PARTE:

3. Marco

Teórico

A. ¿Qué es un discapacitado?

Según la RAE, la palabra discapacitado es un adjetivo que se atribuye a una persona que padece una disminución física, psíquica o sensorial que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.

Sin embargo, según la Organización Mundial de la Salud, las personas discapacitadas son muy diversas puesto que se diferencian por el sexo, edad, situación socioeconómica, sexualidad y en la herencia cultural, además sostiene que los trastornos de salud relacionados con la discapacidad pueden ser visibles o invisibles; temporales o permanentes; estáticos, episódicos o degenerativos, dolorosos o indoloros.²

Según el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, para que un individuo sea declarado discapacitado este debe pasar por un procedimiento de reconocimiento por parte de un especialista y superar o igualar el 33% de discapacidad establecido por la OMS. En el caso de que la discapacidad sea visible o notoria esta deberá estar certificada con un documento en el que esté claro el grado de discapacidad que tiene el sujeto mediante un porcentaje que deberá ser igual o superior al 33%. Cabe destacar que cada persona con discapacidad tendrá sus dificultades o incapacidades de forma particular, no todos son iguales o lo llevan de la misma forma.

B. Aspectos legales ³

Según el [Artículo 14](#) de la Constitución española:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Según el [Artículo 35](#) de la Constitución española:

- 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
- 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

Según el [artículo 49](#) de la Constitución Española:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute

² <http://www.who.int/features/2011/disability/casey/es/>

³ Constitución española, artículos 14, 35 y 49.

de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Los principios de protección y atención a los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos recogidos en el artículo 49 de la Constitución Española gozan de las siguientes medidas de protección, establecidas por la propia Constitución:

1. El Defensor del Pueblo se encuentra designado, en virtud de lo establecido en el artículo 54 de la Constitución Española, como alto comisionado de las Cortes Generales para la defensa de los derechos recogidos en el Título I de la Constitución, encuadrándose el artículo 49 de la Constitución dentro del mencionado Título I.
2. El artículo 49 de la Constitución Española se integra dentro del Título I de la Constitución, prohibiéndose la adopción de Decretos-Leyes que afecten a los derechos, deberes o libertades recogidos en dicho Título I, aun en los supuestos de extraordinaria y urgente necesidad en los que, para la regulación de otras materias, sí resulta procedente recurrir a los Decretos-leyes (art. 86.1 de la Constitución Española).
3. El artículo 49 de la Constitución Española se integra dentro del Capítulo III ("De los principios rectores de la política social y económica") del Título I de la Constitución, disponiendo el artículo 53.3 de la Constitución que el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el mencionado capítulo informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos.

Otras normativas son:

- Real Decreto Legislativo, 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.⁴
- La **normativa europea** en la cual se inserta la directiva 2000/78/CE, del consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

“Como he dicho antes, el punto de partida del derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad se encuentra en el artículo 49 de la Constitución. Para cumplir con dicho mandato, se dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI).

El artículo 3 LISMI establece que las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral.

Dicho mandato se articula asimismo en el artículo 37 de dicha norma, donde se determina que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores discapacitados su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, 29 noviembre → <http://accesibilidadweb.dlsi.ua.es/?menu=rdl1-2013>

Para facilitar la integración laboral, la Ley 13/1982 establece una serie de mecanismos, como son: la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un 2 % de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de centros especiales de empleo donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo, materia que luego fue objeto de desarrollo mediante los Reales Decretos 2273/1985, de 4 de diciembre y 1368/1985, de 17 de julio

No obstante a lo anterior, la integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un aspecto sobre el que aún queda mucho trabajo por hacer. Muestra de ello es la normativa que se ha venido aprobando en los últimos años a partir de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la que vuelve a respaldarse legalmente el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación. Entre esas nuevas normas, que han supuesto un notable impulso a la tarea de llevar a la práctica ese principio de igualdad de trato, pueden citarse las siguientes:

La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Con independencia de lo anterior, cuando el trabajador discapacitado pueda incorporarse al sistema ordinario de empleo, su relación laboral se someterá al Estatuto de los Trabajadores (ET)⁵.

En dicha norma no se determinan derechos específicos a favor de los trabajadores con discapacidad, sino que son de aplicación los derechos generales recogidos en la misma.

⁵ El Estatuto de los trabajadores fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La Constitución española de 1978 (artículo 35), establece:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón alguna.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

En lo que aquí nos interesa, el artículo 4.2.c) del ET determina el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. También el artículo 4.2.d) establece el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; y finalmente el artículo 4.2.e), al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Asimismo, el artículo 17.1 de dicha norma determina que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

El resto de los derechos es el establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normas laborales.”⁶

C. MEDIDAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tras haber repasado los aspectos legales podemos concluir que, según el ordenamiento español las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, entendiendo que “existe una discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad; y discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto a otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión” (art. 35 RD Legislativo 1/2013).

Numerosas normas han abordado la inserción laboral de las personas con discapacidad desde diversos ángulos, bien sea a través de la configuración de un empleo protegido en centros especiales de empleo o enclaves laborales, bien en el empleo ordinario, facilitando el acceso a vínculos formativos o la conservación del contrato, o bien, en el empleo autónomo, pero en todo caso, proporcionando incentivos para su concentración en centros especiales de empleo o en empresas ordinarias o para el inicio de su actividad productiva.

⁶ www.discapanet.es/castellano/areastematicas/derechos/faqs/paginas/faq8.aspx

Esta política de empleo tiene como finalidad aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente el fomento de sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y la promoción de los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo (art. 37 RD Legislativo 1/2013).

De los datos recogidos del Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado editado por el Servicio Público de Empleo Estatal acerca de la integración laboral de personas con discapacidad publicado en octubre de 2016 en la página web → www.sepe.es) me voy a limitar a resumir las modalidades de empleo y contratación:

Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de empleo

Centros especiales de empleo (CEE)

¿Qué son? → Los Centros Especiales de Empleo son empresas que en su estructura y organización se ajustan a las empresas ordinarias pero cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características. Entonces, se podría decir que los Centros Especiales son intermediarios entre las empresas o establecimientos de empleo ordinarios y las personas con discapacidad. El Real Decreto 1385, del 17 de julio, fue el encargado de establecer la regulación correspondiente en la labor de los Centros Especiales.

Objetivo principal → Realizar una actividad productiva de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado.

Finalidad → Asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad además de actuar como medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario, para conseguir que estas personas puedan acceder sin dificultades al empleo.

En los Centros Especiales de Empleo, la plantilla está constituida ,en su mayor parte, por personas con discapacidad para garantizar la naturaleza del proceso productivo.

En los Centros Especiales de Empleo, existe un equipo multiprofesional que constituye una unidad de apoyo a la actividad profesional y se enmarca dentro del Servicio de Ajuste Personal y Social de estos centros.

El equipo multiprofesional, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permite ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con

discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Se destinarán unas subvenciones a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que derivan de la contratación de este personal.

También se destinarán una serie de **ayudas** para apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo y unas **subvenciones** para financiar las actividades y los proyectos generadores de empleo de los Centros Especiales de Empleo.

Centros Especiales de Empleo

PROVINCIA	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	Nº CENTROS	Nº TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	DOMICILIO CENTRO TRABAJO	ACTIVIDAD	TELÉFONO
SORIA	ASOVICAUTO, S.L.	1	30	Calle D, parc. 54, nave 7 (Pol. Ind. Las Casas de Soria) 42005 - SORIA	Manufactura y montaje de componentes de automoción	975 23 21 96
	ADISNERSO, S.L.	1	10	Plaza España, s/n (Edificio Europa) 42110 - Ólvega SORIA	Fabricación de Equipo, componentes y repuestos para vehículos	976 19 63 86
	SERVIFADESS, S.L.	1	35	Avda. de Valladolid, nº 56-1ª planta 42004 - SORIA Avda. Gaya Nuño, 2 42004-SORIA	Limpieza industrial y de edificios	975 21 51 01
		3	75			

Fuente: Catálogo de Centros Especiales de Empleo en Castilla y León

MEDIDAS DE TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL ORDINARIO

Enclaves Laborales

¿Qué son? → Los Enclaves Laborales vienen contemplados en Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013).

¿En qué consisten? → Los Enclaves Laborales consisten en “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial 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 del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora” (art. 1.2 RD 290/2004, de 20 de febrero).

¿Quien los compone? → El enclave está formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serían seleccionados por este, aunque el legislador establece un requisito: como mínimo el 60% de los trabajadores deberá presentar especiales dificultades para el acceso al

mercado ordinario de trabajo. Esas personas son las que tienen parálisis cerebral, enfermedad mental o con una discapacidad intelectual, alguna discapacidad física o sensorial o un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Duración de los enclaves → La duración mínima es de tres meses y la máxima de tres años. Se podrá prolongar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada como límite. Transcurridos los tres años de duración, el enclave solo admitirá prórroga en casos especiales (el CEE, tiene que hacer una serie de alegaciones a favor del trabajador).

Objetivo principal → La creación de empleo para personas con discapacidad y su posible incorporación al mercado abierto.

Finalidad → Fomentar el desarrollo de una actividad productiva por un equipo profesional de un CEE en las instalaciones de otra empresa.

En los enclaves, el CEE(Centro Especial de Empleo) sigue teniendo “el mando” sobre la persona con discapacidad, es decir, que aunque esta haya firmado el contrato con el enclave la facultad disciplinaria la tiene la CEE.

Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave seguirán manteniendo su relación laboral con aquel, salvo que los empleados hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado. También pueden ser contratados por la empresa colaboradora, preferentemente con carácter indefinido, sin que pueda concretar pacto de prueba con estos operarios; en tal caso, el trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo.

Ayudas:

- Subvención de 7.814€ para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa.
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido.

Trabajadores sin discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año

Con 45 años	5.700€/año	5.700€/año
Trabajadores con discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

Fuente: www.sepe.es

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato temporal:

Trabajadores sin discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
Con 45 años o más	4.100€/año	4.700€/año
Trabajadores con discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
Mayores de 45 años	4.700€/año	5.300€/año

Fuente: www.sepe.es

- Además existen subvenciones específicas para adaptación del puesto y eliminación de barreras.

La **normativa** que regula los enclaves laborales es:

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA ORDINARIO DE EMPLEO

MEDIDAS ALTERNATIVAS Y CUOTAS DE RESERVA:

Tanto las empresas públicas como las privadas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50 personas estarán obligadas a reservar unas plazas o unos puestos de trabajo a personas con discapacidad. Estas cuotas de reserva tienen que ser al menos del 2% de la plantilla de trabajadores.

A. Excepciones:

A.1. Puede existir la posibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación no puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.

A.2. También puede suceder que la empresa acredite que le es imposible contratar a una persona con discapacidad (depende también de qué y cuánta discapacidad) alegando motivos económicos, de organización, productivos o técnicos, en este caso esta empresa deberá aplicar medidas alternativas.

B. Medidas alternativas:

B.1. Constitución de Enclaves Laborales.

B.2. Realización de donaciones o acciones de patrocinio a las personas con discapacidad.

B.3. Realización de un contrato con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad por ejemplo para el suministro de bienes.

C. Las **normativas** que regulan las cuotas de reserva y las medidas alternativas son:

C.1. El artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

C.2. El Real Decreto Legislativo de 5/2015 del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

C.3. La ley 30/1984 del 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública.

C.4. El Real Decreto 364/2005 del 8 de abril por el que se registra el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

CONTRATACIÓN O EMPLEO POR CUENTA AJENA:

Contrato indefinido

Dentro del conjunto de medidas previsto para el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad en el “mercado” de trabajo encontramos los contratos indefinidos que tienen las siguientes características:

En cuanto a **subvenciones**⁷:

1. Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907 €. Si el contrato es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
2. Si el empleador adapta algunos puestos de trabajo a personas con discapacidad o por ejemplo instala equipos de protección a estas personas o elimina las barreras que dificultan la realización del trabajo a los discapacitados, recibirá una subvención de hasta 902 €.

En cuanto a **bonificaciones**⁸ de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

Para trabajadores sin discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Con 45 o más	5.700 €/año	5.700 €/año
Para trabajadores con discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres

⁷ Cantidad de dinero que se concede a una persona, una entidad o una institución como ayuda económica para realizar una obra o para su mantenimiento, especialmente la que se recibe del Estado o de un organismo oficial.

⁸ Se llama bonificación al acto y resultado de bonificar: otorgar a alguien un descuento sobre un monto que debe abonar o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar.

Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

Fuente: www.sepe.es

En cuanto a las **deducciones**⁹ de la cuota del Impuesto de Sociedades encontramos dos casos:

- Se deducirán 9.000€ por persona y año en los casos en los que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad de al menos un 33%.
- Se deducirán 12.000€ por persona y año en los casos en los que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad de al menos un 33%.

En cuanto a las **normativas** que regulan los contratos indefinidos tenemos en primer lugar diferentes normativas del Real Decreto (la de 1451/1983 del 11 de mayo, la 170/2004 del 30 de enero que sustituye a la anteriormente mencionada y la 870/2007 del 2 de julio) y después otras leyes como la Ley 43/2006 del 29 de diciembre y el artículo 30 de la Ley 14/2013 del 27 de septiembre.

Contrato temporal de fomento de empleo

Las **características** de este tipo de contrato son las siguientes:

1. La duración es de uno a tres años.
2. El trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado al finalizar el contrato.
3. En los doce meses anteriores la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos:
 - por despido reconocido,
 - o declarado improcedente,
 - o por despido colectivo.

Las **bonificaciones** de las cuotas de reserva de la seguridad social durante la vigencia del contrato son:

Para trabajadores sin discapacidad

⁹ En principio una Deducción Fiscal Contable se define como el derecho que tiene el contribuyente de disminuir ciertos gastos a los ingresos acumulables para obtener una utilidad, el contribuyente puede restar a los ingresos los gastos indispensables para la obtención de sus ingresos

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Con 45 años o más	4.100 €/año	4.700 €/año
Para trabajadores con discapacidad		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

Fuente: www.sepe.es

Otras ayudas son:

- Los incentivos por adaptación de puestos de trabajo por parte del empleador.
- Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

La **normativa** que regula los contratos temporales de fomento de empleo es la Ley 43/2006 del 29 de septiembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contratos formativos

Contratos formativos para la formación y el aprendizaje

Características del contrato y requisitos que deben cumplir los trabajadores:

- La duración mínima es de un año y la máxima de tres (salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses). Se podrá solicitar al SEPE una autorización para ampliar la duración máxima del contrato hasta cuatro años.
- El trabajador con discapacidad tendrá que carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional por el empleo o del sistema educativo requerido para concretar un trabajo en prácticas.
- Estos contratos se pueden concretar para personas mayores de 16 años y menores de 25 años hasta que que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Para el caso de discapacitados no hay límite de edad.
- El tiempo dedicado al trabajo efectivo no puede ser superior al 75% de la jornada laboral el primer año, ni del 85% el segundo y el tercer año. En el caso de personas

con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal o social.

Incentivos para los empleadores:

- Reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 empleados.
- Reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 empleados.
- Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

La **normativas** que regulan este tipo de contratos son:

→ El artículo 11 y la segunda Disposición adicional del Real Decreto 1/1995 del 24 de marzo.

→ El artículo 6, párrafo 2 del Real Decreto 1529/2012 del 8 de noviembre.

Contratos formativos en prácticas

Características del contrato y requisitos de los trabajadores:

- Duración del contrato: como máximo dos años y como mínimo seis meses (según convenio).
- Se requiere una cualificación de grado medio o superior o título universitario.
- El contrato debe formalizarse dentro de los siete años siguientes a la terminación de los estudios.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

- ★ Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas.
- ★ Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años.
- ★ Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de barreras o dotación de medidas de protección personal.

La **normativa** que regula los contratos de prácticas es el Artículo 11 y la disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

2.3.3. Contrato de interinidad

La **finalidad** de los contratos de interinidad es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad.

En cuanto a las **bonificaciones** de las cuotas de la Seguridad Social, estas son del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

La **normativa** que regula los contratos de interinidad es la Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

PECULIARIDADES EN LA RELACIÓN LABORAL ORDINARIA

Junto con la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, las medidas están dirigidas a propiciar la integración de estos trabajadores en el mundo laboral o mantener la prestación de servicios desarrollada y en pos de dicha finalidad, se modifican los requisitos para acceder a determinados contratos.

Esto significa que los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta (teniendo en cuenta el grado de discapacidad y las dificultades psíquicas y/o físicas de la persona), con el fin de permitir a estas personas acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que la adopción de estas medidas sea una carga excesiva para el empresario.

Si por ejemplo nos ponemos en el caso de una persona con un grado de discapacidad de un 40% (teniendo en cuenta qué dificultades tiene para trabajar) es factible, tanto para la empresa que contrata como para la persona discapacitada, el hecho de que se hagan ciertas modificaciones en el contrato para hacer posible el acceso al trabajo a dicha persona. Pero si se tratara de una persona con unas dificultades altas o muy altas para poder desempeñar las labores en las que consiste el trabajo, para el empresario supondría una carga excesiva. Según el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, para determinar si la contratación de discapacitados supone o no una carga excesiva para el empresario hay que tener en cuenta si esta es paliada lo suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Dentro del puesto de trabajo en una empresa ordinaria podemos encontrar el empleo con apoyo. Este consiste en acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados,

con objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

1. Los **destinatarios finales** de este empleo con apoyo son:

- A. Trabajadores con discapacidad inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por los Centros Especiales de Empleo (CEE).
- B. Las personas con discapacidad psíquica o/e intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y las personas con una discapacidad sensorial o física con un grado reconocido al menos del 65%.
- C. Para poder contar con el servicio de empleo con apoyo, los discapacitados deberán tener un contrato de trabajo indefinido o temporal (mínimo 3 meses).
- D. Si los trabajadores proceden de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, quedarán en él en situación de excedencia voluntaria¹⁰.

2. **Subvenciones** destinadas al empleo con apoyo:

- A. Para cada trabajador con una discapacidad psíquica (parálisis cerebral, discapacidad intelectual o enfermedad mental) tenemos:
4.000 € al año si el grado de discapacidad está entre el 33 y el 65%.
6.600 € al año si el grado de discapacidad es superior al 65%.

- B. Para cada trabajador con un grado de discapacidad igual o superior al 65% y también para las personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad igual o superior al 33%: 2.500 € al año.

Este tipo de particularidades se puede dar tanto en los contratos definidos como indefinidos.

Estas subvenciones se destinarán a cubrir los costes laborales y los de la Seguridad Social derivados de la contratación del personal especializado que prestará el servicio de empleo con apoyo.

La **normativa** que regula el empleo con apoyo es Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

EMPLEO POR CUENTA PROPIA

¹⁰ Una excedencia voluntaria es aquella que solicita el propio trabajador a la empresa, de tal modo que el contrato de trabajo queda suspendido durante un determinado periodo de tiempo. Lo que sucede es que si el trabajador con discapacidad trabaja para un Centro Especial de Empleo, este centro le facilita el trabajo con otras empresas pero “como prestados”, es decir, que la persona sigue trabajando con el centro aunque realice labores en otra empresa de forma temporal.

Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad

Las **subvenciones** con las que cuentan las personas con discapacidad para constituirse como autónomos son las siguientes:

- Pueden obtener hasta un máximo de 10.000 €.
- De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, se reducen hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.
- Para asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000€).
- Para la formación, el 75% del coste de los cursos (con un tope de hasta 3000 €).

La **normativa** que regula el programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad es el Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones a este programa.

Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social

Las personas con discapacidad en situación de desempleo, al igual que las personas sin discapacidad, tienen la opción de solicitar al SEPE una capitalización¹¹ de la prestación por desempleo pero solo en los siguientes casos o supuestos:

- Ser perceptor de una prestación por desempleo de nivel contributivo por haber cesado de forma definitiva en su relación laboral.
- Tener, al menos, tres meses de prestación pendientes de percibir.
- No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud.
- Que la actividad profesional que va a desarrollar sea una de las siguientes:
 - Actividad como trabajador autónomo.
 - Constitución o incorporación a una cooperativa o sociedad laboral o mercantil.
 - Iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho y en todo caso, con fecha posterior a la solicitud.

¹¹ Una capitalización en este caso, sería el abono de la prestación por desempleo en un pago único en función de lo que haya cotizado la persona, es decir, en lugar de cobrar el paro mes a mes, solicitar al SEPE el pago íntegro del paro. Esto solo puede hacerse en los casos o supuestos mencionados arriba, no puede pedirse una capitalización de la prestación por desempleo para irse por ejemplo de vacaciones.

Según las actividades que prevén realizar las personas con discapacidad, pueden realizar y obtener alguna de las siguientes modalidades:

→ Pueden constituirse como autónomos.

→ Pueden constituirse como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una cooperativa existente o de nueva creación.

→ También pueden convertirse en socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una sociedad laboral existente o de nueva constitución.

→ Por último, también pueden convertirse en socio trabajador, menor de treinta años, cuando capitalicen la prestación contributiva pueden destinar hasta el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva creación o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que:

- La persona no haya mantenido un vínculo contractual con dicha sociedad ni haya sido trabajador autónomo económicamente dependiente que tuviera suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- La persona desarrolle una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, independientemente del régimen de la Seguridad Social.
- En el caso de realizar una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse un mínimo de 18 meses.

Si la persona no hubiera percibido la totalidad de la prestación en un pago único, esta podrá también solicitar el importe restante para subvencionar su cotización mensual de la Seguridad Social.

Las **normativas** que regulan esta medida o modalidad de autoempleo son:

- El Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.
- La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- La Disponibilidad transitoria 4ª del Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social

Las personas con discapacidad que quieran recibir estas bonificaciones y reducciones deberán, antes que nada, darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta

Propia o Autónomos. Las bonificaciones y reducciones serán percibidas durante los cinco años siguientes de haberse dado de alta.

Los trabajadores con discapacidad menores de 35 años:

- Percibirán reducciones a las cuotas de la Seguridad Social del 80% durante los 12 primeros meses.
- Percibirán un 50% de bonificación de las cuotas a pagar a la Seguridad Social durante los 48 meses restantes.

De este modo se completarían los cinco años en los que estas personas deberían percibir dichas bonificaciones y reducciones a las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

El resto de trabajadores con discapacidad, es decir aquellos que sean mayores de 35 años:

- Percibirán reducciones a las cuotas de la Seguridad Social del 80% durante los 6 primeros meses.
- Percibirán un 50% de bonificación de las cuotas a pagar a la Seguridad Social durante los 54 meses restantes.

La **normativa** que regula estas bonificaciones y reducciones es la Disposición adicional número 11 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección.

2ª PARTE:

4. Estudio de campo

ASAMIS



Fuente: www.google.es

Para el estudio de este establecimiento que constituye un medio para posibilitar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad hice una entrevista a Mario Ballano, director de ASAMIS y a César, una de las personas con discapacidad que disfruta de lo que ofrece este centro. En este apartado habrá preguntas formuladas literalmente por mí que serán respondidas con palabras textuales del director.

La denominación de ASAMIS es Asociación Soriana de Ayuda a las Personas con Discapacidad Intelectual y sus Familias. El establecimiento se sitúa en la siguiente dirección: Camino Polvorín, 0, 42005 Soria.

FORMA JURÍDICA:

Asociación sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública según Orden del Ministerio del Interior de 22 de Noviembre de 2003.

MIEMBRO DE:

- Federación Castellano-Leonesa de Asociaciones para Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS Castilla y León).
- Socio fundador de la Fundación Tutelar Castellano-Leonesa de Personas con Discapacidad Intelectual (1.991).

VALORES:

- Democracia interna en la organización de la asociación y en su funcionamiento de acuerdo a la voluntad social.

- Solidaridad entre sus miembros, basada en la ayuda mutua y en consideración de las personas con discapacidad intelectual como sujeto de derechos y deberes, en plena igualdad con los demás.
- Transparencia en su actuación, trabajando con claridad en los objetivos, la gestión de los recursos y rindiendo cuentas ante los socios, usuarios y la sociedad.
- Igualdad con los demás, trabajando por la ciudadanía de pleno derecho de las personas con discapacidad intelectual.
- Profesionalidad basada en el trabajo en equipo, actuando con eficacia en la realización, gestión y evaluación de programas.
- Reconocimiento de la dignidad de las personas, mediante la mejora continua hacia la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y sus familias.

VISIÓN:

Ser referente en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, en la sociedad, a través de su empoderamiento y en la prestación de servicios individualizados a cada persona

¿Cómo se constituyó ASAMIS?

“ASAMIS se constituyó por la necesidad que había de familias que tenían personas con discapacidad intelectual en ellas y que necesitaban dar una solución al problema que tenían porque en aquellos momentos ni la administración los atendía y estas personas estaban aisladas completamente de la sociedad. Además los padres se avergonzaban de tener hijos así y muchos incluso los escondían para que no los viera la gente. En el año 64 no existía en Soria ninguna institución o medida que contemplara las necesidades de estas personas. Estas personas estaban desatendidas en el seno de una familia, lo normal es que la administración atendiera a estas personas, pero no, no era así. Entonces empezó esta necesidad, a partir de ahí empezaron a moverse y se agruparon todos para conseguir una atención y unos cuidados a sus familias, es una asociación de base familiar”

ASAMIS se constituyó el 17 de julio de 1964.

¿Cuál es la misión de ASAMIS?

“La misión de ASAMIS es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias para que sean considerados como ciudadanos de pleno derecho prestando nuestros servicio y apoyos a esas personas”. El objetivo es atender a las personas con discapacidad.

¿Qué hacéis para que sea posible proporcionar esa ayuda a estas personas?

“En estos momentos la asociación ha evolucionado mucho desde sus inicios, al principio esta asociación no tenía centros para estas personas. Este centro donde estamos ahora que es la sede, surgió en el año 2000. Hasta ese año había atenciones de centro ocupacional en otros dos centros, uno que se abrió en el año 95 y anteriormente estaban en centros que dejaban

las administraciones. Pero realmente cuando empezó la atención fue en el año 95 con un centro ocupacional en un local que dejó la Junta de Castilla y León que se reformó y a partir de ahí empezó el centro ocupacional hasta que se abrió este centro en el año 2000, en él se abrió un centro ocupacional y uno residencial, como es una asociación no cuenta con medios para hacer una inversión grande ni construir un centro si no lo apoya la administración o a través de donaciones de la gente, así que, para que sean posibles todas las medidas que tomamos nosotros desde el centro para ayudar a estas personas y a sus familias, son necesarios unos recursos para poder hacer una inversión en la mejora de las instalaciones entre otras”.

“Cuéntanos qué servicios ofrecéis en este centro”

“En este momento contamos con dos servicios en nuestras instalaciones del Camino Polvorín que son en las que estamos ahora: por un lado, tenemos un centro ocupacional en el que atendemos en este momento a 46 personas; por otro lado tenemos un centro residencial en el que atendemos a 28 personas y hay dos personas que están incorporadas en el mercado laboral, trabajan fuera del centro durante el horario laboral y residen aquí en el centro. Además tenemos actividades de ocio y sobre todo, porque los fines de semana necesitamos que los chicos tengan alguna actividad, estamos todos los días del año las 24 horas del día”.

“¿Qué labores o actividades se realizan en el centro ocupacional?”

El taller ocupacional (centro ocupacional) es un servicio cuya finalidad consiste en procurar la integración de las personas con discapacidad intelectual mediante la realización de actividades formativas, personales y sociales para su habilitación laboral desarrollando su autonomía personal y capacidad social. Lo que hacemos en el centro ocupacional son algunas tareas de algunas empresas de la localidad de Soria que nos traen trabajos fáciles y sencillos para que los puedan hacer las personas que estén en nuestros centros para que ellos se formen y cojan hábitos laborales.

¿Sois un Centro Especial de Empleo o sois un tránsito entre las personas con discapacidad y las empresas ordinarias o normalizadas?

“Nosotros somos un tránsito entre estas personas y el Centro Especial de Empleo. Haciendo una comparación con lo que son los estudios el proceso sería los estudios primarios, luego unos secundarios (bachillerato) y luego la formación profesional. Las personas con discapacidad intelectual van a colegios normalizados, cuando en estos colegios ya no pueden continuar con los apoyos que tienen pasan a un centro de educación especial, cuando acaban sus estudios en este centro pasan a un centro ocupacional o al mercado laboral. El centro ocupacional, que es lo que tenemos nosotros, digamos que es como una formación profesional, se les forma para que aprendan a trabajar (se trata de una formación especializada para estas personas), esto no quiere decir que todas vayan a conseguir entrar

en el mercado laboral¹². El siguiente paso a todo esto sería un Centro Especial de Empleo. Nosotros no somos un Centro Especial de Empleo, nosotros nos dedicamos a preparar a estas personas para integrarlas al mercado laboral”. Según he entendido esta inclusión puede darse por dos vías: la primera, formando a las personas con discapacidad para mandarlas a un Centro Especial de Empleo y que desde ahí trabajen; la segunda: que estas personas tengan la suerte, como podría tenerla cualquier otro no discapacitado, y encontrara un trabajo sin necesidad de pasar por un Centro Especial de Empleo.

“En este centro lo que hacemos es formar a personas con discapacidad para que trabajen, pero esa formación es superficial en comparación a la que reciben cuando se insertan en el mercado laboral y ponen en práctica lo que saben y adquieren nuevos conocimientos”.

Organización de ASAMIS:

ÓRGANOS DE GOBIERNO:

La composición de los órganos de gobierno de ASAMIS es la siguiente:

1- ASAMBLEA GENERAL: Formada por todos los socios que asisten a la misma. Todos los socios tienen derecho de asistencia y un voto. Es el órgano supremo de gobierno de la Asociación.

2- JUNTA DIRECTIVA: La forman nueve personas físicas: un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y cinco vocales. Los componentes de esta Junta son los siguientes:

- Presidente: Gregorio Marco Martínez..
- Vicepresidente: Jesús Manuel Aguarón Pérez
- Secretaria: M^a Ángeles Herrero Zamora.
- Tesorero: Vicente Jesús Fernández Ransanz.
- Vocales: José Luis Calvo Martínez, José Luis García García, Mercedes Sánchez Jiménez, M^a Sol Martínez Moreno, Pilar Izuel Arregui.

El Presidente representa a la asociación en juicio y fuera de él.

¹² “Nosotros pretendemos integrar a estas personas en el mundo laboral pero el problema del trabajo es un problema general, no es particular, no solo lo tienen las personas con discapacidad porque cuentas con una economía global, en la que hay momentos, de buen en los que hay mucho trabajo y mucha demanda y entramos todos, pero cuando las posibilidades del mercado laboral se aprietan es muy difícil encontrar trabajo y más para estas personas. Hay incluso personas con discapacidad que es muy probable que no vayan a encontrar un trabajo ajustado a sus necesidades ya que son personas con una discapacidad intelectual que no pueden trabajar por sí solos, ni con apoyo en el lugar de empleo” Palabras textuales de Mario Ballano.

3- EQUIPO MULTIDISCIPLINAR: Son las personas que se encargan de coordinar el funcionamiento del centro ocupacional y la residencia . Está constituido por el siguiente personal: psicólogo, enfermera, cuidadores, usuarios, profesor de taller, encargados de taller.

Entrando a este enlace hay un esquema ilustrativo sobre la organización de ASAMIS¹³:

¿Generalmente, cuales son las dificultades que tienen estas personas en el ámbito sociolaboral?

“ Los mismos que tenemos todos, ellos con más dificultad, nosotros tratamos que tengan las mismas dificultades y los mismos derechos que las personas sin discapacidad, tratamos que esas dificultades no existan. Hay que tratar de superarlas, saltar esas barreras para incorporar a esas personas al mundo laboral. En parte es difícil, pero tenemos el ejemplo de los Centros Especiales de Empleo¹⁴ que en el fondo es una empresa, entonces al ser una empresa aunque tengas muchas subvenciones tienes que tener una producción para poderla mantener y unos ingresos, si no te dan los ingresos no puedes mantener abierto un CEE”.

¿Podría trabajar una persona con un grado de discapacidad del 65%?

“ Si, pueden trabajar, incluso con una discapacidad de un 90%. Todo depende de los apoyos de ayuda que necesite para trabajar y que la empresa que acoja a esta persona asuma proporcionar la ayuda y la asistencia necesaria”.

¿En qué medida consideras que el prejuicio influye en que estas personas no puedan ser contratadas?

“Yo no creo que sea prejuicio, porque estas personas cuando van a trabajar demuestran su capacidad y su afán de superación. Se trata más de un problema de personas que tienen prejuicios acerca de las personas con discapacidad, por ello hay que tratar de entender que estas personas son capaces de hacer lo que hace cualquiera. Ellos cuando van a trabajar demuestran sus ganas de trabajar y un afán de superación que ya lo quisiéramos tener muchos de nosotros que nos consideramos “normales” “.

Personalmente, ¿qué te ha parecido la experiencia?

¹³ [Organigrama ASAMIS](#) :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Rrx6ssnqaFpk6VY3tsfSMvicXYq5_om1yyNmd9CQXeQ/edit#gid=1479269175

¹⁴ En los Centros Especiales de Empleo (CEE), por ley la mayor parte de empleados tienen que ser personas con discapacidad, y entonces quienes mantienen la producción y el funcionamiento en realidad son estas personas.

“ He conocido la realidad de la vida porque antes he trabajado en sitios muy distintas, he trabajado con jóvenes, trabajos más bien universitarios, la realidad del universitario es muy diferente, aquí es diferente, aquí te encuentras con unas personas discapacitadas, muchas de ellas con problemas familiares, muchas de esas personas con discapacidad se ven influidas por un ambiente familiar negativo que repercute en su inclusión social y laboral”.

¹⁵

¹⁵ Memoria de Actividades de ASAMIS del 2015. [Ejercicio 2015:](https://drive.google.com/drive/my-drive)
<https://drive.google.com/drive/my-drive>

ASOVICA

-¿Qué es Asovica?

Fundada en Soria en 1993, la Asociación Virgen del Camino de Familiares de Personas con Enfermedad Mental, (ASOVICA) es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito provincial, que tiene como objetivo primordial conseguir la rehabilitación de las personas con enfermedad mental y luchar por el reconocimiento igualitario en la sociedad de este colectivo.

Asovica pertenece a la Federación Castellano Leonesa de Asociaciones de Familiares de Personas con Enfermedad Mental (FEAFES-Castilla y León), y a la Confederación Española de Asociaciones de Familiares de Personas con Enfermedad Mental (FEAFES).

-¿Cuándo, cómo y por qué se constituyó Asovica?

La asociación tiene como objetivos:

- Contribuir a la mejora de la asistencia, atención, rehabilitación e integración social y laboral de las personas con enfermedad mental.
- Intervenir, de forma directa, con las personas con enfermedad mental a través de actividades de rehabilitación, de ocio y tiempo libre y de trabajo protegido.
- Defender los derechos de las personas con enfermedad mental y de sus familias.
- Fomentar el apoyo mutuo entre familias.
- Promover la comprensión pública y el respeto hacia las personas con enfermedad mental y sus familias.

-¿Cuáles son la misión, los valores y la labor de Asovica?

La misión de ASOVICA se centra en:

- La mejora de la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias.
- La defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y de sus familias.
- El fomento de la representatividad del movimiento asociativo.

-¿Habéis realizado algún programa, proyecto o campaña para posibilitar y/o facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad aparte del trabajo que estas personas realizan en la empresa?

- Sí. En Asovica tenemos el servicio de intermediación laboral que está basado en el Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción Socio-Laboral para Jóvenes y Personas con discapacidad que busca mejorar la empleabilidad de los destinatarios, mediante un

conjunto de apoyos que potencien sus capacidades y a través del cual favorecemos y facilitamos los procesos de integración laboral de las personas con discapacidad. El programa lo que pretende, en definitiva, es apoyar el proyecto de vida de las personas y potenciar a través de la orientación personalizada y la formación, todo aquello en lo que cada uno puede destacar. En el siguiente enlace de nuestra Web podéis ver en qué consiste el área de Empleo: http://www.asovica.es/?page_id=763

- Recientemente desde el área de Empleo realizamos una rueda de prensa para presentar los resultados del área en 2016 y podéis ver en los siguientes enlaces algunos artículos. Siempre intentamos difundir las mejores prácticas en materia de responsabilidad social empresarial para que las empresas públicas y privadas se animen a contratar a nuestros usuarios.

→ <http://www.desdesoria.es/?p=236198>

<http://sorianoticias.com/noticia/2017-03-21-asovica-fadess-busca-anima-captar-personas-discapacidad-empresas-38413>

http://cadenaser.com/emisora/2017/03/21/ser_soria/1490098274_084932.html

<http://www.tribunasoria.com/noticias/asovica-soria-gestiona-51-contratos-de-trabajo-en-2016-mediante-programas-de-insercion-laboral/1490099653>

-¿De las personas con discapacidad que trabajan en la empresa alguna recibe apoyo por parte de algún especialista para poder llevar a cabo su trabajo?

Sí, las personas son apoyadas de forma constante por todo el personal de la entidad, incluidos terapeutas, técnicos y educadores.

-¿Cuáles son las principales labores o tareas que realizan estas personas en la empresa?

Las tareas van desde trabajos manuales en el Centro Ocupacional hasta los trabajos auxiliares realizados en nuestros Centros Especiales de Empleo. También en nuestra Web www.asovica.es están detallados estos trabajos, tanto para nuestro Centro Especial de Empleo Asovicauto, como para Servifadess.

-Generalmente, de dónde provienen vuestros empleados con discapacidad, es decir, que como vosotros sois un Centro Especial de Empleo, sois intermediarios entre las empresas ordinarias y las personas con discapacidad, por eso ¿De qué otra empresa provienen los empleados?

Los usuarios pueden acudir al punto de información de la entidad y de allí los derivan a empleo o bien pueden venir derivados de Salud Mental o de los diferentes recursos sociales de la administración pública.

Por último, ¿Cuáles son las mayores dificultades (físicas o de cualquier otro tipo) con las que se encuentran estas personas en el ámbito de trabajo?

La estigmatización que existe aún para comprender la enfermedad mental. Desde Asovica Fadess intentamos siempre hacer ver que nuestros usuarios son capaces de realizar cualquier trabajo y siempre cuentan con el apoyo de un equipo completo de profesionales que hacen seguimiento continuo para que la permanencia en el trabajo sea exitosa. Se ha demostrado cómo el trabajo además de promocionar autonomía, aporta muchas ventajas a nivel personal y psíquico a las personas con discapacidad y esto es lo que siempre queremos transmitir a los empleadores.

5. Conclusiones

- Hoy en día, gracias a las diferentes medidas y políticas de los poderes públicos la integración sociolaboral de las personas con discapacidad es un hecho, sin embargo, cabe destacar que dicha integración no hubiera sido posible en la práctica si no fuera por el cambio de mentalidad y el progreso social, político y económico que se ha producido a lo largo del tiempo.

Como he expuesto en mi trabajo (véase por ejemplo la entrevista hecha a Mario Ballano), hace menos de 60 años estas personas no eran vistas de la misma manera que en la actualidad, muchas familias se avergonzaban de tener a personas con discapacidad en ellas, estas personas estaban descuidadas o no recibían los cuidados que dependiendo de su situación particular requerían. La administración no tenía en cuenta sus necesidades (me refiero a la colaboración en ofrecer ayudas o por ejemplo locales para el recreo y la recepción de cuidados especiales para estas personas) y hasta 1982 en la Constitución española no había ninguna normativa que regulase la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Pero, desde que se ha producido dicho progreso y cambio de mentalidad, muchas de estas personas tienen un trabajo ya sea en el sistema protegido de empleo, en el ordinario o en un enclave laboral y dependiendo de las particularidades de su caso, reciben la asistencia y la ayuda necesaria para poder hacer su trabajo y su día a día de la manera más llevadera posible.

- Las familias han sido un elemento clave en el primer paso a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Gracias a su movilización y a su lucha por conseguir la ayuda y la asistencia necesaria para sus familiares con discapacidad en Soria se pudieron crear asociaciones como por ejemplo ASAMIS (creado en 1964) y ASOVICA (creada en 1995), ambas son asociaciones de base familiar que tienen como objeto cubrir las necesidades de los discapacitados y de sus familias.
- En cuanto a futuras líneas de investigación, considero que sería interesante tratar los factores socioculturales que influyen en que una persona con discapacidad tenga más o menos dificultades o facilidades para insertarse sociolaboralmente. Un ejemplo de estos factores socioculturales es la familia, dependiendo del apoyo o la educación que la persona con discapacidad haya recibido por parte de estos, dicha persona puede tener más facilidades o más dificultades para su inserción sociolaboral, ya que el hecho de pertenecer a una familia disfuncional o de no tenerla puede influir emocionalmente y repercutir en las aptitudes y habilidades sociales y laborales. Hay muchos más factores que pueden causar este efecto, por lo que considero interesante descubrirlos y trabajar sobre ellos.
- Otras futuras líneas de investigación podrían ser los colectivos en riesgo de exclusión social sobre los que yo no he trabajado.

6.Referencias bibliográficas

Webgrafía:

- www.sepe.es
- <http://www.desdesoria.es/?p=236198>
- <http://sorianoticias.com/noticia/2017-03-21-asovica-fadess-busca-anima-captar-personas-discapacidad-empresas-38413>
- http://cadenaser.com/emisora/2017/03/21/ser_soria/1490098274_084932.html
- <http://www.tribunasoria.com/noticias/asovica-soria-gestiona-51-contratos-de-trabajo-en-2016-mediante-programas-de-insercion-laboral/1490099653>
- www.asovica.es
- www.asamis.org
- https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Rrx6ssnqaFpk6VY3tsfSMvicXYq5_om1yyNmd9CQXeQ/edit#gid=1479269175
- http://www.asovica.es/?page_id=763
- <http://www.who.int/features/2011/disability/cesey/es/>
- <http://accesibilidad.web.dlsi.ua.es/?menu=rdl1-2013>
- www.discapanet.es/castellano/areastematicas/derechos/faqs/paginas/faq8.aspx

Bibliografía:

- Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado editado por el Servicio Público de Empleo Estatal acerca de la integración laboral de personas con discapacidad publicado en octubre de 2016 en la página web → (www.sepe.es)
- Catálogo de Centros Especiales de Empleo de Castilla y León
- Constitución española (1978), artículos 14, 35, 49.