

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En una Asociación de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines



Los Centros Especiales de Empleo de...

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En una Asociación de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines



**“Trata a una persona tal como es
y seguirá siendo lo que es.**

**Trátala como puede y ha de ser
y será el que puede y ha de ser.”**

Goethe

*GRUPO TÉCNICO
DE EMPLEO, 2002*

ANTONIO JIMÉNEZ MARTÍN
APACE TOLEDO

MONTserrat CAMPRUBÍ BATET
ASPACE BARCELONA

RAFAEL OLLETA RUIZ
ASPACE NAVARRA

M^o LUZ VILDÓSOLA SÁENZ
JOSÉ ÁNGEL ARBIZU LOZANO
ASPACE RIOJA

FRANCISCO JAVIER GIMÉNEZ IPIÑAZAR
ASPACE VIZCAYA

ANTONIA ARAGÓN GALÁN
FEDERACIÓN ASPACE ANDALUCÍA

JOSÉ LUIS HENAREJOS FERNÁNDEZ
CONFEDERACIÓN ASPACE

EDITA: CONFEDERACIÓN ASPACE

DISEÑO E IMPRESIÓN: CEE ASPACE NAVARRA



ÍNDICE

Presentación	Pág. 4
00.- Introducción	Pág. 6
- Reflexiones sobre la creación o puesta en marcha de un Centro Especial de Empleo en una entidad de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines.	
- Modalidades de empleo existentes en un Centro Especial de Empleo.	
I.- Principios básicos del Centro Especial de Empleo de ASPACE	Pág. 26
II.-Estructura organizativa de un Centro Especial de Empleo	Pág. 32
a) Área Económico-financiera.	
b) Área de Gestión de personal.	
c) Área de Prevención de riesgos y salud laboral.	
d) Área de Calidad.	
e) Área de Mantenimiento.	
f) Área Comercial.	
g) Área de Producción-fabricación-prestación de servicios.	
h) Área de Dirección.	
III.- Programa de Ajuste Personal y Social en un Centro Especial de Empleo ASPACE	Pág. 42
IV.- Medidas que favorezcan la inserción laboral de los trabajadores de los CEE en la empresa ordinaria	Pág. 52
V.- Nuevos vías de financiación de los Centros Especiales de Empleo	Pág. 58
VI.- Aspectos de las normas de calidad en un Centro Especial de Empleo	Pág. 70
Anexos	Pág. 80
I - Constitución y funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo.	
II - Ayudas y subvenciones públicas para el fomento de la integración laboral de personas discapacitadas en Centro Especial de Empleo.	
III - Legislación de Interés.	
IV - Bibliografía.	





CONFEDERACIÓN ASPACE

El acceso a un trabajo digno, estable y de calidad supone una de las vías más importantes para la inserción social de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, al permitirles el desarrollo de un proyecto de vida adulta, donde la actividad laboral y sus consecuencias habituales (estabilidad, relaciones sociales, autoestima, autosuficiencia económica...) se convierten en el factor que les permite asumir un verdadero rol activo y normalizado en la sociedad.

Acorde con la Misión Estratégica de mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y afines, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades, surge la posibilidad para las Asociaciones ASPACE de creación, fomento y desarrollo de Centros Especiales de Empleo para el colectivo, facilitando esa vía de inserción social y laboral para las personas con graves discapacidades.

Fruto de la experiencia de las Asociaciones que hace años emprendieron el viaje al mundo del empleo, surge ahora esta Guía que pretende servir de orientación, apoyo y base para las entidades que se encuentren cercanas a dar ese paso o decidan realizarlo en el futuro.

Por último, nuestro agradecimiento a todas las personas que han participado y colaborado en la elaboración de este documento, a todos los que impulsan las oportunidades laborales para las personas con graves afectaciones y, por supuesto, a todos los trabajadores con parálisis cerebral y afines que nos demuestran día a día con el esfuerzo en su labor, constancia, tenacidad y ejercicio responsable y profesional de su puesto de trabajo que no estamos hablando de utopías.



MAITE LASALA
PRESIDENTA CONFEDERACIÓN ASPACE



00. INTRODUCCIÓN



Los fundamentos jurídicos que respaldan el derecho a exigir la integración laboral de las personas con discapacidad en nuestro ordenamiento jurídico nacen con la Constitución de 1978, que establece el punto de partida al reconocer explícitamente los derechos al trabajo (Art. 35.1) y al pleno empleo (Art. 40) de los diferentes colectivos sociales, expresamente disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestará la atención especializada que requieran (Art. 49). Por tanto, el Art. 49 de la CE compromete la acción de los poderes públicos en orden al doble objetivo de creación y consolidación de un marco de protección específica para las personas discapacitadas, así como un marco de amparo especial para el acceso y disfrute de los mismos derechos sociales y económicos reconocidos al resto de los ciudadanos.

La normativa constitucional en torno al empleo de las personas con discapacidad no se ha cumplido en su integridad en el sistema de inserción laboral que se denomina “ordinario”, la integración del trabajador con minusvalía en la empresa ordinaria con un contrato de trabajo sujeto a una relación laboral común ha producido efectos muy limitados. De ahí que las asociaciones de personas con discapacidad hayan acudido a promover medidas de empleo “protegido”, marcadas por la propia realidad del colectivo, que comprende una gran tipología y variedad de personas debido a la diferente naturaleza de la minusvalía y a las consecuencias que la misma produce en la capacidad y aptitud para la realización de actividades productivas.



Todo ello ha determinado la necesidad, por parte de las mencionadas entidades de personas con discapacidad, de crear y desarrollar modalidades alternativas a la ofrecida por el mercado ordinario de trabajo, alternativas válidas e idóneas para conseguir el objetivo último de inserción laboral, a la vez que flexibles y variadas para que la respuesta social de empleo sea lo más satisfactoria posible.

Esta realidad de hecho se corrobora jurídicamente con la promulgación de la LISMI, cuyo artículo 37 marca como finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Los Centros Especiales de Empleo se definen en este mismo texto legal (Art. 42.1) como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

En desarrollo de la LISMI surge el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo, y que contempla los aspectos relativos a: concepto, estructura y organización de los mismos; carácter; creación, calificación e inscripción; trabajadores; gestión; financiación; convenio; seguimiento y control.



Además de la mencionada normativa, el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio regula la relación laboral de carácter especial de trabajadores minusválidos en Centro Especial de Empleo, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, recoge el ámbito de aplicación y exclusiones; sujetos de la relación laboral; capacidad para contratar; forma, objeto y modalidades de contrato; contenido de la relación laboral; modificación, suspensión y extinción del contrato; representación de los trabajadores y negociación colectiva.

A toda esta normativa de ámbito nacional reguladora de los CEE, hay que añadir la existencia de legislación autonómica que ha venido a complementar o mejorar la mencionada anteriormente.

Reflexiones sobre la creación o puesta en marcha de un Centro Especial de Empleo en una entidad de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines.-

Fruto de la regulación antes comentada favorecedora de este tipo de empleo y del trabajo de todos estos años por parte de las asociaciones de personas con discapacidad, es evidente que los CEE constituyen uno de los instrumentos más eficaces para proporcionar empleo a las personas con discapacidad, siendo claro ejemplo los diversos CEE existentes en las asociaciones ASPACE.



A continuación se recogen algunas reflexiones del grupo creador de este documento relacionadas con la creación de un CEE en una entidad de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines, basadas en los conocimientos y experiencia práctica de los mismos.

La creación de un CEE es un proceso de evolución natural en una asociación que ya cuenta con el recurso pre-laboral del Centro Ocupacional, rompiendo con la etapa escolar, no suponiendo una continuación de la misma, es el inicio de un itinerario de empleo, el inicio del mundo adulto para esas personas. La mentalidad debe ser profesional, laboral, empresarial o de servicios, no escolar o de prolongación de la etapa escolar en la vida adulta.



La entidad se debe plantear que está constituyendo una empresa, cuyo primer objetivo es la creación de empleo para personas con parálisis cerebral y afines, debiendo para ello gestionarla de forma eficaz y económicamente rentable. El objetivo prioritario del CEE es la creación de empleo y el posterior tránsito a la empresa ordinaria, en los casos en que sea posible, recogiendo el resto de objetivos dentro del programa de ajuste personal y social y de la gestión habitual del centro.

Una vez que la entidad cuenta con un Centro Ocupacional en funcionamiento, debe conocer laboralmente a esas personas, analizar perfiles de puestos y de profesionales, buscar un producto o servicio interesante para su finalidad, e intentar conseguir rentabilidad económica, cuando ese proceso madure podrá darse el paso a la creación del CEE. Este proceso de evolución natural es también consecuencia de que los usuarios del C.O. cumplen el reto y demandan convertirse en trabajadores, no debe ser un proceso forzado por otros intereses de las asociaciones o de los familiares de las personas con discapacidad. El cambio conllevará nuevos esfuerzos y trabajos para todos los implicados, reconvertir profesionales, prescindir de algunos perfiles y personas, y estar atento a la exigencia de la nueva figura que entra en liza, el *cliente externo*.



Otro aspecto básico a tener en consideración por los gestores de un CEE es su zona de influencia geográfica, el sector de actuación y el tipo de empleo a desarrollar vendrá necesariamente marcado por el lugar en el que se ubique.

Los responsables de la asociación deben tener claro: que el proyecto puede suponer asumir inversiones materiales, aunque son importantes las subvenciones que existen; que no deben utilizar el sistema de funcionamiento habitual de la asociación sino que pasan a gestionar una empresa, donde existe un riesgo empresarial que, aunque controlado, debe ser asumido, no contando solamente con los ingresos procedentes de las subvenciones; y que la programación o planificación de la producción deja de ser anual como en el resto de servicios que imperan en las entidades pasando a realizarse en función de las necesidades del mercado.



Respecto al *cliente externo*, se debe matizar que esta nueva figura conlleva exigencias y requerimientos ya que pasamos a estar en un mercado en competencia, y que el cliente es el que elige, por tanto, debe primar la política de:

CALIDAD/ SERVICIO/ PRECIO.

En cuanto a los trabajadores con discapacidad, deberán asumir este nuevo rol, dejando de ser usuarios para pasar a gozar de derechos y deberes laborales; y por su parte, la asociación en el CEE deja de ser una entidad prestadora de servicios a este usuario y pasa a tener con él una relación laboral.

La principal diferencia que existe en el proceso de creación de una empresa "normal" y un CEE es la siguiente: En la empresa, el empresario con una idea de negocio busca una nave o local, la dota de la maquinaria adecuada, contrata a las personas necesarias y comienza a fabricar su producto o a prestar su servicio. Para llegar al CEE, la entidad parte de las personas con discapacidad que quieren trabajar, se les busca un trabajo o actividad en el C.O., se busca la maquinaria adecuada para lograr que sean rentables, y se busca el espacio físico donde ubicar el CEE para comenzar a producir, subcontratar o prestar servicios.





A la llegada al mundo laboral se debe tener en cuenta que no se pueden cubrir todos los puestos de trabajo en el CEE con personas con parálisis cerebral. Los CEE de Aspace tienen el cometido específico de insertar laboralmente a personas con parálisis cerebral y afines, pero sin descartar la posibilidad de integrar trabajadores con otras discapacidades como táctica o aprovechando su sinergia.

También se recomienda la conveniencia de instar a las asociaciones miembro de ASPACE a constituir Fundaciones Laborales que asuman los servicios de empleo existentes o de futura creación en las mismas, ya sean CEE o SIL. Estas fundaciones se consideran la fórmula jurídica óptima para la creación de estructuras diferenciadas que promuevan centros o servicios gestionados de forma eficiente. Las asociaciones seguirán ocupando su puesto de prestadoras de servicios a las personas con discapacidad, promovidas por grupos de personas con inquietudes comunes e interesadas en la problemática de atención. Esta figura rompería con la tradicional vinculación de los CEE y SIL con el resto de servicios educativos, asistenciales o de prolongación de la etapa escolar en la vida adulta. Las asociaciones se convertirían asimismo en creadoras de entes gestores de centros y servicios, lo que facilitaría la gestión eficaz y diferenciada de los mismos.



Por último, recogemos aquí algunas de las deficiencias presentadas en gran número de CEE como información que ayudará a la no repetición de errores en los nuevos proyectos que inicien esta andadura por el empleo:

- Predominio de actividades en las que el margen económico es muy escaso, no permitiendo generalmente una óptima generación de recursos financieros e imposibilitando, como consecuencia, una adecuada renovación de maquinaria. Así, es frecuente el caso de CEE en los que el coste del producto, sin tener en cuenta las subvenciones de mantenimiento, supera el precio del servicio o producto que se vende.

- Excesos de plantilla por el hecho de que las subvenciones van ligadas al número de puestos a crear y la finalidad social de los CEE. Así, la ventaja competitiva con la que cuentan los CEE por un menor coste de personal, se pierde muchas veces por la existencia de plantillas sobredimensionadas en relación a la producción.

- En gran número de los proyectos que nacen predomina el voluntarismo sobre un correcto análisis de viabilidad. Así, mientras una empresa normal surge como consecuencia de que el promotor de la misma cree haber descubierto una oportunidad de negocio, la mayoría de los CEE lo hacen por la necesidad de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- Las limitaciones financieras con las que se crean la mayoría de los CEE condicionan, no sólo las instalaciones productivas sino también las inversiones en recursos humanos (gerentes con adecuada preparación, comerciales...) y las inversiones en estructuras comerciales.



Otro factor muy importante que se suele descuidar es la dotación suficiente de capital circulante, lo que conlleva frecuentemente grandes problemas de liquidez e incluso de supervivencia.

- Por la consabida falta de recursos, no siempre se realiza un estudio de mercado previo, que evitaría desagradables imprevistos que muchas veces obligan a replantear el proyecto con el coste que ello supone.

- La no separación jurídica de los CEE de la entidad jurídica que los promueve, supone muchas veces complicaciones adicionales, dificultando la gestión empresarial del CEE.



□ **Modalidades de empleo existentes en un Centro Especial de Empleo.-**

Este capítulo ayudará a responder a las cuestiones que se plantean las entidades de personas con discapacidad cuando deciden poner en funcionamiento un CEE: ¿Qué tipo de actividad realizar?. Se reflejan a continuación algunas reflexiones sobre las tres posibles líneas a seguir: producción; subcontratación; prestación de servicios.

1) Producto propio:

La inversión a realizar para fabricar un producto propio no se limita a la adquisición de la maquinaria, a este coste se deben añadir los costes de introducción del producto en el mercado, las pérdidas del período inicial hasta alcanzar el umbral de rentabilidad, que según las experiencias de diferentes Centros Especiales de Empleo vinculados a ASPACE se fija en un periodo de 2 a 4 años. Se considera interesante y recomendable la realización de un estudio de viabilidad antes de lanzar el producto al mercado.



Las inversiones en producto propio, por lo general, son difícilmente reconvertibles en caso de que la empresa se dé cuenta de que no ha elegido bien el producto.

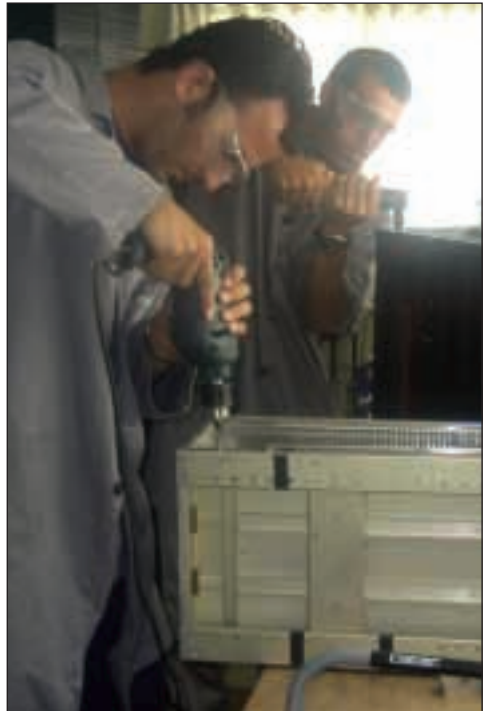
La labor comercial es la parte fundamental de estas empresas, para ello se requieren profesionales, preferentemente con experiencia en el sector, lo que suele ser costoso.

Por todo lo anterior, el análisis previo al inicio del proyecto debe ser de lo más exhaustivo, ya que es la actividad más arriesgada, pero, en caso de tener éxito, ***puede suponer mayores beneficios que el resto de líneas de negocio. También permite esta modalidad la introducción del producto al precio de mercado.***

2) Trabajo en régimen de subcontratación:

Se incluye en subcontratación la realización de trabajos dirigidos a fabricar un producto o piezas de un producto que posteriormente se comercializa por otra empresa.

Este apartado abarca tanto los manipulados simples como la subcontratación cualificada, en función de la dificultad del trabajo a realizar se estipulará el precio, pero en general se trabaja con unos márgenes no demasiado amplios. En lo que se refiere a la subcontratación poco cualificada, existe la competencia de la economía sumergida (fundamentalmente el trabajo a domicilio) y de los propios Centros Ocupacionales que ofrecen estos trabajos a precios a los que no pueden llegar los CEE.



En el caso de la subcontratación más cualificada, las ventajas de los CEE con respecto a la empresa ordinaria radican en el bajo coste de la mano de obra, lo que los hace muy competitivos en una actividad en la que el componente de mano de obra en el precio final es muy alto.

Una de las principales ventajas del trabajo en régimen de subcontratación es que la labor comercial requerida es mucho menor que en el caso del producto propio.

El principal inconveniente de este trabajo es la dependencia de la empresa con respecto a sus clientes, esto se agrava en aquellos casos en los que se trabaja de manera casi exclusiva con un solo cliente.

En caso de elegir esta opción, el CEE debe procurar **diversificar, ampliando al máximo el número de clientes y tender a la subcontratación más cualificada, además de buscar productos con un gran valor añadido.**

3) Prestación de servicios:

Son actividades que normalmente **requieren menor inversión**, además de ser una inversión susceptible de realizarse de forma escalonada en función de la demanda del mercado, compatibilizando así la inversión reducida con unos márgenes relativamente interesantes. La modalidad se enfoca a la prestación de servicios a administraciones públicas, empresas y colectividades.



Además de la prestación de servicios en las instalaciones propias del CEE, la figura también permite dos variantes: los *enclaves laborales* y las *brigadas móviles*.

3a) Enclaves laborales:

La modalidad de *enclave* constituye un paso intermedio entre el trabajo protegido y el trabajo ordinario, con el fin de lograr una mayor integración de las personas con discapacidad en entornos laborales normalizados. Se implantan en un tejido productivo normal y plenamente competitivo unidades de producción dependientes directamente de un CEE, en las que prestan sus servicios trabajadores con discapacidad de ese CEE.

Consiste, por tanto, en que un grupo de trabajadores de un CEE, con el que mantienen su relación contractual, se traslada a una empresa ordinaria para desarrollar su actividad laboral, con la estructura necesaria para ello y previa firma del acuerdo de colaboración con la empresa.



Los objetivos que se pretenden conseguir son los siguientes:

a) Respecto a la persona con discapacidad:

- Establecimiento de relaciones con otros trabajadores en entornos laborales ordinarios.
- Conocimiento, aprendizaje y desarrollo de las tareas que se realizan en esa empresa ordinaria.
- En resumen, favorecer la integración de ese trabajador en un ambiente normalizado, desde todos los puntos de vista: Laborales, profesionales y sociales.

b) Respecto a la empresa colaboradora:

- Conocimiento y aprovechamiento del potencial laboral de las personas con discapacidad.
- Posibilidad de integrar laboralmente a los discapacitados en la empresa, contribuyendo con ello a la normalización.
- Posibilidad de cumplimiento con la normativa sobre cuota de reserva de contratación de personas con discapacidad o medidas alternativas.

c) Respecto a la sociedad en general:

- Eliminar los escepticismos respecto a las capacidades laborales de las personas con discapacidad, generando así una nueva conciencia social más receptiva a la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.



Los sujetos que forman parte del *enclave* laboral deben cumplir una serie de requisitos.

- Ser personas con discapacidad.
- Mantener relación laboral vigente con el CEE.
- Estar dados de alta en la seguridad social por el CEE al que pertenecen.
- Reunir las características concretas que permitan la correcta adecuación persona - puesto de trabajo.
- Ser seleccionado por el equipo multiprofesional del CEE con el correspondiente informe de idoneidad como persona apta para desplazarse al enclave.
- Y prestar sus servicios profesionales en las instalaciones de la empresa colaboradora.

Los criterios de funcionamiento de un *enclave* laboral deben ser los siguientes:

- El CEE debe estar legalmente constituido, calificado como tal por la autoridad competente e inscrito en el registro correspondiente.
- Debe estar dotado de una estructura propia, esto es, ejercer una actividad empresarial como CEE y contar con un patrimonio, instrumentos y organización estables.
- Se establece por escrito un acuerdo de colaboración o contrato de prestación de servicios entre la empresa promotora (CEE) y la empresa colaboradora, en el que se definirán la actividad del enclave, la duración, la ubicación y el número de trabajadores que van a participar.
- El CEE recibirá una remuneración económica por la prestación de servicios que realiza a la empresa colaboradora.
- La empresa colaboradora pondrá a disposición del *enclave* el local e instalaciones necesarios para el desarrollo de la actividad.



- Los trabajadores mantendrán su relación contractual con el CEE y se regirán por el mismo convenio colectivo. El CEE ejercerá respecto a sus trabajadores el poder de dirección y conservará los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades inherentes a su condición de empleador.
- La empresa promotora (CEE) formalizará una póliza de seguro de responsabilidad civil.
- El enclave se ubicará en un lugar o puesto concreto, identificando distintivamente la empresa con un cartel o con la ropa de trabajo de la empresa promotora.
- El personal del enclave usará los servicios comunes de la empresa para conseguir la mayor integración de los trabajadores discapacitados.



3b) Brigadas móviles:

Las brigadas móviles son grupos de trabajadores de un Centro Especial de Empleo que desarrollan su actividad laboral para varias personas físicas o jurídicas, administraciones..., con la estructura necesaria para ello y manteniendo su relación contractual con el centro de trabajo protegido al que pertenecen. Esta modalidad también tiene como objetivo la integración de la persona con discapacidad en el entorno normalizado.

La principal diferencia de esta modalidad con los enclaves es el lugar de prestación del servicio, mientras que en los enclaves siempre se realiza en las instalaciones de la empresa colaboradora, las brigadas varían habitualmente de lugar de trabajo, prestando el servicio a diferentes colectividades, empresas o administraciones.

Como reglas generales a las modalidades de empleo analizadas, podemos indicar las siguientes:

- La realización de una no excluye a las demás, la diversificación de las líneas de actuación se considera recomendable.

- Hay que intentar aportar cierta imaginación en la prestación del servicio con el fin de diferenciarnos de la competencia, buscar el valor añadido del CEE.

- Se debe aprender de las experiencias de otras entidades teniendo en cuenta que no todas las experiencias son extrapolables.



I. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE ASPACE



El Centro Especial de Empleo perteneciente a una Asociación de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines debe caracterizarse por el cumplimiento de la misión, visión y valores que se recogen a continuación.

Las personas con discapacidad que prestan sus servicios profesionales en este tipo de empresas realizan un trabajo productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de cada uno, en orden a favorecer su integración personal y social, y facilitar, en su caso, la posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Son diversos los objetivos que deben cubrir estas empresas:

- a) Satisfacer a los clientes.
- b) Atender las demandas de empleo que se generan en torno a la asociación.
- c) Trabajar en equipo con los proveedores.
- d) Colaborar con organizaciones afines.
- e) Ser líderes en el mercado en cuanto a la seguridad de las personas, la calidad en la gestión y el respeto al medio ambiente.
- f) Satisfacer las expectativas que depositan en ellas tanto el movimiento asociativo de parálisis cerebral como la sociedad en general.
- g) Conseguir una eficiencia económica continuada como garantía de futuro de la empresa.



Los CEE de ASPACE cumplen con el espíritu de la LISMI y del RD. 2273/1985, al configurarse como empresas sin ánimo de lucro, que fomentan la promoción y el compromiso de todos los empleados mediante la participación, la formación y el trabajo en equipo.

Se trabaja para conseguir que los clientes se identifiquen con el proyecto y con el firme compromiso de mejorar continuamente para alcanzar el máximo grado de satisfacción por su parte. Todo ello teniendo muy presente el programa de ajuste personal y social para favorecer la integración laboral y social de los empleados, en orden a conseguir el mayor grado de satisfacción personal.

Del concepto de CEE recogido en el art. 1 del RD. 2273/85 se derivan los requisitos configuradores del mismo:

a) Realización de un trabajo productivo: Se concibe a los CEE como una modalidad más de las unidades de producción en un sistema de economía social de mercado, que da ocupación a personas calificadas legalmente como personas con minusvalía y que constituye desde el punto de vista productivo una unidad económica, con la finalidad y estructuras propias de las empresas y otras modalidades de realización empresarial, por lo que los criterios organizativos, financieros, económicos y administrativos deben ser los admitidos en el mundo empresarial y en el tráfico mercantil.



b) Participación regular en operaciones de mercado: El Centro se relaciona en su actividad productiva con el mercado exterior de manera estable y consolidada a través de los mecanismos habituales de la técnica mercantil, contando con una adecuada cartera de clientes y desarrollando operaciones comerciales.



c) Aseguramiento de empleos remunerados: El CEE no es solamente una modalidad de integración social sino un instrumento de trabajo productivo y remunerado para quien lo presta, dato que permite diferenciarlo de otras modalidades protegidas ocupacionales, con las que anteriormente se confundían e interrelacionaban.



d) Prestación de servicios de ajuste personal y social: Entre los que la normativa incluye los servicios de rehabilitación, los terapéuticos, los de integración social y los culturales y deportivos que permitan al trabajador con discapacidad una mejor adaptación en su relación social.

El programa de Ajuste Personal y Social se articula en un CEE a través de programas individuales que pretenden potenciar la capacidad máxima de desarrollo de los trabajadores, en cuanto a destrezas, actitudes y competencias, teniendo en cuenta no sólo la realización de una actividad remunerada sino también el desarrollo personal y social, eje fundamental de ajuste entre el individuo y su entorno social y laboral.



e) Plantilla integrada por personas discapacitadas: La plantilla del Centro debe estar integrada al menos por un 70% de trabajadores calificados legalmente como minusválidos, si bien se permite la cobertura de puestos de trabajo con personal no minusválido (personal de apoyo) respetando el porcentaje anterior y siempre en la medida que éste sea imprescindible para el desarrollo de la actividad. La imprecisión radica en la enorme dificultad para determinar el porcentaje de personal no minusválido, que variará en función de los tipos y naturaleza de las minusvalías que existan en el Centro Especial de Empleo, sectores de actividad, complejidad de la dotación técnica, maquinaria e instalaciones, organización productiva y de la línea de mando del Centro.



II. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO



Se recogen en este capítulo todos los aspectos organizativos que se han considerado relevantes y a tener en cuenta por toda entidad que emprenda, desarrolle o afiance un proyecto generador de empleo para personas con parálisis cerebral y afines, de cara a conseguir una correcta gestión de ese proyecto empresarial-social.

No implica esta estructura que un CEE de nueva creación deba contar con todas estas áreas diferenciadas y con personal adscrito a las mismas, al contrario, la experiencia de los CEE de ASPACE muestra que en los primeros momentos de dificultades las áreas son asumidas por una o dos personas que encarnan el papel de liderazgo de la gestión del CEE. A pesar de las dificultades y carencias iniciales sí se considera relevante expresar en este documento los puntos, áreas o aspectos básicos a controlar que no deben olvidarse en un CEE, teniendo en cuenta que se está hablando de estructura organizativa no de organización, concepto que dependerá de otras variantes como tamaño del centro, asociación a la que pertenezca, territorio de ubicación, actividad a la que se dedique, nivel de desarrollo del proyecto... La estructura organizativa estará, por tanto, en función de lo que necesite el CEE en cada momento de su devenir histórico.



a) Área Económico-financiera.

El objetivo es crear un proceso que permita gestionar los recursos económicos de una forma eficaz y eficiente.



Sus funciones principales serán:

- Presupuesto anual.
- Plan anual de inversiones.
- Gestión de las compras.
- Gestión de la administración: contabilidad, facturación, cobros y pagos, control de inventarios, control de costos.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.

b) Área de Gestión de personal.

El objetivo del área es crear un proceso que garantice satisfacción a las demandas de los empleados y de la Asociación.

Sus funciones principales serán:

- Procedimiento de entrevistas y selección u orientación:
Reclutamiento, Entrevistas y selección, Plan de acogida, Plan de adiestramiento.
- Procedimientos administrativos del personal: Subvenciones de salarios, control de asistencias, transporte del personal, nóminas y otros pagos.

- Programa de ajuste personal y social: Plan de formación, terapias, otros apoyos personales.

- Diseño de objetivos para el tránsito al empleo normalizado.

- Elaboración de Base de Datos de los trabajadores actuales del CEE y posibles candidatos.

- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.



El control del área deberá realizarse y liderarse directamente desde el CEE, aunque la forma de gestión permite tanto la posibilidad de contar para ello con recursos propios de la asociación como la de proceder a subcontratar a una entidad ajena la gestión del personal.

c) Área de Prevención de riesgos y salud laboral.

El objetivo es crear un proceso que permita detectar las situaciones de riesgo y su origen, mediante la aplicación de técnicas adecuadas e implementando las acciones preventivas con el fin de alcanzar el objetivo de cero accidentes.



Sus funciones principales serán:

- Cumplir todos los requisitos de las normas y leyes que regulan este aspecto en nuestra actividad.
- Coordinar a las distintas áreas de la empresa con los asesores externos.
- Revisar la eficacia y eficiencia de las acciones realizadas.
- Formar a los trabajadores y crear un método de aprendizaje ante la prevención de riesgos y salud laboral.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.

A pesar de que también suele ser habitual la tendencia a gestionar esta área por un agente externo (vía subcontratación) por la sencillez que supone, se considera conveniente la existencia de una persona de la organización que se responsabilice de la prevención, siendo recomendable la realización del curso de prevención de riesgos laborales.



d) Área de Calidad.

El objetivo del área es crear un proceso que facilite la revisión y puesta a punto del sistema de gestión de la empresa.

Sus funciones principales serán:

- Desarrollar el Manual de Calidad y los procedimientos de él dependientes.
- Desarrollar el Plan Anual de Calidad: Plan de Auditorias, Acciones correctivas/preventivas.
- Resolver las reclamaciones de los clientes y grupos de interés.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.

Se trata de un aspecto organizativo indispensable en los modernos sistemas de gestión de empresas, y que tradicionalmente ha estado lejos de los primeros lugares en las prioridades de gestión de los CEE. Se debe funcionar con mentalidad de trabajo de calidad, y no solamente cuando el CEE está plenamente afianzado y en desarrollo, sino desde los inicios de la actividad, esta calidad dotará al CEE de un valor añadido en el mercado.



e) Área de Mantenimiento.

El objetivo del área es crear un proceso que permita optimizar los recursos materiales, equipos y los edificios, entre ellos: maquinaria, vehículos, ascensores, sistemas de seguridad, extintores, compresores, instalaciones eléctricas...

Sus funciones principales serán:

- Desarrollar el procedimiento de mantenimiento preventivo, por el considerable ahorro económico que supone.
- Validar los útiles y equipos de producción y comprobación.
- Cumplir la normativa de mantenimiento de instalaciones y equipos, aunque estén subcontratados a entidades autorizadas.
- Adaptación de las herramientas a los trabajadores para la realización de un óptimo trabajo con el máximo reto.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.



f) Área Comercial.

El objetivo es crear un proceso que garantice la máxima satisfacción de los clientes externos, que permita alcanzar los objetivos de cuota de mercado diseñados para el producto - servicio.

Sus funciones principales serán:

- Preparar y presentar ofertas técnicas y económicas a los clientes.
- Analizar el mercado y la competencia.
- Recoger las sugerencias y reclamaciones de los clientes (seguimiento de clientes).
- Responsabilizarse del buen fin de la operación, seguimiento de los pagos. En el comienzo y fin de la relación debe figurar necesariamente el área comercial.
- Utilizar todos los recursos e infraestructuras de la asociación para potenciar el área comercial.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.

g) Área de Producción-fabricación-prestación de servicios.

El objetivo del área es crear un proceso que garantice la máxima rentabilidad de los productos - servicios desarrollados, adecuando los trabajos a las características individuales de los operarios.



Sus funciones principales serán:

- Recepción, almacenaje y distribución de las materias primas.
- La producción, el uso correcto de equipos y utillajes, embalaje y documentaciones requeridas por los clientes.
- Gestión de almacén de producto terminado (rotación stocks, expedición y documentación).
- Elaboración y actualización de procesos productivos y análisis de tareas.
- Coordinación áreas comerciales con las de producción.
- Establecer politica comercial.
- Establecer acciones de mejora del servicio.
- Elaborar medidas de verificación de satisfacción del cliente.



- Diseñar y optimizar métodos y tiempos de servicio.
- Supervisar medios técnicos y RR.HH.
- Diseñar planes de acogida de las incorporaciones de personas con discapacidad.
- Gestión de la validación del servicio prestado.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.

h) Área de Dirección.

El objetivo es facilitar al resto de áreas los recursos humanos, materiales y económicos para que puedan satisfacer las demandas de los clientes internos y externos, cumpliendo con los mandatos que se recogen en la misión del centro.

Sus funciones principales serán:

- Coordinar a todas las áreas del Centro, para orientar todas las actividades en lograr la máxima satisfacción de los clientes y grupos de interés.
- Coordinar el centro con otros servicios de la Asociación.
- Representar al Centro en aquellos ámbitos privados e institucionales para los que haya sido facultado.
- Elaborar con el Equipo directivo del centro los objetivos estratégicos, planes y metas.
- Cualquier otra función que contribuya a favorecer un sistema óptimo de gestión y el correcto desarrollo del área organizativa en cuestión.



III. PROGRAMA DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPACE



Se articula a través de programas individuales que pretenden potenciar la capacidad máxima de desarrollo de los trabajadores, en cuanto a destrezas, actitudes y competencias teniendo en cuenta no sólo la realización de una actividad remunerada sino también el desarrollo personal y social, eje fundamental de ajuste entre el individuo y su entorno social y laboral.

La necesidad de unos tratamientos específicos o de mantenimiento, a nivel médico, social, psicológico, deben realizarse sin interferir, o con el mayor equilibrio posible, con la dinámica de la empresa y el rendimiento en el trabajo. Es por ello recomendable planificar el programa individual con los demás responsables de la empresa (encargados de taller, jefes de producción...).

Las áreas a tratar serían cuatro:

- a) ÁREA PERSONAL Y SOCIAL
- b) ÁREA FUNCIONAL - TAREAS
- c) ÁREA DE LA VIDA DIARIA
- d) ÁREA DE LA SALUD

a). Área personal y social

Pretende desarrollar las competencias individuales para la interacción social en su doble vertiente: Intrapersonal e interpersonal.



Intrapersonal:

1. Actitudes:

- Fomento de la motivación. En este sentido el trabajo debe ser motivante para el individuo en la medida que va a conseguir refuerzos externos, entre otros la remuneración económica (incentivo), y también por el sentimiento de utilidad para la comunidad (motivación).

- Autocontrol como forma de reducción de estrés, administrándose el propio individuo su tono de actividad en función de las demandas de la situación.

- Fomento de la autoestima.

- Flexibilización del pensamiento: Evitando los pensamientos erróneos y rígidos que expliquen la realidad.

- Fomento de valores y actitudes como tolerancia, respeto y la salud.

2. Recursos y estrategias:

- Análisis de la situación y habilidades de ejecución: Atendiendo a los estímulos presentes, búsqueda de alternativas, de respuestas en el repertorio personal del trabajador, elección de la conducta adecuada, ejecución de la acción y evaluación de las conductas emitidas en función de los resultados obtenidos.

- Toma de decisiones: Mismo proceso que el anterior pero, en este caso, el individuo se enfrenta a una situación de elección.



- Consecución de logro. Para que un individuo intente la realización de una tarea, éste debe creer en sus posibilidades de éxito y ésta a su vez estará mediatizada por la atribución causal que establezca, siendo más adecuada si la atribución de éxito y por tanto de logro es interna y variable. Depende del trabajador y no de la suerte u otro factor externo y otros factores variables como la constancia y el esfuerzo y no de factores invariables como la inteligencia.

- Adquisición y consolidación de los hábitos laborales: Puntualidad, constancia, control de la fatiga, asistencia, rendimiento, organización en el trabajo...

Interpersonal:

- Adquisición de habilidades sociales: Estilo asertivo de comunicación y comportamiento. Expresando de manera directa y no coercitiva opiniones, pensamientos y sentimientos, respetando la de los demás con el objetivo de dar respuesta a las demandas del momento y evitando problemas futuros. (Incluye la asertividad negativa).

- Control emocional, siendo capaz de expresar emociones adecuadamente al mismo tiempo que se aprenden a reconocer emociones en el otro. (Desarrollo de la empatía).

- Análisis y solución de problemas.

- Manejo de situaciones de conflicto. Negociación.

- Manejo del feed-back en la comunicación.



- Fomentar actitudes propias de un entorno laboral: Trabajo en equipo, roles laborales, adaptación a la dinámica propia de cada empresa.

- Detección de las prioridades de la empresa: imagen, productividad, el aspecto más valorado como objetivo principal.

b) Área funcional - Tareas

Se pretende enseñar al trabajador la realización coordinada de la tarea, incluyendo unas fases que demuestren visiblemente cómo se hace.

Una estructura tipo sería:

- Preparación del trabajador -> Estudio de capacidades / lugar de trabajo
- Explicación de la tarea -> Aprendizaje
- Realización del trabajo -> Periodo de adaptación
- Actuación del trabajador
- Seguimiento: Para una posible reiniciación del proceso

Previo estudio de las capacidades y características del trabajador para determinar su lugar de trabajo. Así mismo, estudio y adaptación del lugar de trabajo si es preciso.



Para ello es conveniente explicar la tarea con el desglose de cada fase, secuenciándola desde lo más fácil a lo más difícil. Dentro de cada fase es necesario resaltar los puntos claves. Realizar una demostración de cómo se hace el trabajo por parte del responsable del programa de ajuste personal y social, la tarea la va haciendo el trabajador, paso a paso, indicando en voz alta lo que va haciendo bajo la supervisión del responsable del programa, al mismo tiempo que se globaliza el trabajo.

La tarea se irá convirtiendo en multitareas, ampliando las funciones del trabajador y la flexibilidad de las mismas en función de la prioridad en la vida de una empresa. En este sentido el trabajador llegará a entender que no es más importante lo que él esté haciendo o su labor habitual sino lo que la organización empresarial concibe en cada momento.

A su vez el responsable del programa debe asumir la posible creatividad del trabajador. Hay que estimular sus lógicas consultas. Igualmente controlará su actuación de forma cada vez más esporádica, hasta dejar a aquél total autonomía.

No obstante, debe considerarse como imprescindible el seguimiento y evaluación continua de dicho trabajador, para responder a las situaciones desequilibrantes, tanto en el ámbito personal como en el de su entorno de influencia, las cuales provoquen resultados de bajo rendimiento o conflicto personal.



c) Área de la vida diaria

Objetivo: Conseguir el autocuidado y la autonomía del sujeto en la vida personal en el hogar y la comunidad.

A través de:

- Imagen personal e higiene.
- Hábitos de horarios laborales.
- Conocimiento de los medios de transporte y su uso.
- Capacidad para manejo y administración del salario.
- Posicionamiento del sujeto como un individuo activo, productivo e independiente dentro del sistema familiar con capacidad de autogobierno.
- Misma actitud anterior frente al grupo y a la comunidad.

Datos personales que permitan detectar si es viable el trabajo:

- La distancia del domicilio hasta el lugar de trabajo.
- Si el horario le permite, en función de su situación personal y familiar, compaginarlo con sus cargas familiares.
- Si económicamente le compensa, o gana igual que con la pensión.
- Existencia o no de un tutor.



d) Área de la salud

Objetivo: El trabajador será responsable de su propia salud, siendo un valor prioritario.

El individuo debe cuidar su salud, mantenerse sano, desear estarlo, y conocer cuáles son los recursos que la comunidad ofrece y dónde están ubicados los dispositivos con el fin de acudir a ellos en el caso de necesidad.

Se trabajarán todas aquellas áreas que sean necesarias para conseguir el objetivo. Además, será necesario, adquirir los conocimientos, hábitos y actitudes positivas hacia la prevención de riesgos en el trabajo, siendo fundamentales para evitar posteriores daños y conseguir una mejora de condiciones de trabajo.

El lugar y el momento adecuado para trabajar esta área es el propio centro de trabajo, donde el instructor está adiestrando a los trabajadores. Los instructores deberán tener la responsabilidad de llevar a cabo una labor de aprendizaje de una forma más integral incluyendo los aspectos de prevención de riesgos laborales.

Junto a esta labor práctica, será deseable reforzar esos conocimientos con otros de carácter más teórico donde se les informe de otros aspectos de la prevención.



Los programas que se deben incluir en este apartado son:

- Tratamiento. Derivación del trabajador a los distintos servicios socio-sanitarios para que reciban tratamiento (Fisioterapia, Rehabilitación médico-funcional, Logopedia, médico de familia...). En este caso no corresponde tanto el diagnóstico como realizar un ajuste entre la jornada laboral y las necesidades del trabajador, compatibilización horaria, lo que obligatoriamente lleva a una negociación con la propia empresa que debe permitir una flexibilización de horarios.

- Prevención y promoción de la salud, se debe vigilar que los requerimientos del puesto no impliquen "un desgaste de la salud del individuo", básicamente correcciones posturales y adaptaciones del puesto de trabajo.

- Aspectos generales sobre prevención de riesgos laborales:

1.- Los riesgos en el trabajo. Factores que los determinan.

2.- Los daños profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

3.- Factores y causas que determinan los daños en el trabajo.

4.- Técnicas preventivas: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía, etc.

5.- Métodos organizativos para hacer prevención y técnicas que se deben utilizar.

6.- Normativa legal aplicable. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- Riesgos específicos de seguridad e higiene de la actividad.

(Listado general de algunos temas específicos a seleccionar según el trabajador)

1.- Orden, limpieza y señalización en los lugares de trabajo.

2.- Las herramientas de trabajo, sus riesgos y su correcta utilización.

3.- La electricidad y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.

4.- Las máquinas y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.

5.- Los riesgos de incendio y explosión. Medidas preventivas y de protección.

6.- Los trabajos en alturas y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.

7.- Los riesgos en operaciones de soldadura. Medidas preventivas y de protección.

8.- Los riesgos higiénicos de tipo físico: ruido, radiaciones, temperatura, prevención y protección.

9.- Los riesgos higiénicos de tipo químico: polvo, humos, disolventes, gases y vapores. Prevención y protección.



IV.MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CEE EN LA EMPRESA ORDINARIA



La filosofía de trabajo que debe imperar en los CEE de Asociaciones de Personas con Parálisis Cerebral y Discapacidades Afines es combatir la exclusión social y laboral del colectivo con especiales dificultades, para ello es necesaria una profesionalización que conduzca a sus trabajadores a la empresa ordinaria, sirviendo de nexo. Dicha profesionalidad debe realizarse en un entorno real de productividad (CEE) el cual aportará toda una serie de elementos enriquecedores tanto de motivación como de competencia.

El incentivo económico que lleva aparejado el trabajo como instrumento integrador en sí mismo, es un elemento determinante para el desarrollo de hábitos laborales adecuados, la recuperación de la autoestima y el sentido productivo en tanto que supone la restitución de la utilidad social por vía de hechos. También permite mejorar las expectativas laborales de los trabajadores al mejorar su autoimagen y su status de prestigio en su medio más inmediato, además de los avances concretos de tipo profesional (nuevos conocimientos y habilidades, experiencias...) y la posibilidad de resituarse al trabajador en su visión del mercado de trabajo desde una nueva óptica al participar en entornos laborales normalizados que hasta ese momento no conocía por experiencia directa al haber pasado prácticamente la totalidad de su vida en un ambiente protegido y perfectamente organizado (familia, escuela, unidad de día, C.O...)



El CEE debe posibilitar la salida de sus trabajadores a empresas ordinarias promoviendo las siguientes acciones:

- **Propiciar convenios de colaboración con empresas ordinarias.** Esta medida posibilitará que un trabajador con discapacidad, previamente formado y cualificado profesionalmente, podrá realizar su trabajo en una empresa ordinaria contando con el apoyo, seguimiento y asesoramiento continuo del CEE donde se formó y aprendió a realizar su trabajo.

- **Colaboración con un SIL** (Servicio de Orientación e Inserción Laboral) que debe estar ubicado en el propio CEE y ser considerado como un servicio más de los que se ofrece. De esta manera se potenciará la salida a empresas ordinarias de los trabajadores al tener la oferta directamente en el lugar de trabajo. También es necesario estar en contacto con SIL's externos para los casos que puedan requerirlo.

No ha de olvidarse la necesidad de un adecuado proceso de *orientación y acompañamiento* hacia el empleo ordinario complementario y simultáneo al desarrollo de un puesto en el CEE, mediante acciones tendentes al desarrollo de los aspectos personales para la ocupación y mediante la elaboración de los itinerarios personales de formación e inserción. Con ellas se pretende incidir sobre aquellos aspectos que pueden comprometer más claramente el potencial de empleabilidad de las personas con las que se trabaja, además de propiciar el cambio de mentalidad y de actitud necesario para poder acometer el desarrollo de iniciativas nuevas, generando ideas, tomando decisiones y asumiendo los riesgos que éstas conllevan.



- **Fomentar la movilidad laboral.** Para que una organización o empresa progrese, evolucione y se perfeccione continuamente ("aprenda"), debe procurarse el aprendizaje individual de todos sus integrantes que de esa forma desarrollarán nuevas habilidades o incrementarán las que ya poseían lo que acelerará la salida a la empresa ordinaria de sus empleados. *Aprendizaje Organizativo y Organización Cualificante.* Utilizar sistemas como la rotación por los puestos, la asignación más o menos transitoria de nuevas funciones o tareas que supondrán un incremento del potencial profesional de los trabajadores, la comunicación en la empresa como elemento facilitador de la comprensión y valoración de la introducción de nuevos procedimientos, métodos de trabajo, la apertura a la participación de todos los integrantes de una organización en los procesos de mejora, etc.

- **Establecer Redes de Empleo.** Contactos con todos los servicios que se ofertan desde lo comunitario a nivel micro, meso y macrosistema mejorando las posibilidades de inserción socioprofesional del individuo, conectando a éste con todos los recursos existentes y viceversa. Estas relaciones deben ser fluidas y bidireccionales convirtiendo el CEE no sólo en un recurso para el trabajador y para la comunidad, sino que además se transforma en un observatorio de la realidad laboral de la zona donde se ubique (ningún territorio es igual a otro, ningún grupo es igual a otro).

El CEE sirve de nexo y sus funciones principales serán:

- Informar tanto a los individuos como a los agentes sociales de las ofertas, demandas y posibilidades laborales existentes en el mercado en cada momento.



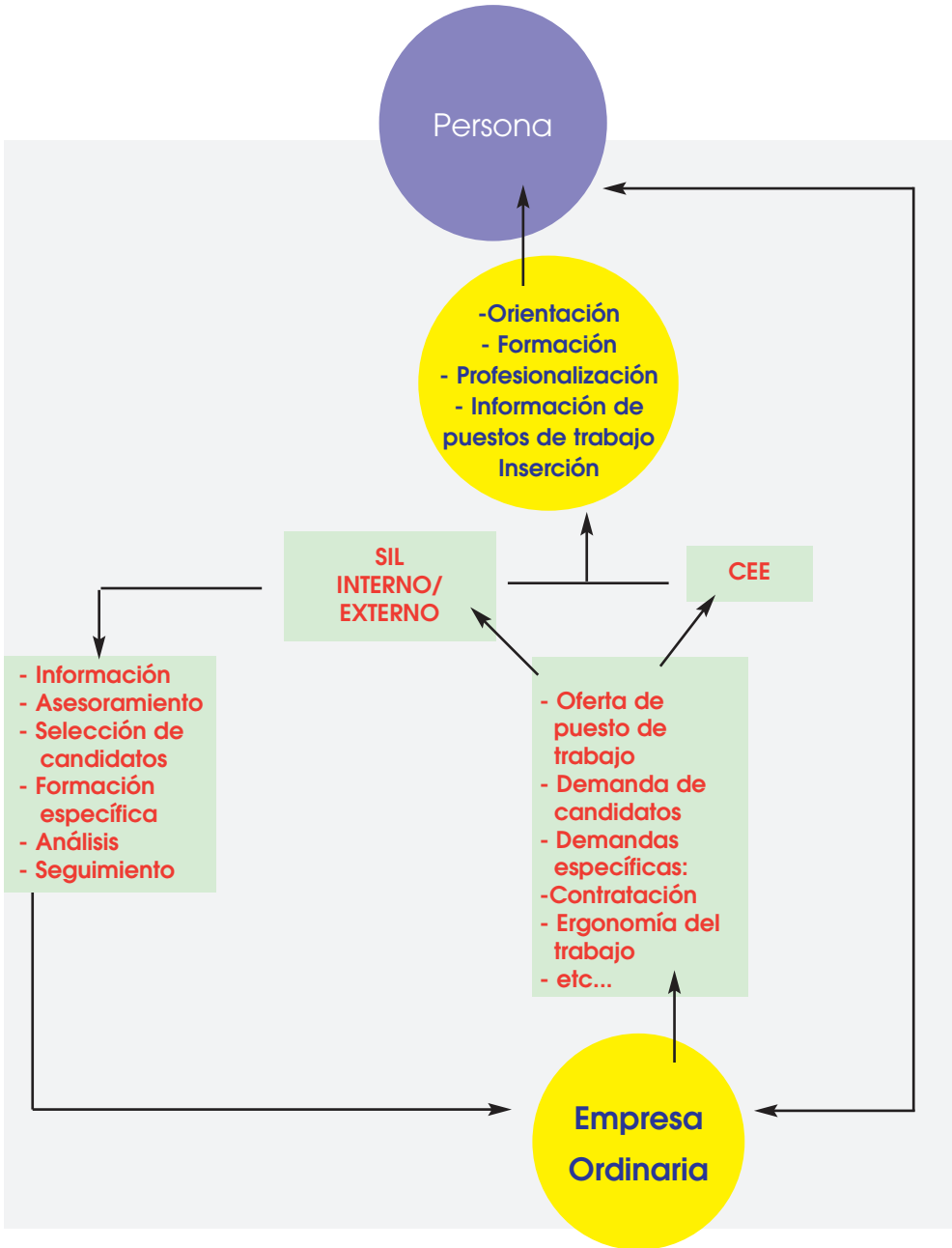
- Ponerlos en contacto para iniciar líneas de colaboración.

- Analizar las características sociales, económicas y laborales de la zona con el fin de detectar: tendencias de mercado, desarrollo socio-económico, nichos de ocupabilidad y lagunas formativas, incidiendo sobre estos aspectos.

- Intervenir, derivar y gestionar programas que beneficiarán a ambos sectores de la sociedad.

El CEE además de un lugar de trabajo debe ser algo más, en la medida que será considerado como escalón intermedio para algunos trabajadores antes de acceder a la empresa ordinaria.





V. NUEVAS VÍAS DE FINANCIACIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



La evolución de la sociedad en general y del mercado de trabajo en particular lleva a la búsqueda de nuevas vías de financiación que hagan viables económicamente las experiencias de centros especiales de empleo en entidades de atención a personas con parálisis cerebral y afines.

Actualmente, los CEE se encuentran en una fase en la que la política estratégica del sector se centra en los siguientes aspectos:

- Articular medidas que ayuden a mejorar la competitividad eliminando rigideces en la normativa laboral.
- Proporcionar medidas apropiadas para las personas con discapacidades más graves.
- Apoyar las iniciativas con viabilidad económica sin olvidar su función social.
- Mejorar la formación de los trabajadores de los CEE, ya sean personas con parálisis cerebral o no, y de los gestores de los centros.
- Búsqueda de oportunidades de empleo en nuevos yacimientos para diversificar la oferta de este tipo de centros.
- Otro reto que debe afrontarse es el de que los Centros Especiales de Empleo sean capaces de ofrecer servicios y productos interesantes a las empresas que opten por las medidas alternativas a la obligación de la cuota de reserva del 2 %, reguladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.



A) - Medidas Alternativas a la cuota de reserva:

En virtud de la mencionada normativa se abre una interesantísima vía de recursos para las entidades que gestionan CEE y programas de empleo para personas con parálisis cerebral, al aumentar las posibilidades de cumplimiento de la obligación legal de contratación de minusválidos con las medidas alternativas que se detallan a continuación.

Las empresas públicas y privadas que vengán obligadas a contratar trabajadores discapacitados en los términos previstos en la *LISMI* (cuota de reserva), podrán *EXCEPCIONALMENTE* quedar exentas de esta obligación, de forma total o parcial, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o inferior, o bien, en ausencia de aquellos, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se apliquen alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente.

Se entenderá que concurre la *EXCEPCIONALIDAD* cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias, y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados en la ocupación solicitada en la oferta, o aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas.



Por tanto, el procedimiento de las medidas alternativas es subsidiario y excepcional, ya que en primer lugar la normativa intenta que se cumpla con la cuota de reserva en las empresas obligadas a ello y en caso de no ser posible se permite el uso de estas medidas si se consigue la certificación de excepcionalidad. Este procedimiento administrativo se regula en la Orden de 24 de julio de 2000 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Servicio de Empleo Público emitirá en los dos meses siguientes a la recepción de la oferta, *certificación sobre la inexistencia de demandas de empleo con mención expresa de las ocupaciones*.

Transcurridos los dos meses sin certificación, se entenderá que concurre la excepcionalidad (silencio administrativo positivo).

La certificación tiene validez de dos años, transcurrido el plazo de vigencia de la certificación, las empresas deberán solicitar la nueva certificación, caso de persistir la obligación principal y la excepcionalidad.

¿Cuáles son las medidas alternativas? Obtenida la certificación de excepcionalidad, la empresa podrá optar por materializar cualquiera de las siguientes medidas:

1º) Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o con autónomo discapacitado para el suministro de todo tipo de materias y bienes para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.



2º) Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o autónomo para la prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa.

3º) Realización de donaciones o patrocinios monetarios, para el desarrollo de actividades de inserción laboral de discapacitados, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea la formación profesional, inserción laboral y creación de empleo de minusválidos.

El importe anual de los contratos en la 1ª y 2ª medida será, al menos, de 3 veces el S.M.I. anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. (en el año 2002 el importe es de 18.572,43 euros por cada trabajador dejado de contratar). En la 3ª medida será de 1,5 veces el S.M.I. anual (en 2002 9.286,21 euros).

En el caso de acogerse a las medidas alternativas 1ª y 2ª, las empresas deberán comunicar al correspondiente servicio público de empleo los contratos realizados en sustitución de la obligación principal, en el mes siguiente a su formalización, haciendo constar el contratista (CEE o autónomo discapacitado), objeto del contrato, nº de trabajadores equivalentes, importe y duración. En el caso de la medida 3ª deberán comunicarlo previamente a su aplicación, constando fundación o asociación destinataria, nº contratos a los que sustituye e importe.



¿A qué están obligados los CEE?

Los CEE que realicen los contratos indicados en las medidas 1ª y 2ª deberán destinar los recursos a la prestación de servicios de ajuste personal y social y a realizar acciones de tránsito al mercado de trabajo no protegido.

Anualmente los CEE y las fundaciones y asociaciones presentarán ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la tipología de las acciones realizadas y recursos financieros aplicados.

B) - Fundaciones:

Cada vez es más frecuente la proliferación de entidades jurídicas, principalmente con forma de fundación, que entre sus actividades realizan el apoyo económico, técnico o humano a proyectos de creación de empleo por parte de entidades de personas con discapacidad y otros colectivos con dificultades para el acceso al empleo.

Éstas concentran sus objetivos en la integración laboral, la formación y el empleo para personas discapacitadas, y en la superación de las barreras que impiden o dificultan su plena integración en la vida económica, social y cultural, prestando apoyo, asesoramiento y asistencia a las entidades no lucrativas que trabajan en el tercer sector para contribuir a impulsar y favorecer la acción social, apoyando a las ONG,s a mejorar su gestión, organización y servicios, en diferentes áreas: Asesoría jurídica, fiscal y contable, subvenciones, formación, seminarios, cursos y jornadas, convocatorias Fondo Social Europeo...



Se recogen a continuación algunas direcciones de contacto de Fundaciones dedicadas a esta tipología de acciones de apoyo a proyectos de formación y empleo en Asociaciones de Personas con Discapacidad:

FUNDACIÓN ONCE

<http://www.fundaciononce.org>

- FUNDACIÓN ADECCO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL:

<http://www.fundacionadecco.es>

- FUNDACIÓN LUIS VIVES:

<http://www.luis-vives.org>

- FUNDACIÓN TELEFÓNICA:

<http://www.fundaciontelefonica.com>

- FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO -FOREM CC.OO.:

<http://www.forem.ccoo.es>

- FUNDACIÓN IFES - UGT:

<http://www.ifes.es>

- FUNDACIÓN TOMILLO:

<http://www.tomillo.es>

- FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD:

<http://www.empresaysociedad.org>

- En la página web de la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNDACIONES se puede obtener un registro completo de las Fundaciones de utilidad pública sin ánimo de lucro existentes en España,

<http://www.fundaciones.org>



Además de las mencionadas, se recomienda también la solicitud de información en los diferentes ámbitos territoriales (autonómico y local), donde existen importantes estructuras fundacionales de apoyo a este tipo de proyectos formativos y laborales para personas con discapacidad.

C) - Obras Sociales de entidades financieras:

Otra importante vía de apoyo a la financiación de los CEE pueden ser las ayudas que convocan las Obras Sociales de las entidades financieras, principalmente Cajas de Ahorros. Muchas de ellas convocan anualmente una línea de colaboración para proyectos de inserción social y laboral de colectivos de personas con discapacidad, financiando diferentes acciones, entre las se pueden citar a título de ejemplo:

- Ayudas por la creación de Centros Especiales de Empleo y Cooperativas de Integración Social y para la renovación y actualización de equipos en este tipo de empresas.

- Ayudas por la creación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- Programas de "Empleo con Apoyo" en empresas ordinarias.

- Cursos de Formación con compromiso de contratación y Programas de formación para el autoempleo.

Entre otras, se recogen a continuación las siguientes direcciones de contacto, recomendándose la solicitud de información en las diferentes entidades financieras de ámbito autonómico y local:



C.A.MEDITERRANEO-CAM (Alicante) -

<http://www.cam.es>

Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona-LA CAIXA (Barcelona) -

<http://www.lacaixa.es>

BILBAO BIZKAIA KUTXA-BBK (Bilbao) -

<http://www.bbk.es>

C.A. y M.P. de EXTREMADURA (Cáceres) -

<http://www.cajaextremadura.es>

C.A de Valencia, Castellón y Alicante - BANCAJA (Castellón) -

<http://www.bancaja.es>

C.A. y M.P. de Córdoba - CAJASUR (Córdoba) -

<http://www.cajasur.es>

C.A. de GALICIA (La Coruña) -

<http://www.caixagalicia.es>

C.A. de CASTILLA LA MANCHA (Cuenca) -

<http://www.ccm.es>

Caja ESPAÑA de Inversiones, C.A. y M.P. (León) -

<http://www.cajaespana.es>

C.A. de LA RIOJA (Logroño) -

<http://www.cajarioja.es>

C.A. y M.P. de MADRID (Madrid) -

<http://www.cajamadrid.es>



UNICAJA (Málaga) -

<http://www.unicaja.es>

C.A. de MURCIA (Murcia) -

<http://www.cajamurcia.es>

C.A. de ASTURIAS (Oviedo) -

<http://www.cajastur.es>

C.A. y M.P. de NAVARRA (Pamplona) -

<http://www.can.es>

C.A. de SALAMANCA y SORIA, CAJA DUERO (Salamanca) -

<http://www.cajaduero.es>

C.A. Prov. S. FERNANDO DE SEVILLA y JEREZ (Sevilla) -

<http://www.cajasanfernando.es>

M.P. y C.A. de HUELVA Y SEVILLA (Sevilla) -

<http://www.elmonte.es>

C.A. y M.P. de ZARAGOZA ARAGON y RIOJA - IBERCAJA (Zaragoza) -

<http://www.ibercaja.es>

Para información de éstas u otras entidades contactar con la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS - CECA (Madrid) -

<http://www.ceca.es>



D) - Otras direcciones de interés:

Por último, se reflejan a continuación otras direcciones de Internet que pueden servir de referencia o apoyo a determinados aspectos relacionados con la creación, afianzamiento o consolidación de un CEE en una entidad de personas con Parálisis Cerebral y Afines. Se trata de direcciones de administraciones con competencias en la materia, direcciones del movimiento asociativo en general y portales dónde aparecen referencias de interés sobre la formación y el empleo de las personas con discapacidad.

- Confederación ASPACE:

<http://www.aspace.org>

- CERMI, Comité Español de Representantes de Minusválidos:

<http://www.cermi.es>

- Mercadis, Mercado de Empleo para personas con Discapacidad:

<http://www.mercadis.com>

- Servicio de Información sobre discapacidad:

<http://www.sid.usal.es>

- Discapnet:

<http://www.discapnet.es>

- Unidad de Medidas Alternativas de F. ONCE:

<http://www.medidasalternativas.com>



- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

<http://www.mtas.es>

- Instituto Nacional de Empleo (INEM):

<http://www.inem.es>

- Ministerio Administraciones Públicas, (Ayudas CC.AA):

<http://www.igsap.map.es>

- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO):

<http://www.seg-social.es/imserso>

- Boletín Oficial del Estado (BOE):

<http://www.boe.es>

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:

<http://www.fundaciontripartita.org>

- Unión Europea:

<http://www.europa.eu.int/index-es.htm>

- Instituto Nacional de Estadística (INE):

<http://www.ine.es>

- CEPES, Confederación Empresarial Española de Economía Social:

<http://www.cepes.es>



VI. ASPECTOS DE LAS NORMAS DE CALIDAD EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO



UNA GESTIÓN AÚN MÁS INTEGRAL

Los Centros Especiales de Empleo tienen orientada su política de Calidad hacia la plena **satisfacción del cliente**.

Dicha política está soportada por el Sistema de Calidad que tiene por objeto evitar la generación de productos/servicios no conformes en todos los procesos de prestación de servicios, o si estos se producen, detectarlos y tomar las acciones oportunas.

1- Características Básicas de la Norma de Calidad:

- Servirá para estimular las eficacias de las empresas.
- Mejora de la comunicación con los clientes para identificar tanto sus requisitos implícitos y explícitos como sus expectativas de futuro.
- Tiene en cuenta todas las evidencias objetivas que pueden existir respecto de la mencionada mejora continua orientada hacia la prevención y no aparición de desviaciones.
- Clarificar y facilitar la terminología, permite una perfecta adaptación del contenido de la Norma a cualquier tipo de empresa, actividad y tamaño.

La Norma UNE-EN-ISO 9001:2000 da igualmente pie a poder tratar también el aspecto de riesgos laborales.



Ventajas que aporta el Sistema de Calidad:

- Sinergias de implantación y seguimiento.
- Ahorros en esta misma implantación y gestión integrada.
- Un tratamiento lógico de todos los riesgos hacia el exterior y el interior de la empresa.
- Visión compacta de todos estos aspectos si, como se propone desde diferentes foros, todas estas responsabilidades recaen sobre una única cabeza que pasaría a convertirse en el auténtico gestor de calidad en la empresa.

La metodología propuesta requiere de una Evaluación previa y, por tanto, será fijada definitivamente una vez conocidas estas conclusiones.

La propuesta que más adelante se detalla contempla las diferentes Fases de Asesoría y Formación que conlleva la implantación final del Sistema de Gestión de la Calidad.

2 - Alcance del sistema:

El Sistema de Gestión de la Calidad que se diseña se aplica a la actividad, servicios o productos de un Centro Especial de Empleo.

3 - Objetivos:

La consecución de los objetivos requiere de la adopción de los siguientes compromisos del CEE:

- Total disponibilidad durante el proceso.
- Elaboración de la documentación.



- Responsabilidad en la correcta elaboración de la documentación.
- Aportación permanente de la experiencia y conocimientos sobre el Sistema de Gestión de la Calidad, implantando un Sistema adecuado a la Empresa.

- Participación e implicación de la Gerencia y del equipo directivo en el desarrollo del sistema, así como en el seguimiento y cumplimiento de las actividades programadas por el equipo de consultores, en la forma y plazos previstos.

- Asignación de los recursos, tanto materiales como humanos, que puedan resultar necesarios para la correcta culminación del proyecto.

4 - Fases:

Fase 1 - Evaluación previa y plan de mejora

Esta primera etapa de asesoramiento consiste en la toma de datos y conocimiento de la estructura del CEE, desarrollándose mediante reuniones de trabajo con el responsable de calidad.

Durante esta evaluación se analiza el estado actual de la organización, incidiendo en factores como:

- Grado de motivación de la Dirección y personal en temas relacionados con la calidad.

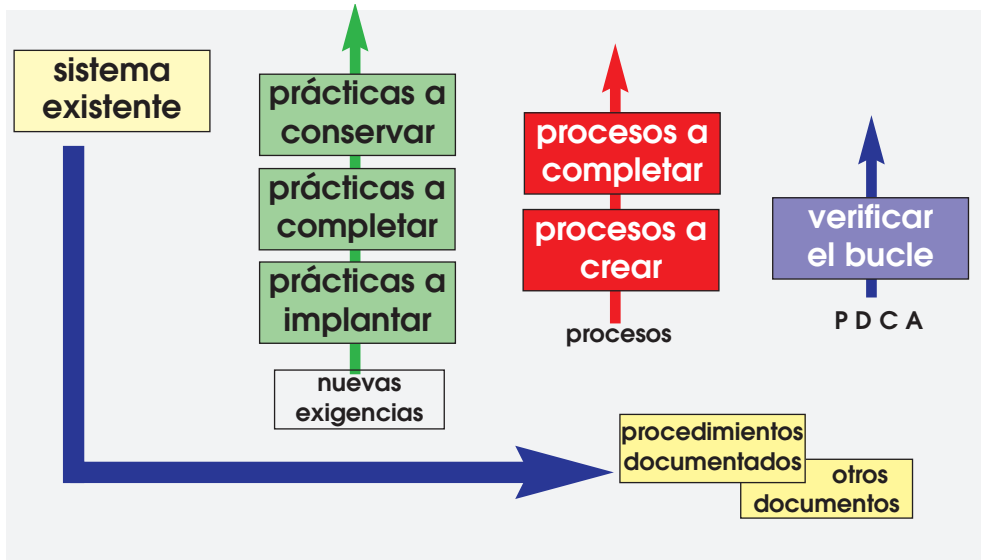
- Documentación existente y su adecuación al Proyecto.

- Puntos débiles del Sistema.

- Diseño del Plan Director del Proyecto



- Definición de la política de calidad y su publicación para el perfecto conocimiento de los trabajadores y los clientes.
- Adecuación de la norma a la realidad del CEE.



Fase 2 - Formación - Motivación en calidad

Esta etapa consiste en la impartición de un seminario sobre "Introducción al Sistema de Calidad según UNE-EN-ISO 9001:2000 y el proceso de Certificación", con el fin de transmitir la formación y motivación necesaria a todo el cuadro directivo y personal relacionado con la Calidad, como paso previo para garantizar el éxito de la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad.

Durante esta Fase se logra consolidar el concepto de Calidad como elemento básico de competitividad en nuestro mercado, obteniendo de esta forma una actitud positiva y de concienciación cara a las directrices que se habrán de ejecutar durante el desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad.



Fase 3 - Desarrollo del sistema de calidad

El objeto de esta Fase es generar, toda la documentación soporte del Sistema de Gestión de Calidad, como son el Manual de Calidad, Manual de Procedimientos, Instrucciones Técnicas, Registros, Planes de Control, etc.

El desarrollo de esta etapa se lleva a cabo con la participación de cada responsable de la función y/o proceso a documentar y la coordinación del Responsable de Calidad.

Durante esta Fase se realiza una formación específica y personalizada a cada responsable del proceso, con el fin de lograr un perfecto conocimiento tanto de los requisitos de la normativa como de la aplicación de ésta y si fuese procedente propuesta de optimización de los procesos de trabajo.

Fase 4 - Implantación del sistema de calidad

Esta cuarta Fase constituye el proceso básico y esencial del proyecto, ya que en ella se plasma el éxito del conjunto de actividades anteriormente realizadas.



Durante esta etapa, y junto al Responsable de Calidad, se realizan diferentes verificaciones y auditorías a los departamentos y funciones afectadas por el Sistema de Calidad, al objeto de evitar interpretaciones erróneas y de resolver cualquier duda o problema que en la puesta en marcha de Sistema puedan darse, garantizando en la documentación y en la implantación la permanencia en el CEE de las “buenas prácticas” para su cumplimiento.

En función de las necesidades surgidas de la implantación del Sistema de Calidad, se procederá con el personal del CEE a la optimización del mismo y ajuste final.

Las fases 3 y 4 se desarrollan de forma solapada; esto es, se irán formalizando procedimientos y se procederá a su implantación a medida que sean aprobados por la dirección

Fase 5 - Auditoría del sistema

Esta fase tiene por objeto transmitir al personal y en especial al Responsable de Calidad una primera toma de contacto con lo que supone una Auditoría de Calidad.



Finalizada la implantación del Sistema de Calidad, se examinará su adecuación definitiva a las Instrucciones y Procedimientos establecidos, eliminando posibles desviaciones y preparando al personal afectado para el proceso de Certificación. Esta auditoría será realizada por un Auditor que no ha intervenido en el proyecto de asesoría, consiguiendo así una total imparcialidad en el proceso de Auditoría Interna.

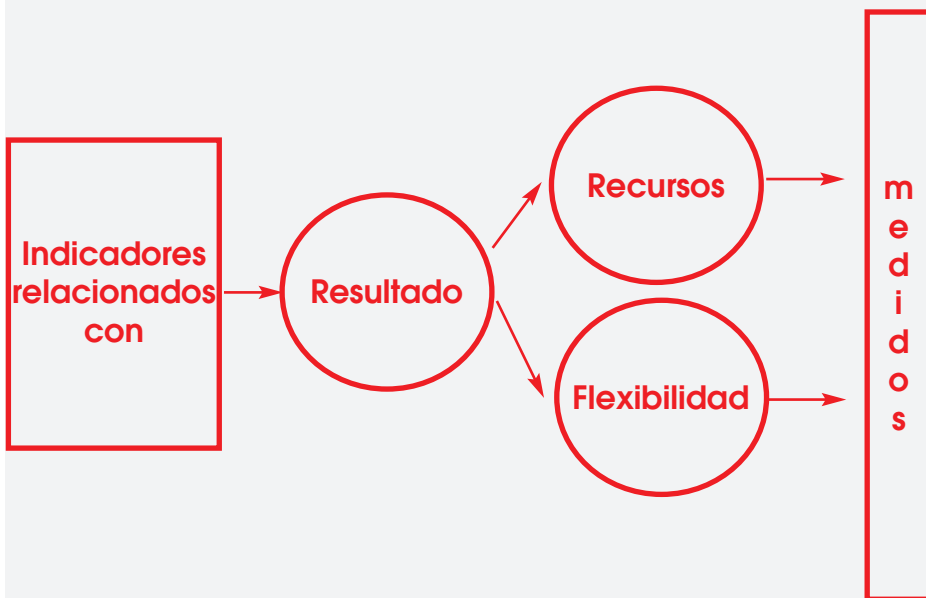
A la finalización de esta Fase, con la metodología y documentación necesaria, estará en disposición de solicitar la auditoría para la correspondiente "Certificación de Empresa".



¿ Se conoce la situación del proceso ?



¿ Se han establecido objetivos para la mejora ?



Fase 6 - Certificación

Una vez realizada la Auditoría Oficial de Certificación por el Organismo Certificador seleccionado, se analizarán las posibles desviaciones detectadas, asesorará y realizará un Informe de Acciones Correctoras Propuestas para su presentación al Organismo de Certificación en el plazo que estipule éste.

Plazo de ejecución

Este Plazo de Ejecución se establece contando con el liderazgo de la Dirección y la colaboración del Personal del CEE.

El Manual de Calidad como parte integrante del Sistema de Calidad, es el documento autorizado que describe las directrices establecidas por el Centro Especial de Empleo para asegurar el cumplimiento de la política de calidad establecida y los compromisos de calidad establecidos con los clientes.

La política de Calidad contenida en el Manual de Procedimientos es aplicable a todos los procesos y actividades que estén relacionados con la Calidad de sus productos y servicios. La Política de Calidad se desarrolla en el Manual de Procedimientos. Consecuentemente, los procedimientos contenidos, no podrán ser distribuidos fuera de la misma; estando a disposición de nuestros clientes o sus representantes en nuestra sede social, para cuantas consultas o auditorías se consideren.



ANEXO I

Constitución y funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo

Se recogen en este anexo las líneas generales a seguir de cara a la constitución de un CEE según se refleja en el RD 2273/1985, aunque se recomienda a las entidades que quieran emprender esa creación que acudan a las Consejerías competentes en su Comunidad Autónoma (ya sean de Trabajo, Empleo, Industria o similar), para un conocimiento exhaustivo del procedimiento a seguir en cada territorio.

La facultad de promoción se reconoce en el art. 6 del RD 2273/1985 a todas las entidades o personas de derecho público o de derecho privado que cuenten con capacidad jurídica y capacidad laboral para ser empresarios.

La creación de un CEE se condiciona a que el mismo haya sido calificado como tal e inscrito en el Registro de Centros de la Administración Central o de las Administraciones Autónomas, para lo que deberán acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Acreditación de la personalidad jurídica del titular.
- Justificación de las condiciones de viabilidad y subsistencia del Centro y en orden al cumplimiento de sus fines. El promotor debe acompañar un informe detallado y razonado sobre creación, puesta en funcionamiento y viabilidad, incluyendo presupuesto o estado de tesorería inicial, estudio de equipamiento, maquinaria e instalaciones.

- Plantilla constituida por trabajadores minusválidos al menos en un 70% de la misma, que se acreditará por la aportación de los contratos de trabajo formalizados por escrito.

- Previsión del personal técnico y de apoyo con las titulaciones profesionales adecuadas que la actividad del Centro precise.

El Decreto considera como condición imprescindible para el funcionamiento de un CEE, que el mismo se halle inscrito en el Registro de CEE existente en cada Comunidad Autónoma, se requiere por tanto la inscripción para quedar válidamente constituido el Centro Especial de Empleo.

La financiación de los Centros se regula en los artículos 10 y 11 del RD y se articula a través de los siguientes mecanismos: aportaciones de los titulares de los propios centros; aportaciones de terceros; beneficios de la actividad productiva; ayudas y subvenciones que se establezcan; ayudas de mantenimiento establecidas por las administraciones públicas.

Los CEE están sometidos a los sistemas de control e inspección ordinarios respecto al cumplimiento de las normas de funcionamiento, ayudas y subvenciones, tanto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como del respectivo órgano competente en las Comunidades Autónomas.



ANEXO II

Ayudas y subvenciones públicas para el fomento de la integración laboral de personas discapacitadas en Centro Especial de Empleo

Se reflejan a continuación el régimen general de ayudas y subvenciones estructurado por programas en función del objeto y finalidad de cada ayuda, y recogidas en la legislación de ámbito estatal. Las ayudas a los CEE se integran dentro de las denominadas "ayudas para actividades profesionales y laborales".

Las diversas modalidades existentes son las siguientes:

- a) Acciones que ayuden a poner en marcha proyectos generadores de empleos, preferentemente estables: Estos proyectos pueden ser de creación de CEE o bien de ampliación de plantilla en un CEE ya en funcionamiento.

Para los proyectos generadores de empleo se podrán conceder:

- 1) Subvenciones para asistencia técnica: asesoramiento y/o formación empresarial, realización de estudios de viabilidad y organización, elaboración de proyectos, asesoramiento contable, económico-financiero, comercial o jurídico, o estudios de mercado.

La subvención podrá alcanzar como máximo la cantidad de 12.020,24 euros por cada puesto de trabajo creado con carácter estable si el CEE supera el 90% de trabajadores minusválidos respecto al total de la plantilla. Si está comprendido entre el 70 y el 90 % la cuantía será de 9.015,18 euros.



2) Subvenciones para financiar la inversión fija en proyectos de interés social: Se permite el desarrollo de programas de reconocido interés social que redunden en la creación de empleo para personas discapacitadas. La cuantía es la misma que se ha reflejado anteriormente.

3) Subvención parcial de intereses de préstamos que se obtengan de entidades de crédito que tengan suscrito convenio con el M° de Trabajo y Asuntos Sociales. Se subvenciona hasta 3 puntos el tipo de interés fijado por la entidad y se abona en una sola vez.



b) Acciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo:
Comprende muy variadas medidas de fomento y estímulo de programas de inserción y contratación laboral:

1) Bonificación del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social en contingencias comunes y profesionales y en las cuotas de recaudación conjunta. Se aplica directamente por el CEE de las cuotas a liquidar mensualmente a la S. Social, si bien debe obtenerse previamente autorización administrativa.

2) Subvención del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por persona minusválida que realice una jornada laboral normal y esté dado de alta en la S. Social. Se abona el 50 % del salario mínimo interprofesional. Si el contrato es a tiempo parcial sufre la reducción proporcional correspondiente.

3) Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.

4) Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE en orden a una reestructuración para alcanzar niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.

5) Subvención para equilibrar el presupuesto de los CEE que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.

ANEXO III

Legislación de interés

- Ley de Integración Social del Minusválido, B.O.E. núm. 103, de 30 de abril de 1982, Título Séptimo "De la Integración Laboral".
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, B.O.E. 08-08-85 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, B.O.E. de 09-12-85, que aprueba el reglamento que regula los Centros Especiales de Empleo de minusválidos.
- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, B.O.E. 09-12-85 que regula los Centros Ocupacionales para minusválidos.
- Orden 22-3-1994 Establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones de los programas de «Promoción del empleo autónomo» y de «Integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo», reguladas en la Orden 21-2-1986.
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, B.O.E. 26-03-99, por el que se modifica el RD. 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.



- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas, regulado por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

- Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, B.O.E. 03-03-01, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo la mejora de su calidad.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, B.O.E. 10-07-01, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

- Orden del Ministerio de Sanidad y Consumo, de 17 de diciembre de 2001, B.O.E. 05-01-02, por la que se aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas licitadoras.

- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, B.O.E. 31-12-01, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- Real Decreto - Ley 5/2002, de 24 de Mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.



ANEXO IV

Bibliografía

- “Un acercamiento al EMPOWERMENT: Metodología de trabajo”. Iniciativa Comunitaria Proyecto RENOVA. Ayto. de Sevilla, Área de Economía y hacienda. Sevilla 2002.
- Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE, “Marco jurídico de integración laboral de los trabajadores discapacitados en el Derecho Español”, en “Personas discapacitadas y Derecho al trabajo”, 1995.
- Grupo de Investigación Caleidoscopia, Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía, “Búsqueda de Empleo para Personas con Discapacidad, Guía de Buenas Prácticas”, marzo de 1998.
- Grupo Gureak, Ehlabe y Adapei Gironde “Guía de Prospección de Empleo”, 1998.
- IMSERSO, Subdirección General del Plan de Acción y Programas para Personas con Discapacidad, “Empleo y Discapacidad”, 1998.
- Memento Práctico Francis Lefebvre, Social 2000, septiembre de 2000.
- Proyecto Equipo, Guía de Orientación Laboral sobre Discapacidades de UGT, “Trabajo y Discapacidad, Cuestión de Derechos”.
- Sánchez-Cervera Senra, J.M. y Sánchez-Cervera Valdés, J.M.: “Los trabajadores discapacitados, Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad”, CISS PRAXIS PROFESIONAL, marzo 2000.



- Unión Regional de C-LM de CC.OO., "Guía de Orientación para la Inserción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad", 2000.

- "Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI", Noviembre 2001. Comité Español de Representantes de Minusválidos, CERMI.

- "Derecho al trabajo de las personas con discapacidad", Ricardo Esteban Legarreta. Documento 10/2001. Real Patronato sobre discapacidad.

