

*Carina Matilde Altamirano*

---

DISCAPACIDAD Y EMPRESA

*Treball Fi de Carrera  
dirigit per  
Dr. Ferran Porta*

*Universitat Abat Oliba CEU  
FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS  
Llicenciatura en Administración de Empresas*

---



El aumento del conocimiento depende por completo de la existencia del desacuerdo

KARL POPPER



## Resumen

La globalización derribó fronteras, experimentó y generó nuevos avances, respaldó el crecimiento económico, pero no generó el mismo impacto en el ámbito social y humano que necesariamente vertebró todo ese contexto económico.

Es por ello que junto a los grandes descubrimientos y logros de los años pasados debe predicarse para los venideros un salto cualitativo en el reconocimiento de la vertiente más humana de este desarrollo.

Este trabajo fue realizado con la intención de abogar por la integración social y laboral de todas aquellas personas que se sientan especiales, por su "inclusión real" en una sociedad de la que definitivamente forman parte.

Globalization broke down boundaries, experienced and generated new advances, supported the economical growth, but it did not generate the same impact on the social and humanity environment that vertebrated this economical context.

It is for that reason that next to the great discoveries and profits of the last years we must pray for the coming qualitative jump in the recognition of the more human side of this development.

This work was made with the intention to plead for the social and labor integration of all those people who feel special, by its "real inclusion" in a society of which they are definitively part of.

La Globalització va enderrocar fronteres, va experimentar i va generar nous avanços, i va afavorir el creixement econòmic, però no va generar el mateix impacte en l'àmbit social i humà que necessàriament vertebrava tot aquest context econòmic.

És per això que junt amb els grans descobriments i èxits del passat s'ha de predicar pels propers anys un salt qualitatiu en el reconeixement del punt de vista més humana d'aquest desenvolupament. Aquest treball va ser realitzat amb la intenció de defensar la integració social i laboral de totes aquelles persones que es sentien especials, per la seva "integració real" en una societat de la qual definitivament formen part.

## Palabras claves / *Keywords*

Globalización - Discapacidad - Descubrimientos – Integración Laboral – Integración Social
-------------------------------------------------------------------------------------------



## Sumario

Introducción.....	9
1. Historia.....	13
1.1. Diferentes culturas.....	13
1.2. Siglo XXI.....	14
1.3. Objetivos y Convenios.....	15
2. Discapacidad.....	18
2.1. Concepto y clasificación.....	18
2.2. Tipos de discapacidad.....	19
2.3. Grados de discapacidad.....	20
3. Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).....	21
3.1. Normas establecidas de la Ley.....	21
3.2. Bonificaciones Económicas e Incentivos.....	22
4. Mercado Laboral.....	25
4.1. Situación Laboral a 1999. ....	25
4.2. Situación Laboral a 2008. ....	27
5. Integración a la sociedad moderna.....	28
5.1. Integración Social.....	28
5.2. Integración Laboral.....	29
6. La importancia de la familia.....	31
7. ¿Por qué las empresas deberían contratar a personas discapacitadas?.....	32
8. ¿Para qué las empresas deberían contratar a personas discapacitadas?.....	34
9. ¿Cómo incentivar a las empresas para aumentar la contratación de personas discapacitadas?.....	34
10. Icaria Iniciativas Sociales SL.....	35
10.1. Historia.....	35
10.2. Misión, visión y objetivos.....	36
10.3. Estructura Organizacional.....	37
10.4. Proyectos en funcionamiento.....	37
10.5. Situación Financiera.....	40
11. Caso. Centro Especial de Trabajo “INOOUT” .....	42
11.1. Inicios.....	42
11.2. Estructura y Misión del Hostal.....	45
11.3. Política de Selección del Personal.....	47
11.4. Condiciones Laborales.....	48
11.5. Resultados Económicos.....	48
Conclusiones.....	51
Bibliografía	
Anexo	



## Introducción

El siguiente trabajo fue realizado con la esperanza de fundamentar, explicar, y demostrar que todas aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad son personas realmente especiales, poseedoras de una voluntad inmensa, asiéndose así imposible el intentar explicar sus problemas o situación utilizando términos pragmáticos, tal como, “incapaces”.

En las subsiguientes páginas se expondrá la situación laboral anterior y actual de las personas discapacitadas, así mismo, se desarrollara en forma teórica, para posteriormente aplicarlo en el caso, el papel fundamental de las familias y de las empresas como impulsores de su desarrollo.

Actualmente, a través del progreso o evolución de corte social, demográfico, político y educacional se han sentado las bases para que estas personas puedan ser aceptadas, integradas y generalmente no discriminadas en la sociedad actual.

Los puntos esenciales a tratar serán reflejados esquemáticamente desde una breve reseña de las diferencias existentes entre las personas que puedan padecer algún tipo de discapacidad –o en términos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), “*grados de discapacidad*”- y estadísticas laborales proporcionadas por fuentes como el Instituto Nacional de Estadística.

Una vez plasmada la situación de este colectivo, se continuará con la presentación de una experiencia empresarial verídica que ejemplificará -con su buena acción- la viabilidad, en términos sociales y económicos, de la política de contratación de personas discapacitadas.

Es por ello que, uno de los objetivos primordiales de este trabajo se centra en argumentar e informar, a través de la exposición de una vivencia empresarial determinada, cómo ésta puede ser extrapolable a muchos otros casos, siendo la contratación de estos grupos sociales una oportunidad nada desdeñable para el desarrollo de la empresa.

En primer lugar, se presentará la experiencia del GRUPO ICARIA detallando información relevante sobre esta organización, para posteriormente explicar el caso del HOSTAL INOUT, cuyo proyecto de diseñar una organización constituida casi en

su totalidad por personas discapacitadas ha logrado grandes avances en el plano integración laboral y social, así como una gran ayuda económica para el grupo.

Durante el proceso de investigación se tuvo constancia de la incertidumbre apreciada por diversos empresarios ante la disyuntiva de contratar a personas con discapacidad. Para tranquilizar esta indecisión se aportará información relevante, con el objetivo de promulgar, y poner a disposición varios recursos necesarios para mejorar en cierta medida las futuras perspectivas laborales de ambas partes.

El objetivo principal de este trabajo no está enmarcado, explícitamente, en demostrar que sí es posible obtener beneficio económico, sino aportar a la sociedad una visión aún más desarrollada sobre el papel que tienen las personas con discapacidades en un mercado laboral tan competitivo, y la importancia de motivarlas, acompañarlas y educarlas desde el seno familiar para facilitar su adaptación a esta sociedad.

Contrariamente a lo que sugeriría, en la actualidad, el creciente ritmo de la globalización, la sociedad aún no está preparada para enfrentarse a lo diferente, ya que continúa encasillando a las personas discapacitadas, creándoles así interminables barreras que les son muy difíciles de superar y que les impiden, aún más, una plena integración socio-laboral.

Desde la humilde opinión de una persona interesada en alcanzar un cambio radical en la mente de los empresarios, y en definitiva, en la de todos aquellos agentes sociales implicados en la materia, se plantea un llamamiento a que toda la sociedad en su conjunto trabaje para que cada día los seres humanos logren ser mejores personas, evitando la discriminación de aquellas con ciertas diferencias que lejos de separarles deberían aunarles y brindarles la oportunidad de conocerles.

*“Traten a los demás, tal y como quieren que ellos los traten a ustedes”*

Evangelio según San

Lucas. Capítulo 6:31 Nuevo Testamento





# 1. Historia

## 1.1. Diferentes culturas

Si se comparan los hechos y vivencias sucedidas en la prehistoria con la sociedad moderna se puede apreciar que los seres humanos han alcanzado progresos significativos, no solo a nivel tecnológico, sino en un plano aún más vital, a nivel humano.

Examinando la información procedente de siglos anteriores, han surgido diferentes fuentes que dejan constancia de sucesos discriminatorios, hacia personas con diversas discapacidades, en el transcurso de la historia<sup>1</sup>.

En la antigua Grecia, los espartanos lanzaban desde el Monte Taigeto a todo aquel niño que naciera con alguna diferencia, buscando así “mantener” una raza perfecta.

Los antiguos Hebreos consideraban al nacimiento de un niño con discapacidad como un castigo por los pecados realizados.

Los Indios Masai denegaban la supervivencia de cualquier niño con características físicas diferentes.

Opuestamente, otras culturas como los Nórdicos y los Semang de Malasia les consideraban “dioses”, personas diferentes a las normales, personas con un don, que las demás carecían. A pesar de ello, el paso del tiempo no significó un cambio radical en la mentalidad de las personas.

Retomando la historia en la Edad Moderna, es en Francia donde comienzan a surgir grandes edificaciones destinadas a “encarcelar” o “esconder” a toda aquella persona denominada física o psíquicamente diferente al resto.

Otro antecedente de discriminación mas reciente proviene del Obispo de Münster, monseñor Clemens August Graf Von Galen, que en su homilía del 3 de agosto de 1942 denunció que Adolfo Hitler mantuvo la eutanasia sin previo consentimiento de las personas discapacitadas y de todo aquel enfermo que no fuera imperativo para su la causa.

---

<sup>1</sup> [http://www.medspain.com/ant/n14\\_jul00/DISCAPACIDAD.htm](http://www.medspain.com/ant/n14_jul00/DISCAPACIDAD.htm)

B.GEREMEK, *La Piedad y la Horca*. Editorial Alianza, Madrid, 1989.

A.GURIÉVICH, *Las categorías de la cultura medieval*. Madrid, 1990.

Según los datos arrojados por historiadores, fueron alrededor de 200.000 a 300.000 personas las que perdieron la vida durante la dictadura de Hitler.

### 1.2. Del Siglo XX al XXI

Fue un período generador de soluciones ante una verdadera preocupación por la educación y apoyo social de las personas minusválidas.

Los gobiernos de diferentes continentes trabajaron conjuntamente en la creación de nuevas oportunidades para mejorar la situación de dicho colectivo, diseñando centros específicos de educación especial con el objetivo de proporcionarles las herramientas y experiencias necesarias para que sean, ellos mismos, capaces de alcanzar sus objetivos.

Ciertamente, los esfuerzos realizados hasta el momento no son suficientes para que los gobiernos, familias y empresas tomen conciencia de la importancia de su papel en el desarrollo e integración de este colectivo.

Hay que traspasar fronteras, y llegar sobre todo a los rincones del mundo donde la intransigencia a lo diferente es más fuerte.

Es necesario hacer mención del gran avance legal y humano efectuado en una parte de Asia Oriental. China fue uno de los países que desatendió las necesidades básicas de estas personas durante décadas. Este país cuenta, actualmente, con un índice del 6,34 por cien de personas discapacitadas sobre el total de su población, además, ha carecido de una segura estructura jurídico-social para la plena integración y apoyo a este porcentaje.

Ante esta situación, los Juegos Paralímpicos “Beijing 2008” actuaron como fuente coaccionadora para que los parlamentarios chinos adoptaran una nueva enmienda de la Ley que protege los derechos de este colectivo con el objetivo de salvaguardar en mejores condiciones a los más de 83 millones de discapacitados del país<sup>2</sup>.

El Sr. Jia Yoin, director del departamento de deportes de la Federación para Personas Discapacitadas en China afirmó: *“las Paralimpiadas han creado una tendencia, se han hecho cambios y se harán muchos más, el gobierno Chino invirtió más de 88 millones de dólares en mejoras y acondicionamientos de instalaciones, calles, medios de transporte, y demás, que perduraran luego de las olimpiadas”*.

---

<sup>2</sup> <http://spanish.peopledaily.com.cn/31621/6399081.html>

### 1.3. *Objetivos y Convenios*

Minimizar el maltrato, la discriminación, proporcionarles protección, y formación profesional desde su nacimiento hasta su plena integración laboral, son algunos de los tantos objetivos que motivaron a la creación, en España, de la Ley de Integración Social del Minusválido en 1982 (LISMI). Estos objetivos son perseguidos en forma imperiosa por organizaciones pertenecientes a diferentes partes del mundo como la OMS, ONU, Fundación Española de Instituciones para el Síndrome de Down, Icària, y cientos de otras.

Uno de los objetivos primordiales de la Organización de las Naciones Unidas es; “facilitarles todas las prestaciones necesarias para que las personas minusválidas tengan acceso a todo aquello que necesiten”

Gracias al arduo trabajo de las organizaciones mencionadas anteriormente, y al apoyo de ciertos mandatarios políticos tuvieron lugar, entre 1980 a 2006, hechos relevantes a ser mencionados. Las decisiones -tomas y acatadas- que surgieron de estos acontecimientos favorecieron generosamente a las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Algunos de ellos son:<sup>3</sup>

- En 1982 se aprueba el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, sus objetivos principales fueron; prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades.
- En 1983, UNICEF y la Organización Mundial de la Salud ponen en marcha, en Nueva Delhi, un programa internacional con el objetivo de aplicar técnicas probadas para tratar las discapacidades en el marco de los programas generales de salud.
- El 3 de mayo de 2008 entra en vigor el “Convenio sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”<sup>4</sup>, que atenderá en forma global y específica las necesidades de este colectivo, que a día de hoy, representa el 10% de la población mundial, es decir, alrededor de 650 millones de personas.

---

<sup>3</sup> Naciones Unidas. “Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad”. Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas – Cronología: 1980 – al presente.

<sup>4</sup> BOE N° 96. 21 Abril de 2008. Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <http://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>  
Se adjunta información jurídica y social necesaria para comprender los derechos y obligaciones de los discapacitados y de la sociedad en su conjunto. Ver Anexo en Epígrafe 1.

Este convenio se organizó desde una perspectiva totalmente innovadora, reemplazando así al antiguo “modelo médico” por un modelo social y de derechos humanos, basándose en que las imposibilidades del discapacitado no provienen de sus minusvalías, sino que es la sociedad quién lo inhabilita. Enfoca el tema de la discapacidad como un hecho que surge de la interacción de una persona minusválida dentro de un contexto complicado.

En la Convención, los principios que prevalecen, son:

1. Respeto a la dignidad propia, y a la autonomía
2. Libertad de tomar decisiones e independencia
3. No discriminación
4. Participación plena en la sociedad
5. Respeto por la diferencia y aceptación de las personas discapacitadas
6. Derecho a la accesibilidad
7. Igualdad de oportunidades
8. Derecho a la educación

Cuando el Convenio sea ratificado por los países, éstos quedan obligados a tratar a las personas discapacitadas como sujetos con derechos específicos, del mismo modo, los países integrantes deberán modificar sus normativas, de tal forma, todos los estados comprometidos quedarán regulados bajo unos criterios internacionales homogéneos.

Los países que lo ratifiquen permanecerán obligados a:<sup>5</sup>

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivo los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

---

<sup>5</sup> <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

A 2009 el Convenio ha sido ratificado por 62 países, mientras que 142 países ya lo han firmado, expresando así la intención de ratificarlo en un futuro próximo. Entre los 62 Estados partes en la Convención, 16 son del Grupo de los Estados de África, 17 del Grupo de los Estados de Asia, 3 del Grupo de los Estados de Europa Oriental, 17 del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe y 9 del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados.

- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar para que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h) Proporcionar información, que sea accesible, sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencias, servicios e instalaciones de apoyo;
- i) Promover la formación de los profesionales y del personal que trabaja con personas con discapacidad respecto a los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor asistencia y servicios garantizados por esos derechos.

De ser apoyado por todas las naciones significará un cambio de actitud general por parte de la sociedad y facilitará al alcance globalmente de todos los objetivos planteados hasta el momento.

Todas y cada una de las reuniones efectuadas a lo largo de la última década coinciden con los objetivos que las enmarcaban; indagar nuevas opciones que mejoren las asistencias sanitarias, servicios educativos, y ayuden a disminuir la exclusión social y laboral de los discapacitados.

## 2. Discapacidad

### 2.1. Concepto y clasificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) publicó en 1980, posteriormente traducida en español por el IMSERSO en 1983, tres conceptos relevantes en la materia<sup>6</sup>.

- a) Deficiencia (impairment): descrita como pérdida parcial o total de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica;
- b) Discapacidad (disability): restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad dentro de los parámetros denominados normales para el ser humano, y;
- c) Minusvalía (Handicap): situación desventajosa para un individuo determinado como consecuencia de tener alguna de las dos anteriormente descrita.

Con el fin de no llegar a una confusión entre estos términos –diferentes- la CIDDDM decidió utilizar el término paraguas “disablement” cuya traducción al castellano no es posible, pero podría aproximarse a discapacitación o discapacitamiento.

El esquema inicial de la enfermedad propuesto por la OMS fue:<sup>7</sup>

*Etiología* —→ *Patología* —→ *Manifestación*

A través del CIDDDM se propuso un esquema aún más completo y desarrollado:

*Enfermedad* —→ *Deficiencia* —→ *Discapacidad* —→ *Minusvalía*

El objetivo de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías era el traspasar las fronteras de la enfermedad y lograr clasificar las consecuencias que la misma genera en el individuo y en su relación con la sociedad, sin embargo, se concentró en un plano que le llevó a cometer ciertos errores.

Fue llevada a una primera revisión en 1993.

Ejemplos de los errores:

- Visión de la discapacidad como hecho individual y no universal

---

<sup>6</sup> EGREA y SARABIA SANCHEZ. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad.  
<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/clasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>

<sup>7</sup> [http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=2663115&orden=0](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2663115&orden=0)

- Se centró demasiado en el aspecto negativo de las deficiencias, no teniendo gran consideración a los aspectos sociales y contextuales.

Posteriormente a la revisión Internacional realizada en noviembre del 2000 en Madrid, y de la presentación del borrador final de la CIDDM-2 en enero de 2001, se aprueba en la 54ª Asamblea Mundial de la Salud en el año 2001, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento se creó con el objetivo de establecer una clasificación universal, adaptable y neutral. Por ello, los tres términos fueron renombrados por:

- I) Deficiencias de función y deficiencias de estructura (antes deficiencias)
- II) Limitaciones en las actividades (antes discapacidades)
- III) Limitaciones en la participación (antes minusvalías)

El Art. 2 de la Ley 22.431 de la República Argentina, describe, acorde a la visión universal, al término “discapacitado” de la siguiente forma:

*“Se considera discapacitado a toda aquella persona que padece una alteración funcional permanente o prolongada, mental o física, que en relación a su edad y medio social implique desventajas en su desarrollo social, educacional o laboral”*

## 2.2. Tipos de Discapacidad

La CIF describe que *“toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales”*, consiguiendo identificar varias clases de deficiencias vinculadas a diversas discapacidades.

Agrupando las deficiencias, las categorías son las siguientes:<sup>8</sup>

- a) Deficiencia mental: Las personas que padecen este tipo de disminución cognitiva e intelectual pueden tener grandes dificultades en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, del mismo modo, podrían fácilmente desarrollarse en áreas artísticas y musicales.
- b) Deficiencia Física: Esta característica hace referencia a todas aquellas alteraciones viscerales, es decir, alteraciones en el aparato respiratorio,

---

<sup>8</sup> Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías editado el IMSERSO. 1983.

cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema inmunitario y sistema endocrino-metabólico.

También pueden padecer inmovilidad en ciertas extremidades o ausencia de alguna de ellas, así como algún tipo de afección provocada por alteraciones en el aparato locomotor (espasmos, temblores, parálisis) que reflejan la alteración física.

- c) Deficiencia Sensorial: Dentro de esta categoría se encuentra la discapacidad visual, auditiva, y del lenguaje.

Las deficiencias auditivas presentan grados diferentes, por ejemplo; hipoacusia (mala audición), sordera total prelocutiva y postlocutiva, y problemas con el equilibrio. Dentro de la disminución de algunos de los sentidos podemos encontrar la hipoagusia (disminución de la sensación del gusto).

### 2.3 Grados de discapacidad

La nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)<sup>9</sup> evalúa mediante un sistema de codificación alfanumérico el grado de funcionalidad de la persona.

La codificación también permite recoger, guardar y recuperar la información diagnóstica de forma sencilla y en un lenguaje universal.

A continuación se exponen los calificativos utilizados para finalizar el código CIF:<sup>10</sup>

XXX.0	No hay problema	Ninguno, ausente...	0 – 4 %
XXX.1	Problema Ligero	Poco, escaso, reducido...	5 - 24 %
XXX.2	Problema Moderado	Medio, regular...	25 – 49 %
XXX.3	Problema Severo	Mucho, extremo...	50 – 95 %
XXX.4	Problema Completo	Total...	96 – 100 %
XXX.8	Sin especificar		
XXX.X	Otros casos		

<sup>9</sup> <http://www.who.int/classifications/en/FamilyDocument2007.pdf>

<sup>10</sup> <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/clasificacionesOMSDiscapacidad.pdf> .

Los códigos utilizados para estipular el nivel o tipo de discapacidad son expuestos en las páginas 11-15 del archivo en formato Pdf. Así mismo, se publica la estructura de la CIF en el Anexo, epígrafe 2.

Por ejemplo: en el caso de una deficiencia total de movimiento muscular en la mitad del cuerpo inferior el código que le correspondería a la persona es “b7303.4”, o ante un problema severo para preparar autónomamente algún alimento simple el código sería “d6300.3”

### **3. Ley de Integración Social de los Minusválidos**

La LISMI<sup>11</sup> es la ley encargada de salvaguardar los derechos de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, sin importancia del grado de la misma.

El objetivo del Art. 42 de la Ley 13/1982, publicada en el Boletín del Estado (BOE) N<sup>o</sup> 103, es el de garantizar que se cumpla con los derechos legítimos de todo ser humano con discapacidad, así como la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos.

#### *3.1. Normas establecidas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos*

- Situación de las Empresas

El Art. 38 establece que aquellas empresas que posean en su plantilla un número superior a 50 trabajadores, estarán obligada a contratar a personas discapacitadas cumpliendo con el mínimo establecido en la LISMI, determinado en un 2% de la plantilla.

- Centros Especiales de Empleo

Desde el Art. 42 al 46 el gobierno deja definido a los centros especiales de empleo como aquellas organizaciones que tienen como objetivo fundamental el realizar una tarea productiva en interacción con el mercado, siendo fuente creadora de puestos de trabajo para el mayor número de minusválidos y teniendo a todos los integrantes remunerados, respetando así las normas establecidas en la Ley del Trabajador.

Este tipo de centros debe disponer de profesionales habilitados para que realicen la revisión obligatoria, cada dos años, a las personas que asistan al mismo.

Esto se estipula con el objetivo de medir la progresión de los mismos, y, de esta forma, estudiar si es posible su incorporación inmediata al mercado ordinario de trabajo.

---

<sup>11</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>

- Medidas Alternativas

Las empresas que se eximan de contratar a personas discapacitadas, y que, con anterioridad hayan solicitado el certificado de excepcionalidad al INEM o al SCC<sup>12</sup> deben optar por alguna de las modalidades siguientes:

- a) Adquirir bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo
- b) Contratar a un trabajador autónomo discapacitado
- c) Donación o patrocinio a entidades cuyo objeto social sea el aportar formación, instauración de puestos de trabajo, e inserción laboral a favor de los discapacitados
- d) Creación de un Enclave Laboral

Se entenderá por incumplida la Ley, cuando una empresa no disfrute del certificado de excepcionalidad, teniendo en su plantilla a más de 50 trabajadores, y no haya contratado al 2% de personal discapacitado exigido mediante esta ley<sup>13</sup>.

### *3.2. Bonificaciones Económicas e Incentivos enmarcados en la LISMI*

Aquellas empresas que respeten lo establecido en la LISMI podrán disfrutar de los siguientes beneficios;<sup>14</sup>

- Podrán deducirse como un gasto el importe de la donación, siempre que ésta no supere el 10% de la base imponible.
- Dependiendo la Comunidad Autónoma, la bonificación de la cuota de la seguridad social puede desgravarse hasta el 90% de su total.

Así mismo, la Ley contempla ayudas económicas para los familiares que tengan a su cargo a una persona discapacitada, algunos ejemplos de ellas son:

- Aquellas familias con un hijo a cargo, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%, tendrán derecho a cobrar la prestación familiar o pensiones no contributivas de jubilación e invalidez.  
Esta última se podrá continuar recibiendo durante los primeros cuatro años de permanencia en un trabajo remunerado

---

<sup>12</sup> SCC: Servicio Catalán de Colocación

<sup>13</sup> [Http://www.lismi.es](http://www.lismi.es)

<sup>14</sup> El Estado a través de la LISMI contempla una serie de ventajas y beneficios para la contratación de personas minusválidas. Estos derechos, por parte del contratante, pueden variar dependiendo a la modalidad a la que se adapten

- Tendrán mayor accesibilidad al carnet de familia numerosa.

Así mismo, el Art. 12 de esta Ley establece un conjunto de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estén incluidos en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social.<sup>15</sup>

Las prestaciones y sus respectivas cuotas mensuales, aprobadas en el presupuesto económico del 2009, son las siguientes:<sup>16</sup>

- Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica (ASPF)
- Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM). Establecido en 14 pagas anuales. Cuantía mensual: 149,86€
- Subsidio por Ayuda de Terceras Personas (SATP). Establecido en 14 pagas anuales. Cuantía mensual: 58,45€
- Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte (SMGT). Establecido en 12 anuales. Cuantía mensual: 57,50€
- Recuperación profesional

Según la información facilitada por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) el número de beneficiarios en el mes de agosto de 2009 asciende a 39.714 personas, indicando así, una disminución del 0,68% respecto a julio del mismo año. Sin embargo, los datos más próximos a septiembre de 2009 indican que existen 44.184 prestaciones reconocidas, esta variación respecto a la del mes de agosto responde a que la ley permite que una persona pueda solicitar el derecho a más de un tipo de prestación.

Los siguientes datos proporcionados por el IMSERSO, a septiembre de 2009, demuestran que:

- Existen 25.229 solicitudes de prestaciones SGIM. La inversión total anual asciende a 3.772.845.98€
- Respecto a ASPF, se reconocieron 3.952 prestaciones.
- El SMGT registra 2.442 prestaciones y su importe total asciende a 143.792,95€

---

<sup>15</sup> Los Presupuestos Generales del Estado, Ley 2/2008, para el año 2009 no hacen referencia a la revalorización de los Subsidios de Garantías de Ingresos Mínimos y Ayuda de Terceras Personas, si bien éste último ha quedado suprimido para nuevos solicitantes, aquellos que lo perciban y aún no han optado por pensión no contributiva podrán seguir cobrándolo. La misma ley contempla la revalorización para el Subsidio de Movilidad y Compensación para Gastos de Transporte, Decreto Real 27/2008, alcanzando un incremento del 2,42%. Valores expuestos Epígrafe 3, del Anexo.

<sup>16</sup> [www.imserso.es/Presentacion/groups/imserso/documents/binario/infago2009.pdf](http://www.imserso.es/Presentacion/groups/imserso/documents/binario/infago2009.pdf)

- El SATP reconoció 2.921 prestaciones, cuyo valor llega a los 171.057.08€
- El desembolso total de nóminas para dicho mes ha sido de 4.088.696,81€

Del mismo modo, el Estado Español vía el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y la Agencia Tributaria también han puesto a disposición del empresario alicientes para la contratación de personas con discapacidad:<sup>17</sup>

COLECTIVOS	DESCRIPCION	CANTIDAD ANUAL			DURACION
COLECTIVO CON MINUSVALIAS	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social	600 €			4 años
	Personas con discapacidad	Mujeres		Mayores de 45 años	Durante todo el contrato
	En general	4.500 €	5.350 €	5.700 €	
	En caso de discapacidad severa	5.100 €	5.950 €	6.300 €	
	Conversiones en indefinidos. Contrato formativo, de relevo y sustitución por jubilación	500 €			4 años

El Estado y las Comunidades Autónomas contemplan un paquete de ventajas fiscales encaminadas a proporcionar todos los medios y ayudas necesarias para mejorar el nivel de vida del minusválido. Algunos ejemplos de ellos son:

- En el caso de tener o de adoptar un hijo con discapacidad, los padres tienen derecho a cobrar una ayuda económica, contemplada a 2008 en 3.500,00€.
- Deducciones en el tipo previsto del IRPF para familiares directos que tengan descendientes o ascendientes discapacitados.

<sup>17</sup> En el Anexo, epígrafe 4, son expuestos y desarrollados los contratos legalmente impuestos para la contratación de personas discapacitadas.  
Otras fuentes: <https://www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/contratos/Fcontratos.pdf>

- Ante la necesidad de comprar o reparar algún tipo de aparato, prótesis, o implantes internos podrán solicitar la reducción del 4% sobre el IVA
- Se podrán adherir a reducciones importantes sobre el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y (AJD) Actos Jurídicos Documentados en la compra de la residencia habitual
- La compra de un vehículo especial destinado a uso y disfrute de una persona discapacitada, estando matriculado a nombre de éste, será contemplada como una operación exenta del Impuesto de Matriculación

## 4. Mercado Laboral

### 4.1. Situación laboral a 1999

Para adentrarnos en este punto, es preciso dar unas breves reseñas sobre cuál ha sido la situación laboral en la última década, de esta manera se podrá contemplar en forma precisa el avance que se ha producido en materia de inserción laboral e integración social.

Este apartado expondrá información estadística y realizará una comparativa entre el último estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística de España, llevado a cabo en el año 1999, con los datos proporcionados por la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) 2008.

A pesar de que ésta última no realizó un trabajo exhaustivo en comparación a la investigación realizada en 1999, ayudará a la investigación proporcionando datos relevantes sobre la situación actual de los discapacitados.

Según los datos laborales proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (1999):<sup>18</sup>

- España contaba, a finales de 1990, con 3.528.221 personas con discapacidad, sobre un total de población de 39.852.651.
- El 38% de los discapacitados censados, es decir, 1.337.708, eran personas en edad laboral.
- El 68% de las personas con edad laboral se presentaban laboralmente inactivas.

---

<sup>18</sup> Información obtenida por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad.  
Otras fuentes: [http://sid.usal.es/idoocs/F8/8.1-2028/Base\\_datos\\_estatal\\_pcd.pdf](http://sid.usal.es/idoocs/F8/8.1-2028/Base_datos_estatal_pcd.pdf)

- Del 32% restante, 112.656 personas estaban desempleadas, quedando así 319.185 personas ocupadas.
- Las empresas privadas contrataron al 64% de las personas que se encontraban con empleo, el sector público contrato al 15%, y el resto, 21%, eran autónomos o empresarios.
- De las personas mayores de 60 años, un 32% posee algún tipo de discapacidad.
- Entre la población de 6 a 64 años las personas con discapacidad se aproximaba el 5%.
- Entre las personas discapacitadas con más de 40 años existía una leve mayoría de mujeres con discapacidad (58%) respecto a un 42% de hombres.
- Constaba un 32% más de personas de sexo masculino discapacitados entre los 6 y 40 años respecto a la misma edad femenina.
- Entre las edades 0 y 6 años las tasas eran similares entre ambos grupos
- Un 0,87% del total de discapacitados (29.540), padecían discapacidad intelectual.
- El sector público contaba con cuota de contratación del 1,8% sobre el total de contratos realizados.
- El índice medio empresarial de contratación a discapacitados, de las 20.004 empresas existentes al momento del censo, rondaba el 1,91% sobre el total de la plantilla.

Gracias a los datos proporcionados por el Instituto de Estadística, el Estado tomó noción exacta de la situación social y económica de dichas personas. Ante ello facilitó las siguientes medidas:

- Garantizar un salario
- Garantizar una pensión no contributiva por discapacidad
- Garantizar la formación de las personas con discapacidad que estén interesadas en ella

Otros datos de esta encuesta revelaron que existían una serie de factores que limitaban en mayor medida la independencia laboral de las personas discapacitadas, así como la necesidad de realizar algún tipo de estudio que le contribuyera positivamente en la búsqueda de trabajo.

De los factores mencionados anteriormente se pueden resaltar los siguientes:

- Desplazarse fuera del hogar

- Realizar las tareas del hogar
- Relacionarse con otras personas
- Cuidarse de si mismas

#### 4.2. Situación laboral a 2008

De los datos extraídos de la “Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia”, EDAD 2008, proceden las siguientes aseveraciones:<sup>19</sup>

- En 2008 se encuestó a más de 3.847.900 millones de discapacitados, generando así un crecimiento del 7,15% respecto a 1999, es decir, 320.000 personas mas discapacitadas.

Sin embargo, al comparar la tasa de discapacidad con el crecimiento total de la población española desde 1999 a 2008 se aprecia una leve disminución.

- Existían cerca de 1,48 millones de personas discapacitadas en edad de trabajar

Personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años, de las cuales un 41,1% recibe algún tipo de pensión (contributiva o no). Tan solo el 28,3% de ellas tenía un puesto laboral al momento de la encuesta, y el 7,2% restante se encontraba en situación de desempleo.

- El número de personas discapacitadas en situación de empleo ascendía a 419.100.

De las cuales un 15,3% se ha beneficiado de alguna medida de acceso al empleo, y 14.200 accedieron a su puesto a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad

- El 74% de los discapacitados sigue teniendo serios problemas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Un 26% de ellos, superando el millón de personas, aseguraron no recibir ningún tipo de ayuda para mejorar o realizar las actividades en las que encontraban mayor dificultad.

La encuesta también hace mención sobre la disminución apreciada en nacimientos de niños con Síndrome Down, plasmando una reducción del 56% desde 1999, así

---

<sup>19</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008), procedente del INE.  
Fuente: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p418&file=inebase&L>

mismo, señala “que un 1,2% de los encuestados se siente discriminado constantemente en las relaciones sociales, en el entorno de participación social, y en la atención sanitaria”. Se destaca dentro de este porcentaje sobretodo aquellas personas con deficiencias mentales, del sistema nervioso, y osteo-articulares.<sup>20</sup>

De los datos anteriormente expuestos, se puede concluir en que; el incremento de personas discapacitadas a finales de 2008 es proporcionalmente negativa respecto al crecimiento de la población (-0,5%).

Esta disminución porcentual se debe a determinadas políticas y acciones efectuadas por parte del gobierno, tales como; tratamiento, rehabilitación, información, educación, y regulación del trabajo de las personas con discapacidad.

## **5. Integración a la sociedad moderna**

### *5.1. Integración Social*

Según lo establecido como estrategia para fomentar el empleo en la Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las personas con discapacidades:

“Deben establecerse todas las medidas necesarias para hacer posible que las personas minusválidas trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o auto empleados. Cuando la limitación de la capacidad profesional haga imposible trabajar en un entorno laboral ordinario, deberá promoverse la integración de la persona con discapacidad al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo”<sup>21</sup>.

Actualmente, las fuentes esenciales de trabajo para personas con discapacidad provienen de Centros Especiales de Empleo (CEE) y de Centros Ocupacionales, aunque el propósito fundamental de estos centros es el de servir como base para la transición a las empresas ordinarias, y no el ser fuente principal de trabajo.

---

<sup>20</sup> Se expone información relevante para constatar la situación personal y laboral de este colectivo, en el Anexo, epígrafe 5, dicha información ha sido también cotejada con los datos proporcionados por la Seguridad Social, AFEMA, y por el Ministerio de Trabajo de España. Así mismo, se puede observar un análisis comparativo que confirma la diferencia laboral y social existente entre las personas con y sin discapacidad.

<sup>21</sup> <http://www.cnree.go.cr/en/biblioteca-legislacion/declaracion-de-cartagena-de-indias-sobre-politicas-integrales-para-las-personas-con-discapa.html>

La mayoría de los integrantes de la sociedad tienen presente que no se debe excluir a ninguna persona por el simple hecho de ser diferente. Pero, si esto es así, ¿porque los empresarios prefieren donar gran parte de sus beneficios a ONG o solicitar el certificado de excepcionalidad?, ¿O, simplemente lo hacen ante la duda de que la integración puede generarles pérdida de tiempo, dinero, y quizás problemas incontrolables en el área de trabajo?

Antes de responder a preguntas sencillas pero éticamente comprometidas, es necesario concienciar a los directivos de la verdadera realidad, un escenario alejado de las creencias pragmáticas.

El proceso para introducir a un trabajador discapacitado en la nueva empresa puede comenzar explicándoles a los directivos los pasos que prudentemente se deben realizar antes de cualquier nueva incorporación, por ejemplo, generalmente como primer paso las asociaciones trabajan con los discapacitados antes de que éste se incorpore al puesto.

Seguidamente se puede optar por asignarles un supervisor (interno o externo) que estará en contacto con la persona, evaluando así su desempeño en el plano personal y laboral. Por consiguiente, esta persona estará preparada y segura para enfrentarse a sus tareas diarias, y al ambiente social que se le designa.

## 5.2. Integración Laboral

*“Integración laboral es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria donde el trabajador discapacitado trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalías diferentes del personal de los servicios de apoyo”<sup>22</sup>.*

Todas las personas debemos trabajar conjuntamente con asociaciones y con el gobierno para que la exclusión laboral disminuya, y para que estas personas consigan puestos laborales en empresas normales, cuyos empleos estén en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el del resto de la plantilla.

Es importante que los puestos laborales sean fomentados por empresas ordinarias, ya que el empleo dentro de centros especiales, u otros, no les permitirá ver -en su

---

<sup>22</sup> Fernando Bellver (1995). Art. El Empleo con Apoyo: “No hay razones para la exclusión”

Fuente secundaria: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Boletin5.pdf>

En el epígrafe 6 del Anexo, se hace una breve reseña sobre el colectivo al cual se le dificulta en mayor medida la integración laboral, del mismo modo, es posible constatar ejemplos actualmente mediáticos sobre superación personal y profesional en el Epígrafe. 7.

totalidad- el contexto social y laboral real, perdiendo así la posibilidad de estar en contacto directo con otros trabajadores que no sufren discapacidad, de los cuales pueden aprender diversas tareas, reacciones, comportamientos, etc.

Una persona discapacitada tiene ciertas desventajas que puede influirle a la hora de autorrealizarse de alguna manera, pero se debe excluir de la mente al término “incapacidad”, tan usualmente asociado con estas personas, no descartando aquellas capacidades que les permiten intentar desarrollarse plenamente. Por sus derechos, por sus empeños, por sus esperanzas, toda la sociedad esta comprometida a proporcionarles las oportunidades necesarias para que éstos no sean en vano. Porque ellos ¡Si pueden!

Una vez más queda lugar para recalcar que los puestos de trabajo deben ser proveídos por empresas normalizadas, y no por centros sostenidos con subsidios del gobierno, y desde una óptica objetiva, teniendo conocimiento del esfuerzo que realizan familias, amigos, asociaciones públicas y privadas, en paliar las necesidades básicas del discapacitado, queda evidente que una inversión del 0,8% del PIB Español, a 2008, no es una inversión suficiente para mejorar sustancialmente la situación actual de este colectivo<sup>23</sup>.

Según O'brien, 1990, para que la integración laboral surja efecto, los indicadores de logro de cualquier programa de inserción al mundo empresarial deben ser los siguientes:

- Formación y empleo de las habilidades
- Aumento de los salarios
- Lugares de trabajo con padrones positivos
- Oportunidad de interacción
- Implicación del empleador y de los compañeros laborales
- Implicación de la familia
- Trabajo en equipo
- Apoyo al desarrollo profesional del trabajador

Igualmente, hace mención de ciertos factores negativos que fomentan el alejamiento de las personas discapacitadas de la empresa ordinaria:

---

<sup>23</sup> En el Anexo, epígrafe. 8 se expone un brevemente estudio realizado y publicado por un medio de comunicación, sobre la difícil situación a la que se enfrentan las familias para cubrir los menesteres de los discapacitados, así como el coste de proporcionarles lo humanamente necesario para ofrecerles una buena atención.

- Escasa formación profesional y laboral
- Rechazo externo
- Rechazo (miedos) de la familia
- Limitación de sus habilidades

O'Brien también afirma que *“la predominación de factores como la escasa formación y el rechazo tanto interno como externo, frente a las limitaciones propias, son fácilmente corregidos si se fomenta la autonomía personal y social desde la familia”*

## **6. La importancia de la familia**

*“La familia es quien ejerce de institución educativa del nacido discapacitado, ya que desde el momento en el que nace un niño, éste comienza adquirir y vivir la influencia formativa de su entorno”<sup>24</sup>.*

Los seres queridos que rodean a las personas discapacitadas deben ser tratados como un factor relevante para comenzar a trabajar en cualquier tipo de proyecto de inserción social o laboral.

La familia es un agente primordial, ya que es ella quién tiene noción directa y exhaustiva de las dificultades que sobrellevan los discapacitados. Es un factor que influye directamente en la perspectiva de futuro de la personas con discapacidad. Constituye al ámbito más significativo de socialización elemental ya que el niño moldeara su personalidad, en su primera etapa como ser humano, guiado por unas normas básicas regidas por ella.

Toda la familia en su conjunto debe facilitar la integración, e intentar proporcionar los elementos necesarios para que el familiar en cuestión adopte un nivel de educación y formación que le facilite socializarse y tener un contacto directo con el mundo exterior.

Los padres deben alejar todas aquellas expectativas que tenían antes de saber que su hijo padece algún tipo de discapacidad, ya que esto podría generar una insatisfacción en el niño con su forma de ser. Deben tener presente que este hijo también tiene la posibilidad de hacer magnificas cosas; puede desarrollarse

---

<sup>24</sup> Guevara Niebla, G. 1996. La relación familia y escuela, pp.6-13. Educación 2001.  
Finestorpe, S 1983. La estructura familiar. Región Latinoamericana, Córdoba, Argentina.

plenamente en diferentes áreas, solo necesitará del apoyo incondicional de su entorno en las primeras etapas.

El gobierno ha puesto a disposición de estas familias ciertos recursos necesarios; infraestructura, educación, soporte psicológico, médico, etc., con el objetivo de garantizar la seguridad y los medios para que puedan apoyarles en su desarrollo.

La familia convive una media, generalmente, de dos décadas con el discapacitado, tornándose indispensable sobre todo para aquellas personas que padecen una discapacidad muy elevada, quienes pueden llegar a convivir en el mismo ambiente familiar toda su vida.

El mensaje que se desea dar es claro, la familia debe motivar al discapacitado, proporcionándole todos los recursos para que su desarrollo personal y profesional sea un éxito, y de ningún modo sobreprotegerle, hay que demostrarles que son capaces de realizar tareas, que pueden aspirar a una vida independiente, pero sobre todo, que su vida tiene un gran valor para la humanidad.

Según varios entendidos en la materia, uno de los colectivos al que más se le dificulta la integración laboral, es a los discapacitados Down.

Según los investigadores, a los empresarios les es más viable contratar a un discapacitado al que no se le refleje físicamente su problema, ya que la contratación de otro tipo de persona puede causar en el discapacitado una influencia negativa debido a la reacción del entorno laboral, quienes terminarían sobreprotegiéndole, hecho que no le beneficiaría en la integración. Es un pensamiento alejado de la realidad pero con una visión entendible.

## **7. ¿Por qué las empresas deberían contratar a personas discapacitadas?**

El discapacitado es ante todo un ser humano. Su nacimiento ocurre en el seno de una familia que vive en una sociedad y que forma parte de un Estado.

Como todos los seres humanos nace como individuo y a medida que pasa el tiempo se produce su transformación en persona, proceso que no termina mientras vive.

El pensamiento sobre el hombre en la Tierra tiene múltiples concepciones, y su tratamiento ha sido materia común desde la antigüedad en todas las corrientes filosóficas y las creencias religiosas.

Según mencionamos más arriba a lo largo de la historia de la humanidad estas concepciones han ido evolucionando hasta nuestros días, confluyendo, en líneas generales, en la idea de que las personas discapacitadas o minusválidas, a pesar de sus limitaciones, son sujetos plenamente humanos, y por tanto, tienen los derechos innatos, sagrados e inviolables que hacen a la dignidad del hombre.

Entre estos derechos destacamos los que tienen a:

- La salud
- La educación
- El trabajo

Estos derechos, constituyen una cadena de derechos que interactúan en forma progresiva en ese orden, de modo que, mejorar la salud permite una mejor educación y con ella mayor oportunidades laborales.

Para que los minusválidos puedan gozar lo más plenamente posible de este conjunto de derechos se requiere de la intervención de agentes externos como promotores, facilitadores y garantizadores de los mismos.

Ellos son:

- La familia
- La sociedad
- El estado

Estos agentes también actúan cooperativamente reforzándose en lograr el objetivo de que los discapacitados puedan acceder a los derechos mencionados.

Corresponde a éstos promover, con medidas eficaces, el derecho de los discapacitados a su formación profesional y al trabajo. Ciertamente es que esto plantea dificultades de distinto orden técnico, económico y legal. Aquí es donde intervienen los actores sociales.

La familia aportará el amor desinteresado, crianza, contención, formación primaria y especialmente cuidando de proveer salud y educación. La sociedad, a través de agrupaciones intermedias (incluidas las asociaciones de minusválidos), y de las empresas, completará la formación necesaria, ofreciendo ocupación laboral según

las posibilidades mutuas. El estado, a través de las autoridades públicas, legislando sobre la salud, la reeducación y la mejora de la accesibilidad de entornos y servicios, la educación y la promoción de la oferta laboral a minusválidos, y de las empresas públicas creando fuentes de trabajo.

Entre las fuentes más claras sobre este tema podemos citar el pensamiento de la Iglesia Católica que durante el papado de Juan Pablo II nos dio la carta Encíclica “Laborem Exercens” que en su Capítulo IV, inciso 22 expresa:<sup>25</sup>

-“La persona minusválida es uno de nosotros y participa plenamente de nuestra misma humanidad. Sería radicalmente indigno del hombre y negación de la común humanidad admitir en la vida de la sociedad, y, por consiguiente, en el trabajo, únicamente a los hombres plenamente funcionales porque, obrando así, se caería en una grave forma de discriminación, la de los fuertes y sanos contra los débiles y enfermos. El trabajo en sentido objetivo debe estar subordinado a la dignidad del hombre, al sujeto del trabajo y no a las ventajas económicas”-

## **8. ¿Para qué las empresas deberían contratar a personas discapacitadas?**

La razón principal es la de contribuir a la integración de la persona minusválida evitando su marginación. Del mismo modo, se evitará que ella no sólo no se sienta en una situación de dependencia de la sociedad sino que por el contrario se conciba útil y contribuyente según sus propias capacidades al progreso y al bien de la familia y de la sociedad.

## **9. ¿Cómo incentivar a las empresas para contratar a personas discapacitadas?**

Si bien ya analizamos el por qué y el para qué las empresas deberían contratar a personas discapacitadas, habiendo expuesto el marco regulatorio legal y las posibilidades para ambas partes interesadas, la implementación de ello requiere acciones adicionales que deben ser tenidas muy en cuenta. La discapacidad produce en mayor o menor grado una desventaja comparativa cuando se compara a quienes la poseen con quienes no.

---

<sup>25</sup> Otras fuentes: [http://www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html)

Debemos reconocer que existe una resistencia por parte de la sociedad a “ver” el problema, que “niega” al discapacitado porque no soporta verse reflejada en una realidad que le podría devolver su propia imagen.

Por otro lado el creciente individualismo y la ideología ultracapitalista que subordina al sujeto a las ventajas económicas, separa y relega, a las personas discapacitadas ofreciendo resistencia a su integración.

Son las acciones llevadas a cabo por las familias de los discapacitados individualmente y a través de las asociaciones que las agrupan, llevadas por el amor familiar, y las de las organizaciones no gubernamentales de distinta índole civiles y religiosas movidas por el amor al prójimo, las que propician el accionar de organismos nacionales e internacionales, quienes, en un enfoque multidisciplinario médico, social, laboral y jurídico establecen normas y leyes que propugnan su integración social y su más activa participación en la vida en comunidad.

Las condiciones de accesibilidad del entorno, la adaptabilidad en los medios de transporte y la necesidad de ambientes más protegidos son condiciones básicas para posibilitar el desenvolvimiento de las tareas de las personas minusválidas.

A ello debemos agregar que algunas tareas no pueden ser realizadas por ellas y otras con limitaciones.

Todo ello requiere inversiones que pueden retrasar, cuando no desalentar, la incorporación de estas personas al ámbito laboral, sea estatal o privado.

Sin embargo, estudiando detenidamente la información proporcionada por entidades asesoras del CERMI en materia de Accesibilidad Universal, los costes de dichos cambios pueden llegar a ser mínimos con las ayudas que directa o indirectamente la empresa recibirá del gobierno, sin tener en cuenta los beneficios provenientes de la divulgación de su decisión de contratación.

## **10. Icària Iniciatives Socials**

### *10.1. Historia*

Icària Iniciatives Socials SAL se fundó en septiembre de 1976, con la motivación, diseño e impulso de un grupo de personas que estaban totalmente inclinados a la causa.

Los fundadores tenían experiencia en trabajar con personas discapacitadas, y advirtiendo las imposibilidades y desafíos que se les acrecentaba a este colectivo, decidieron dejar sus respectivas actividades, y enfocar todos sus recursos y capacidades en llevar a cabo la creación de una escuela que ayude a todos aquellos niños que necesiten una educación especial.

Así nació el primer proyecto de esta organización sin ánimo de lucro, la Escuela “Taiga”, situada en el distrito de Sarriá, Barcelona.

Desde aquel momento se instauró Icària, su primer director fue el Sr. Burniol, seguido años más tarde por la actual presidenta la Sra. M<sup>a</sup> José Pujol Rojo, quién ha día de hoy trabaja arduamente, haciendo frente a la crisis actual, para sostener los centros fundados por el grupo.

Según los datos proporcionados por el grupo, esta organización cuenta a 2009 con 154 trabajadores, de los cuales 108 son personas que tienen algún tipo de discapacidad.

A sus centros educativos asisten 216 personas anualmente, entre niños y adultos.

### *10.2. Misión, Visión y Objetivos*

La misión global del grupo fue y sigue siguiendo “conseguir el máximo de respeto y de dignidad para ellos, así como alcanzar la máxima consideración como personas por lo que hacen y desean hacer con sus vidas, promoviendo de tal forma su independencia”<sup>26</sup>.

Desde sus inicios hasta nuestros días, esta organización viene reflejando su misión en cada actuación realizada, tal es así, que más de 3.000 personas con discapacidad han pasado por los centros del grupo, y al finalizar el proceso educativo en ellos, han salido satisfechas tanto las familias como la persona en cuestión.

El grupo se ha esforzado y sigue luchando constantemente para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad delante de los entes públicos y de la sociedad en su conjunto.

Enfocados en llegar a ser una de las organizaciones que más sostén y oportunidades logre brindarles.

---

<sup>26</sup> Texto extraído del Catálogo de Icària Iniciatives Socials.

Uno de los objetivos con el que se constituyó Icària, y con el que se diseñó y creó un equipo de profesionales expertos en la enseñanza a personas con todo tipo de disminución fue el de “mejorar la calidad de vida de todas aquellas personas que tengan discapacidad psíquica haciendo partícipes a las familias desde el inicio hasta lograr su integración en todos los sentidos”<sup>27</sup>.

Asimismo, la Directora General de Icària, Sra. Pujol, señala que: “A día de hoy, el objetivo primordial de nuestra organización es la Integración Social y Laboral de las personas con discapacidad”.

“Por ello, los profesionales de esta entidad trabajan arduamente para mejorar y comunicar que es falsa aquella imagen de persona discapacidad desorganizada, logrando demostrar, a través de hechos, que los trabajadores de implican muchísimo en el trabajo, y una vez que comprenden y aprenden a realizar alguna tarea mantienen la eficacia y eficiencia en ella”.

El número medio de accidentes laborales ha sido casi inexistente durante años en la organización. Si realmente se contemplara la posibilidad de desorganización por parte del trabajador discapacitado, se concluiría en que; toda la planificación diseñada por parte de la empresa para minimizar los accidentes se hubiera anulado frente a la actitud de los trabajadores.

### *10.3. Estructura organizacional*

El Consejo de Administración está formado por Don Pedro Olavarría Delclaux y por Don Pere Galofré Mora, presidente y vicepresidente, así como por otros integrantes que cumplen la función de secretario y vocales<sup>28</sup>.

### *10.4. Proyectos en Funcionamiento*

El grupo posee cuatro centros constituidos en el orden presentado<sup>29</sup>.

#### a) Escuela Especial Taiga

En el inicio de su desempeño, la asociación comenzó con la creación de esta escuela, situada en la zona de Sarriá, provincia de Barcelona.

---

<sup>27</sup> Ídem

<sup>28</sup> Se presenta en el Anexo, específicamente en el epígrafe 9, el organigrama actual de la organización. Información facilitada por el Grupo Icària.

<sup>29</sup> Fuente: [www.icaria.biz](http://www.icaria.biz)

El objetivo inicial de este proyecto era el de proporcionar las herramientas necesarias para que los alumnos progresaran al mismo nivel que aquellos que no necesitaban una enseñanza especial. El número actual a 2009 de estudiantes en este centro educacional es de 60 alumnos.

Dentro del grupo de estudiantes existen casos de limitaciones importantes o con un nivel de inteligencia menor al habitual.

Desde el colegio se trabaja para que adquieran hábitos de trabajo y personales, así como conocimientos y habilidades necesarias para su desarrollo independiente dentro de la sociedad.

A día de hoy, el objetivo final se convirtió en la esperanza de no solo proporcionarles educación, sino, proveerles también de la seguridad necesaria para que en el momento de introducirse a la vida adulta, sean poseedores de los medios necesarios para desarrollarse plenamente.

Los estudiantes, además de recibir educación normal, son instruidos en; utilización de máquinas específicas, dibujo, corte, diseño, métodos de limpieza, organización, etc., es decir, se ha capacitado a cada uno de ellos para que ante el enfrentamiento con el mundo laboral, estén aptos y se sientan seguros.

#### b) Centro Ocupacional Bogatell

Este centro está preparado para atender a personas con un grado de discapacidad muy elevada (superior al 65%) que buscan apoyo en temas personales.

El objetivo primordial de este centro es el de proporcionarles seguridad en ellos mismos, así como experiencias, y la posibilidad de realizar actividades que les ayuden a desarrollarse personalmente. Actualmente, asisten a este centro 64 personas.

#### c) Centro Especial de Trabajo Icària Arts Gràfiques

Se creó con la clara idea de proporcionarles oportunidades de acceso a puestos de trabajo a todos aquellos alumnos egresados de la Escuela Taiga o Bogatell.

La educación y especialización brindada hasta el momento parecía no ser suficiente para que los egresados de los centros educativos del grupo, tuvieran la posibilidad de encontrar trabajo dentro del circuito ordinario, por esta razón, nació la necesidad de crear puestos acordes a este colectivo, fue así como nació Icària Arts Gràfiques,

centro que se desarrolla dentro de la industria de la gráfica. Opera desde 1992 en sus propios talleres ubicados en la zona de Poble Nou, Barcelona.

La diferencia entre este centro y el resto, es que Icària Arts Gràfiques contrata en su mayoría personal con disminución psíquica, no obstante, también contrata a personas con otros tipos de discapacidades.

El centro elabora todo tipo de gráficos e impresiones, habiendo realizado trabajos para empresas del tamaño de NIKI, BIMBO, IESE, ESADE, ICS (Instituto Catalán de Salud), y otras. Durante años, gracias al gran esfuerzo de trabajadores y directivos, alcanzó cifras económicas importantes que le permitió contratar mas personal, creando así la posibilidad de sustentar los puestos de trabajo a más de 80 personas, garantizándoles así un puesto dentro del sector en condiciones de horarios y salarios igual al del resto de la plantilla.

Actualmente, este centro esta sobrellevando una situación económica difícil, logrando resistir, en parte, gracias al apoyo concedido por empresas que siguen confiando en su trabajo y apostando por el desarrollo de estas personas.

No siendo poco el tener que afrontar problemas generados por la propia crisis económica, el 3 de septiembre de 2009, la Generalitat de Catalunya aprobó un expediente de regulación de empleo (ERE) en la empresa Icària Arts Gràfiques dejando sin trabajo a 21 personas con discapacidad<sup>30</sup>.

El objetivo promulgado por las autoridades fue que el trabajo que antes realizaba este centro para la Generalitat pasara a producirse por los presos de la misma comunidad.

Es decir, el objetivo indirecto por parte del gobierno es abaratar costes, ya que los encargados de los presos no cobraran salarios debido a que ya perciben un sueldo como funcionarios y que deben, de igual modo, controlar las actividades de los presos. Asimismo, las maquinarias, instalaciones y suministros que utilizaran estos centros de reclusión, que acarrean gran parte de los costes de estructura, serán pagados por las contribuciones que todos los trabajadores de esta sociedad realizan.

Ante ello, el centro de gráficas no puede competir en precio, y como resultado final, pierde más de 320.000€ de facturación que anteriormente provenía del ICS.

---

<sup>30</sup> <http://dependenciaalicante.wordpress.com/category/reivindicacion/>

#### d) Albergue INOUT

Este centro se creó con el objetivo de salvaguardar aquellos empleos que se perdían en el sector de las gráficas, proporcionales a los discapacitados una alternativa ante el desempleo.

Actualmente el hostel cuenta con 53 trabajadores discapacitados, convirtiéndose desde 2004 en el primer centro que reúne un tipo de características especiales, siendo éstas explicadas posteriormente.

Sin lugar a duda, el excelente nexo que existe entre los centros pertenecientes al grupo, hace posible que los alumnos egresados de la Escuela Taiga o Bogatell tengan conocimiento y práctica en estampado, impresión, corte, etc., y a partir del 2004 en tareas como jardinería, cocina, limpieza, y otras.

Toda aquella educación adicional que se le brinde al discapacitado provee al mismo de capacidades y recursos necesarios para que, individualmente, pueda desarrollarse plenamente en un puesto de trabajo.

Debido a las nuevas tecnologías, a la crisis económica, y, a otros factores de índole político (como la desviación de pedidos de estampados a penitenciarias) la Comisión Directiva de esta organización sin ánimo de lucro está tomando medidas para que las personas que han o que puedan perder su puesto de trabajo en el taller de gráficas tengan la posibilidad de seguir activas.

#### *10.5. Situación Financiera*

##### ▪ Capital Social

El capital social del grupo es actualmente de 146.523,80 euros, dividido en 4.876 acciones de las cuales 2.391, es decir el 55,7%, pertenecen a los trabajadores<sup>31</sup>.

Es decir, el 81% de la propiedad de esta organización está en manos de los trabajadores y de las familias que participan, y el 19% restante pertenece a los profesionales que trabajan en la entidad.

Icària Iniciatives Socials SAL se ha comprometido con los principios internacionales expuestos por la Asociación Americana de Retraso Mental y por la Organización Mundial de la Salud.

---

<sup>31</sup> Situación Económica plasmada a través de datos y gráficos en el Anexo, subepígrafe 9.1.

- Resultados económicos

Al cierre del ejercicio contable de 2007 el grupo reflejó un Beneficio antes de Amortización de 320.818,73 €.

Respecto al mismo año, se realizó un breve análisis del resultado económico teniendo en cuenta el PyG (Pérdidas y Ganancias), donde comenzaba apreciarse una leve disminución de las ventas del centro de Arts Gràfiques.

Sin embargo, el 2008 manifestó unos resultados globales positivos, enmarcados por el buen resultado financiero del Hostal Inout, quien ha proporcionado la liquidez suficiente para cerrar el año con un beneficio neto de 266.587,54€.

En los periodos que se ha obtenido beneficio, la organización ha destinado más del 70 por 100 de los resultados a la realización de los fines fundacionales.

Todo aquello que no fue tenido en cuenta en el anterior porcentaje, se destinó a incrementar la dotación, o bien, las reservas según lo establece el Patronato<sup>32</sup>.

- Donaciones percibidas en el 2008.

Las donaciones percibidas en el 2008 han ascendido a 408.106,81€

Esta asociación no solo ha desplegado esfuerzos y recursos en enseñar y proveer trabajo a todas aquellas personas que lo necesiten, sino también, en poner a disposición todo lo necesario para realizar investigaciones que abarquen la problemática y las posibles salidas sociales y profesionales de este colectivo.

Esta entidad ha demostrado desde sus comienzos la capacidad de planificar, diseñar, gestionar y promover lugares de trabajo para personas discapacitadas, al mismo tiempo siempre ha intentado contribuir a dignificar la imagen de las mismas.

Es por ello que, decenas de organizaciones con fines de lucro, así como personas físicas apoyan a ésta organización dotándola de un apoyo económico fundamental para la realización de las actividades dentro de los centros de Icaria.

---

<sup>32</sup> LEY 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

## 11. Caso: “HOSTAL INOUT”

### 11.1. Inicios

Debido a los problemas económicos del centro de Arts Gràfiques los directivos del grupo Icària se vieron obligados a proyectar nuevas opciones para revertir la situación del centro Arts Gràfiques.

Como primer opción analizaron invertir en tecnologías, lo que suponía una gran inversión inicial, por ello, se trasladaron durante 3 días a la feria de la industria gráfica de Dusseldorf “DRUPA”, siempre con el pensamiento de encontrar las maquinarias y los métodos más novedosos que les ayudarían a mantener las puertas abiertas del centro “Arts Gràfiques”.

Tristemente, la estadía en Alemania no fue más que una mala inversión, ya que, al segundo día de la feria, una empresa de origen Israelí hace la presentación del nuevo sistema de impresión, que abarca las mas avanzadas y complejas tecnologías cuya base esta fundamentada en la estrategia de bombardeo utilizada en la Guerra del Golfo.

El sistema de bombardeo de tinta se convirtió en un sistema muy competente, y difícilmente superable en costes y tiempo, pero su alta complejidad tecnológica hizo imposible su manejo por personas con discapacidad psíquica. Aquí surgió la verdadera preocupación de los directivos: ¿Qué harían con los egresados de los centros Taiga y Bogatell?, eran estudiantes que terminarían su período de educación especializados en las gráficas. Fue así como comenzaron a indagar nuevos negocios, opciones, y abordaron otras alternativas que tenían.

Se obtuvo conocimiento de la existencia de un hotel-escuela, integrado casi en su totalidad por personas con riesgo de exclusión social en “Sant Gallen” (Suiza).

Ante ello, se contactó con las autoridades catalanas para evaluar la posibilidad de realizar un proyecto similar en Barcelona, consiguiendo posteriormente la aprobación.

Desde las autoridades de Cataluña se ofreció la posibilidad de utilizar la escuela de Vil-la Johana como sede, desde aquel momento se comenzó con el diseño de un albergue para jóvenes como alternativa a las graficas<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Fuente: Libro “Welcome to Inout”. Editorial Icaria Iniciativas Sociales.2009

“Contando con el apoyo de diversas personas del ámbito social y político, deseosos de crear un centro similar al del “Hotel Dom”, se trasladaron a Suiza con el objetivo de recibir un pequeño curso introductorio que les ayudaría en el desarrollo del proyecto, en la organización, en el control del hostel y del personal”<sup>34</sup>.

Del curso han aprendido patrones de control y seguimiento importantes para llevar una buena gestión del hostel, por ejemplo:

- Las personas en riesgo de exclusión social deben estar distribuidas en diferentes puestos que combinen formación y trabajo
- Según el grado de discapacidad se les debe designar una u otra tarea
- Cada trabajador-alumno debe tener una guía con las tareas diarias
- Los trabajadores discapacitados deben tener un planning de cómo montar o de cómo colocar cada pieza en las mesas de desayuno, almuerzo o cena

También existió la posibilidad de implantar una lavandería, copiando la estrategia del hotel “Dom” que con ella cubría las necesidades del hotel y de personas del exterior, consiguiendo así contratos con otros hoteles que no tenían este servicio.

Una vez fundamentado el proyecto, habiendo recogido toda la información pertinente del hotel en Suiza, solo quedaba pendiente la parte económica. Por ello, se realizaron unos cálculos preliminares, teniendo en cuenta las subvenciones ofrecidas por el gobierno así como aquellas proporcionadas por fundaciones privadas que apoyaron la iniciativa. Estos cálculos permitieron tomar noción de la necesidad económica, 1.393.371 millones de euros.

Una vez finalizados todos los preliminares, se volcaron al desarrollo del nuevo centro, para ello fue preciso recolectar una serie de información relacionada al sector de la restauración en Cataluña, que les proporcionó diversos datos, por ejemplo:<sup>35</sup>

- Las compañías Low Cost (sector que comenzaba a darse a conocer en el 2000) transportaba un tipo diferente de turistas; el 89,8% de ellos no deseaban gastar más de 20€ por una noche de hotel.

---

<sup>34</sup> Ídem

<sup>35</sup> Investigación de Mercado realizada por el Grupo Icària utilizada para evaluar las posibilidades de éxito del proyecto. Fuente: “Welcome to... INOUT Hostel Barcelona!” Editorial Icaria. Pp.43-48

- El 9,8% de los turistas que venían a la ciudad utilizaban el tren como medio, y el 3,6% lo hacían en autocar, de estos porcentajes la mayoría eran personas mayores de 62 años.
- El 90% de los encuestados está dispuesto a hospedarse en un albergue atendido por personas discapacitadas.
- Los atributos principales a la hora de elegir un albergue eran; limpieza, precio y cercanía ( no superior a 15 minutos)
- La oferta total de plazas de hoteles a 2002 de 12.520.595, con una tasa media de ocupación del 63,8%.

Del total de esta oferta, tan solo un 4,36% cubrían la demanda de alojamientos económicos por debajo de 40€ la noche, por tal motivo, se dieron cuenta que estaban frente a hueco de mercado deseoso de ser explotado.

Una vez asegurado el centro de Vil.la Johana, comenzaron las tareas de rehabilitación, intentando reproducir el ejemplo del Hotel Dom de Suiza.

Algunos de los problemas principales antes de la apertura:

- En la restructuración de los edificios, los costes aumentaron en casi 1,5 millones de euros
- No se había confirmado las subvenciones prometidas por parte de l'ICASS (Serv.Cat.Salut)
- Los familiares de los posibles trabajadores discapacitados no estaban convencidos de los puntos fuertes de dejarlos trabajar jornadas de 8 horas o fines de semana.

El proyecto se desarrolló en medio de las elecciones a la Generalitat, lo cual significó la postergación hasta que el nuevo presidente asumió. Ante todos los problemas, tuvieron el apoyo incondicional de otras asociaciones, y sobre todo, recibieron un voto de confianza por parte de las familias, las cuales se arriesgaron, pensando en el bien de sus allegados, y apoyaron la idea.

Actualmente el albergue se encuentra ubicado en la calle Major del Rectorat, Nº 2, compuesto casi en un 90% por profesionales que tienen algún tipo de discapacidad. Abrió sus puertas en el 2004, y cuenta con 3 edificios agrupados en una extensión de 25 hectáreas de jardines, bosques y espacios deportivos, ya que la Generalitat le ha concedido la posibilidad del uso, para el desarrollo de los trabajadores, del

parque natural de Collserola, unos de los parques más amplios y visitados de Barcelona. Gracias a los recursos que poseen pueden compaginar diversas actividades medioambientales, y urbanas.

### 11.2. Estructura y Misión del Hostal

El día 30 de abril de 2004 se abren las puertas del Hostal INOUT, ofreciendo un producto poco innovador en su esencia, pero realmente novedoso en su realización, ya que sería gestionado casi en su totalidad por personas discapacitadas<sup>36</sup>.

El Producto que ofrecen;

“Un complejo turístico de alto nivel de confort y servicio compuesto por tres edificios reformados, con instalaciones de todo tipo”<sup>37</sup>.

La infraestructura cuenta con:

- Capacidad total de 184 camas en régimen de habitaciones compartidas.
- Instalaciones adaptadas para todos los discapacitados.
- Restaurante con capacidad para 140 comensales. (El precio del bufete Self-Service es de 5,5€, precio del menú diario es de 9€)
- 3 Bares abierto las 24 hs.
- 3 terrazas
- Solárium
- Zona de información
- Zona de lectura
- Cocina
- Autoservicio
- Salón polivalente de 40-50 metros (aproximadamente) en cada piso
- Zona para secar, enjuagar, y planchar la ropa
- Salón audiovisual, biblioteca e Internet

El restaurante ofrece un abanico de posibilidades; cenas, show, disco-show, adaptación de los platos a dietas específicas, banquetes, primeras comuniones, fiestas, celebraciones especiales (Navidad, Año Nuevo), así como otros servicios que sean solicitados.

---

<sup>36</sup> El Organigrama de funcionamiento del Hostal comprende de una escala jerárquica diseñada con el objetivo de facilitar el trabajo y el desarrollo social de cada uno de los miembros del hostal. Anexo, epígrafe 9.

<sup>37</sup> Libro Welcome to... INOUT Hostel Barcelona! Editorial Icària

Las instalaciones del Hostal INOUT están regidas por las normas de accesibilidad, industria, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, así como otras establecidas por el gobierno Español.

- Público Objetivo

El hostel INOUT se dirige a todas aquellas personas que busquen un alojamiento a precios comprendidos entre 20 y 25 euros la noche con desayuno y/o almuerzo incluido.

El público objetivo son familias jóvenes que viajan con niños pequeños, jóvenes y estudiantes universitarios, grupos de alumnos de escuelas e institutos, grupos de trabajo que asistan a encuentros profesionales, equipos directivos, y todos aquellos individuos que deseen conocer personalmente las capacidades de las personas integrantes del hostel.

- Cadena de valor<sup>38</sup>

El objetivo de plasmar las actividades realizadas en el Hostal Inout a través de la cadena de valor, es la creación de valor para el cliente, generando con ella la posibilidad de determinar las actividades o competencias que le permiten generar una ventaja competitiva, es decir, una mayor rentabilidad sostenible.

Dentro de la cadena, se distinguen las Actividades Primarias y las Actividades Secundarias. Referente al Hostal, sus actividades primarias conciernen a la creación del producto, venta y al servicio ofrecido.

El Hostal cuenta con las siguientes actividades dentro de cada uno de los sectores:

- Marketing y Venta
- Portal del Hostal e Internet
  - Marketing directo a centros turísticos. Mailing
- Encuesta de satisfacción
- Logística Interna
- Programación del Personal
- Gestión de reservas
- Mantenimiento del hostel
- Operaciones
- Restaurante. Cafetería e Información

---

<sup>38</sup> Ídem, p.51.

### *11.3. Política de Selección de Personal*

El personal que ocupa puestos intermedios, son habitualmente personas con discapacidad física, sensorial u orgánica, y aquellos que ocupan puestos básicos generalmente proviene de la Escuela de Educación Especial Taiga y del centro Bogatell, esto se debe por dos razones:

- Son personas conocidas
- La escuela, desde hace 6 años, especializa a los estudiantes en alguna de las áreas que más les interesan a los estudiantes, por ejemplo; limpieza, restauración, jardinería o recepción.

Uno de los problemas más habituales a los que se enfrenta este departamento, es al escaso personal existente con certificado de discapacidad, con experiencia, conocimiento de varias lenguas, o atención al público. Por ende, la rotación de personal es elevada.

Sin importancia del tipo o nivel del puesto, se seleccionan a personas con un perfil sensible y que estén implicadas con la causa social de la organización.

El departamento de Recursos Humanos también desempeña la función de preparar y explicar a los nuevos empleados el puesto, para alcanzar la eficiencia del departamento, éste realiza una explicación individual del puesto a cada trabajador, proporcionándoles todos los detalles útiles para que se encuentre confortable y sea eficiente. Así mismo, se le hace entrega, al personal, de un manual explicativo donde se describen las funciones básicas para cada puesto.

El hostel pone a disposición de los empleados cursos prácticos sobre diferentes tareas, del mismo modo se dictan cursos introductorios dirigido a mejorar las aptitudes en el servicio al cliente.

En casos de empleados con nivel de discapacidad elevada, o que necesiten un apoyo especial, las personas que trabajan en RRHH se ocupan de brindarle el tiempo, explicaciones y ayudas necesarias para que ellos mismos se desarrollen plenamente.

El funcionamiento perfecto del hostel Inout se debe a la organización y planificación impartida por los directivos del centro.

Una política habitual, en la jornada diaria de los directivos, es comenzar el día reuniéndose con todos los empleados, de esta forma motivan la comunicación, confianza y tiene un exhaustivo control sobre todo lo sucedido en las últimas 24-48 horas.

#### *11.4. Condiciones Laborales<sup>39</sup>*

Según el Convenio de Trabajo de Talleres para Disminuidos Psíquicos de Cataluña, las categorías laborales deben ajustarse a una serie de normas establecidas en el Convenio, por ejemplo:

- PEON no debe sobrepasar las 1598 horas anuales
- Maestro de Taller. Categoría 5, no debe superar las 1740 horas anuales trabajadas.

Las categorías, con sus respectivos horarios y salarios son expuestas en el anexo adjunto a esta investigación.

#### *11.5. Resultado Económico*

El producto que ofrecen es estacionario, por ello los directivos del hostel trabajan arduamente para romper con este condicionamiento y lograr obtener una ocupación superior al 80% mensual.

Actualmente han conseguido obtener overbooking en meses de temporada baja tales como; noviembre y diciembre. Esto se ha hecho posible gracias a las comunicaciones internacionales con los clientes. A febrero de 2009 se superó la media anual, con reservas que ascendieron al 68% de ocupación, y en marzo del mismo año al 90,4%.

Las ventas anuales a 2008, de noches en el albergue, alcanzaron la cifra de 1.065.476,44€, muy superior a los resultados provenientes de las ventas de Tampografía (86.637,64€) y Offset (211.007,78).

Una vez más, es notoria la influencia económica del resultado del hostel en las ventas del grupo. Gracias a la facturación anual por pernoctación, los directivos de

---

<sup>39</sup> El salario de cada uno de los trabajadores también viene establecido dentro del mismo convenio. Datos plasmados en el Anexo, epígrafe 10. Fuente: Diario oficial de la Generalitat de Cataluña. DOGC núm. 4711. 04/09/2006  
Otras fuentes: <http://convenios.juridicas.com/convenios/talleres-para-disminuidos-psiquicos-otros-acuerdos-2006-2008-cataluna.html>

la asociación pueden hacer frente a las pérdidas provenientes del centro de Arts Grafiques.

El Hostal tiene unos costes que superan los 400.384,00€ anuales aproximadamente, de los cuales 66.474,04€ corresponden a costes de personal.

Los director general, Sr. Castillo concluye en que; *“trabajar para el centro genera oportunidades inexistentes para personas discapacitadas, del mismo modo, proporciona enriquecimiento personal a todos aquellos que trabajan en el, y un gran apoyo económico que asegura salvaguardar los puestos laborales que se pierden anualmente en el centro de Arts Grafiques”*.

El objetivo de esta organización es mejorar la posición en el mercado, pero sobre todo ante la sociedad.

Muchas familias no se atreven a dejar que sus hijos o familiares discapacitados trabajen en el centro durante varias horas corridas, el objetivo es demostrar a estas familias y a otros empresarios que no solo se le está proporcionando lo que es innato de estas personas (independencia económica), sino que también, ofreciendo al público un servicio de alta calidad a un precio módico, obteniendo un beneficio imposible de alcanzar por hostales u hoteles de 2 o 3 estrellas que no poseen una política similar.

El hostal ha cerrado el ejercicio 2008<sup>(40)</sup> con un beneficio neto de 281.532,97€.

La exposición de este caso, Hostal InOut, va dirigido a toda la sociedad, haciendo hincapié en motivar a todos aquellos emprendedores que anhelen crear un negocio innovador.

Crear una empresa integrada por personas con discapacidad impulsará a un cambio radical en la visión de la sociedad, ya que al tener la experiencia de conocer sus capacidades y competencias, el concepto que se tiene sobre ellos cambiará.

Hay que tener presente que ante la creación de una empresa de este tipo, el impacto económico resultante para el empresario será gratificante, porque no solo las ayudas de la Seguridad Social no se asemejan al de las empresas normales, sino que el impacto que producirá su buena acción en los medios de comunicación disminuirá las inversiones en publicidad, marketing, y demás medios

---

<sup>40</sup> Datos económicos del Hostal Inout plasmados en el Anexo, epígrafe 9.1, columna “INOUT”.



## Conclusión

Hasta mediados del siglo XX, poco y nada es lo que las comunidades del Planeta Tierra habían hecho por lo que hoy es el 10% aproximadamente de la humanidad que sufre algún tipo de discapacidad.

La evolución de la ciencia y de la tecnología en el último siglo ha permitido al hombre conocer las causas y los mecanismos que originan o explican las bases biológicas de muchas patologías causantes de discapacidad y con ello ha podido desarrollar procedimientos médicos y terapéuticos tanto para la prevención como para el tratamiento de los afectados.

Con ello se ha logrado avanzar racionalmente sobre la concepción del ser humano minusválido dejando atrás viejos mitos y creencias.

Rescatar al discapacitado, integrarlo al espacio común y abrirle las puertas al entorno social trabajando sobre los tres aspectos fundamentales que son la salud, la educación y el trabajo, son tareas que se ha venido extendiendo, desarrollando y perfeccionando desde fines del siglo pasado en mayor o menor medida en distintos países.

A pesar de ello, aún queda mucho por hacer y cada país deberá realizar un examen de conciencia social para evaluar lo hecho al respecto.

Gerenciar el problema requiere poner en marcha la acción social a través de la cadena cooperativa familia-empresa-sociedad-estado que permitirá eliminar las barreras que impiden la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas.

El amor de la familia, el amor al prójimo, el respeto a nuestros hermanos y el cumplimiento de las obligaciones sociales serán las fuerzas impulsoras del cambio que dará respuesta a los problemas que ocasionan las barreras sociales de la ignorancia y la discriminación.

Será el Estado, en última instancia quien intervenga, destinando recursos para cubrir el déficit, pero sólo un convencimiento moral por parte de quienes integran la sociedad hará fluido el tránsito hacia la solución del problema.

Iniciativas sociales como las de Icària son un claro ejemplo a imitar, muestran el camino a seguir y un esperanzador mensaje.

Las empresas están llamadas a jugar un papel fundamental como impulsoras y multiplicadoras de la integración de los discapacitados en la Sociedad, proporcionándoles un trabajo que los dignifique, evitando profundizar en las huellas de sus limitaciones y sufrimientos grabados a fuego en sus cuerpos y en sus mentes.

## Bibliografía

### A) Normativas

LISMI. *Ley de Integración Social de los Minusválidos. Ley 13/1982.*

Disponible en: <http://www.lismi.es/>

PULIDO QUECEDO, MANUEL. *Constitución Española 2009, 5ª ED. Editorial Aranzadi.*

Disponible en: [http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion\\_ES.pdf](http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf)

### B) Obras y Manuales

PUJOL, M.J. Y OTROS. *Programa d'Intervenció en Habilitats Adaptatives del Centre Ocupacional Bogatell. Setembre de 1999.* Editorial Icaria. Barcelona

PUJOL, M.J. *Jocs i activitats per assolir el currículum de l'Etapa Infantil. Enero 2002.* Editorial Icaria. Barcelona

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2004). *La situación de las personas con discapacidad en España.*

Disponible en [www.ces.es/informes/2003/inf0403.pdf](http://www.ces.es/informes/2003/inf0403.pdf)

MTAS – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado y Servicios Sociales, Familia y discapacidad. Disponible en [www.mtas.es/inicio/discapacidad.htm](http://www.mtas.es/inicio/discapacidad.htm)

GOBIERNO DE ESPAÑA (2005). Programa Nacional de Reformas de España. Madrid. Disponible en [www.inem.es/inem/inicial/pdf/PNR\\_2005.pdf](http://www.inem.es/inem/inicial/pdf/PNR_2005.pdf)

INE (2003). Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002.

Disponible en: [www.mtas.es/uafse/equal/descargas/discapadiad\\_empleo.pdf](http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/discapadiad_empleo.pdf).

SPEE – INEM (2007). Empleo discapacitados.

Disponible en [www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/discapacitados/](http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/discapacitados/)

CEDD – Centro Español de Documentación sobre Discapacidad.

Disponible en: <http://www.cedd.net/>

### C) Otras fuentes

Servicio de Información sobre Discapacidad. Disponible en [www.sid.usal.es](http://www.sid.usal.es)

Real Patronato sobre Discapacidad. Disponible en [www.rpd.es](http://www.rpd.es)



## ANEXO

### 1. Leyes y normas que regulan el bienestar e igualdad de los ciudadanos Españoles.

#### 1.1. Principios

El artículo 1.1 de la Constitución Española establece:

*"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político."*

Entendiendo como:

##### a) Estado Social

Al deber que tiene la Administración de tener una actitud activa en el plano social y económico asegurando así el bienestar de la sociedad.

##### b) Estado Democrático

A la participación libre, y en igualdad de condiciones a los ciudadanos en las elecciones gubernamentales.

Así mismo, dentro de las definiciones más importantes cabe destacar al *Principio de Igualdad Formal* y al *Principio de Igualdad Material*

##### ▪ Art. 14 CE

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

##### ▪ Art. 9.2 CE

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

### *1.2. Sentencias Legales*

El Tribunal Constitucional, dictamino bajo la sentencia 28/1992, de 29 de marzo, que reconoce como constitucional aquellas medidas que tiendan a compensar una desigualdad real de partida.

A día de hoy, existen varias sentencias de obligado cumplimiento a favor de los minusválidos, por ejemplo la sentencia 269/2004 da por válida la adopción de medidas promocionales de igualdad de oportunidades que (tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de inicio), poniendo de relieve la conexión de las medidas positivas con el Art. 9.2 y 49 de la Constitución.

### *1.3. Políticas públicas sobre discapacidad en España*

#### ➤ Accesibilidad

Es Regulada a través de la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. Fijan las condiciones básicas de accesibilidad. Por ejemplo la ley 15/1995, de 30 de mayo, establece límites al dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con Discapacidad. Por otra parte la Ley 51/2009, de 2 de diciembre, LIONDAU, obliga al Gobierno de la Nación a regular unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

#### ➤ Servicios Sociales

Las CCAA han ido aprobando leyes de servicios sociales, que responden a características propias.

#### ➤ Educación

El Art. 149.1.30º da al Estado la regulación de las normas básicas para el desarrollo de la educación dejando a las Comunidades Autónomas la potestad para el desarrollo de las leyes básicas estatales en esta materia.

En este sentido el Tribunal Constitucional ha declarado en distintas sentencias (SSTC 87/1983, 88/1983) que el fundamento de la titularidad estatal de dicha competencia tiene como finalidad “conseguir una formación común en un determinado nivel de todos los escolares de EGB, sea cual sea la CCAA a la que pertenezcan o sus circunstancias personales o sociales, incluida la discapacidad” y que se debe tener en cuenta las disposiciones de la LISMI y la LOGSE.

➤ Empleo

Según el Art. 149.1.7ª de la Constitución Española, y la SSTC 18/1982 de 4 de mayo, el Estado tiene la competencia exclusiva sobre “legislación laboral”. Entendiendo por ello, a la posibilidad de dictaminar reglamentos internos y externos de organización de los servicios, desempeño de tareas y funciones correspondientes.

➤ Salud

En este aspecto el Estado tiene competencias sobre las bases y coordinación general de la sanidad. Art. 149.1.16ª y 1ª CE.

La Salud, es un elemento de gran importancia para las personas discapacitadas, pues la ausencia de salud, las distintas patologías y deficiencias, interactuando con el factor social, están en el origen de la discapacidad.

*1.4. Desafíos de la Administración Pública*

Las políticas sociales que sean impulsadas por el gobierno deben combinar fortaleza financiera y flexibilidad para adaptarse a un mundo en constante cambio, y sobre todo a los problemas que están surgiendo de estos cambios, tales como: aumento de la esperanza de vida, y por ende una tasa mayor de envejecimiento, presión migratoria, conciliación de vida laboral, familiar y otros.

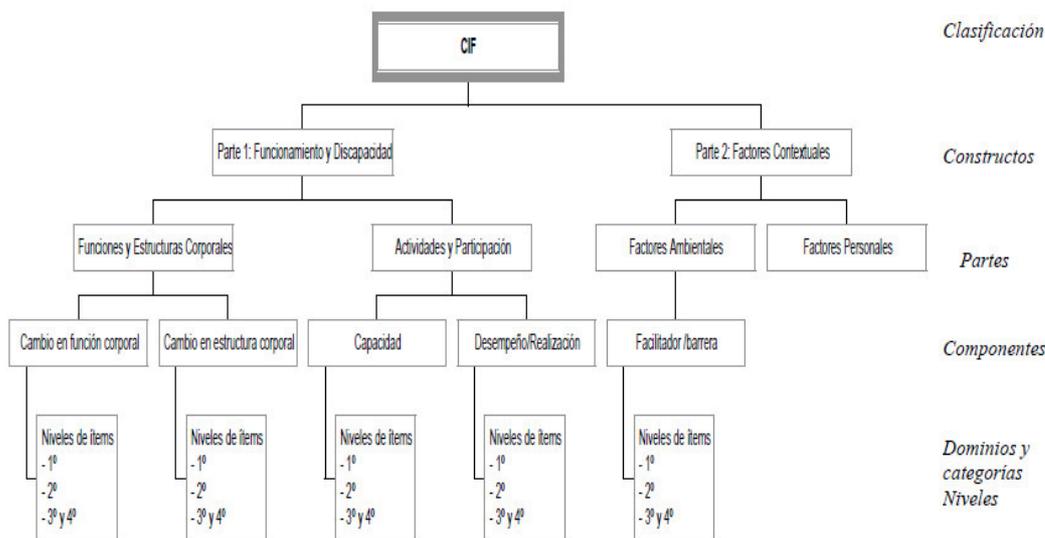
Los siguientes puntos expuestos son algunos de los desafíos a los cuales debe hacer frente el Gobierno:

- Servicios públicos no adaptados al cambio social-demográfico existente.
- Requerimiento de mejor y mayores servicios personalizados.
- Servicios eficaces y eficientes en la atención a personas dependientes.

El gobierno tiene la urgencia de adoptar medidas que le permitan integrar todos los objetivos, sean estos sociales, económicos o medioambientales.

## 2. Estructura de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)<sup>41</sup>

Figura 3. Estructura de la CIF.



### 3.1 Descripción de las partes integrantes.

	Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad		Parte 2: Factores Contextuales	
	Funciones y estructuras corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
<b>Dominios</b>	1 Funciones corporales 2 Partes del cuerpo	Áreas Vitales (tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
<b>Constructos</b>	Cambios en las funciones del cuerpo (fisiológica) Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómica)	Capacidad Ejecución de tareas en un entorno uniforme Desempeño/realización Ejecución de tareas en el entorno real	El impacto de elementos facilitadores y barreras del mundo físico, social y actitudinal	El impacto de los atributos de la persona
<b>Aspectos Positivos</b>	Integridad funcional y estructural Funcionamiento	Actividad Participación	Facilitadores	No aplicable
<b>Aspectos Negativos</b>	Deficiencia Discapacidad	Limitaciones en la actividad Restricciones en la participación	Barreras/obstáculos	no aplicable

<sup>41</sup> <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad3.pdf>

### 3. Ayudas económicas para los minusválidos.

La Ley de Presupuestos para 2009 consolida la reorientación del gasto hacia programas para el impulso de la productividad, que se manifiesta a través de tres tipos de medidas: la inversión pública en infraestructuras, el esfuerzo en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como en el ámbito de la educación.

En definitiva, se trata de incrementar el capital público, contribuyendo a aumentar el potencial de crecimiento de la economía española. La presente Ley refleja también el carácter social que el Gobierno está dando a su política económica, a través del desarrollo de medidas que permiten la mejora del bienestar y de la cohesión social, asegurando que los beneficios del crecimiento llegan a todos los ciudadanos<sup>42</sup>.

Cuantías establecidas para el 2009		
Subsidio	Cuantía anual	Cuantía mensual
SGM	2098,04	149,86
SATP	818,3	58,45
SMGT	690	57,5

### 4. Contratos para personas con discapacidad.

#### I) Contrato a Tiempo Parcial

Requisitos de los trabajadores:<sup>43</sup>

- Trabajador minusválido, reconocido por el organismo competente como discapacitado con un grado igual o superior al 33%.
- Pensionistas de la Seguridad Social que posean una pensión de incapacidad permanente.

<sup>42</sup> Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

Fuente secundaria:

[http://www.imserso.es/imserso\\_01/prestaciones\\_y\\_subvenciones/prestaciones\\_lismi/actualizacion\\_prestaciones\\_2009/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/prestaciones_lismi/actualizacion_prestaciones_2009/index.htm)

<sup>43</sup> Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Requisitos de la Empresa:

- Podrán solicitar los beneficios procedentes de la contratación a minusválidos aquellas empresas que contraten trabajadores con discapacidad a tiempo parcial, completa o que realicen la contratación mediante contratos indefinidos.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo con-contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

#### INCENTIVOS

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: *Hombres Mujeres*

- Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año
- Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año
- Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la

plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato<sup>44</sup>.

## **II) Contrato de Trabajo “Indefinido”**

### Requisito de los trabajadores:

Podrán solicitar adherirse a este tipo de contrato los anteriormente mencionados incluyendo aquellos procedentes de un enclave laboral, así como aquellos que se encuentran en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

O bien, pertenecer a uno de los siguientes grupos:<sup>45</sup>

- Personas con parálisis cerebral, o bien personas con enfermedad mental, o intelectual igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.
- Todas aquellas personas discapacitadas que no han sido citadas anteriormente y que posean un grado de invalidez igual o mayor al 33%.

Al igual que en el anterior estilo de contrato, el trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, o al grupo de la misma en los veinticuatro meses anteriores

### **INCENTIVOS**

Para aquellas empresas que contraten a trabajadores del grupo a) o b)

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

---

<sup>44</sup> Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE. de 10 de julio), que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición adicional 1.ª de la citada Ley.

<sup>45</sup> Establecido en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero

- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

#### Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:<sup>46</sup>

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres  
Mujeres
- Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año
- Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres  
Mujeres
- Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros/año
- Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

### **III) Contrato para “Formación” de minusválidos.**

Requisitos de los trabajadores:

- Ser discapacitado y estar reconocido por el Organismo competente.
- No existe límite de edad, así mismo, no necesitaran tener titulación previa para el contrato en práctica.

#### Incentivos

- La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

La retribución del trabajador será fijada en convenio colectivo. El salario no podrá fijarse por debajo de los límites del salario mínimo inter-profesional. A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.

---

<sup>46</sup> Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre B.O.E

#### **IV) Contrato en “Prácticas” para minusválidos.**

##### Requisitos del Trabajador:

Los requisitos son los mismos que para el tipo de contrato I, pero son títulos profesionales habilitantes para este tipo de contrato:

- Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Otro requisito fundamental para adherirse a este contrato es que no haya transcurrido un periodo superior a los 6 años desde la terminación de los estudios.

##### Incentivos:

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

La retribución del trabajador será aquella descrita en el convenio colectivo de los trabajadores en prácticas, sin poder establecerse en un parámetro inferior al 60 o 75% durante el primer o segundo año de contrato.

Al finalizar las prácticas, el empresario deberá expedirle un certificado en el cual constara la duración de las prácticas, el puesto ocupado y las tareas realizadas.

#### **V) Transformación de Contratos Formativos y Temporales en Indefinidos con Bonificación.**

##### Requisitos del trabajador:

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato,

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

### Incentivos

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:<sup>48</sup>

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: *Hombres Mujeres*  
Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año  
Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: *Hombres Mujeres*  
Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros/año  
Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

La subvención para la eliminación de barreras, adaptación de los puestos o dotación de medios de protección personal son: 901,52€

Así mismo, la deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

---

excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

<sup>48</sup> Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.DOS del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

## 5. Situación Laboral

En este apartado se refleja numéricamente la situación laboral de las personas discapacitadas a 1999 según la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística.

Personas con minusvalías con edades comprendidas entre los 16 a 64 años, según grupo de deficiencia, tipo de indicador y relación con la actividad, España, 1999.<sup>(49)</sup>

	Activos			Inactivos	No consta
	Total	Trabajando	Parados		
Deficiencias mentales	15,4	8,5	6,9	84,5	0,1
Deficiencias visuales	42,9	33,5	9,3	57,0	0,1
Deficiencias del oído	45,7	36,9	8,8	54,3	0,0
Deficiencias del lenguaje, habla y voz	26,9	21,5	5,4	73,1	0
Deficiencias osteoarticulares	29,5	20,7	8,8	70,4	0,1
Deficiencias del sistema nervioso	16,4	10,7	5,7	83,6	0,0
Deficiencias viscerales	16,6	11,7	5,0	83,1	0,3
Otras deficiencias	23,8	20,0	3,7	76,3	0,0
No consta	34,1	22,7	11,4	65,9	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>32,1</b>	<b>23,8</b>	<b>8,3</b>	<b>67,8</b>	<b>0,1</b>

Seguidamente, se expone para su comparación datos laborales y personales obtenidos por la encuesta realizada por EDAD 2008. Dicha información ha sido constatada con la Seguridad Social, AFEMA, y con el Ministerio de Trabajo de España.

<b>Personas con discapacidad de 16 a 64 años</b>			
	<b>Nº de personas (miles)</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Total</b>	<b>1.482,10</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Activos</b>			
Trabajando	419,1	33,3	23,7
En desempleo	107,0	6,9	7,5
<b>Inactivos</b>			
Percibiendo pensión contributiva	451,4	38,2	23,5
Percibiendo otro tipo de pensión	158,3	9,5	11,8
Dedicado/a principalmente a labores del hogar	183,6	0,2	23,5
Incapacitado/a para trabajar (sin recibir pensión)	85,9	5,7	5,9
Estudiando	33,9	3,0	1,7
Otros inactivos	42,9	3,3	2,6

<sup>49</sup> Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud 99'. Madrid 2001.

### Trabajo según tipo de discapacidad. EDAD 2008

	<b>Personas (en miles)</b>	<b>% que trabajaban</b>
Audición	291,3	42,8
Visión	295,6	32,8
Movilidad	902,7	21,6
Vida doméstica	693,3	17,2
Autocuidado	504,9	13,5
Comunicación	247,8	13,3
Interacciones y relaciones personales	280,2	11
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	217,7	8,2

Otros datos, también obtenidos en la encuesta, han sido sobre el grado de exclusión que padecen estas personas, así como quiénes de ellas son las que se sienten mayormente discriminadas.

#### 2.2. Tasas de empleo 2008. Comparativa entre personas con y sin discapacidad.

Esta comparativa arroja las siguientes conclusiones:

- Las personas de 16 a 64 años sin discapacidad presentan tasas de empleo superior a las personas con discapacidad (55% frente al 26%).
- Se puede observar que los hombres sin discapacidad con edades comprendidas entre 25 y 44 años son los que tienen una tasa de empleo significativamente superior, 85%, sin embargo en hombres con discapacidad dentro del mismo parámetro de edad presentan una tasa de empleo del 33%.
- Las mujeres sin discapacidades con edades comprendidas entre 25 y 44 años presentan una tasa de empleo del 52%, en comparativa, las mujeres con discapacidad poseen una tasa del 19%.

Comparativa según el nivel de estudios.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

**Personas de 25 a 44 años. (%)**

	Total población (%)	Población con discapacidad (%)
No sabe leer o escribir	0,9	<b>8,6</b>
Estudios primarios incompletos	2,1	<b>11,5</b>
Estudios primarios o equivalentes	7,7	23,3
Educación secundaria de primera etapa	29	19,2
Estudios de bachillerato	15,6	11,6
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	9,1	9,7
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	11,4	5,6
Estudios universitarios o equivalentes	24,1	<b>10,5</b>

En un gran porcentaje las personas discapacitadas carecen de estudios, cuyo factor complica la contratación laboral ya que no llegan a cumplir unos requisitos mínimos como leer o escribir.

Actividades económicas con índices mayores de contratación a personas discapacitadas<sup>51</sup>

Actividades	Contratos a personas con discapacidad	Tasa de contratos
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	767	<b>3,97%</b>
Actividades diversas de servicios personales	130	2,10%
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	523	1,92%
Educación	207	1,75%

Los puestos de trabajo con mayor demanda por personas discapacitadas son:

Ocupaciones	Sin Discapacidad	Disc. Físicas	Disc. Psíquicas	Disc. Sensoriales	Disc. Del Lenguaje
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	312	<b>528</b>	<b>119</b>	<b>209</b>	5
Ordenanzas	160	501	78	92	4
Conserjes de edificios	210	466	58	67	2
Peones de industrias manufactureras	167	365	142	110	2
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, etc.	191	419	63	104	7
Taquígrafos y mecanógrafos	111	334	45	78	7
Vigilantes, guardianes y asimilados	141	309	24	35	2

<sup>51</sup> Ídem

## 6. Ejemplo de un colectivo al que más se le dificulta la integración laboral

El Síndrome de Down, denominado así gracias al médico John Langdon Down quién fue el primer en identificarlo, es un trastorno que presenta alteraciones cognitivas, esto se debe a que se posee genéticamente un cromosoma más, específicamente el “Triso mía 21”. La presencia de este cromosoma causa una sobre expresión de los genes que en él se encuentran, y esto genera un desequilibrio.<sup>52</sup>

Alguno de los problemas físicos más comunes en ellos;

- Cardiacos (leves o importantes)
- Malformaciones intestinales
- Deficiencia visual o auditiva
- Riesgos más elevados de tener Tiroides o Leucemia

Son personas a las que les encanta crear, dibujar, tocar, manipular, y realizar cualquier tipo de actividad análoga, así mismo, tienden a tener un alto grado de motivación, y a poseer una capacidad de aprender de una forma totalmente diferente, pero eficaz, Si esto es así ¿porque les cuesta tanto conseguir trabajo? Según las asociaciones que trabajan con ellos, se debe a la escasa información y conocimiento que poseen sobre que significa y como son las personas con este síndrome.

## 7. Ejemplo de superación

Ellos, ¡SI PUEDEN!

Pablo Pineda, ha sido el primer estudiante en España con Síndrome de Down en finalizar sus estudios universitarios, compatibilizando sus estudios en Maestría con otra carrera que está a punto de finalizar, Psicopedagogía.

Los objetivos propuestos y alcanzados por él, no son más que el resultado de la educación proporcionada por su familia que siempre le ha recalado que puede lograr lo que se proponga, apoyándole siempre ante sus dificultades y proporcionándole todos los recursos que necesitaba para alcanzarlos.

---

<sup>52</sup> <http://www.down21.org/salud/genetica/cromosoma21.htm>

El Sr. Pineda ha reconocido públicamente que sus miedos a la independencia y a la integración eran patentes en sus comienzos, pero desde muy pequeño sus padres le inculcaron el valor de orientación al logro. A día de hoy, Pablo, ha logrado, gracias a sus familiares y a las posibilidades proporcionadas por la sociedad, alcanzar uno de sus objetivos más difíciles.

Éste no es el único caso de progresión, existen otros tantos que no se han dado a conocer públicamente, pero su mención sirve como modelo para demostrar claramente el impacto que puede generar el desarrollarse dentro de un ámbito familiar propicio.

Los padres deben ser quienes impulsen la autonomía de sus hijos, quienes inculquen la búsqueda del desarrollo profesional, y quienes les enseñen el mundo que les rodea.

## 8. Publicaciones de interés<sup>53</sup>

# Criar a un hijo discapacitado cuesta 1.500 € más al mes

7.800 familias de Murcia hacen un sobreesfuerzo anual de hasta 28.000 € frente a las que no tienen un dependiente a su cargo. De ellas, 2.421 no reciben ayudas

A. I. S.  
20 MINUTOS

Las familias murcianas con una persona con discapacidad intelectual a su cargo soportan mucho peor la crisis que otra que no lo tiene. Deben asumir un sobreesfuerzo económico medio de 18.104 € anuales. 1.500 € más al mes que tienen que salir de sus bolsillos a pesar de las ayudas como las de la Ley de Dependencia. Lo revela un estudio encargado a la empresa Antares Consulting.

Pero el sobreesfuerzo puede alcanzar hasta los 28.624 euros anuales de media si se incluyen los costes de oportunidad de lo que deja de ingresar la familia por atender la discapacidad.

### MADRE DE UN NIÑO CON DISCAPACIDAD

**Paqui Teruel** AMADE CASA, 42 AÑOS

«NECESITO AYUDA DE MIS PADRES»

Hace 12 años su vida cambió. Nació su hijo Pablo con una esclerosis tuberosa de Bourneville. Una enfermedad de generativa que le obligó a dejar su trabajo de educadora infantil. Divorciada, cuenta con una pensión de su ex marido de 1.200 € y 500 de ayuda por la dependencia. «No llego a fin de mes. Necesito la ayuda de mis padres para material ortopédico, adaptar el baño...», cuenta.



«Tienen que adaptar los aseos de casa, pagar material ortopédico, tienen más gasto farmacéutico, atención médica, desplazamientos...», explicaron ayer desde el Movimiento

Asociativo de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual, Feaps.

En concreto, en la Región hay 7.800 familias con un miembro discapacitado a su

cargo. De ellas, 2.421 no reciben ayudas directas por tener a un discapacitado de tipo leve (aquellos que viven con sus familias y pueden trabajar).

Según el estudio, el sobreesfuerzo económico de las familias con un discapacitado asciende a casi 226 millones de euros al año, equivalente al 0,8% del PIB regional de 2008.

En relación con la media nacional, que se gasta entre 19.229 y 31.868 € al año si tienen un discapacitado a su cargo, las familias murcianas tienen una mejor situación al afrontar los gastos. En el resto del país desembolsan en términos absolutos entre 1.126 y 3.244 € más que aquí.

Más info. en pág. 8.

<sup>53</sup> Fuente: [http://estaticos.20minutos.es/edicionimpresa/murcia/09/04/MURC\\_16\\_04\\_09.pdf](http://estaticos.20minutos.es/edicionimpresa/murcia/09/04/MURC_16_04_09.pdf)

# Más dinero público para las regiones que atiendan a más dependientes

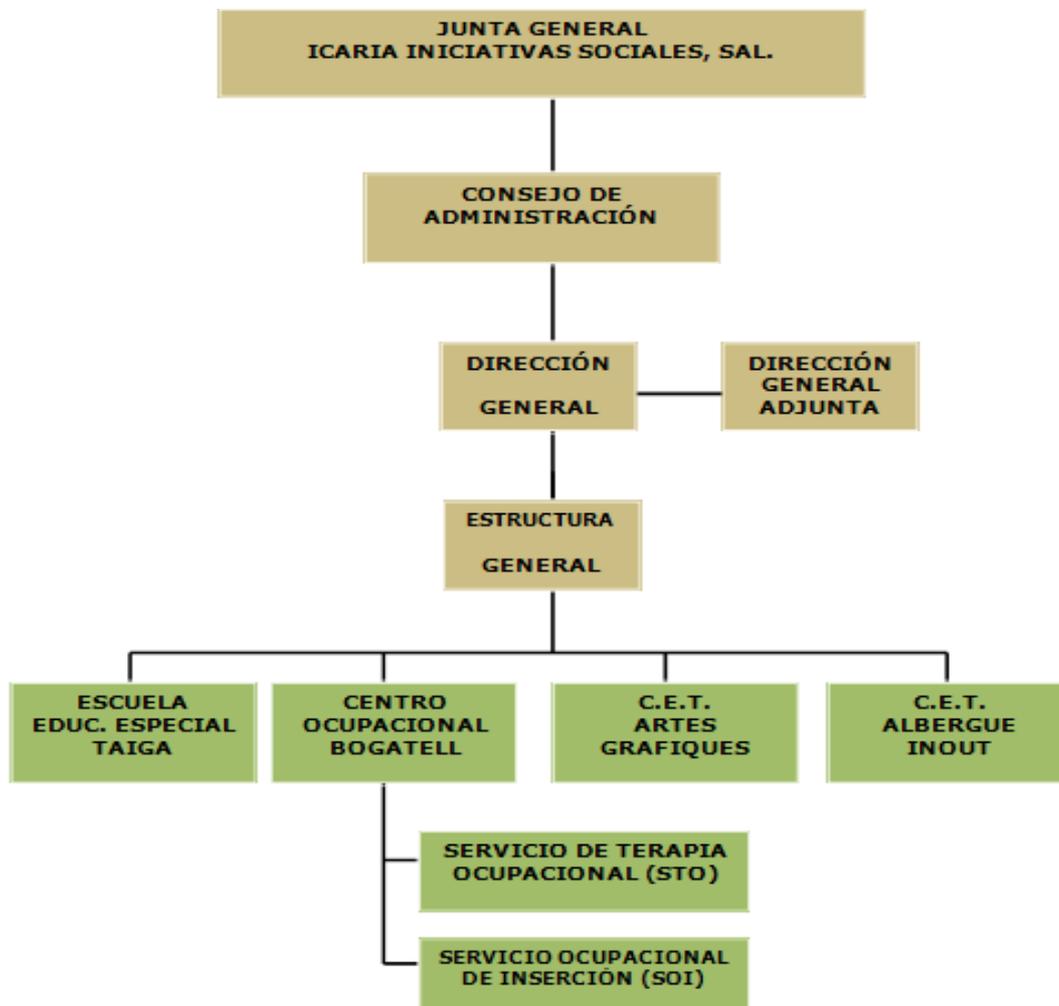
Esta partida presupuestaria crece un 17,5%. Las comunidades que mejor apliquen la Ley de Dependencia recibirán más dinero del Estado. Hasta ahora, la financiación de esta ley se repartía únicamente en función de la población de cada región. Para este año, la nueva ministra de

Sanidad y Política Social, Trinidad Jiménez, anunció ayer que repartirá un 20% de ese dinero en virtud de los dependientes evaluados en cada comunidad. La intención es premiar a aquellas regiones que, como La Rioja, Navarra, Cataluña o Andalucía, presentan niveles mayores de atención a

dependientes. La nueva medida presentada ayer incluye, además, un incremento de un 17,5% en dicha partida, que se sitúa en 283 millones.

Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que la familia de una persona que sufre una discapacidad intelectual asume un sobreesfuerzo económico de entre 19.000 y 31.000 euros anuales, según un estudio de la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual presentado ayer.

## 9. Estructura Organizacional de Icaria Iniciativas Sociales.



### 9.1. Situación Financiera

- Capital Social

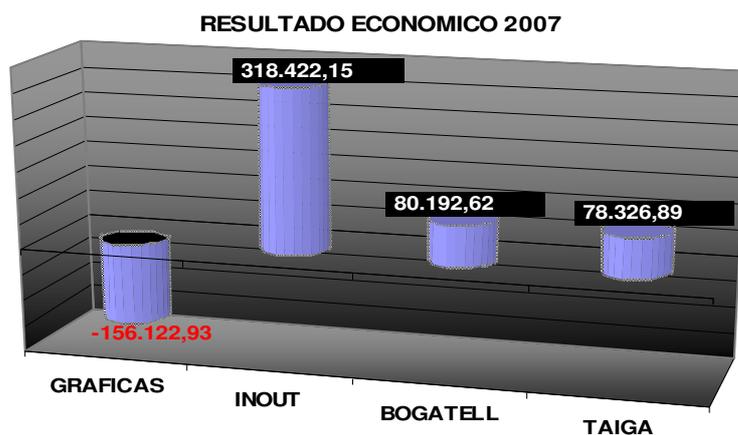
El capital social del grupo es actualmente de 146.523,80 euros, dividido en 4.876 acciones de las cuales 2.391, es decir el 55,7%, pertenecen a los trabajadores.



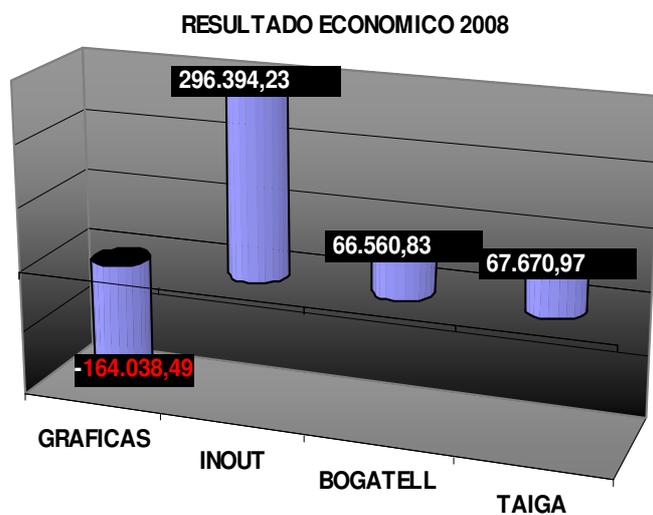
Según los datos proporcionados por el grupo, Icaria cuenta con 154 trabajadores, de los cuales 108 son personas que tienen algún tipo de discapacidad.

- Resultados económicos:

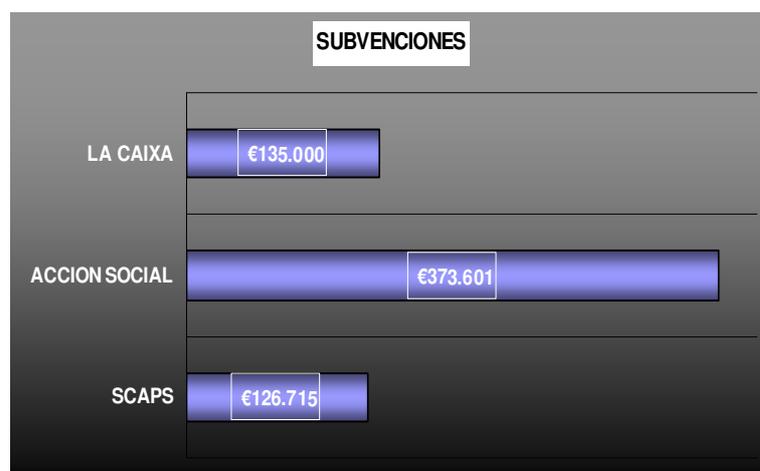
Al cierre del ejercicio contable de 2007 el grupo reflejo las siguientes cifras:



- En el año 2008, al cierre de ejercicio los resultados fueron los siguientes:



- Subvenciones percibidas en el 2008



Las donaciones percibidas en el 2008 han sido de 408.106,81€

- Cuenta de Explotación de Icaria Iniciatives Socials.

Año 2007

<b>AÑO 2007</b>	<b>GRÀFIQUES</b>	<b>INOUT</b>	<b>BOGATELL</b>	<b>TAIGA</b>	<b>TOTAL</b>
INGRESOS POR VENTAS	1.060.493,24	922.878,40	118.377,02	125.515,00	2.227.263,66
INGRESO SUBV.MANT	151.474,13	95.098,82	316.217,07	758.904,20	1.321.694,22
SUBV. F.O.C.	-				-
SUBV. AMORT CAPITAL	35.578,23	35.578,23	35.578,23	35.578,23	142.312,92
SUBV. CONSELLERIA TREBALL	60.280,95	58.998,00			119.278,95
ALTRES SUBVENCIONS	138.229,65	344.990,88	86.183,59	65.743,92	635.148,04
INGRESO OTROS SERVICIOS	561,31	112.707,12	25.572,30	11.875,04	150.715,77
EXISTENCIAS INICIALES	65.565,43	83.623,62	599,79	1.894,94	151.683,78
COMPRAS	748.068,64	265.151,59	734,62		1.013.954,85
EXISTENCIAS FINALES	71.592,03	107.279,24	1.725,23	1.890,86	182.487,36
COSTE MATERIALES	742.042,04	241.495,97	- 390,82	4,08	983.151,27
VALOR AÑADIDO	704.575,47	1.293.177,25	546.740,80	962.034,08	3.613.262,29
SUELDOS Y SALARIOS	730.113,79	667.944,04	249.381,29	535.892,46	2.183.331,58
SEGURIDAD SOCIAL NETA	32.791,21	2.496,94	62.331,75	183.334,86	280.954,76
50% SALARIOS	192.643,00	166.888,47	13.810,38	9.527,69	382.869,54
TOTAL M.O.D.	570.262,00	503.552,51	297.902,66	709.699,63	2.081.416,80
MARGEN BRUTO	98.735,24	789.624,74	248.838,14	252.334,45	1.531.845,49
SUELDOS Y SAL. ESTRUCTURA		29			
SEG. SOC. ESTRUCTURA	8.673,43	8.673,43	8.673,43	8.673,43	34.693,71
TOTAL GASTOS ESTRUCTURA	49.076,72	49.076,72	49.076,72	49.076,72	196.306,87
ARRENDAMIENTOS (621)	7.605,67	7.605,45	114,84	114,84	15.440,80

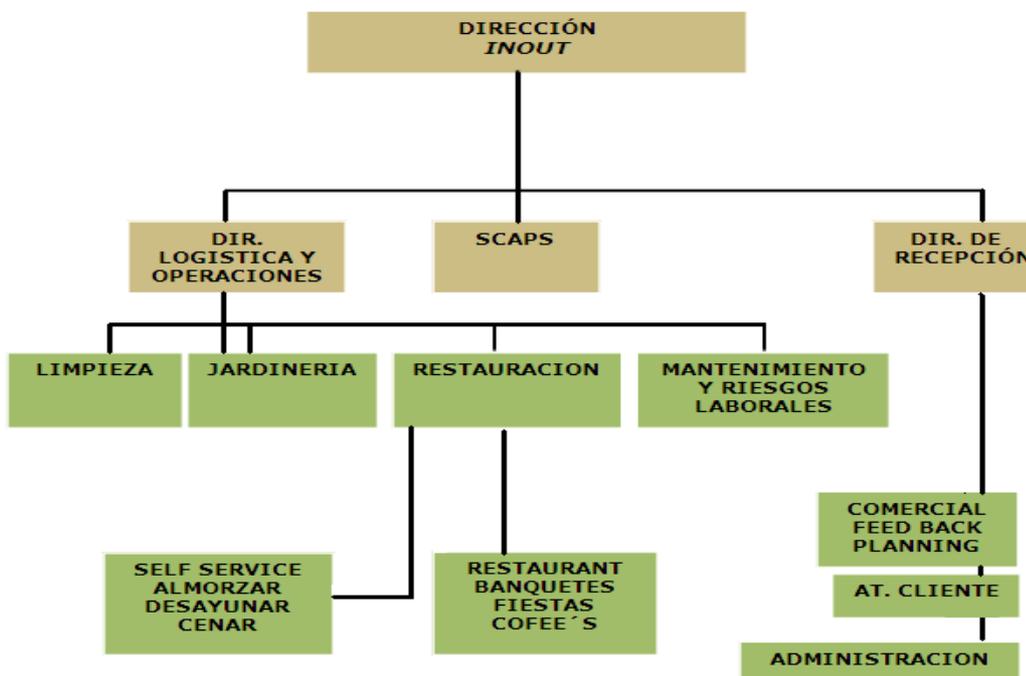
REPARACIONES Y CONS (622)	43.042,31	51.268,18	5.916,27	7.897,93	108.124,69
SERV. EXTERIORES (623,624)	18.545,27	14.653,77	1.205,23	10.535,54	44.939,81
SEGUROS (625)	28.261,83	22.245,86	4.946,10	4.965,44	60.419,23
COMISIONES BANCARIAS (626)	9.763,12	9.763,12	9.763,12	9.763,12	39.052,48
PUBLICIDAD Y RELAC.PUB (627)	2.148,48	82.468,22		6,53	84.623,23
SUMINISTROS (628)	35.655,79	126.629,20	12.957,92	15.338,04	190.580,95
OTROS SERVICIOS (629)	27.695,57	15.744,35	84.252,92	78.043,07	205.735,91
TRIBUTOS (631)	6.865,19	7.009,04	6.149,79	3.832,95	23.856,97
OTROS GASTOS SOCIALES (649)	5.372,62	17.260,00	5.027,00	936,05	28.595,67
GASTOS FINANCIEROS (66)	23.870,04	64.048,54	23.870,04	23.870,04	135.658,65
GASTOS EXTRAORDINARIOS (678)	32.533,79	39.008,38	943,81	5.205,53	77.691,51
TOTAL COSTES FIJOS	290.436,40	506.780,83	204.223,75	209.585,79	1.211.026,77
RESULTADO	-156.122,93	318.422,15	80.192,62	78.326,89	320.818,73
AMORTIZACIÓN	78.650,93	78.650,93	78.650,93	78.650,93	314.603,73
RESULTADO	- 234.773,86	239.771,21	1.541,69	- 324,04	6.215,00

Año 2008.

<b>AÑO 2008</b>	<b>GRAFQUES</b>	<b>INOUT</b>	<b>BOGATELL</b>	<b>TAIGA</b>	<b>TOTAL</b>
INGRESOS POR VENTAS	736.198,99	1.065.476,44	150.059,83	128.874,81	2.080.610
INGRESO SUBV.	226.841,00	248.161,00	325.032,80	818.348,23	1.618.383,03
SUBV. INSERIDORS	-	-	-	-	-
SUBV. CONSELLERIA TREBALL	12.500,00	12.500,00	-	-	25.000,00
ALTRES SUBVENCIONS	51.439,00	51.439,00	82.789,20	87.439,20	273.106,41
INGRESO OTROS SERVICIOS	863,85	52.636,19	16.045,06	629,85	70.174,96
EXISTENCIAS INICIALES	38.685,60				38.685,60
COMPRAS	500.295,53	294.771,89	1.093,65		796.161,07
EXISTENCIAS FINALES	25.883,23	25.883,23			51.766,45
COSTE MATERIALES	513.097,91	268.888,67	1.093,65	-	783.080,22
VALOR AÑADIDO	514.744,72	1.161.323,97	572.833,25	1.035.292,10	3.284.194,25
SUELDOS Y SALARIOS	751.950,59	713.001,25	263.872,37	584.819,22	2.313.643,43
SEGURIDAD SOCIAL NETA	- 3.827,25	709,45	68.123,57	204.587,07	269.592,84
50% SALARIOS	289.757,42	260.187,51	50.674,02	46.056,35	646.675,31
TOTAL M.O.D.	458.365,92	453.523,19	281.321,92	743.349,94	1.936.560,96
MARGEN BRUTO	56.378,81	707.800,78	291.511,33	291.942,16	1.347.633,07
SUELDOS Y SAL. ESTRUCTURA	44.495,74	44.495,74	44.495,74	44.495,74	177.982,95
SEG. SOC. ESTRUCTURA	6.957,19	6.957,19	6.957,19	6.957,19	27.828,76
TOTAL GASTOS ESTRUCTURA	51.452,93	51.452,93	51.452,93	51.452,93	205.811,71
ARRENDAMIENTOS (621)	6.803,89	4.624,44	2.124,12	2.109,03	15.661,48

REPARACIONES Y CONS (622)	20.529,00	30.115,16	5.170,43	4.589,59	60.404,18
SERV. EXTERIORES (623,624)	33.111,00	16.812,96	1.440,52	18.290,32	69.654,80
SEGUROS (625)	12.454,29	25.240,45	7.922,27	6.086,71	51.703,71
COMISIONES BANCARIAS (626)	9.336,43	9.336,43	9.336,43	9.336,43	37.345,73
PUBLICIDAD Y RELAC.PUB (627)	2.036,00	28.657,00	146,65	146,65	30.986,30
SUMINISTROS (628)	35.967,00	116.970,92	16.672,00	21.712,00	191.321,92
OTROS SERVICIOS (629)	8.004,66	14.819,94	88.302,00	70.500,53	181.627,13
TRIBUTOS (631)	111,79	30.034,18	111,79	111,79	30.369,54
OTROS GASTOS SOCIALES (649)	1.405,98	1.063,24	3.066,60	730,45	6.266,28
GASTOS FINANCIEROS (66)	22.177,53	65.251,68	22.177,53	22.177,53	131.784,25
GASTOS EXTRAORDINARIOS (678)	17.027,24	17.027,24	17.027,24	17.027,24	68.108,94
TOTAL COSTES FIJOS	220.417,29	411.406,56	224.950,50	224.271,19	1.081.045, 54
RESULTADO	- 164.038,49	296.394,23	66.560,83	67.670,97	266.587,54
AMORTIZACIÓN	66.138,77	66.138,77	66.138,77	66.138,77	264.555,09
RESULTADO	- 230.177,26	230.255,45	422,06	1.532,20	2.032,45

## 9. Organigrama de funcionamiento del Hostal Inout<sup>54</sup>



## 10. Condiciones Laborales

Nº	CL	SB	IM-1	IM-2	IM-3	IM-4	IM-5
00	Director/a	1.778,02	124,46	88,90	53,34	17,78	17,78
01	Jefe de producción	1.616,87	113,18	80,84	48,51	16,17	16,17
02	Jefe de producción	1.616,87	113,18	80,84	48,51	16,17	16,17
	Jefe de personal y Adm.						
03	Jefe de sección	1.466,96	102,69	73,35	44,01	14,67	14,67
	Asistente/a social						
	Técnico grado medio						
04	Encargado/da	1.397,35	97,81	69,87	41,92	13,97	13,97
05	Profesor/a taller	1.330,99	93,17	66,55	39,93	13,31	13,31
	Monitor ocupacional						

<sup>54</sup> Estructura facilitada por el Director General del Hostal Inout, Sr. Fernando Castillo Boltaina.

06	Ofic.1ª/of.1ª ad.	1.267,79	88,75	63,39	38,03	12,68	12,68
	Cocinero/a						
07	Ofic.2ª/of.2ª ad.	1.099,69	76,98	54,98	32,99	11,00	11,00
	Ofic. servicios generales						
	Responsable comedor						
08	Especialista de 1ª	944,42	66,11	47,22	28,33	9,44	9,44
	Auxiliar						
09	Especialista de 2ª	811,65	56,82	40,58	24,35	8,12	8,12
10	Especialista de 3ª	637,10	44,60	31,86	19,11	6,37	6,37
11	Peón/a	540,90	13,52	13,52	13,52	13,52	5,41

N=Núm.; CL=Categoría laboral; SB=Salario bruto; IM-1=Importe 1er. trien.; IM-2=Importe 2º trien.; IM-3=Importe. 3º trien.; IM-4=Importe 4º trien.; IM-5=Importe 5º trien. Y siguientes.



Algunos de los cocineros y trabajadores del albergue.

## 14 destacados cocineros comparten fogones con jóvenes discapacitados

Elaborarán un menú solidario para un establecimiento cuyos trabajadores padecen alguna disminución psíquica

**S**on humanos. Nuestros «dioses» de los fogones no pudieron reprimir alguna lágrima ante el sincero cariño que les demostraron todos los trabajadores del albergue In Out, de Barcelona, el primero de España en el que la mayor parte de sus empleados son discapacitados psíquicos y trabajan cara al público, y del que ya les hablamos en un amplio reportaje en PRONTO tras su inauguración.

Una representación de los mejores cocineros de nuestro país ha querido sumarse a esta iniciativa con la creación de una «carta de platos solidarios»

que se incorporarán al menú del albergue. Los 14 cocineros, Ferran Adrià, Fermí Puig, Santi Santamaría, Carles Gaig, Ramon Freixa, Mey Hoffman, Jean Luc Figueras, Romaní Fornell, Jordi Vila, Àlex Garés, Joan Roca, Jean Louis Neiche, Pere Monje y Xavier Pellicer, asistieron al acto de presentación.

### Recetas creativas, divertidas y sencillas

Allí fueron recibidos con la más amplia de las sonrisas y una ilusión desbordante por los chicos y chicas con problemas psíquicos que trabajan en

el centro. Todos fueron obsequiados con una gorra de cocinero con su nombre.

«Ha sido muy fácil vencerlos a todos», reconocía Fermí Puig, chef del restaurante Drolma y uno de los «padres» de la idea. «Los cocineros somos un colectivo muy solidario y, si con nuestros gestos podemos ayudar en iniciativas de este tipo, no nos lo pensamos dos veces. Todos estamos encantados. Haremos unas recetas creativas, divertidas pero sencillas, como poner zumo de naranja en un sifón y obtener un refresco gaseoso de lo más natural», explicaba Ferran Adrià. Carles Gaig se sentía especialmente gratificado: «Nada hay más bonito en una profesión que poder sentirse útil para la sociedad». Aurora, con síndrome de Down, no dejaba de abrazar a Ferran Adrià ni un momento y nos resumió sus sentimientos: «Lo veo en la tele. Es muy buen cocinero. Le he dado dos besos. Ahora la Fanta de naranja la haremos nosotros...».



El prestigioso chef Ferran Adrià junto a Aurora, cocinera del albergue.

TEXTO Y FOTOS: JOAN JOLIS

INICIATIVA DE INTEGRACIÓN EN BCN

# Clases con discapacidad

Los maestros de medio ambiente de un albergue de Vallvidrera son disminuidos psíquicos = Enseñan a estudiantes la variedad natural del parque de Collserola

JUAN RUIZ SIERRA  
BARCELONA

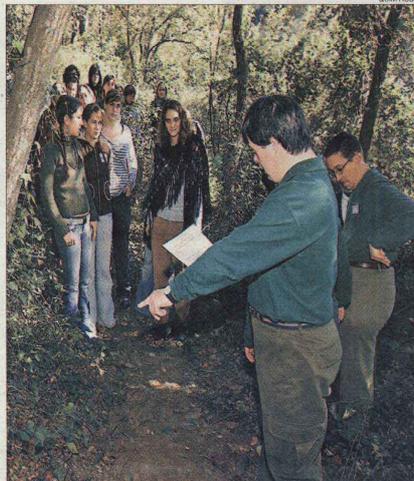
En lo que muchos dirían que es el mundo al revés, una veintena de estudiantes universitarios atienden una clase impartida por tres jóvenes con discapacidades psíquicas, de nombres Ignacio Cise, Miria Carrera y Carlos Alarcón. En la pizarra hay un mapa del parque de Collserola. Los tres maestros van detallando uno a uno los municipios que cuentan con territorio en la montaña. Carrera: «**Barcelona, uno**». Alarcón: «**Montcada i Reixac, dos**». Cise: «**Cerdanyola del Vallès, tres**». Así hasta llegar hasta un total de nueve. Alarcón: «**Espluga de Llobregat, nueve**».

El lugar de la lección es el comedor del albergue Inout, situado en el Baixador de Vallvidrera, un hotel definido por sus responsables como «**el único de Europa en el que el 90% de los trabajadores tienen discapacidad**».

«**Hay gente que sube hasta aquí**

y no sabe qué tipo de albergue es. Al principio se quedan sorprendidos, pero luego te acaban felicitando. Muchos han perdido aquí el miedo a los discapacitados», dice María José Pujol, gerente del Inout, fundado en el 2005 y que, desde hace medio año, organiza clases e itinerarios impartidos y guiados por disminuidos. En esta actividad se muestra la biodiversidad del llamado pulmón de Barcelona, con 1.000 especies vegetales y 300 de animales vertebrados, en una superficie cercana a las 8.000 hectáreas.

«**Todo ha surgido un poco sobre la marcha**», explica Pujol. Este programa, promovido por Icària Inicatives Socials (la empresa sin ánimo de lucro que gestiona el albergue) y Attitudes (iniciativa social de Audi), y por el que ya han pasado 300 personas, comenzó a realizarse porque los jardineros del Inout mostraron interés por la flora y fauna de Collserola. También está el caso del cantante que ameniza las veladas en el



►► La lección ► Cise enseña plantas de Collserola a sus alumnos.

albergue, un recepcionista con discapacidad orgánica que un buen día se ofreció a coger el micrófono. Dicen que en Fin de Año fue el responsable de una fiesta antológica.

De repente se escucha el pío de los pájaros. Carlos Alarcón, uno de los profesores medioambientales, ha puesto una cinta con la que sus alumnos tienen que identificar las aves que existen en Collserola —desde el mirlo hasta el petirrojo, pasando por el cuco— según los diferentes sonidos que emiten.

## Lección a universitarios

A los estudiantes universitarios se les entrega una serie de fotografías de pájaros, que tienen que clasificar según lo que han escuchado. «**¿Hay que hacerlo por orden?**», preguntan en tono de queja. «**Sí, claro**», contestan los maestros, que después saldrán del albergue e irán mostrando algunos de los árboles del parque, así como sus frutos e, incluso, la diferencia entre una piña devorada por un ratón y por una ardilla.

Todo el mundo aplaude al final. La conducta del grupo de estudiantes, provenientes de la Universitat Ramon Llull, es intachable, de no ser por un grupo que trató de hacer trampa durante la clase. Los alumnos miraron el reverso de unas fotografías de árboles en el que aparecían sus nombres, pero Ignacio Cisis los pilló *in fraganti*. =

Las publicaciones expuestas hacen de referencias de cientos de otras noticias necesarias a tener en cuenta para seguir los pasos de los acontecimientos que rodean a los discapacitados.<sup>55</sup>

<sup>55</sup>Otras publicaciones a 2009.

<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/12/03/solidaridad/1259837711.html>

<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/12/03/solidaridad/1259827436.html>

<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/12/02/solidaridad/1259775502.html>

<http://www.elmundo.es/elmundo/2009/12/03/solidaridad/1259838072.html>

