



Trabajo Fin de Grado

ATADES

Asociaciones y Centros Especiales de Empleo

Associations and special employment centers

Autora
Rut San Román Sanmartín

Director
José Luis Argudo Périz

Facultad
Ciencias Sociales y del Trabajo

Universidad de Zaragoza

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Introducción del TFG
- 1.2. Justificación del TFG

2. ASOCIACIONES Y TERCER SECTOR

- 2.1. Historia y contexto histórico de las asociaciones sin ánimo de lucro
- 2.2. Definición y ámbito de aplicación de las asociaciones sin ánimo de lucro
 - 2.2.1. Contenido y principios de las asociaciones sin ánimo de lucro
 - 2.2.2. Funcionamiento y reglamento de las Asociaciones sin ánimo de lucro

3. Estudio de las asociaciones en España y Aragón por sectores de actividad

- 3.1. Conclusiones tras el Estudio

4. ATADES

- 4.1. Introducción
- 4.2. ¿Qué es Atades
- 4.3. Fines que persigue la Asociación
- 4.4. Centro Atades relacionados con el ámbito laboral
- 4.5. Transparencia
- 4.6. Órganos gestores, centros, servicios y departamentos

5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- 5.1. ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?
 - 5.1.1. Datos de CEE en Aragón
- 5.2. Normativa que los regula
- 5.3 Financiación y ayudas
- 5.4. Trabajadores CEE

6. Centros Especiales de Empleo Atades

- 6.1. Reunión Centro Especial de Empleo

7. Valoración personal

8. Conclusiones

9. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El tejido empresarial, la Economía y los Sectores cada vez tienen un papel más importante en nuestra Sociedad. A lo largo de la Historia hemos visto como los modelos previamente establecidos se rompían y daban paso a otros nuevos y que a su vez generaban cambios.

En España, la crisis económica más reciente ha hecho que esos cambios en los modelos económicos y empresariales den paso a fórmulas de negocio alternativas y a su vez que los trabajadores también exploren nuevos sectores y oportunidades.

La Economía Social es una fórmula que está en auge y genera nuevas oportunidades y puestos de empleo.

El Tercer Sector ya no se plantea como una manera aislada de generar ocupación si no que se integra en la red empresarial y laboral del País, borrando cada vez mas tanto los prejuicios como los estigmas de la inserción laboral de personas con riesgo de exclusión o con discapacidad tanto física como psíquica.

Es una manera no solo de concienciar a una población con estos colectivos y con su inclusión en el mercado laboral si no hacerlo de una manera más profunda en las empresas para que los trabajadores en riesgo de exclusión social sean parte activa de las mismas en igualdad de condiciones laborales.

De esta manera se genera una reciprocidad positiva que no solo ayuda a los trabajadores si no que se crean puestos de trabajo.

Creando valores en la población más humanos, empresas comprometidas con una labor social proactiva e incentivando a la Responsabilidad Social Corporativa encaminada a una gestión empresarial solidaria y practicando una equidad laboral. Es decir, obtener un Estado del Bienestar y que la colaboración y las inquietudes sociales sean una realidad.

Este Trabajo de Fin de Grado versa de una manera gradual, de mayor a menor.

Comienza con la Economía Social y el Tercer Sector, definición, marco jurídico y legal, principios básicos y de actuación, así como todo lo que conforma la Economía Social y el Tercer Sector, que son los principios básicos donde se asientan las Asociaciones.

Posteriormente las Asociaciones y concretamente en la Asociaciones Atades, que he tomado como base para conformar este Trabajo Fin de Grado.

Por último, trataremos los Centros Especiales de Empleo y cómo actúan dentro de este tejido empresarial que va ganando día a día más sector ocupacional. Dentro de la Economía Social, los Centros Especiales de Empleo son aquellos que tienen como fin último la ocupación de personas con algún tipo de discapacidad o aquellas personas que en situación normal tienen dificultad la colocación laboral, y de manera específica los Centros Especiales de Empleo a cargo de la Asociación Atades.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Tras una breve introducción al tema que trae en causa a este Trabajo Fin de Grado podemos afirmar que está estrechamente relacionado y ligado con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Tal y como se ha detallado en la Introducción tanto la Economía Social como el Tercer Sector constituyen una nueva forma de organizar y crear empleo, así como aportar una visión más humana y contribuyendo a la inserción laboral y lograr la normalización de las personas con discapacidad intelectual y/o física.

Con la realización de este Trabajo Fin de Grado no sólo se pretende completar nuestra formación

universitaria, sino que poder ahondar en todos aquellos conocimientos que hemos adquirido, poder verlos de una manera crítica y su aplicación en el mundo laboral.

Aprender la parte práctica los conceptos y ser capaces de utilizar todos los recursos que nos han sido brindados para realizar un proyecto.

Analizando las diferentes ramas y salidas que nos ofrecen estos Estudios podemos hacer un estudio detallado de su aplicación en este Trabajo Fin de Grado. Poder ver desde las distintas perspectivas y ámbitos como cada una de ellas conforma un mundo laboral completo y con un entramado minucioso, por lo que resulta de gran valor poseer y ser capaces de tener a nuestro alcance todos los recursos posibles que hacen que podamos ver el mundo y el mercado laboral desde todas las visiones y ángulos posibles.

Lo mismo ocurre con este trabajo, podemos centrarnos desde un marco jurídico. El derecho laboral, así como el derecho mercantil resultan de vital importancia para la constitución de una Asociación, formas de regulación e interpretación de la normativa aplicable.

Por otro lado, la perspectiva de organización empresarial, así como la constitución de una Sociedad, formas de registro, Junta Directiva y, en definitiva, la forma de estructurar y comprender una empresa de manera interna y su funcionamiento.

Estrechamente ligado se encuentra la perspectiva económica, gestión de la contabilidad, fiscalidad y Seguridad Social. A pesar de que las Asociaciones tienen un régimen fiscal diferente, obtienen beneficios económicos, obligaciones fiscales y una contabilidad y pagos que son necesarios afrontar. A su vez, las Asociaciones tienen que liquidar impuestos, tener en regla y llevar una contabilidad y las relaciones laborales de los trabajadores de la misma, que esto abarca alta y baja de los mismos, realización de nóminas, contratos, etc.

Este trabajo resulta necesario abordarlo desde la gestión de personal y recursos humanos. Las Asociaciones, como se explicará posteriormente, realizan unos procesos de selección y reclutamiento para su posterior inclusión laboral a los trabajadores. Esto incluye desde un cribado de currículos, entrevista, selección, etc. También la orientación laboral y asesoría, tanto a los trabajadores como a las familias y de las opciones que puede escoger, así como asesoría laboral.

Ligado estrechamente al ámbito de reclutamiento y selección nos encontramos la formación de los trabajadores, que sí en cualquier empresa normalizada resulta de vital importancia para que los trabajadores desarrollen sus actividades y obtengan la mayor productividad y producción, la formación dentro un Centro Especial de Empleo y para sus trabajadores es básica para conseguir que el trabajo se realice de manera efectiva y segura, así como garantizando que posean los conocimientos necesarios para cada puesto.

Siguiendo el hilo de la realización del trabajo de manera segura y efectiva, la prevención de riesgos laborales gana todavía más relevancia frente a trabajadores que tienen dificultades añadidas. La prevención de riesgos resulta clave para garantizar un trabajo óptimo y dentro de los márgenes de seguridad establecidos por la ley.

Así como también la adaptación de los puestos de trabajo para cada empleado con diversas necesidades, ya que no hay dos puestos iguales, de esta manera aseguras la calidad y seguridad laboral, así como dentro de los estándares de ergonomía laboral.

Y por último no debemos olvidar la importancia histórica de este tema. Todos los cambios y convulsiones que ha sufrido el asocionismo en este país hasta llegar a como lo conocemos en la actualidad y de esta manera a no solo entender sino también a valorar como la historia juega un papel importante que no debemos olvidar para poder comprender mejor todo lo que nos rodea.

Todas las perspectivas que se han ido mencionado ayudan a completar y a poseer unos conocimientos de la Empresa y una visión crítica desde todos los campos, no podría existir una sin la otra, ya que es completamente necesario el entrelazado que conforman todas ellas.

Por todo ello y tras hacer una breve mirada a todos los ámbitos que conforman a un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con este Trabajo Fin de Grado pretendo dar a conocer una Asociación aragonesa que realiza una gran labor humana y sus Centros Especiales de Empleo.

Hoy en día el trabajo es el eje principal de nuestra sociedad y poder acceder al mercado laboral sin trabas y con las mismas oportunidades todavía resulta un reto a futuro, pero con labores como las de las Asociaciones y con la mayor difusión y concienciación de la población y las Empresas es quizás un reto cada vez menos lejano.

2. ASOCIACIONES, ECONOMÍA SOCIAL Y EL TERCER SECTOR

No podríamos iniciar este trabajo sobre Asociaciones sin analizar previamente el concepto de Tercer Sector y Economía Social.

El concepto de Economía Social, en Europa, se estructura en torno a tres grandes familias: las Cooperativas, las Mutualidades y las Asociaciones. En España como causística especial encontramos las Sociedades Laborales, Fundaciones, Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo.

Se trata de un conjunto de empresas privadas cuya finalidad es producir bienes y servicios, asegurar o financiar, y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos.

Junto a estas empresas la Economía Social incluye como un subsector a las Instituciones privadas sin fines de lucro al servicio de los hogares, que son productores de no mercado y no controladas por las Administraciones públicas, cuya principal función es producir servicios para determinados grupos de hogares, procediendo sus recursos principales de contribuciones voluntarias efectuadas por los hogares en su calidad de consumidores.¹

La Economía Social sólo da acogida en su seno a las Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares, que por tanto sólo producen servicios para sus socios, y financian la producción de dichos servicios principalmente con las cuotas de los socios; se trata de entidades que funcionan bajo principios democráticos, eje vertebral de la economía social junto al de desligar la atribución de excedentes a la participación en el capital.

Las Asociaciones son las entidades del Tercer Sector que se encuentran en una mayor situación emergente. En su forma actual, son inseparables de la noción de Derechos Humanos, que tiene poco más de medio siglo de existencia. La legislación española, por ejemplo, concibe a las Asociaciones como manifestación del ejercicio de un derecho fundamental de libertad, largamente negado en la España contemporánea y sólo consolidado tras la Constitución de 1978.

El trabajo voluntario es un fenómeno característico del asocionismo; quienes se asocian y se constituyen en miembros de una asociación, en realidad están aportando de forma gratuita recursos económicos: dinero, en forma de cuotas, y trabajo voluntario, en forma de dedicación de tiempo de ocio a las tareas de la Asociación.²

¹ BAREA TEJEIRO, José: "Constitución y nueva Economía Social", CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 47, noviembre, 2003, pp. 137-148

² GARCIA DELGADO ,José Luis; JIMENEZ, José Carlos; FERNANDEZ, José: "Las cuentas de la Economía Social. El tercer Sector en España", pp.14-33

Hace tres décadas, en efecto, se temía que las comodidades del hogar y el aumento del tiempo libre fragmentaran la sociedad en pequeñas células absolutamente insolidarias entre sí; hace dos décadas, la aplicación de las nuevas tecnologías de la información a la vida doméstica hacía presagiar el encierro de los individuos en sus respectivos hogares, dotados de las mayores comodidades, con acceso a todos los entretenimientos y perfectamente adaptados para mantenerse simultáneamente aislados y conectados al mundo exterior gracias a la venta telemática.

Hoy se descubre, en cambio, que los individuos son capaces de salir de sus hogares y de sí mismos, de emplear el tiempo libre en actividades de servicio colectivo y de encontrar vías de socialización al servicio de los más altos ideales. Las Asociaciones, ciertamente, tienen mucho que ver con ello; unas Asociaciones que en España son capaces de movilizar a cerca de cuatro millones de voluntarios.³

Siguiendo el hilo de Tercer Sector y Asociaciones, la Ley 5/2011, de 29 de marzo define la Economía Social como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.

Recientemente, la aprobación de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, ha venido a completar este marco normativo estableciendo medidas de desarrollo y Fomento de la Economía social española.

Los principios que orientan a la Economía Social en España son:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

Tanto las Leyes previamente mencionadas como las definiciones de Tercer Sector y Economía Social nos ayudan a establecer una idea y a enmarcar las Asociaciones dentro de un ámbito Social, jurídico, legislativo y demográfico que a lo largo del trabajo se irán desarrollando.

Todos los aspectos relacionados con las Asociaciones y haciendo una mención especial a la Asociación Atades se irán ampliando, facilitando y creando una visión completa y global de las Asociaciones en España, su historia y todo lo que las rodea, de manera directa como indirecta.

³ GARCIA DELGADO, José Luis; JIMENEZ, José Carlos; FERNANDEZ, José: "Las cuentas de la Economía Social. El tercer Sector en España", pp.14-33

2.1. HISTORIA Y CONTEXTO DE LAS ASOCIACIONES

Para entender el funcionamiento, fines que persiguen y la constitución de una Asociación es necesario comprender y estudiar cómo han llegado hoy en día a nuestra sociedad, así como las Leyes que las enmarcan. Resulta de especial interés destacar que las Asociaciones han sufrido a lo largo de la historia los cambios de Gobierno, Legislaturas e incluso las turbulencias de una dictadura.

El derecho de Asociación no adquiere el status de pleno derecho fundamental hasta la consolidación del Estado Social en la segunda postguerra mundial; y ello debido a la desconfianza que, por el asociacionismo, sintió el Estado liberal que lo consideraba reminiscencia del antiguo régimen y, por eso mismo, incompatible con la arquitectura del orden.

No se proclama el derecho de asociación en ninguna de las declaraciones del primer liberalismo, ya que sólo bien entrado el siglo XIX comienza a regularse con cautela y quedando su ejercicio bajo estricta vigilancia gubernativa.

El derecho de asociación tardó en ser reconocido en España. El primer texto legal que reconoció algún tipo de asociación obrera fue una Circular del 28 de febrero de 1839, aunque limitaba este derecho a las Sociedades de Socorros Mutuos y no incluía a las Sociedades de Resistencia por su evidente vinculación con la lucha obrera. El Código Penal de 1848 establecía sanciones contra las asociaciones ilícitas y contra los que se uniesen para presionar sobre los salarios o para intentar regular las condiciones laborales. Esta disposición se dio en plena Década Modernizada, controlada por Narváez, y en un año clave, porque se estaban produciendo revoluciones en casi toda Europa.

La regulación de las Asociaciones en España tiene su base más firme en la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887, dictada en desarrollo de la Constitución de 1876, y que estuvo en vigor durante setenta y seis años. Fue una Ley General de las Asociaciones “para fines religiosos, políticos, científicos, artísticos, benéficos y de recreo y cualesquiera otros lícitos que no tengas por único y exclusivo objeto el lucro o la ganancia” (artículo 1º) excluyendo de su régimen a las asociaciones con objeto civil o mercantil y a las corporaciones e institutos regidas por legislación especial, aunque al amparo bajo su texto a las corporativas, que no tenían en el siglo XIX una regulación legal especial.⁴

Se puede decir que la Ley de 1887 reservaba, para la Administración, una serie de prerrogativas que permitían la mediatisación del ejercicio del derecho de asociación a través de políticas de control estatal preventivas. Por ejemplo, las asociaciones debían comunicar, con veinticuatro horas de antelación, el lugar y la fecha de las reuniones o sesiones ordinarias que se fueran a celebrar. La Autoridad gubernativa estaba autorizada para penetrar en el domicilio o lugar de reunión de cualquier Asociación y ordenar su suspensión. Lo mismo se puede decir de aquellas sesiones o reuniones en las que se cometiera o se acordara cometer un delito.

⁴ ARGUDO PERIZ, José Luis: “40 años de Historia de las empresas de Participación- Evolución legislativa de las organizaciones sin ánimo de lucro” Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, pp.199-213.

Todo ello generaba como consecuencia lógica que los límites previstos para las asociaciones fueran el ilícito penal y el incumplimiento de los requisitos formales establecidos en las normas para la elaboración de los documentos constitutivos.

De lo visto se puede concluir que aunque la Ley de 1887 supuso un periodo de apertura para numerosas asociaciones la intervención administrativa seguía existiendo.⁵

Durante la dictadura franquista en España la Ley de Asociaciones de 1964 no contemplaba las asociaciones de tipo político y los Estatutos de Asociaciones de junio de 1969 y de 20 de diciembre de 1974 solamente permitían estas asociaciones dentro del Movimiento, rechazando siempre los partidos políticos. Una ley que destaca en el control administrativo de las asociaciones, así como una regulación de finalidad política cuyo propósito era establecer limitaciones, trabas y controles.

De esta forma, como ha señalado la doctrina, toda la regulación franquista sobre el derecho de asociación no se contenía en normas especialmente favorecedoras, sino más bien en textos de un alto contenido restrictivo, donde el Estado español de la época rechazaba el pluralismo y todo aquello que no fuera controlado por él mismo.⁶

Como resume Pelayo Olmedo (2007:8) el control sobre las asociaciones con la Ley de 1964 no consistía en la si inscripción en el Registro era declarativa o constitutiva, sino en la actividad político- administrativa que se realizaba previamente a su inscripción, y en el control de su funcionamiento ya que, aunque se pregonaba la autonomía organizativa y funcional de las asociaciones a través de las libres determinaciones estatutarias, la Ley obligaba a establecer como mínimo dos órganos: la Asamblea General y la Junta Directiva, cuyas convocatorias, nombramientos y resoluciones debían ser comunicados a la Autoridad Gubernativa, con potestad para intervenir en los actos o revisar documentos. Los controles administrativo- gubernativos se extendían a los ficheros de socios, ingresos por donaciones y contabilidad, y al resto de la documentación asociativa y financiera.⁷

El día 9 de junio de 1976 la situación del derecho de asociación comenzó a cambiar en España, al aprobarse la Ley de Asociación Política, que autorizaba la existencia de los partidos políticos. En la primavera de 1977 fue legalizado el PCE. La libertad sindical llegaría en ese mismo año con la Ley de Asociación Sindical.

La Constitución de 1978 reconoce en su artículo 22 el derecho de asociación, reconociendo el derecho fundamental de asociación, la obligación de la inscripción registral “ a los solos efectos de publicidad”, dejando en manos de los jueces y tribunales la disolución o suspensión de las asociaciones, es decir, sin una resolución judicial motivada, declarando como ilegales las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito, y prohibiendo las asociaciones secretas o de carácter paramilitar.

⁵ PELAYO OLMEDO ,José Daniel: “ *El derecho de asociación en la historia constitucional española*”, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964”,pp.2-13.

⁶ PELAYO OLMEDO ,José Daniel: “ *El derecho de asociación en la historia constitucional española*, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964”,pp.2-13.

⁷ ARGUDO PERIZ, José Luis: “40 años de Historia de las empresas de Participación- Evolución legislativa de las organizaciones sin ánimo de lucro” Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, pp.199-213.

La Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación se dio paso tras la Constitución de 1978 y es el marco legal que regula hoy en día todas las Asociaciones en España.

2.2. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

De manera general y, para dar una breve introducción al tema que vamos a tratar a lo largo de este trabajo, una Asociación sin ánimo de lucro es una agrupación de personas que se organizan para realizar una actividad colectiva.

La Asociación posee de personalidad jurídica, lo que la hace capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Se establece así una diferenciación entre el patrimonio de la Asociación y el de las personas asociadas.

Se podría también definir una Asociación como “un ente con finalidad no lucrativa fundado por un grupo de personas y, generalmente, abierto a la adhesión de nuevos socios”⁸

Estas dos definiciones dan lugar al estudio en detalle de que el fin principal de una Asociación, y como se tratará en los apartados siguientes, no es la persecución de un beneficio económico sino que principalmente persigue una finalidad social, altruista, humanitaria, artística y/o comunitaria.

Por lo que, el tema crucial de una Asociación se encuentra destacadamente el carácter principal de carecer de ánimo de lucro, de no perseguir un fin lucrativo para los miembros de la entidad.⁹

El concepto de ánimo de lucro ha ido variando en el tiempo. “Cuando se dice que una persona jurídica carece de ánimo de lucro cabe entender dos cosas: que la entidad debe llevar a cabo sus actividades de una manera gratuita de forma que la exclusión del ánimo de lucro coincidirá con la idea de liberalidad y beneficencia o que las ganancias que eventualmente obtenga no pueden distribuirse entre sus asociados, sino que deben pertenecer al patrimonio de la misma destinándose a sus fines propios. En este sentido, la expresión sin ánimo de lucro impide que los asociados se enriquezcan pero no que la entidad obtenga ganancias económicas”¹⁰

Por otro lado, podemos distinguir entre Asociaciones, Uniones, Federaciones o Coordinadoras y Confederaciones, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones o varias Federaciones. Atendiendo a los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento no tienen grandes diferencias salvo que en las Coordinadoras y las Confederaciones los socios serán personas jurídicas.

⁸ LACRUZ BERDEJO, José Luis; SANCHO REBULLIDA, Fernando; LUNA SERRANO, Alfonso; DELGADO ECHEVERRIA, J.; RIVERO HERNANDEZ, F. y RAMS ALBENIA ,J.: “Elementos de Derecho Civil I”, parte general, vol 2º, Ed. Dykinson,p. 275

⁹ ARGUDO PERIZ, José Luis: “40 años de Historia de las empresas de Participación- Evolución legislativa de las organizaciones sin ánimo de lucro” Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, pp.199-213.

¹⁰ DIEZ PICASO, Luis; GULLON, Antonio: “Sistema de derecho civil”, Vol 1. Ed. Tecnos, p.513

Atendiendo a Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y siguiendo el hilo de la definición de Asociación sin ánimo de lucro, el artículo 1 de la Ley mencionada remarca que dentro de la misma solo tendrán cabida aquellas Asociaciones que su principal característica o fin que persiguen sea sin ánimo de lucro, quedando excluidas aquellas que persiguen el interés económico.

Por otro lado, si prestamos atención al artículo 13 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación podemos afirmar que tal y como cita dicho artículo todos los socios de la Asociación deberán destinarse exclusivamente al cumplimiento de los fines establecidos previamente para la Asociación y que los beneficios de la misma se destinarán de igual a la Asociación. Así como que los beneficios obtenidos por la Asociación, derivados del ejercicio económico, deberán destinarse de manera exclusiva al cumplimiento de los fines y que en ningún caso pueda repartirse los beneficios entre los asociados, cónyuges o parientes, ni su cesión gratuita a personas físicas o jurídicas con interés lucrativo.

2.2.1. CONTENIDO Y PRINCIPIOS

Atendiendo a Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, se establece que los contenidos y principios de las Asociaciones serán de aplicación a todas las personas sin que nadie quede excluido de fundar o pertenecer a una asociación, sin necesidad de autorización previa y siempre dentro del marco de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico correspondiente.

Como ya se ha expuesto anteriormente y apoyado en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, podrán ser declaradas de utilidad pública aquellas asociaciones que sus fines estatutarios sean promover el interés general y que su actividad no esté restringida exclusivamente a beneficiar a sus asociados, sino abierta a cualquier otro posible beneficiario.

2.2.2. FUNCIONAMIENTO Y REGLAMENTO DE LAS ASOCIACIONES

El funcionamiento de una Asociación debe ser democrático. Dota a las Asociaciones de un funcionamiento asambleario, aunque con distintas características en las diversas Asociaciones, esto se determina en función del tamaño de su asamblea de socios, el tipo de personas que lo forman, los fines de la Asociación y enmarcado por su propia historia, que a su vez motiva y crea tanto la Asociación como las necesidades de la misma.

Los socios, que son personas físicas, son esencialmente iguales dentro de una Asociación y no tienen derechos en proporción, por ejemplo, en función del capital aportado.

Antes de comenzar a detenernos en aquellas Leyes y reglamentos sobre los que se sustentan las Asociaciones, debemos reseñar el artículo 22 de los derechos fundamentales y de las

libertades públicas que recoge la Constitución Española y que es la base para el asocionismo en España y es donde se reconoce el derecho de asociación.

Actualmente existen diversas leyes específicas que rigen las Asociaciones sin ánimo de lucro. Dentro de la normativa específica como dentro de la Ley de Asociaciones de cada Comunidad Autónoma en concreto, todas ellas bajo la Ley orgánica 1/2002, de 22 de mayo, reguladora del Derecho de Asociación que tiene carácter supletorio.

Es decir, en aquellos extremos que puedan no estar regulados en la ley de rango inferior y sí lo estén en la ley orgánica, será de aplicación lo establecido en la ley orgánica.

Además de las leyes específicas, existen leyes de carácter genérico que son de aplicación a las entidades cuyo ámbito fundamental de actuación se circunscribe a una única comunidad autónoma.

Por tanto, la legislación aplicable a las asociaciones no lucrativas se puede organizar en tres apartados:

- [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.](#)
- [Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.](#)
- [Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones.](#)

Por último en lo referente al Marco Jurídico que regula las Asociaciones en la Comunidad Autónoma de Aragón, hacemos una mención especial al DECRETO 260/2012, de 4 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón. Donde se establece, de acuerdo con las Leyes previamente mencionadas y con nuestro actual Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, la regulación en el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón a las Asociaciones, métodos y forma de proceder.

3. ESTUDIO DE LAS ASOCIACIONES EN ESPAÑA Y POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A continuación, se expone un estudio detallado de las Asociaciones en España y Aragón, su presencia tanto en número de Asociaciones como de empleados de las mismas, así como los sectores con mayor ocupación y distribución tanto por sexo como por grado de discapacidad.

- ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA AÑO 2016

En el gráfico que se muestra a continuación se detalla el número de entidades de la Economía Social en España, siendo un total de 43.435, repartidas entre empresas de inserción, Fundaciones, Cooperativas, empresas de Economía Social con otras fórmulas jurídicas y Centros Especiales de Empleo.

Como se observa las Asociaciones sin ánimo de lucro del sector de la discapacidad suman un total de 8164 y Centros Especiales de Empleo un total de 576. En el apartado Centros Especiales de Empleo se detalla cuantos de los mismos se ubican en la Comunidad Autónoma de Aragón.



ATADES: ASOCIACIONES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

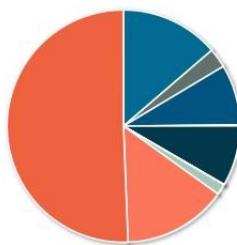
Rut San Román Sanmartín

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE.

• EMPLEOS DIRECTOS E INDIRECTOS EN ESPAÑA AÑO 2016

En este gráfico, que se muestra a continuación, aparecen reflejados los empleos directos e indirectos, que hacen un total de 2.336.163.

De los cuales 196.658 sería el número de trabajadores con algún tipo de discapacidad.



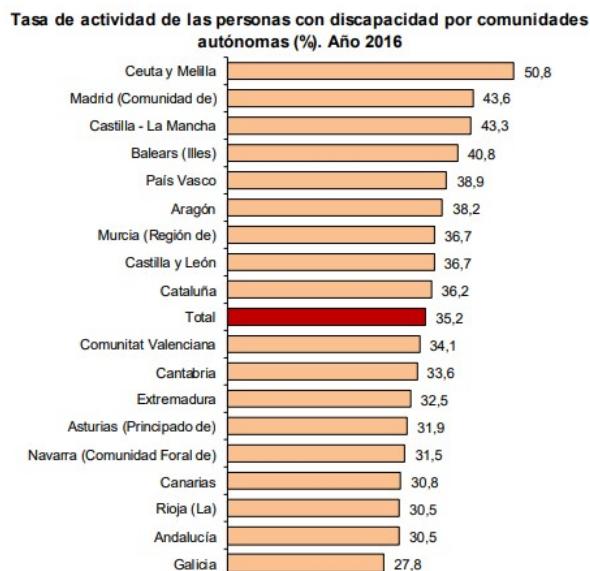
■ (*) 319.792 N° socios trabajadores/de trabajo y asalariados en cooperativas
■ (*) 63.471 N° socios trabajadores y asalariados en sociedades laborales
■ (**) 196.658 N° de asalariados en otras figuras jurídicas
■ (******) 3.201 N° de trabajadores en inserción
■ (******) 196.658 N° de trabajadores con discapacidad
■ (******) 1.380 N° de trabajadores en mutualidades
■ (******) 35.000 N° de trabajadores en cofradías de pescadores
■ (****) 337.657 N° de autónomos
■ (******) 1.182.346 N° de Agricultores y ganaderos asociados a cooperativas

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, la Economía Social y la Responsabilidad Social de las Empresas.

- TASA DE ACTIVIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS AÑO 2006

En el gráfico que se muestra a continuación se detalla la tasa de actividad de las personas con discapacidad en las diferentes Comunidades Autónomas de España.

Resulta interesante comprobar que la Comunidad Autónoma con mayor tasa de actividad de las personas con discapacidad es en Ceuta y Melilla con un 50,8% frente a un 27,8 % en Galicia. Aragón se encuentra en el puesto número 6 con 38,2 % de tasa de actividad de personas con discapacidad.



(*) El número de observaciones muestrales es reducido, por lo que hay que interpretar con cautela la cifra.

Fuente: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

- TASA DE OCUPADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA AÑO 2016

A continuación, se expone una distribución de los ocupados por sectores de actividad. Se observa que la rama sanitaria y servicios sociales junto con la administrativa y servicios auxiliares son los que abarcan el mayor número de personas discapacidad ocupadas. En el lado opuesto encontramos la agricultura, ganadería, pesca y los suministros de gas, vapor, aire acondicionado, gestión de residuos, etc.

Distribución de los ocupados (%) según ramas de actividad y discapacidad. Año 2016

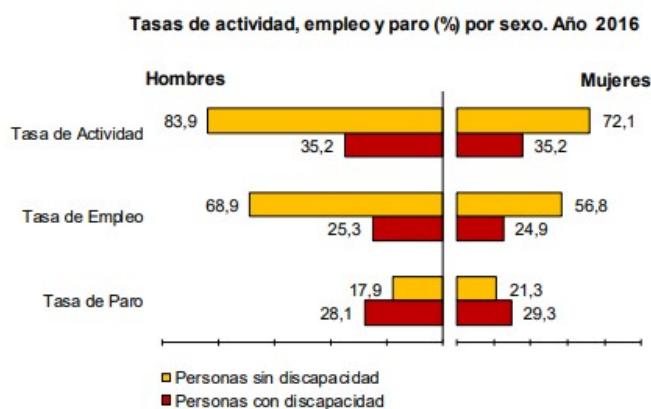


(*) Los resultados inferiores a 5.000 personas deben tomarse con precaución porque están afectados por errores de muestreo elevados.

Fuente: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

- TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO EN ESPAÑA, AÑO 2016

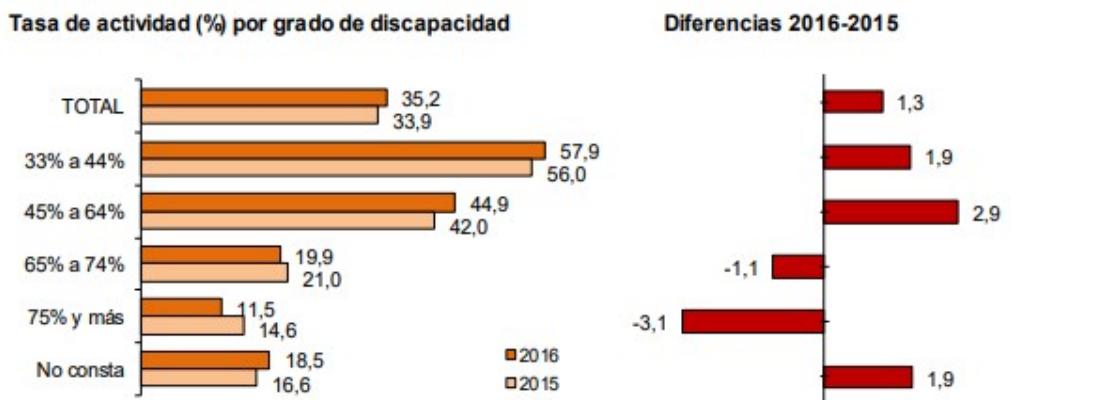
Como puede apreciarse la tasa de paro de las mujeres es algo superior a la de los hombres, lo mismo ocurre con la tasa de empleo y la tasa de actividad, tanto de personas con discapacidad como de personas sin discapacidad. Si bien es cierto, la tasa de actividad en las personas con discapacidad tanto en hombres como mujeres es igual y la tasa de empleo y la tasa de paro a pesar de observarse diferencias no es tan significativa como la de las personas sin discapacidad.



Fuente: : http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

- TASA DE ACTIVIDAD POR GRADO DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, AÑO 2016

El grado de discapacidad es un factor determinante. Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico son las personas con discapacidad entre un 33 % y un 44% quienes tienen la mayor tasa de actividad frente a las personas con un 75% de discapacidad en el lado opuesto.



¹⁴) El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Fuente: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

3.1. Conclusiones tras el estudio

Tras analizar y estudiar los datos obtenidos de las gráficas previamente explicadas he llegado a unas conclusiones y puntos en común que todas ellas comparten sobre el tema a tratar.

Se puede afirmar que el volumen tanto de trabajadores con discapacidad en empresas normalizadas o Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción todavía no es muy elevado. Si bien es cierto, cada día se va aumentando de manera progresiva. También se observa que la presencia de trabajadores y la inserción de los mismo no ocurre de manera simultánea en las todas las Comunidades Autónomas de España.

Las ramas de actividad en las que tienen más presencia son las actividades sanitarias y servicios sociales y Administración y servicios auxiliares.

Como se menciona también la tasa de paso, de la misma manera que ocurre con los trabajadores sin discapacidad, son las mujeres las que obtienen un mayor porcentaje frente a los hombres.

Por último, las personas con una discapacidad más leve o con un grado de discapacidad menor son aquellas que tienen una mayor tasa de empleabilidad frente a las personas con un grado de discapacidad mayor al 75%.

4. ATADES

4.1. Introducción

Una vez definidas y enmarcadas las asociaciones en un marco jurídico, legislativo y social dentro del Tercer Sector nos centraremos en la Asociación Atades y todo lo que le rodea.

Respecto al tema que trae causa a este Trabajo de Fin de Grado y como se ha citado anteriormente, el Tercer Sector es un sector emergente que se incrementa de manera exponencial tanto cualitativa como cuantitativa día a día.

4.2. ¿Qué es Atades?

Atades es una asociación tutelar asistencial de discapacitados intelectuales.

Es una entidad de carácter privado, orientada a la asistencia y tutela de las personas con discapacidad intelectual durante todo su ciclo vital. Sin ánimo de lucro, su ámbito de actuación comprende la Comunidad Autónoma de Aragón.

Atades lidera desde hace 1962 la discapacidad intelectual en Aragón. Para el cumplimiento de sus fines estatutarios, cuenta con centro de atención temprana, centros de educación especial, residencias, viviendas tuteladas, centros de día, talleres ocupacionales, centros especiales de empleo y club de ocio y tiempo libre.

Es la primera entidad social de discapacidad intelectual de Aragón y la tercera de España en lograr la acreditación conforme a las normas UNE 158.101 y UNE 158.20, concedida por AENOR, y que avala el rigor del servicio asistencial que prestamos a más de 1.500 personas con discapacidad intelectual.

Además, posee con el certificado de Sistemas de Gestión de la Calidad, según la Norma ISO 9001, que contrasta nuestra gestión continua de calidad.

Representa a 4.000 socios entre numerarios y protectores, 650 profesionales y 200 voluntarios.

La Asociación fue declarada de Benéfico Docente por O.M. del seis de octubre de 1964 y de Utilidad Pública por la del veintiuno de julio de 1967. Figura inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el número 3.122 y con el 24 en el Registro Provincial, en el Registro de Entidades de Acción Social de la Diputación General de Aragón con el número 274 y con el 57 en el de entidades colaboradoras del Instituto Nacional de Servicios Sociales.¹¹

Analizado ya qué es la asociación Atades, su presencia dentro del Tercer Sector así como las principales actividades que desarrollan, vamos a enmarcarla dentro de sus propios Estatutos que a su vez se rigen por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

4.3. Fines que persigue la Asociación

Como se ha establecido previamente, una Asociación tiene como fin primordial y genérico la asistencia y tutela de discapacitados. En el artículo 7 de los Estatutos de Atades, se establecen no sólo el fin principal sino una batería de objetivos que persiguen las Asociaciones sin ánimo de lucro como la educación y formación, recuperación del mayor número posible de personas, estimular a los Organismos, Entidades, Autoridades y particulares a la adopción de medidas encaminadas a solucionar problemas sociales, así como la creación de centros destinados para su atención, etc.

¹¹ www.atades.es

En Atades se orienta íntegramente en poner los medios necesarios para encontrar un espacio en la sociedad de las personas con discapacidad intelectual.

La filosofía que desde su nacimiento ha inspirado la trayectoria de Atades se basa en dos premisas fundamentales: las personas con discapacidad intelectual tienen su sitio en la sociedad y puede vivir en plenitud si entre todos somos capaces de garantizarles apoyos eficaces.

✓ Misión

Asistencia e integración de las personas con discapacidad intelectual a lo largo de su itinerario vital en los distintos ámbitos educativos y sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

✓ Visión

Evolucionar desde la filosofía asistencial a la actuación social de integración plena basada en el derecho a la diferencia, la autodeterminación, la accesibilidad, la calidad de vida, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

✓ Valores

Los valores de Atades responden a una dimensión social de la discapacidad intelectual, de acuerdo a la categorización establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS):

Persigue la integración plena, la transparencia en la gestión y el comportamiento ético, la calidad y la eficiencia en la prestación de servicios, el trabajo en equipo y la calidad de los servicios, el compromiso con el aprendizaje, con el voluntariado y con nuestro entorno social e institucional.

4.4. Centros Atades relacionados con el ámbito laboral

A pesar de que centramos el Trabajo en los Centros Especiales de Empleo que conforman Atades es importante destacar otros centros Atades que también entre sus fines y objetivos están la inserción laboral de personas con discapacidad.

1. Agencia de Colocación

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) las agencias de colocación “son entidades públicas o privadas, que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación, información profesional o selección de personal.”

Por lo que desde Atades y su labor con la Agencia de Colocación pretende gestionar a las personas en búsqueda activa de empleo en lo referente a información, orientación, colocación, así como mejorar la empleabilidad. De manera resumida, ayuda a encontrar empleo a aquellas personas que tienen una dificultad para ello.

2. Programa Incorpora

Atades participa en el Programa INCORPORA, un proyecto para la inserción laboral en colaboración con la Obra Social “La Caixa”.

A través de este programa, se garantiza el asesoramiento, apoyo y seguimiento tanto al trabajador, como a la empresa en todo el proceso de adaptación. Además, cuenta con una bolsa de empleo de trabajadores con discapacidad preparados para el trabajo en su empresa.

Tal y como establece la Ley 13/1982, del 7 de abril, La Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos, si una empresa posee 50 o más trabajadores debe cumplir con la cuota de reserva.

Según la Ley, las empresas públicas y privadas que tengan contratadas a 50 o más personas están obligadas a que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores discapacitados. Esta norma es de obligado cumplimiento para todas las empresas, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.¹²

3. Centro Ocupacional y residencial Santo Ángel

En el centro ocupacional, la programación está adaptada a cada nivel de discapacidad, estimulando desarrollos manipulativos y habilidades sociales. Dispone de siete secciones ocupacionales y como complemento a las tareas pre laborales se realizan actividades complementarias, formativas y de ocio, mediante las áreas de adultos, educación física, expresión plástica, informática, terapia ocupacional, logopedia y psicopedagogía.

El área de desarrollo socio laboral de Atades trabaja en la formación de jóvenes con discapacidad intelectual para el desempeño de determinados perfiles profesionales. Este cometido es imprescindible para lograr que la inserción social y laboral sea una realidad.

Orientado a la adquisición de las competencias personales necesarias para integrarse con éxito en procesos de búsqueda de empleo así como a la compensación de las dificultades educativas que obstaculizan la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral.¹³

Como se ha mencionado anteriormente en la Justificación de este Trabajo Fin de Grado la formación de los trabajadores es un complemento necesario para conseguir una ocupación y un desempeño laboral óptimo. De esta manera, no sólo ayudas a fomentar la obtención de formación sobre una ocupación a las personas con discapacidad, sino que el trabajo se desarrolla de una manera más productiva.

¹² <http://www.atades.com/empleo/insercion-laboral/programa-incorpora/>

¹³ <http://www.atades.com/centros/centro-ocupacional-y-residencia-santo-angel/>

4.5. Transparencia

SUBVENCIONES PÚBLICAS 2013-2015



ORIGEN			IMPORTE SOLICITADO	IMPORTE REFORMULADO	IMPORTE CONCEDIDO	APLICACIÓN	AÑO DE EJECUCIÓN
GOBIERNO DE ARAGÓN	IASS	DEPARTAMENTO DE SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	40.000,00	22.500,00	10.503,82	Proyecto «Vida Autónoma e Inclusión»	2014 2015
GOBIERNO DE ARAGÓN	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD		12.209,35	No aplica	9.768,38	Proyecto «Voluntariado, Motor de Cambio de la Sociedad»	2014
GOBIERNO DE ARAGÓN	IASS	DEPARTAMENTO DE SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	599.056,00	32.570,00	15.230,00	Proyecto «Prevención de Situaciones de Dependencia y Promoción para la Autonomía Personal»	2014 2015
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD	UNIDAD JURIDICO-ADMINISTRATIVA	15.000,00	No aplica	11.500,00	Proyecto «Agros: Formación y Promoción»	2014
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL Y DEPORTES	SERVICIO ADMINISTRATIVO DE ACCIÓN SOCIAL Y DEPORTES	55.000,00	No aplica	13.100,00	«Respiro Familiar y Tiempo Libre Infantil en Discapacidad Intelectual»	2014
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR	SERVICIO DE DISTRITOS		No aplica	1.581,00	«Pequeñas Reparaciones en Edificios Escolares»	2013
GOBIERNO DE ARAGÓN	IASS	DEPARTAMENTO DE SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	150.000,00	No aplica	25.481,00	«Ayudas Sociales Urgentes para el Año 2014»	2014
GOBIERNO DE ARAGÓN	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO	DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INAEM, SECCIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO			3.000,00	«Contratación de Trabajadores con Discapacidad»	2014
GOBIERNO DE ARAGÓN	IASS	DEPARTAMENTO DE SANIDAD, BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	95.000,00	No aplica	36.100,00	«Plan Integral de Apoyo a Familias en Situación de Vulnerabilidad»	2014
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	INSTITUTO DE LA JUVENTUD	SUBDIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERIOR Y EXTERIOR	13.250,00	No aplica	13.550,00	«Servicio de Voluntariado Europeo»	2014
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL Y DEPORTES	SERVICIO ADMINISTRATIVO DE ACCIÓN SOCIAL Y DEPORTES	1.200,00	No aplica	1.200,00	«Club Los Tigres, Programa 12 Lunas»	2014
GOBIERNO DE ARAGÓN	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO	SUBVENCIÓN TRIPARTITA			15.034,88	Subvención «Cursos de Formación a Trabajadores»	2014

Fuente: <http://www.atades.com/transparencia/subvenciones-publicas/>

En esta tabla se detallan las subvenciones que la Asociación Atades ha recibido entre los años 2013-2015 por parte de organismos públicos para la realización de sus actividades.

La entrada en vigor de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, exige a un amplio número de sujetos la obligación de facilitar información sobre su organización, cuyo conocimiento sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad, entre ellos a las entidades sin fines lucrativos que cumplan determinados requisitos.

Por lo que, entre las obligaciones impuestas por la Ley de Transparencia se encuentra la Información Institucional, que se recoge en el artículo 6 de la citada Ley.

Donde la Asociación debe detallar, en un documento dentro de su página web y con carácter público, sus funciones, normativa aplicable y su estructura organizativa.

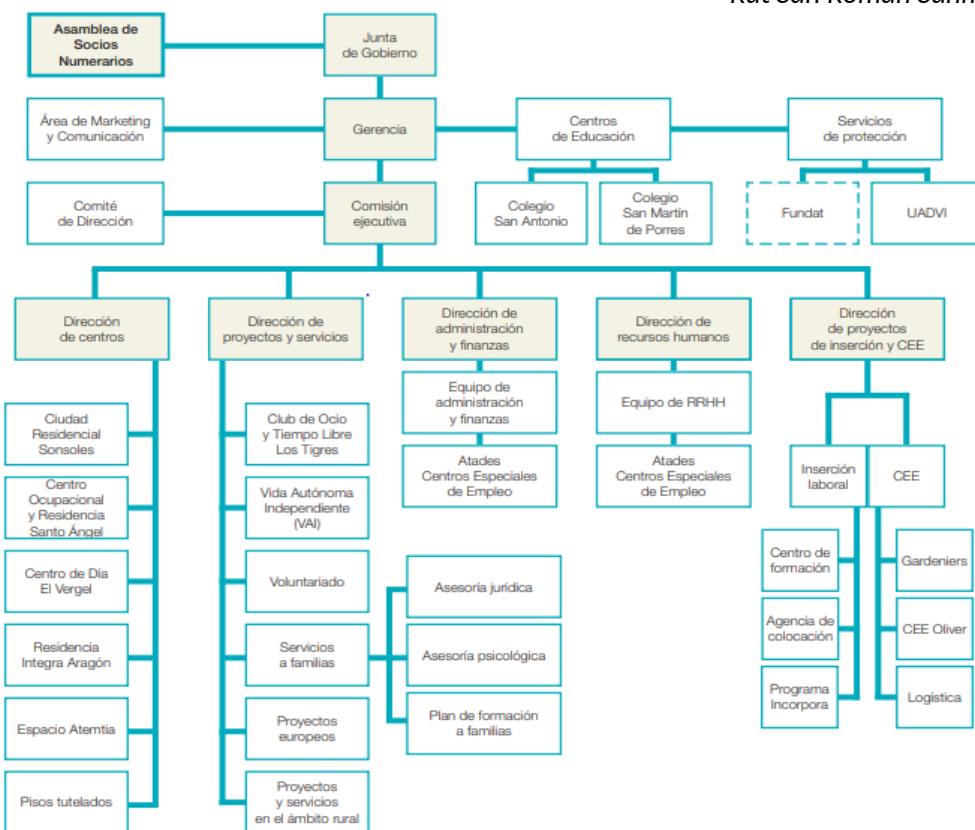
Por otro lado, la Asociación también debe detallar, según el artículo 8 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, la información económica, presupuestaria y estadística. Esto incluye contratos y convenios, subvenciones y ayudas públicas (Como las que se detallan en la tabla previamente expuesta), presupuestos, cuentas anuales e informes de auditoría, así como las retribuciones de altos cargos.

Dentro de la web oficial de Atades <http://www.atades.com/> y tal y como cita la Ley de Transparencia están recogidos las memorias económicas y de auditoría, las subvenciones públicas que ha recibido la Asociación, informes de auditorías de cuentas anuales e informes de transparencia.

4.6. Órganos gestores, centros, servicios y departamentos

ATADES: ASOCIACIONES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Rut San Román Sanmartín



Fuente: <http://www.atades.com/wp-content/uploads/2011/09/organigrama-organos-atades-2016.pdf>

Tal y como se detalla en el Organigrama de la Asociación, podemos observar que los órganos de la Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales (ATADES) son: La Junta General, La Junta de Gobierno y el Comité Ejecutivo.

Su funcionamiento dependerá de lo que establezcan los Estatutos, siempre que no contradigan el Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y detalla que la Asamblea General es el órgano supremo de gobierno de la asociación, integrado por los asociados, que adopta sus acuerdos por el principio mayoritario o de democracia interna y deberá reunirse, al menos, una vez al año.

En el artículo 24 de los Estatutos de Atades explica que la Junta General está integrada por todos los socios, es el órgano soberano de la Asociación y sus acuerdos obligarán a todos los socios. A su vez, la Junta General podrá reunirse con carácter ordinario o extraordinario.

En el artículo 25 de los citados Estatutos de la Asociación Atades se establece que la Junta General estará formada por todos los socios, numerarios, protectores y de honor, que se hallen, al corriente en el pago de las cuotas y en el pleno ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, según el artículo 38 de los Estatutos de Atades se establece que la Junta de Gobierno, como órgano rector de la Asociación, ejercerá el gobierno de la misma. Estará compuesta por doce miembros: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero, un Vicesecretario, un Vicetesorero y seis vocales.

Por último, atendiendo al artículo 52 de los Estatutos de Atades define que el Comité Ejecutivo ejercerá cotidianamente el gobierno de la Asociación. Estará integrado por el Presidente, Vicepresidente, Secretario y Tesorero. También formarán parte del Comité Ejecutivo los órganos de dirección y gestión que la Junta de Gobierno establezca.

Serán funciones del Comité Ejecutivo, el despacho de los asuntos cotidianos y de cuantos le encomiende la Junta de Gobierno.

De la Junta General, La Junta de Gobierno y el Comité Ejecutivo nacen las Direcciones de los distintos Centros y departamentos que conforman Atades.

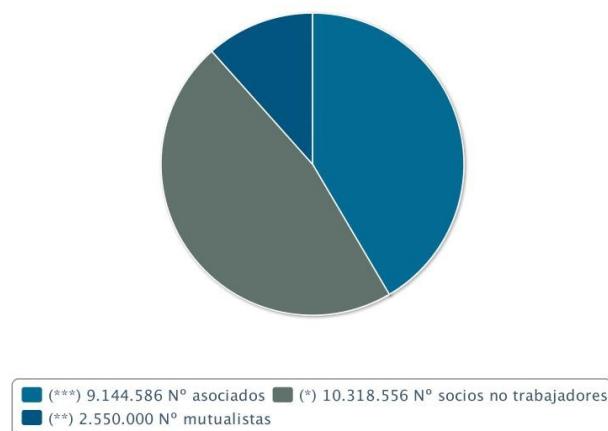
Es importante también destacar y definir los socios de la Asociación, debido al alto valor que poseen dentro de una Asociación sin ánimo de lucro.

Los socios, artículo 8 de los Estatutos de Atades, podrán ser toda persona física o jurídica con plena capacidad de obrar.

Las personas que estén unidas a la Asociación mediante una relación laboral o profesional no podrán ser socios de clase alguna.

Por otro lado, el artículo 10 de los Estatutos de Atades, establece una distinción entre los socios que la conforman: Socios numerarios(padre o madre, el representante legal, el familiar designado o el guardador de hecho o de derecho, de los discapacitados intelectuales que asisten a alguno de los centros o participen en alguna de las actividades de la Asociación, socios protectores (aquellas personas físicas o jurídicas, que contribuyan al sostenimiento de la Asociación mediante cuotas, donativos, herencias, legados o cualquier otro medio admitido en derecho) y socios de honor (aquellas personas que designe la Junta General, a propuesta de la Junta de Gobierno, por haberse distinguido especialmente en el apoyo y dedicación a la causa de los discapacitados intelectuales o en mérito a su aportación cultural, técnica o representativa).

Como se muestra en el gráfico a continuación nos da una visión tanto del número de socios como de el cargo y representación dentro de una Empresa de Economía Social, en España.



Fuente: CEPES. Datos facilitados por los socios de CEPES

Es importante destacar, a como de conclusión final de este subapartado, que el funcionamiento de una asociación debe ser democrático.

5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

5.1. ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?

Es el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 el que define jurídicamente los Centros Especiales de Empleo, explica que son aquellos centros cuyo objetivo principal es la producción de bienes y servicios, pero con la participación de personas con discapacidad que reciben una remuneración por dicho trabajo.

Tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para todas las personas con discapacidad; a la vez que son medio de inclusión del mayor número de estas personas en el

Rut San Román Sanmartín

régimen de empleo ordinario. De igual manera que los Centros Especiales de Empleo deberán prestar, a través de unidades de apoyo los servicios de apoyo y asesoramiento que requieran las personas con discapacidad, según las circunstancias personales.

- Las Unidades de Apoyo son equipos multiprofesional dentro de los Centros Especiales de Empleo constituidos por profesionales técnicos y entre sus funciones principales se encuentra la detección y valoración personal del puesto de trabajo y las necesidades de apoyo específicas para cada trabajador en función del puesto y ocupación.

Es muy importante también generar relaciones positivas y cercanas entre las familias de las personas con discapacidad para que la comunicación sea un instrumento a tener en cuenta.

Otra de las tareas de los profesionales que conforman las unidades de apoyo es brindar formación adecuada para cada trabajador en función del puesto y necesidades específicas. Así como brindar apoyo tanto al trabajador como a la familia de manera individualizada en cada momento.

No solo se encargan de ofrecer apoyo y formación sino ser capaces de detectar en aquellos casos que el trabajador sufre algún deterioro o es necesario una reestructuración de tareas u ocupación, favoreciendo la autonomía e independencia del trabajador.

Los trabajadores que pueden beneficiarse de estos servicios de las Unidades de Apoyo son, en definitiva, los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que poseen un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual.

También podrán beneficiarse las personas con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% con discapacidad física o sensorial y Otros trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo siempre y cuando no se menoscabe la atención y dedicación a los dos grupos citados anteriormente.

Los Centros Especiales pueden ser de carácter público o privado y atendiendo a sus beneficios puede ser de carácter sin ánimo de lucro o con ánimo de lucro.

Los requisitos que debe reunir un CEE para ser considerado como tal es principalmente que su objetivo o finalidad sea la inclusión laboral de personas con discapacidad y que al menos el 70 % de su plantilla sean trabajadores con discapacidad.

Por otro lado, resulta lógico también que el centro cuente con la vialidad técnica y financiera para poder desarrollar esa actividad de la manera más eficaz. A su vez, contar con el personal

Rut San Román Sanmartín

adequado para el centro, así como detallar los servicios de ajuste de personal y social que se prestarán a los trabajadores discapacitados.

Otro requisito imprescindible es que el domicilio social de la Asociación se encuentre en la Comunidad Autónoma de Aragón, en este caso en concreto citado, y que los contratos laborales estén suscritos conforme al Real Decreto 1368/1985.

Los centros especiales de empleo fueron creados para dar cobertura a un sector de la población con problemas de integración laboral tanto de manera temporal como definitiva. Estos problemas son el resultado de una discapacidad física, mental, intelectual o sensorial que impide que la persona tenga las mismas facultades para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo, dando lugar a una situación de trabajo protegido.¹⁴

Por lo que los Centros Especiales de Empleo tienen como finalidad principal garantizar las mismas oportunidades y facilidades de acceso a este colectivo, en los casos que sea posible, a el mercado laboral, también ofrecen y dan la posibilidad de acceder a un empleo ordinario a aquellas personas que debido a diversas circunstancias no pueden hacerlo y posibilitar el tránsito al empleo ordinario.¹⁵

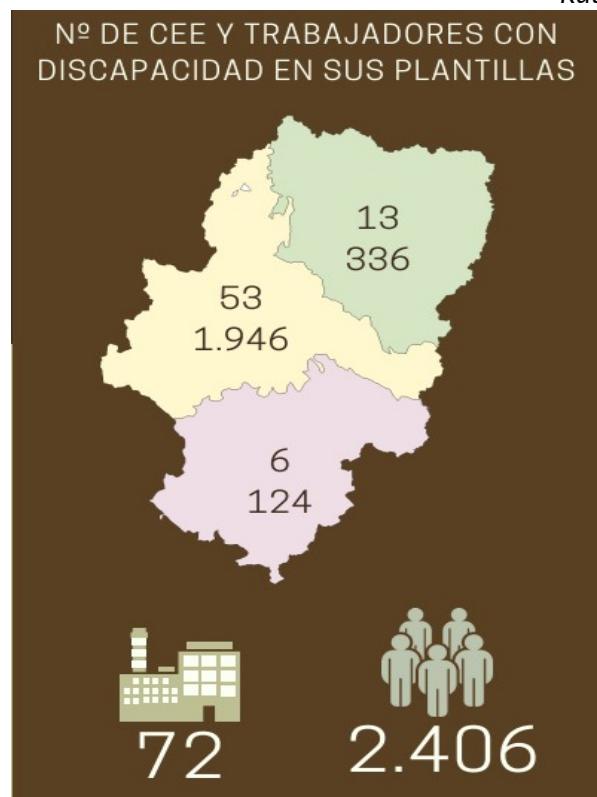
Resulta a día de hoy una labor cada vez más necesaria; Acercar el empleo ordinario a todos los colectivos de la sociedad, haciendo que se sientan no solo válidos a título particular si no también miembros activos de una sociedad.

Pero para ello resulta impensable y no podría ser de otra forma que todos los miembros activos de manera laboral y que participen en el mercado de bienes y servicios tengan las mismas facilidades de acceso y condiciones laborales para poder crear unos recursos humanos productivos.

5.1.1. Datos Centros Especiales de Empleo en Aragón

¹⁴ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

¹⁵ Pablo Moratalla Santamaría. CIRIEC-España. Revista Jurídica N° 29/2016



Fuente: https://inaem.aragon.es/sites/default/files/recursos/ano_2017.pdf

Como puede observarse en la imagen mostrada aparece una distribución del número total de CEE que existen, datos año 2017, así como los trabajadores que hay por cada provincia. Se puede apreciar que en Zaragoza hay mayor número tanto de Centros Especiales de Empleo como de trabajadores que los forman, esto se debe al volumen de industria y población que hay en Zaragoza respecto a las otras dos provincias.

Por otro lado, es importante destacar que la distribución total por sexos es del 36 % de trabajadoras mujeres, un total de 860 trabajadoras, y un 64 % de trabajadores varones, un total de 1546 trabajadores.



Fuente: https://inaem.aragon.es/sites/default/files/recursos/ano_2017.pdf

Atendiendo a la distribución de trabajadores por edad, tal y como se muestra en la imagen, podemos observar que entre los 35 y 54 años es donde se acumula el mayor volumen de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo. Por el lado contrario, los menores de 25 años son el grupo minoritario de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo.



Fuente: https://inaem.aragon.es/sites/default/files/recursos/ano_2017.pdf

Por último, se detalla una distribución de trabajadores por el tipo de discapacidad.

Se observa que son los trabajadores con una discapacidad física el sector mayoritario, seguido por la discapacidad intelectual y sensorial. En último puesto se encuentran los trabajadores con enfermedades mentales, tan solo 286 trabajadores frente, por ejemplo, a los 1167 trabajadores con discapacidad física.

5.2. Normativa que los regula

Resulta de carácter necesario poseer una visión global de la normativa que enmarca a los Centros Especiales de Empleo, así como conocer su concepto jurídico y su desarrollo histórico y su evolución para comprender finalmente y de manera concreta y específica los Centros en la actualidad.

Partimos como base de la Ley 13/1982, del 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos-LISMI, no sólo para los Centros Especiales de Empleo sino, en general, para el colectivo de personas con discapacidad, y contextualizar las recientes modificaciones normativas.

La aprobación de la LISMI en el año 1982 supuso un avance relevante en la época como reguladora de un sistema de apoyos, prestaciones y medidas en un amplio abanico de áreas (social, laboral, educación, etc.) y como garantista, en igualdad de condiciones al resto de la población, de los derechos de las personas con discapacidad.

Con posterioridad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad-LIONDAU, supuso un nuevo impulso a las políticas definidas en la propia LISMI, destacando líneas estratégicas en la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

Además, la Ley 49/2007 de un año después, establece el Régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no no-discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En consecuencia, de Ley 26/2011 se aprueba el 29 de noviembre, el Real Decreto Legislativo 1/2013 de Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral.

De esta forma, y a pesar de la derogación de la LISMI (Ley 13/1982) se siguen manteniendo como referencias normativas relacionadas con el empleo protegido y los Centros especiales de Empleo las siguientes:

- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE
- RD 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo
- Orden Ministerial, de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo.
- Orden Ministerial, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹⁶

➤ **Reglamento Centros Especiales de Empleo**

Una vez enmarcado el reglamento jurídico de los Centros Especiales de Empleo y tal como se ha detallado en el apartado anterior, es el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social del minusválido.

Dentro de nuestra Comunidad Autónoma poseemos el Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5.3. Financiación y ayudas

Las ayudas que pueden recibir los CEE consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Subvenciones de:
 - 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla; o,
 - 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorias...).
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
- Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

¹⁶ Pablo Moratalla Santamaría. CIRIEC-España. Revista Jurídica N° 29/2016

1. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:

- ✓ Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
 - ✓ Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.¹⁷
 - ✓ Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo
 - ✓ Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo
 - ✓ Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
 - ✓ Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.
1. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril)-

5.4. Trabajadores de los CEE

Los trabajadores de los CEE serán aquellas personas que tengan capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, tengan la autorización expresa o tácita de quien ostenta su representación.

Para poder optar a un puesto o un contrato en algún CEE el trabajador debe reunir una serie de requisitos:

1. Deben tener una discapacidad reconocida, igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
2. Deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

¹⁷https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html

3. Tener los mismos derechos básicos que todos los trabajadores, esto se refiere en cuanto a condiciones, acceso y oportunidad de empleo, salario, etc.

El trabajo que este realice deberá ser productivo y remunerad, adecuado a las características del trabajador y como consecuencia favorecer la adaptación personal y social y facilitar la posterior integración en el mercado ordinario de trabajo.

4. Los equipos multiprofesional comprobarán la adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, a requerimiento del Servicio Público de Empleo, antes de ser contratados.
5. Posibilidad de contrato a bajo rendimiento en jornada normal. Si el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente.
6. Posibilidad de pactarse un período de adaptación al trabajo que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

Los puestos de trabajo son evaluados por un equipo multiprofesional en que determinan la adecuación o no del puesto, así como posibles adaptaciones. Si como consecuencia de estas evaluaciones se determina que el puesto supone un grave riesgo para la salud del trabajador se declarará inadecuado para el mismo. La periodicidad de estas revisiones oscila en una media de cada dos años.

Por otro lado, las modalidades de contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas en la legislación laboral.

Así como la duración del contrato podrá ser por tiempo indefinido o por una duración determinada. Es posible a su vez determinar un periodo de prácticas con el fin de un tiempo de adaptación al puesto de trabajo o para completar la formación necesaria para el mismo. No pudiendo exceder este periodo de prácticas los seis meses.

Por último, el tiempo y jornada de trabajo se establecerá, como se ha indicado anteriormente, con carácter general, si bien es cierto con algunas particularidades como:

1. Las horas extras se prohíben de realización, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Anualmente presentarán, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, competente para resolver la concesión de subvenciones y ayudas, una memoria de las acciones realizadas y de los recursos financieros aplicados a las mismas.

6. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ATADES

Las oportunidades de empleo en la sociedad no se distribuyen de forma igualitaria entre todas las personas que la conforman. Hay diversos factores que hacen que el desempleo afecte más a unos colectivos que a otros, por ejemplo, la falta de formación, experiencia, barreras de acceso, desánimo, etc.

La inactividad laboral se ha convertido, junto con el desempleo, en el problema más importante en lo que se refiere a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Los programas de inserción laboral realizados en Atades son una alternativa estructurada para que las personas con discapacidad intelectual accedan al empleo con perfiles profesionales adaptados a su desempeño.

Para ello, un equipo de profesionales busca oportunidades laborales y las analiza a través de convenios de colaboración, programas de inserción o reuniones con los departamentos de recursos humanos.

Este conocimiento en profundidad del mercado posibilita un asesoramiento exhaustivo que comprende desde la elaboración de competencias laborales hasta la búsqueda activa del puesto de trabajo adecuado y posteriormente, la realización de labores de seguimiento para garantizar que el itinerario de inserción es el correcto.

Los usuarios que forman parte de este programa son discapacitados con grado medio cuyas posibilidades de inserción en el mundo laboral una realidad a medio y largo plazo tras un periodo de formación específico en habilidades sociales y laborales.¹⁸

De acuerdo con la Ley 13/1982, del 7 de abril, la Ley de Integración Social y Laboral de los Minusválidos, si la empresa tiene 50 o más trabajadores se debe cumplir con la cuota de reserva.

La cuota de reserva es que a las empresas tanto públicas como privadas con más de 50 trabajadores se les exige que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores discapacitados.

Es una norma de obligado cumplimiento para todas las empresas, independientemente del número de centros que posea o la forma de contratación laboral.

De acuerdo con el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo, que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Por lo que el derecho al trabajo es un factor que enriquece al individuo, le ayuda a integrarse en la sociedad y a favorecer una inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

¹⁸ www.atades.com

Rut San Román Sanmartín

Atades, dentro de todo lo que conforma la Asociación y como se ha explicado en el apartado anterior, posee tres Centros Especiales de Empleo:

El primero es el Centro de Empleo Oliver S.L que fue creado mediante escritura de constitución el día 11 de septiembre del 2001. Con fecha 1 de octubre de 2001, fue segregado de la Asociación Atades para posibilitar una diferenciación jurídica y patrimonial. Una plantilla de 141 trabajadores con discapacidad intelectual y 25 trabajadores normalizados posibilitan el desarrollo de procesos industriales con diferentes grados de dificultad a los que son asignados los trabajadores en función de sus capacidades y aptitudes.

Dispone de 5 naves de producción y dos almacenes con muelle de carga y descarga, un total de 2700 m² conforman el espacio de trabajo, donde se engarzan 6 líneas de producción.

Gardeniers es un Centro Especial de Empleo de Atades con dos áreas: una dedicada a la jardinería y venta de plantas y otra, a la agricultura ecológica.

En la actualidad son 40 trabajadores de los que 34 son personas con discapacidad intelectual, que junto a un grupo de técnicos e ingenieros cultivan verduras y hortalizas en todas las estaciones, y hacen labores de jardinería tanto a particulares como a instituciones como el Gobierno de Aragón, centros educativos o la Corporación Aragonesa de Radio Televisión, entre otros.

Las zonas de cultivo están ubicadas, principalmente, en el centro Ciudad Residencial Sonsoles. De las 39 hectáreas de las cuales sólo 9 están construidas y el resto son pinares y áreas de cultivo, deporte y recreo. También se está cultivando en San Mateo de Gállego. Se ha comenzado a exportar a países europeos como Dinamarca o Alemania. Las verduras se pueden comprar en tiendas ecológicas y fruterías.

El área de Jardinería incluye un Centro de Jardinería o Garden en Clara Campoamor donde se venden plantas, flores en fechas señaladas y productos para jardinería, y que sirve asimismo de lugar referente para hacer encargos de diseño y mantenimiento de jardines.

Gardeniers es un Centro Especial de Empleo que cuenta con él con apoyo del Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Empleo, INAEM, y del Ayuntamiento de Zaragoza. Ha recibido el apoyo de Axa de Todo Corazón, IberCaja y Fundación CAI. También ha recibido el premio Ibercaja Aragón, Empresa y futuro a la empresa social de Heraldo de Aragón e Ibercaja.

Y por último el Centro Especial de Empleo Logística Social S.L. se constituyó en el año 2002 como medio para la integración social y laboral de personas con discapacidad. Asume la gestión integral del Centro Integra Aragón, así como la prestación de servicios asistenciales a los usuarios del mismo. Su plantilla está compuesta en más del 90 % por personas con discapacidad. Desde octubre de 2011 forma parte de Atades.

Logística social dispone de una superficie de 4875 m². Solar rectangular de 65×75 m. El edificio es de una sola planta de 422 m² con accesibilidad integral para personas. Ubicado en la calle Clara Campoamor, 25 en el barrio del Actur su emplazamiento favorece la movilidad de los usuarios suficientemente autónomos para desplazarse por la ciudad, así como las visitas de familiares y amigos. Las condiciones de servicio público de transporte tanto individual como colectivo son excepcionalmente buenas. Tanto en el interior como en los alrededores del Centro Logística Social existen zonas de paseo, jardines, parques y zonas verdes.

El Centro Especial de Empleo Logística Social S.L. también gestiona diversas comunidades de propietarios.¹⁹

6.1. Reunión Centro Integra Aragón/Centro Especial de Empleo Logística Social

Como forma de estructurar este Trabajo fin de Grado opté por ir de más a menos, es decir, obtener una visión global que transcurre desde la Economía Social y Tercer Sector, pasando por definir una Asociación, su historia y recorrido, así como su marco jurídico para centrarnos en los Centros Especiales de Empleo.

Decidí visitar uno de los Centros Especial de Empleo (CEE), explicados anteriormente, no solo para aclarar algunas dudas que me habían ido surgiendo haciendo el trabajo sino para ver en primera persona su forma de actuación, gestión y administración.

A medida que iba avanzando en el estudio, y a pesar de conocer previamente los CEE, así como la Asociación Atades, fui desarrollando mayor afinidad y empatía que finalmente culminó con la reunión.

Fue Teresa Pérez Valero, Directora del Centro Integra y CEE Logística Social, la persona encargada de guiarme durante la visita, así como de proporcionarme toda la información y documentación.

Primero una breve explicación de lo que conforma Centro Integra Aragón junto con Atades.

El centro proporciona servicios de centro de día, residencia y centro ocupacional pudiendo optar a plaza de carácter fijo, temporal u otros que cubran las necesidades del usuario y de la familia. En la parcela del Centro Integra Aragón conviven los CEE de Logística Social, dedicado a la gestión de este centro y Gardeniers, que se ocupa del centro de jardinería el mantenimiento de jardines, con proyectos y profesionales de Atades.

A su vez el Centro Integra Aragón tiene una superficie de 3403 m² distribuida en un edificio de cuatro plantas totalmente accesibles donde se ubica un centro de día y un centro ocupacional dedicado a actividades relacionadas con el arte, así como un edificio anexo de servicios.

Teresa me comentó que actualmente en el centro conviven 61 personas de los cuales 17 personas no tienen ningún tipo de discapacidad, 44 tienen algún tipo de discapacidad que se reparte en 21 personas tienen discapacidad física, 7 discapacidad mental, 10 discapacidad intelectual y 6 discapacidad sensorial. De esas 44 personas 22 se benefician de la unidad de apoyo del centro.

La unidad de apoyo del centro tiene como objetivo principal facilitar tanto a las familias como a las personas que posean algún tipo de discapacidad ayuda, brindar orientación y atención social, fisioterapia, terapia ocupacional, psicología, psiquiatría, enfermería y pedagogía, todo ello de la mano de profesionales. Se caracteriza por una atención personalizada a cada usuario del centro según sus necesidades, así como garantizando una mejoría que pueda ayudar en su futuro a una mayor autonomía y autosuficiencia.

Por otro lado, Atades es desde 2015 Agencia de Colocación autorizada por el Servicio Público de Empleo.

¹⁹ www.atades.com

Es un servicio individualizado y gratuito y está formado por personal técnico especializado en orientación laboral y formación para el empleo que se encarga de mejorar la empleabilidad de los usuarios de la agencia para conseguir una inserción laboral exitosa.

Las personas que pueden acceder a estos servicios son personas en situación de desempleo, personas en situación de mejora de empleo y empresas que necesiten cubrir vacantes laborales.

Por lo que, el CEE Logística Social utiliza como intermediación para cubrir las vacantes laborales que puedan surgir a la Agencia de Colocación de Atades. Pero, no solo la Agencia de Colocación de Atades funciona como intermediación laboral, sino que también ofrece orientación laboral a medida, formación pre laboral y asesoramiento de empresas.

Es un proceso completo y global que tiene como objetivo la empleabilidad de personas con discapacidad en empresas normalizadas o en alguno de los proyectos de Atadas. Desde el centro y, atendiendo a su reglamento interno, el proceso de selección tanto por parte del CEE como por parte de la Agencia de Colocación se desglosa en tres principales fases:

1. Cribado y selección de candidatos:

Este proceso puede darse de dos formas, la primera sería la selección de alguna de las personas que integran alguno de los centros que conforman Atades y por el tipo de puesto o cualidades pueda encargar o bien una selección de candidatos externos.

2. Entrevista:

Tanto por parte de la Agencia de Colocación como por el CEE. Esta parte resulta de especial importancia ya que se trata de determinar si el candidato es el seleccionado idóneo para el puesto. Por otro lado, en algunos casos está presente algún miembro de la Unidad de Apoyo como soporte.

3. Prueba manipulativa o práctica:

Como se ha comentado anteriormente, uno de los puestos que se intenta cubrir desde el CEE es el asistencia y cuidado de personas en hogares, por lo que se requiere una titulación específica, o bien, en aquellos puestos que es necesario poseer una formación en específico se puede solicitar una prueba en concreto (por ejemplo: prueba de ofimática básica para puestos de recepcionista o tareas de secretariado).

Una de las cuestiones que quise abordar durante mi visita al centro fue la presencia del área de Recursos Humanos en Atades y en el Centro Especial de Empleo, así como que funciones realizan y el peso de este departamento en la Asociación.

Existen dos departamentos de Recursos Humanos diferenciados dentro de Atades:

➤ Departamento de Recursos Humanos local:

El departamento que se encuentra dentro del centro en concreto y que es el encargado junto con la unidad de apoyo y la dirección del centro del reclutamiento, elaboración de las fichas de descripción de puestos de trabajo donde se detallan las tareas, herramientas necesarias y factores que afectan al puesto en concreto, reparto de EPI'S, seguimiento y apoyo en el puesto, adaptación del puesto de trabajo a cada necesidad individual del trabajador y detectar necesidades formativas e intentar mediante cursos la cobertura de estas.

- Departamento de Recursos Humanos central:
Da cobertura, apoyo y asesoramiento a todos los centros de Atades y es el encargado de la realización de tareas administrativas como realización de nóminas, seguros, altas y bajas de trabajadores, redacción de contratos, etc.

El centro, además de lo mencionado anteriormente, cuenta con otros dos proyectos que su principal objetivo es también la inserción de personas con discapacidad física o psíquica en el mercado laboral.

El primer proyecto se llama KOIKI Y comenzó en el año 2016. Es un servicio de mensajería eco sostenible y a la carta. Es decir, entrega domiciliaria de paquetería donde los clientes pueden elegir la hora y el lugar de reparto. Es una empresa que colabora con Atades y una de sus 3 sedes en Zaragoza se encuentra en el CEE Logística Social y los trabajadores KOIKI se reparten los barrios en función de la proximidad al centro base. Actualmente en España hay más de 70 puntos KOIKI distribuidos en 20 provincias.

Es una empresa de emprendimiento social ya que tiene entre sus objetivos la búsqueda de empleo para personas con dificultades de encontrar trabajo. Son personas que provienen de colectivos con dificultad (discapacitados físicos o intelectuales, parados de larga duración o personas en riesgo de exclusión social), además que viven y trabajan en su barrio por lo que la relación con los clientes de este servicio es muy estrecha y cercana.

El fin último de KOIKI es ser una empresa mejor para el mundo.

Al ser una empresa eco sostenible los empleados de KOIKI en su jornada laboral de reparto pueden ir andando, en bicicleta, transporte urbano o vehículo eléctrico y, a su vez, los clientes tienen en su dispositivo de telefonía móvil una carilla donde pueden ver el ahorro de emisiones de CO2 que no emiten al planeta y lo que se traduce en una menor contaminación.

El segundo proyecto que lleva a cabo el centro es “Teloreciclo” que es una iniciativa promovida por Orange, que en Zaragoza trabaja de la mano de Atades, para fomentar el reciclaje integrador de móviles y con un pequeño gesto ayudar a la transformación del mundo y convertirlo en un lugar más responsable, inclusivo y sostenible.

Con los objetivos de más empleo, mas inclusión y mayor sostenibilidad nace TeloReciclo, una iniciativa colaborativa de reciclaje de dispositivos móviles cuya recogida es realizada por trabajadores locales con discapacidad intelectual y que busca inspirar a todas aquellas personas, empresas e instituciones que trabajan por un mundo más responsable, inclusivo y sostenible.

TeloReciclo contribuye a la inclusión social, e impulsa el compromiso y la responsabilidad, promoviendo proyectos que integren a todos los miembros de la sociedad y facilitando la inclusión social de personas en riesgo de exclusión, con discapacidad intelectual o física.

Impulsa un desarrollo más sostenible promoviendo una actitud más ecológica para alcanzar el equilibrio entre el progreso de nuestra sociedad y la sostenibilidad de nuestro entorno.

Las formas de poder reciclar tu móvil son mediante tres vías y así contribuir activamente a esta iniciativa:

1. Recogida o tiendas Orange: Depositarlo en las recogidas que se organizarán en diferentes puntos de la ciudad, empresas colaboradoras y todas las tiendas Orange.
2. Recogerlo en un punto: Son en este caso los trabajadores quienes se acercan al lugar y hora donde indica el cliente para la recogida del terminal.
3. Recogerlo en casa: Puedes esperar en casa o en tu negocio a que el personal lo recoja.

Como aspectos a destacar de la reunión con la Directora del CEE Logística Social puedo señalar el acercamiento más personal al tema del trabajo. No sólo me permitió conocer un CEE por dentro sino ver su realidad y como en muchos casos el día a día de una empresa es algo diferente a lo que se puede plasmar en un papel. Lleno de situaciones, que como me comentaba la Directora, y dado el carácter de empresa y fin que persigue a veces no es del todo fácil, pero también destaco a lo largo de toda la conversación el alto valor social que persiguen y que siempre es el fin último.

El largo camino que queda todavía en este país para concienciar a las empresas de los cambios, que a su vez son necesarios, en el modelo social que poseen y que la integración y la inclusión debería ser cada vez más frecuentes, más allá de un porcentaje establecido por una Ley.

Comentó que una de las mayores satisfacciones como CEE y como labor social es la respuesta de los trabajadores con un trabajo bien realizado y unos niveles de satisfacción muy altos que revierten sin ninguna duda en una calidad de vida digna y satisfactoria.

7. VALORACION PERSONAL TFG

Durante cuatro años en la Universidad estudiando Relaciones Laborales y Recursos Humanos me he reconciliado con estos estudios más veces de las que recuerdo. Y el Trabajo Fin de Grado no ha sido distinto.

Cuando te planteas cómo y hacia dónde vas a enfocar tu proyecto te encuentras perdido y comienzas a buscar en Internet y en libros y da como resultado muchísima información y datos que no acabas de comprender.

En la Universidad nos dan las herramientas para ser profesionales, para salir al mercado laboral y utilizar esas armas. Yo hace un año no sabía ni que hacia exactamente un Graduado Social, que función teníamos dentro de cualquier empresa o si sería capaz de poder hacerlo.

Nos dan en la mano documentación, Reglamentos y Leyes, conocimientos y todo tipo información para que podamos ser capaces de ayudar a los trabajadores y gestionar los Recursos Humanos de cualquier empresa. Brindar oportunidades en el mercado laboral y dar soporte y ayuda a los trabajadores.

Cuando elegí este tema, tenía claro lo que era una Asociación y los Centros Especiales de Empleo pero la realidad del trabajo sobrepasó mis conocimientos.

Nos han enseñado que después de acabar la Universidad o cualquier estudio comienza tu carrera en el mercado laboral, eres una persona con una mirada crítica a la Sociedad y capaz de desenvolverte por ti mismo. Pero, ¿y si esa decisión no estuviera en tu mano?

Eso es exactamente lo que he aprendido.

Actualmente en España hay muchas personas con cualquier tipo de discapacidad que quieren ser parte activa del mercado laboral, sienten que tienen que aportar, que necesitan formar parte de la Sociedad y que las personas los veamos como trabajadores cualificados y capaces de desempeñar un trabajo.

Esos son los Recursos Humanos de una Sociedad y desde este grado tenemos la posibilidad de ayudar a la inclusión de cualquier colectivo, está en nuestra mano decidir cómo queremos las empresas y el tejido que conforma el mercado laboral.

A pesar de que con este trabajo he sido capaz de estudiar y conocer a fondo como se forma una Asociación, su marco jurídico y sus características, lo que realmente he aprendido es una profesión.

Cuando visité Atades, un trabajador que es empleado para uno de los proyectos del Centro Especial de Empleo Logística Social me comentó lo feliz que le hacía trabajar y sentirse útil, lo que le agradaba que le reconocieran el trabajo bien hecho y las cualidades positivas que poseía para ese puesto.

Esto, hace no tanto años sería impensable. Nos encontramos en una Sociedad que gracias a personas empáticas y profesionales con objetivos de mejorar se va haciendo posible.

Ahí, me di cuenta de que en cuatro años de Universidad ningún reglamento, Ley o normativa me había preparado para el mundo, pero si me había dado las bases para poder mejorarlo.

Comprendí que no sé dónde acabaré, como todos, que tengo el mismo miedo e inseguridad que las personas con discapacidad, el miedo al rechazo en una empresa o no saber desempeñar esa tarea o ser discriminado por ello.

Pero sé que desde esta profesión se trabaja para las personas, para los trabajadores, cada uno desde su situación y circunstancias personales y que estos puedan sentirme protegidos en su puesto laboral.

Para concluir la valoración personal de este trabajo Fin de Trabajo me gustaría citar una escena de la película titulada “En busca de la felicidad” de Will Smith.

En un fragmento de la película el protagonista acude a una entrevista de trabajo en la que, entrevistado, Will Smith, no posee la formación o experiencia adecuada para el puesto que se le está entrevistando. Durante esta escena afirma que: “Soy una persona que si me preguntan algo y no se la respuesta digo que no la sé, pero, si se cómo encontrar la respuesta, encuentro la respuesta”.

Esa es la parte positiva de la inclusión social y los Recursos Humanos, ser capaces de ver que muchas veces las personas no conocen las respuestas, pero si son capaces de encontrarlas y que esta en nuestra mano podemos ayudarles en la búsqueda.

8. CONCLUSIONES

Para finalizar este Trabajo Fin de Grado expondré a continuación unas conclusiones que he podido obtener tras la realización del mismo y el Estudio de este Trabajo que nos trae en causa.

Como se ha expuesto con anterioridad, la Economía Social y el Tercer Sector son dos formas de organizar la Economía y nuevos modelos de acceder al mercado laboral que cada vez van ganando más terreno a la Sociedad y formas de concepción la inclusión laboral, así como la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad; sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. La normalización de la inclusión e integración de personas con discapacidad, no sólo en el mercado laboral, sino en cualquier ámbito que conforma la Sociedad es primordial para crear y generar relaciones honestas y respetuosas entre todos.

1. Falta de normalización:

He podido observar que a pesar de que en la actualidad los Centros Especiales de Empleo, así como los enclaves laborales y cualquier otra forma de acercar el empleo a personas con discapacidad es cada vez más amplia, con mayor oferta y calidad, todavía queda mucho trabajo. Todavía es la excepción a una norma.

Tanto por parte de la Sociedad como de las empresas, que todavía, a pesar de considerarse la Economía Social como una vía importante para la integración y empleabilidad de las personas con discapacidad, es en ciertos sectores una utopía. Como se ha detallado a lo largo del trabajo hay ciertos sectores en los que la participación de las personas con discapacidad es casi inexistente.

2. Dificultad de acceso:

Dentro de las personas con discapacidad se observa un alto sesgo discriminativo en función del tipo de discapacidad, edad y accesibilidad al empleo. El sexo no es un factor determinante en el acceso al mercado laboral, sin embargo se observa que hay un mayor número de mujeres con discapacidad en el paro que hombres. También es importante apuntar la escasa información que se facilita tanto a familias como a personas con discapacidad sobre las diversas opciones y alternativas relacionadas con el ámbito laboral.

3. Escasez de Centros Especiales en España:

Se puede afirmar que el número de Centro Especiales de Empleo crece en España, aunque estos no sumen un número muy elevado, de igual manera con los trabajadores que los conforman. Los Gobiernos deberían trabajar de manera más proactiva en campañas tanto de concienciación por la inclusión laboral como fomentar cualquier tipo de accesibilidad al empleo y potenciar estos centros.

4. Falta de apuesta por parte del Estado :

Como se ha expuesto anteriormente, los Gobiernos y Comunidades Autónomas apuestan por la integración laboral y por la accesibilidad y equidad en el trabajo tanto de condiciones como de oportunidades, pero todavía es muy leve y escasa. La regulación que lo conforma y el marco jurídico es cada día más inclusivo y amplio.

9. BIBLIOGRAFÍA

BAREA TEJEIRO, José: “Constitución y nueva Economía Social”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 47, noviembre, 2003, pp. 137-148

GARCIA DELGADO ,José Luis; JIMENEZ, José Carlos; FERNANDEZ, José: “Las cuentas de la Economía Social. El tercer Sector en España”, pp.14-33

PELAYO OLMEDO ,José Daniel: ” El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964”, pp.2-13.

ARGUDO PERIZ, José Luis: “40 años de Historia de las empresas de Participación- Evolución legislativa de las organizaciones sin ánimo de lucro” Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid, pp.199-213.

LACRUZ BERDEJO, José Luis; SANCHO REBULLIDA, Fernando; LUNA SERRANO, Alfonso; DELGADO ECHEVERRIA, J.; RIVERO HERNANDEZ, F. y RAMS ALBENIA ,J.: “Elementos de Derecho Civil I”, parte general, vol 2º, Ed. Dykinson, p. 275

DIEZ PICASO, Luis; GULLON, Antonio: “Sistema de derecho civil”, Vol 1. Ed. Tecnos, p.513

➤ Legislación

Ley 31/2015, de 9 de septiembre, , por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social

Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación

Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.

Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones.

Decreto 260/2012, de 4 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, la regulación en el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón a las Asociaciones, métodos y forma de proceder.

la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia

Real Decreto Legislativo 1/2013 el que define jurídicamente los Centros Especiales de Empleo, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, de Regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE

RD 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo

Orden Ministerial, de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo

Orden Ministerial, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo

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

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

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

Rut San Román Sanmartín

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

Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

➤ **Webgrafía**

<http://www.empleo.gob.es/>

http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf

www.atades.es

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html

<http://www.atades.com/wp-content/uploads/2011/07/Estatutos-ATADES.pdf>

