



### ¿QUÉ ES EL PROGRAMA UNOMAS?

■ El Programa **UNOMAS** es una iniciativa desarrollada por la **Fundación Prevent** y **MC Mutual** que nace para dar respuesta a las nuevas exigencias derivadas de la Ley de Integración Social y Laboral para Minusválidos (LISMI) y de la voluntad de las empresas CAMBIOS asumir su responsabilidad social >>

### EDITORIAL

■ Novedades en la contratación de trabajadores discapacitados. Empieza a ir en serio. >>

### ARTÍCULO

Los enclaves laborales: el fomento del empleo de las personas con discapacidad y el cumplimiento de la cuota de reserva

*Jorge Pérez, Subinspector de Empleo y Seguridad Social >>*

### NOTICIAS

■ **La Generalitat sancionó en 2005 al 14% de las empresas inspeccionadas por incumplir la ley de integración de discapacitados**

>>

■ Irregular seguimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos >>

■ Un incapacitado permanente podrá combinar el cobro de la pensión con su otra actividad >>

■ Mérida se suma al plan de inserción laboral para discapacitados

>>

■ Niegan a un discapacitado la posibilidad de realizar una especialidad médica >>

■ El Gobierno seguirá adaptando los puestos de trabajo de los discapacitados >>

**21 de Junio  
MADRID  
Hotel Puerta  
América**



### Acércate a UNOMAS

- > ¿Qué es UNOMAS?
- > Contacta
- > Legislación
- > Envíanos tu CV
- > Destacados
- > Ofertas de Empleo
- > Artículo

### Información de interés

- > Edición en PDF
- > Suscripción al boletín
- > Enviar a un amigo
- > Hemeroteca
- > Protección de Datos
- > Darse de baja

## Ofertas



## Destacados



## Yo trabajo



### UNOMAS · BARCELONA

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)

### UNOMAS · MADRID

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65

## EDITORIAL

### ***Novedades en la contratación de trabajadores discapacitados. Empieza a ir en serio.***

Dos novedades han afectado la integración laboral de las personas con discapacidad en el último mes:

Por una parte, el Gobierno y los agentes sociales de ámbito estatal han alcanzado un **acuerdo parcial de reforma del marco laboral** (ver apartado de Legislación) que, aunque puede considerarse limitada y es cierto que deja fuera algunos aspectos claves para dotar de agilidad al mercado de trabajo, contempla medidas que van a incidir directamente en la contratación de trabajadores con discapacidad. Se **mejoran las condiciones de bonificación** de contratos y se facilita la conversión de contratos temporales a fijos, se establece una **cuantía anual de 3.000 euros** para las personas con discapacidad contratadas con carácter indefinido (3.200 para los casos de discapacidad severa, en enclaves de empleo) y, en el caso de la contratación temporal, las bonificaciones se extienden a 2.200 euros anuales. También **se establece una actuación creciente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** –a la que se dota de mayores efectivos– para **vigilar de forma más intensiva el cumplimiento de la LISMI** y las condiciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad.

La otra gran novedad normativa es el debate y aprobación en el Pleno del Congreso de los Diputados de la **Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones** en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (Ver también apartado de Legislación).

Pensamos que estas normativas, que deben alcanzar todavía un grado mayor de concreción durante su tramitación, van en la línea que se había apuntado y que fue objeto de estudio y debate en la Jornada que el Programa UNO MAS celebró el pasado día 27 de abril en el Palacio de Congresos de Cataluña, en Barcelona, organizada por la FUNDACIÓN PREVENT y por MC MUTUAL. La gran participación de empresas, directivos y expertos, así como el nivel de las intervenciones, nos confirmó en la idea de que el mejor camino es **vincular estratégicamente el cumplimiento de la Ley, la responsabilidad empresarial y la competitividad.**

La **Jornada técnica que tendrá lugar en Madrid, el próximo día 21 de Junio**, nos permitirá profundizar aún más en las exigencias legales, en las oportunidades empresariales y en las **soluciones que cada realidad necesita.** Le invitamos a participar, a plantear dudas y cuestiones

## Irregular seguimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos

Según la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), las empresas de más de 50 trabajadores han de tener obligatoriamente un 2% de personas con algún tipo de discapacidad en plantilla. Aunque son pocas las compañías que se acercan a ese porcentaje, la buena noticia es que algunas lo superan o intentan cumplir la Ley adoptando medidas alternativas.



### Diversas iniciativas

Un ejemplo de integración podría ser DKV, que supera el ocho por ciento de empleados discapacitados y que en 1999 creó la Fundación Integralia, una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la inserción social y laboral de discapacitados físicos.

Otro caso a seguir es el de Ford España, que puso en marcha una empresa para facilitar la integración socioeconómica de discapacitados. La compañía involucró al Grupo Fundosa –que pertenece a la Fundación Once–, y en 1999 se acordó la creación de Fabricación Modular Valenciana (FMV), un centro especial de empleo promovido al 50 por ciento por Fundosa y por la Fundación para el Desarrollo y la Innovación (que a su vez está formada por el Gobierno de la Generalitat Valenciana y Ford España).

En 2005 se creó el segundo centro, Modular Logística Valenciana (MLV), que al igual que el primero presta a Ford servicios de ensamblaje de diferentes componentes para crear subconjuntos que posteriormente son acoplados en los vehículos.

### Medidas alternativas

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, establece las medidas de carácter alternativo al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento a las que, de forma excepcional y por tiempo definido, pueden acogerse las empresas que no puedan cumplir con la obligación de contratación directa. Estas medidas son:

- Compra de bienes a un centro especial de empleo o trabajador autónomo con discapacidad por un importe anual, de al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (Iprem), equivalente a 6.577 euros por cada empleado con discapacidad que no se ha contratado.
- Contratación de servicios a un centro especial de empleo o trabajador autónomo con discapacidad por un importe anual, de al menos, tres veces el Iprem por cada trabajador con discapacidad que se ha dejado de contratar.
- Donación o patrocinio de actividades de inserción laboral y creación de empleo a favor de personas con discapacidad. El importe de la donación debe ser de al menos 1,5 veces el Iprem por cada persona que no se ha contratado.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. El importe anual de este contrato será de, al menos, tres veces el Iprem por cada trabajador con discapacidad que se ha dejado de contratar.

## Un incapacitado permanente podrá combinar el cobro de la pensión con su otra actividad

Un trabajador al que se le reconozca la incapacidad permanente total no podrá ejercer una profesión similar a la que desempeñaba anteriormente, pero, según nuestro ordenamiento, sí puede llevar a cabo otros trabajos en profesiones distintas por las que fue declarado incapaz, con lo que es compatible con el cobro de pensión por incapacidad total.

Esto se desprende de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a partir del recurso de un trabajador que fue declarado incapacitado permanente para su profesión de electricista peón en 1991. En 2001 empezó a trabajar como chófer, y la Seguridad Social lo consideró incompatible con la pensión.

### Sentencia

Sin embargo, el Tribunal concluye que la Ley General de la Seguridad Social vincula la incapacidad únicamente con el ejercicio de la actividad que el trabajador realizaba, con lo que no existe ninguna regla de incompatibilidad. Así, el trabajador puede ejercer otra profesión.

Otro caso bien distinto es el de los trabajadores con incapacidad permanente absoluta, ya que en este supuesto, la persona en cuestión no puede desempeñar función alguna ni en su profesión ni en ninguna otra, tal y como establece la Ley.

Fuente: *El Economista*

[Arriba](#)

## Mérida se suma al plan de inserción laboral para discapacitados



La reciente apertura de una oficina en Mérida de la Confederación de la Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (Cocemfe) ha permitido a la provincia extremeña desarrollar el plan de inserción laboral de personas con discapacidad física u orgánica.

De hecho, este trabajo se está llevando a cabo desde hace ya dos años, y los resultados son altamente positivos. Se ha creado una amplia bolsa de trabajo y se han colocado 8 personas en distintas empresas de la ciudad, de las 151 personas que se han interesado.

### Pasos a seguir

“Lo que hacemos primero es dar información a personas como demandantes de empleo. Les informamos sobre qué es este programa de inserción, quiénes somos y cómo formar parte de la bolsa de trabajo”, explica uno de los técnicos de la asociación, José Manuel Rodríguez.

Posteriormente viene una entrevista personal: “Aparte de los datos personales, de su formación, de su experiencia, hablamos, escuchamos, que es fundamental, a la persona sobre sus problemas físicos o sus reflexiones. Esto es muy importante para, después, orientarles sobre las salidas profesionales”.

A partir de ese momento entran en el registro de la bolsa de trabajo, que incluye también la posibilidad de realizar diversos cursos de formación.

El último paso sería ya el contacto con la empresa.

### Cifras reveladoras

Así, la tarea de este plan se presenta indispensable para una región como Extremadura: Los últimos datos apuntan a que cerca de la mitad de las personas con discapacidad física está en paro. La ley española obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contratar a un 2% de discapacitados, pero esta disposición apenas tiene efecto en Extremadura porque hay muy pocas empresas con ese número de trabajadores.

## ■ Niegan a un discapacitado la posibilidad de realizar una especialidad médica

Con 11 años, le diagnosticaron una dura enfermedad degenerativa: la atrofia multisevera. Lo que empezó con un leve arrastrar de pies terminó con su cuerpo atado a una silla de ruedas y con la necesidad de emplear un ordenador con un sintetizador de voz incorporado para poder expresarse.

Sin embargo, esto no le impidió sacarse la licenciatura de Medicina, aprobar el MIR y trabajar como médico de atención primaria en un ambulatorio de la Seguridad Social durante tres años. Tras esos años de trabajo fue despedido y desde entonces inició durante más de 10 años una batalla judicial por lo que considera despido improcedente .

### Inicios de la discriminación

Al entregar toda la documentación necesaria que se les exige a los MIR (médicos internos residentes) en el Hospital Universitario de Canarias (HUC), donde el discapacitado iba a comenzar su formación en Farmacología Clínica -una especialidad que se encarga de estudiar los efectos beneficiosos y perjudiciales de los medicamentos-, la Comisión de Docencia del centro sanitario comenzó a preguntarse si podría seguir el programa formativo con su minusvalía. Decidió plantear esta cuestión a la Comisión Nacional de Farmacología Clínica, un órgano dependiente del Ministerio de Sanidad.

Mientras, se incorporó al hospital junto al resto de los residentes, pero pronto comenzó a sentirse discriminado; todo cambió con el dictamen de la comisión, que concluyó que "el doctor no podrá llevar a cabo las actividades profesionales que un residente debe afrontar progresivamente durante sus años de formación y que constituyen la base de su capacitación profesional".

Lo que ahora pide este médico discapacitado es una oportunidad: "Si me dejan hacer la especialidad con las respectivas adaptaciones de tiempo, espacio y ayudas necesarias, puedo lograrlo. No tengo objeción en desplazarme y rotar por las diversas especialidades, pero no puedo hacerlo con la rapidez de los demás, ni por los estrechos pasillos llenos de barreras arquitectónicas. No me pueden pedir que cumpla al pie de la letra un programa de formación en las mismas condiciones que los demás residentes. ¿Por qué no adaptan mi puesto de trabajo como se hace en muchas empresas?".

Fuente: El Mundo

Arriba

## ■ La Generalitat sancionó en 2005 al 14% de las empresas inspeccionadas por incumplir la ley de integración de discapacitados

La directora general de Relacions Laborals de la Generalitat, Mar Serna, ha asegurado que la Generalitat "sancionó durante el año 2005 con multas por valor de 74.000 euros a 70 empresas" del total de las inspeccionadas por su departamento por incumplir la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI).



Estos datos fueron dados durante la inauguración de la Jornada Técnica: 'Integración Laboral de personas con discapacidad. Entre la responsabilidad, la competitividad y la ley', organizada por Fundacion Prevent y MC MUTUAL, con la colaboración de Aedipe.

### 500 controles

La Conselleria de Treball realizó visitas a 500 empresas durante el pasado año, siguiendo el programa de actuaciones aprobado por el Govern, y Serna destacó que, de estas visitas, "a 70 se les hicieron requerimientos y se les puso un plazo para cumplir la normativa y, además, se abrieron actas de infracción a un 14% de las empresas inspeccionadas", imponiéndose multas

por valor de 74.000 euros.

Mar Serna aprovechó para anunciar que la Generalitat aumentó en un 16% los contratos con centros de personas discapacitadas, lo que supondrá una ayuda de 7 millones de euros para los centros que contraten a este tipo de trabajadores.

*Fuente: Fundación Prevent / Expansión*

 **Arriba**

## **El Gobierno seguirá adaptando los puestos de trabajo de los discapacitados**

El ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, ha anunciado el Gobierno, mediante un convenio de colaboración con el Comité Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), seguirá adaptando las condiciones físicas de trabajo de los discapacitados empleados en la administración pública.

El objetivo concreto de este convenio es "continuar con la adaptación de las condiciones físicas de trabajo de las personas con discapacidad" que trabajan en lugares relacionados con las administraciones públicas.

Por otra parte, el ministro aseguró que entre los años 1994 y 2003 entraron a formar parte de la plantilla de empleados públicos españoles un total de 147 personas con discapacidad, tan sólo 23 más que las que lo hicieron el año pasado, cuando la cifra total fue de 124.

### **Estatuto del Empleado Público**

El ministro Sevilla también se ha referido al Estatuto del Empleado Público, suscrito este mes de mayo con los sindicatos, y en el que, según su opinión, recoge "prácticamente todas las sugerencias hechas por el CERMI para reconocer la igualdad de acceso y aquellas discriminaciones positivas que se tiene que hacer para que las personas con discapacidad puedan desempeñar todas sus demás capacidades" en el ámbito laboral público.

En concreto, este Estatuto establece también que las ofertas de empleo público reservarán un cupo no inferior al 5% de las vacantes para personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

Asimismo, establece la discriminación de los trabajadores discapacitados como una falta "muy grave", que podría suponer el "despido disciplinario" del funcionario.

Entre los derechos individuales recogidos para los funcionarios, está el de no discriminación por razón de nacimiento, raza, género, orientación sexual, religión, opinión y discapacidad.

*Fuente: Discapnet*

 **Arriba**



<< [Página principal](#)

## ¿Qué es el programa UNOMAS?

El Programa **UNO MAS** es una iniciativa desarrollada por la **FUNDACIÓN PREVENT** y **MC MUTUAL** que nace para dar respuesta a las nuevas exigencias derivadas de la Ley de Integración Social y Laboral para Minusválidos (LISMI) y de la voluntad de las empresas de asumir su responsabilidad social.

UNO MAS es un programa que persigue hacer compatibles la responsabilidad y la competitividad de las empresas con el cumplimiento de la Ley, incorporando trabajadores con discapacidad al mercado de trabajo ordinario de una forma normalizada y satisfactoria para sus aspiraciones.

Sus características principales son:



El éxito está en la **ADECUACIÓN** de la persona al puesto \*

1. **Un enfoque profesional de la selección.** El trabajador discapacitado recibe el mismo tratamiento que cualquier otro candidato, es decir, es seleccionado en función del profesiograma del puesto.

2. Aplicación de **técnicas propias de la consultoría de recursos humanos** y de **profesionales especializados**: Descripción del puesto de trabajo, definición de perfiles, diseño de la oferta, reclutamiento, selección, formación y acompañamiento en la integración.

3. **La plena implicación del candidato** en el desarrollo de su carrera profesional. El trabajador con discapacidad **tomar las riendas de su vida profesional**, superando el enfoque asistencial-filantrópico que ha inspirado la mayor parte de

las actuaciones en esta materia.

4. **Cumplimiento de la LISMI en el mayor grado posible.** Combinando integración y medidas alternativas.

5. El **compromiso con la sociedad en su conjunto**, promoviendo buenas prácticas en **responsabilidad social corporativa**.

6. **Integración efectiva y normalizada del trabajador discapacitado.** El **sistema de acompañamiento en la integración** permite un contacto permanente con el propio empleado, la Dirección de recursos humanos y los mandos directos del trabajador. Estos factores posibilitan una mejora de la ocupabilidad del trabajador discapacitado.

7. Esta integración se ve **reforzada por las acciones de sensibilización** desarrolladas por los consultores del UNO MAS, dirigidas a los mandos de la empresa.

Las empresas pueden **cubrir sus expectativas respecto a un puesto de trabajo, asumir un compromiso social y mejorar, a la vez, su posición interna y externa.**



**UNOMAS • BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)



**UNOMAS • MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65



[<< Página principal](#)

Artículo

## LOS ENCLAVES LABORALES: EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA

**Jorge Pérez Pérez**

*Subinspector de Empleo y Seguridad Social*

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La publicación del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, supone la aparición de los enclaves laborales como una nueva posibilidad de integración de trabajadores discapacitados por parte de las empresas, resultando además una medida adecuada, cuando se realiza en los términos y con las condiciones que la propia norma determina, para el cumplimiento de las medidas alternativas a las de reserva fijadas en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos (LISMI). Con la aparición de los enclaves laborales se da cumplimiento en este aspecto a lo previsto en el Acuerdo firmado en el año 2002 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI (Comité Español de Representantes de Minusválidos) sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, y más concretamente como instrumento para facilitar el tránsito de estas personas al empleo ordinario.

En efecto, desde que la Ley 66/1997, de 30 de diciembre y el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, establecieron para las empresas obligadas a la reserva en la contratación de trabajadores discapacitados – es decir, las de 50 o más trabajadores- la posibilidad de sustituir excepcionalmente tal obligación por las denominadas “medidas alternativas”, en la práctica éstas se orientaban, cuando no se optaba por realizar donaciones, hacia la contratación mercantil con Centros Especiales de Empleo, ya fueran éstos suministradores o prestadores de servicios ajenos a la actividad normal de aquéllas. No se contemplaba, por tanto, la posibilidad de establecer relaciones contractuales entre empresas y Centros Especiales de Empleo para el desarrollo por parte de éstos de contrata o subcontratas correspondientes a la misma actividad en los centros de trabajo de las primeras.

Los Enclaves Laborales se diseñan ahora como una especial relación de contrata o subcontrata de obras y servicios, respondiendo en sus caracteres básicos a lo establecido con carácter general al respecto en el artículo 42 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se ha suscitado la cuestión de si la posibilidad de que los Centros Especiales de Empleo lleven a cabo tales contrata mercantiles, en los términos establecidos en el artículo 42, queda limitada a la constitución de un enclave laboral con los requisitos que el Real Decreto 290/2004 establece, o bien si, por el contrario, la contratación mercantil para desarrollar actividades correspondientes a la del propio Centro Especial de Empleo es genérica,

se regula en todo caso por lo dispuesto en el mencionado artículo 42, pero únicamente podrá constituir válidamente medida alternativa a los efectos previstos en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, cuando se trate de un enclave laboral. Cuestión discutible, en todo caso, si bien no parece que de la redacción de la norma reguladora de los enclaves laborales pueda desprenderse de manera concluyente e indubitada la limitación del uso de la contratación mercantil de los Centros Especiales de Empleo, no obstante el carácter peculiar de estos empresarios, sometidos a regulación específica (la propia LISMI y los Reales Decretos 1368/1985, de 17 de julio, regulador de la relación laboral de carácter especial propia de estas empresas y 2273/1985, de 4 de diciembre, que aprueba su reglamento).

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. De este modo, se mantiene el vínculo contractual y, en consecuencia, la relación laboral entre el Centro Especial de Empleo y los trabajadores discapacitados, correspondiendo a aquél la organización y dirección de éstos, pero desarrollando la prestación de sus servicios en el centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La estructura de los enclaves laborales debe favorecer el tránsito desde el empleo especial al empleo ordinario, mejorando la experiencia profesional de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo y facilitando a las empresas un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de estos trabajadores. De este modo, se pretende mejorar la situación de empleo de los trabajadores con discapacidad, favoreciendo su estabilidad a la vez que se facilita el cumplimiento de la cuota legal de reserva que obliga a las empresas que tienen 50 o más trabajadores y cuentan con la previa y preceptiva declaración de excepcionalidad: la facturación anual equivalente al triple del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento computará a estos efectos, y en los términos establecidos en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, como un trabajador discapacitado contratado.

Los requisitos para la realización de enclaves laborales, tal como aparecen definidos en el Real Decreto 290/2004, suponen una limitación a la facultad organizativa de los contratantes: por una parte, la composición del enclave exige que al menos el 60 por 100 de los trabajadores del mismo presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo (mujeres discapacitadas, personas con parálisis cerebral o discapacidad intelectual en un grado igual o superior al 33 por 100 o discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65 por 100); por otra, la duración del enclave será de entre 3 meses y 3 años, si bien podrá extenderse hasta 6 años cuando las empresas hayan contratado indefinidamente a trabajadores del enclave que presenten especial dificultad para el acceso al mercado ordinario de trabajo; también la antigüedad de los trabajadores destinados al enclave tiene limitaciones, ya que el 75 por 100 de ellos deberá tener una vinculación previa de al menos 3 meses con el Centro Especial de Empleo; también se regulan las peculiaridades de las relaciones laborales desarrolladas en el enclave, las correspondientes a las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y algunos otros aspectos que acaban por diseñar una figura de compleja aplicación. Resulta evidente que el legislador no ha querido generalizar el uso de esta figura peculiar, sino restringirlo de modo que favorezca la inserción laboral de las personas que, por la naturaleza de sus discapacidades, presentan una mayor dificultad para el acceso al empleo; hay que reconocer, no obstante, que las exigencias normativas para la consecución de tal propósito, en ocasiones, pueden disuadir a la empresa ordinaria de la constitución del enclave y hacer que opte por acudir a otras medidas alternativas.

Finalmente, la norma pretende incentivar a las tres partes comprometidas en el enclave: por un lado, a la empresa colaboradora, estableciendo importantes bonificaciones en el caso de que incorpore a su plantilla a trabajadores del enclave (subvenciones de hasta 7.814 euros y bonificaciones de hasta el 100 por 100 en las cuotas empresariales cuando la contratación afecte a trabajadores discapacitados con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo); por otro, al trabajador discapacitado, que tiene la oportunidad de incorporarse a un ámbito ordinario de trabajo, con la posibilidad de realizar el tránsito desde el Centro Especial de Empleo a la empresa colaboradora (transcurridos tres años desde el inicio

del enclave, si se desea prorrogar su duración, la empresa colaboradora debe incorporar a su plantilla al menos a uno o dos trabajadores del enclave, en función de su dimensión); finalmente, el Centro Especial de Empleo encuentra una posibilidad de ofrecer servicios específicos a las empresas, facilitando la integración laboral de sus trabajadores discapacitados, y muy destacadamente la de aquellos con especiales dificultades para realizar el tránsito al empleo ordinario.

En definitiva, se trata de una novedosa regulación que pretende, simultáneamente, facilitar a determinadas empresas, cuando hayan obtenido la preceptiva declaración de excepcionalidad, el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en la LISMI, y generar una posibilidad hasta entonces inédita para los trabajadores discapacitados de tránsito desde el mercado de trabajo específico al ordinario. La receptividad del mercado de trabajo y la capacidad de los Centros Especiales de Empleo para llevar a cabo las previsiones de la norma se presentan, sin duda, como dos de los principales factores determinantes en la implantación que ésta pueda llegar a tener.

Barcelona, 22 de mayo de 2006



**UNOMAS · BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)



**UNOMAS · MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65



unomas

[¿Qué es UNOMAS?](#) | [Contacta](#) | [Legislación](#) | [Envíanos tu CV](#) | [Destacados](#) | [Ofertas de Empleo](#) | [Artículo](#)

[<< Página principal](#)

●● **Legislación**

## NOVEDADES NORMATIVAS

- Acuerdo para la mejora del Crecimiento y del Empleo (Reforma Laboral) >>
- Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (En trámite) >>

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. >>
- 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. >>
- Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad. >>

Puede acceder a otras regulaciones en la página web del **Real Patronato sobre discapacidad**

>>

Fundación  
**prevent**

**MC**  
MUTUAL

### UNOMAS · BARCELONA

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)

### UNOMAS · MADRID

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65

## A NUEVAS EXIGENCIAS DEL CONSUMIDOR, NUEVOS PERFILES DE TRABAJADORES

*Han surgido para satisfacer las necesidades de un amplio espectro de personas que se ven afectadas por las condiciones de vida actuales.*

La proliferación de las grandes superficies e hipermercados asestó un duro golpe al pequeño comercio tradicional. Los consumidores, ante la posibilidad de poder realizar las compras a una mayor amplitud de horarios, consiguiendo productos en promoción, se olvidaron de las tiendas de barrio.

Esta transformación en los hábitos de compra ha conducido a la creación de nuevos establecimientos comerciales del sector de conveniencia; un canal minorista que, según el estudio de McLane, se perfila como uno de los canales del futuro.

Son dos tipos de tienda las que conviven en el sector de conveniencia: las existentes en algunas estaciones de servicio, de pequeño tamaño y restringido número de artículos, y otras tiendas con una mayor superficie y un gran surtido de productos, asimilable, al formato de supermercado.

Estos últimos establecimientos son los que actualmente ofrecen soluciones a las nuevas necesidades de los consumidores, promovidas por la transformación de la vida de la población, ofreciendo un horario comercial superior a las 18 horas y un periodo de apertura anual.

## EL PERFIL DEL COMPRADOR

*Claves del éxito: proximidad, rapidez y amplitud de horario.*

Los consumidores valoran la accesibilidad de la tienda, la rapidez en el servicio y la posibilidad de comprar lo necesario en una atmósfera agradable.

El comprador es atraído en este tipo de establecimientos por determinados factores:

- Su **emplazamiento**, puntos estratégicos de la ciudad, próximos a los hogares.
- **Un horario amplio**: La posibilidad de apertura **todos los días del año y a todas las horas del día**, hace que este tipo de establecimientos marque una diferencia cualitativa con respecto a otras alternativas comerciales, en relación a determinados productos y servicios.
- La **rapidez en la atención al cliente**: El cliente de una tienda de conveniencia tiene fundamentalmente la necesidad de comprar productos básicos y la de abastecerse de forma urgente.
- **El trato amable**: La calidad de la atención en el cliente sigue siendo un factor clave en la fidelización del cliente.

Estos fueron los aspectos positivos declarados por los encuestados en el primer estudio sobre hábitos de consumo y compra en el canal de la Conveniencia en España en el 2004 que ACNielsen realizó para McLane.

## PERFIL DEL TRABAJADOR

*Hacia la polivalencia en funciones en el sector de distribución.*

La combinación, por una parte, del perfil del cliente de las tiendas de conveniencia en cuanto a su demanda, traducida en compras por importes de bajo valor, junto con el emplazamiento estratégico de la tienda, por la necesidad de obtener una alta afluencia de clientes, y la amplitud

Su origen proviene de Estados Unidos, donde surgieron hace más de cuarenta años. En la mayor parte de los barrios existía un establecimiento en el que se podía hacer una compra imprevista a cualquier hora del día.

En España es a finales de 1987 cuando se produce la instalación de la primera tienda de conveniencia.

de horario, hacen que los costes operativos de estos establecimientos se incrementen, siendo necesarias fórmulas organizativas para rentabilizar las inversiones.

En este tipo de comercios es empleado el modelo de autoservicio con pocos empleados, que desempeñan funciones polivalentes y que, además, han de proporcionar un servicio al cliente, rápido y eficaz.

Varias son las funciones que este personal ha de realizar: la descarga de la mercancía y su ordenación en almacén, la reposición de la misma en tienda, la operativa de cobro y la atención al cliente; sin mencionar las tareas realizadas para el mantenimiento del orden y la limpieza del local, y todas aquellas relacionadas con el merchandising del establecimiento.

El reflejo de esta organización recae en la polivalencia del personal que trabaja en ella:

Mientras el trabajador etiqueta, controla las mermas o frentea productos, se va formando cola en la zona de cajas. Tal vez mediante megafonía se anuncie la necesidad de que ese trabajador se desplace a cobrar; o tal vez ha sido él, quien percibiendo que ya hay un cliente esperando para ser cobrado, y cumpliendo con la máxima de que *el cliente no puede esperar*, se encamine con paso veloz hasta el mostrador, ofreciendo una amplia sonrisa y anunciando que enseguida le cobra.

Son diversas las competencias puestas en juego:

<b>Perfil Competencial</b>	
■ Logro o Acción	Con iniciativa o actitud proactiva Grado alto de autonomía personal
■ Cognitivas	Alta capacidad de aprendizaje Alta con capacidad de adaptación a la empresa y a la organización operativa
■ Interpersonales	Buena expresión oral y adecuada comunicación no verbal Elevada capacidad de escucha activa Alta orientación al cliente y al trabajo en equipo
■ Eficacia personal	Alto grado de responsabilidad y perseverancia Autocontrol Adecuada presencia y madurez
■ Físicas	Alta destreza manual y coordinación matriz Alta capacidad de resistencia física y elevada bipedestación Adecuado nivel de percepción visual Adecuado nivel de percepción auditiva

Es esta polivalencia y las condiciones laborales, con turnos rotativos para cubrir la amplitud horaria de apertura la que hacen de este sector, un promotor de nuevos perfiles profesionales.

Por otra parte, con respecto al colectivo específico razón de ser de este boletín electrónico, el de personas con discapacidad, suele mencionarse recurrentemente su dificultad a la hora de

ajustarse al grado de polivalencia exigido en determinados puestos de trabajo; consideración que en muchas ocasiones suele ser resultado de la asociación que habitualmente se realiza entre el término discapacidad y la ausencia de movilidad física.

Para contradecir esta consideración queremos comunicar que son ya numerosas las personas con discapacidad física y sensorial que, desde Fundación Prevent, y más específicamente, desde el Programa UNO MAS, cumpliendo con la polivalencia y perfil competencial anteriormente mencionados, han sido integradas este año en empresas privadas.

Esperamos seguir contribuyendo a impulsar la confianza en la posibilidad de contratación de personas con discapacidad plenamente ajustadas a un perfil profesional, incluso cuando incluye polivalencia.



**UNOMAS · BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)



**UNOMAS · MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65



Ofertas de EMPLEO

A continuación se relacionan **ofertas de trabajo actualmente vigentes** a las que puedes enviar tu candidatura.

Clica sobre ellas para obtener mayor información y, si estás interesado en participar en el proceso de selección, envía tus datos.

## BARCELONA

Consultores Informáticos >>

Help Desk >>

Teleoperadores Atención Cliente >>

Dependientes/as tienda telefonía >>

Ayudantes de tienda >>

Ayudantes de Camarero y Camareros >>

Personal de cocina (Ayte. Cocina y cocineros) >>

**urgente**

Assistant Product Manager >>

**urgente**

Técnico de Sistemas y Procesos >>

## MADRID

Consultores informáticos >>

Help Desk >>

Teleoperadores Atención Cliente >>

Dependientes/as tienda telefonía >>

Ayudantes de tienda >>

Ayudantes de Camarero y Camareros >>

Personal de cocina (Ayte. Cocina y cocineros) >>

**urgente**

Administrativo de Personal >>

Dependientes de Barra en cines >>

Porteros-Acomodadores en cines >>

Dependientes de Barra en cines >>

Porteros- Acomodadores en cines >>

Auxiliares de Mantenimiento de limpieza en cines >>

**urgente**

Personal de Tienda >>

Reponedores >>

Profesionales de Alimentación >>

Ayudantes de Perecederos >>

Profesionales de Hostelería >>

Ayudantes de Hostelería >>

Personal para el Servicio Atención al Cliente >>

Cajeras >>

**urgente**

Administrativo/a de Tienda. ½ Jornada >>

Auxiliares de Mantenimiento de limpieza en cines >>

Reponedores de Vending >>

**urgente**

Personal de Tienda >>

Reponedores >>

Profesionales de Alimentación >>

Ayudantes de Perecederos >>

Profesionales de Hostelería >>

Ayudantes de Hostelería >>

Personal para el Servicio Atención al Cliente >>

Cajeras >>

Monitor/as de Comedor >>

Jefe de Cocina >>

## TARRAGONA

**urgente**

Personal para Parque de Atracciones >>

**urgente**

Personal de Hostelería y Turismo >>

Si tienes el certificado de alguna **discapacidad física o sensorial igual o superior al 33%** y deseas participar en el proceso de selección de alguna de nuestras ofertas, envíanos tus datos y / o tu CV. Nos pondremos en contacto contigo para iniciar el proceso de selección:

Nombre:

Apellidos:

Teléfono de Contacto:

Correo electrónico:

Oferta:

*Indica el nombre de la  
Oferta u Ofertas que te  
interesan*

Observaciones de contacto:

Copia aquí tu CV:

¿Tienes algún conocido a quién pueda interesarle? Recomienda esta página a un amigo 🗣️

*\* Los datos personales que nos proporciona pasarán a formar parte de un fichero de la Fundación Privada Prevent.*

*Al completar el presente formulario con los datos solicitados consiente expresamente que los mismos puedan ser tratados exclusivamente para la finalidad que se expresa en esta página y con estricto cumplimiento de nuestra **política de privacidad**.*

*Su aceptación para el tratamiento tiene siempre carácter revocable, sin efectos retroactivos, conforme a lo que disponen los artículos 6 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, 13 de Diciembre.*

*Asimismo en cualquier momento Ud. podrá, si lo desea, ejercer los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación de dichos datos dirigiéndose a la Fundación Privada Prevent, con domicilio en Avda. Josep Tarradellas, 14-18, 4ª (08029 Barcelona) o contactando con nosotros en el correo electrónico [unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com).*



**UNOMAS • BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º

08029 Barcelona

Tel. 93 439 18 06

Fax 93 322 34 46

| [unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com) |



**UNOMAS • MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6

28015 Madrid

Tel. 91 467 99 31

Fax 91 594 43 65



# unomas

[¿Qué es UNOMAS?](#) | [Contacta](#) | [Legislación](#) | [Envíanos tu CV](#) | [Destacados](#) | [Ofertas de Empleo](#) | [Artículo](#)

<< [Página principal](#)

**Hemeroteca**

Números anteriores:

- [Número 0. Abril de 2006](#) >>

 **Fundación  
prevent**

**UNOMAS · BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)

**MC**  
MUTUAL

**UNOMAS · MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65



# unomas

[¿Qué es UNOMAS?](#) | [Contacta](#) | [Legislación](#) | [Envíanos tu CV](#) | [Destacados](#) | [Ofertas de Empleo](#) | [Artículo](#)

[<< Página principal](#)

## Protección de DATOS

### Política de Privacidad

Fundación Prevent asume las medidas de índole técnica, organizativa y de seguridad que garanticen la confidencialidad e integridad de la información de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y demás legislación aplicable.

La totalidad de este website se encuentra protegido por las Leyes Españolas e Internacionales sobre propiedad Intelectual e Industrial.

Sin perjuicio de los citados derechos de Propiedad Intelectual, queda prohibida la extracción de una parte sustancial del contenido de este website.

Los Derechos de Propiedad Intelectual de las colaboraciones doctrinales y los artículos publicados en la website pertenecen a sus respectivos autores o a la Asociación.

Esta página web contiene sistemas de vinculación con otras páginas electrónicas. Estos vínculos están ofrecidos como referencias para ayudarlo a identificar o localizar aquellas que puedan ser de su interés, no deberá en ningún caso ser entendido como asociación o afiliación con ella, salvo que esté expresamente expuesta dicha circunstancia. Estas otras páginas fueron diseñadas de modo independiente, así el propietario de esta página no asume responsabilidad alguna por el contenido de estas.

Fundación Prevent no se hace responsable de los daños informáticos o de otro tipo que pudiera ocasionar al usuario visitante por la apertura, uso o descarga de cualquier material de este website.



#### UNOMAS · BARCELONA

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

[unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com)



#### UNOMAS · MADRID

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65



<< [Página principal](#)

Yo **TRABAJO**

## Entrevista a David Guardiola, trabajador de NorteHispana

“Es muy diferente el trabajo que te ofrecen siendo discapacitado del que me ofrecían antes”

David Guardiola estudió FP II en la rama Administrativa y Comercial y, cuando se pudo incorporar al mundo laboral, lo hizo primero como auxiliar administrativo, para pasar a ejercer puestos de administrativo poco después. Con 25 años, sufrió un accidente de tráfico a raíz del cual, su brazo derecho quedó gravemente dañado. Este suceso le hizo perder su trabajo. Era momento de empezar de nuevo.

Tras un año y medio de recuperación, y debido a las secuelas, obtuvo el certificado de discapacidad.

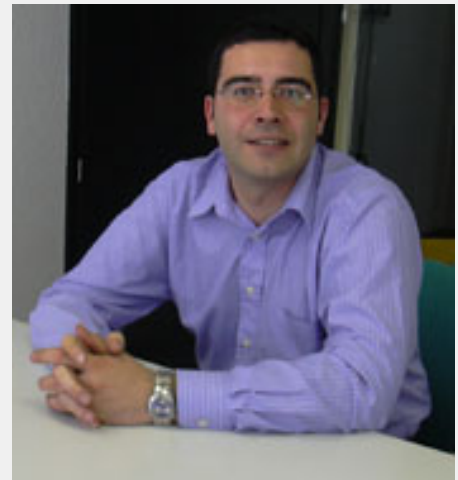
“Después de la recuperación, me puse a buscar trabajo, algo ciertamente desconocido, ya que **la búsqueda de trabajo para una persona con discapacidad era un mundo nuevo para mí**”, recuerda David Guardiola, quien comenzó a ponerse en contacto con programas de inserción laboral para personas con discapacidad.

Once años después de aquel accidente, no tiene reparos en considerarse una persona discapacitada y asume su condición como un hecho característico más de su persona, “antes desconocía totalmente este mundo, ahora creo que una persona con discapacidad es exactamente igual a una que no la tiene, aunque con sus limitaciones”.

Sus primeros pasos como trabajador con discapacidad no fueron difíciles, ya que encontró trabajo relativamente rápido, en unos meses, aunque el tipo de trabajo había cambiado. “**Existe mucha diferencia entre el tipo y las condiciones de trabajo que te ofrecen siendo discapacitado y la clase de puesto al que podía aspirar antes del accidente**”, destaca.

David Guardiola trabaja en NorteHispana desde hace medio año aproximadamente y su valoración es muy positiva, teniendo en cuenta que no sabía nada del mundo de los seguros. “Trabajo en el Centro de Atención Telefónica de la empresa y mi puesto consiste en atender telefónicamente al asegurado para aclarar dudas o resolver incidencias”, cuenta animadamente. **Para incorporarse al puesto tuvo que formarse como cualquier otro trabajador**, primero realizando externamente dos cursos de atención al cliente para, seguidamente, asistir a los cursos organizados internamente sobre los productos y servicios de la Compañía.

Sus superiores y sus compañeros conocen su discapacidad, pero este conocimiento no ha hecho que la relación con ellos deje de ser excepcional.



**David Guardiola**  
Trabajador de NorteHispana

*"No tengo ningún tipo de trato preferente ni diferencial, soy uno más", comenta David.*

Antes de incorporarse a NorteHispana trabajaba como recepcionista en una multinacional alemana que fue absorbida por otra Compañía, lo que provocó que cerraran la delegación de Barcelona y, por lo tanto, se quedara sin trabajo. Fue entonces cuando contactó con la Fundación Prevent y conoció el programa UNO MAS de inserción laboral para discapacitados. *"Me puse en contacto con ellos, me hicieron una entrevista y, posteriormente, tras ser valorado de nuevo para la oferta de empleo, me presentaron a NorteHispana", explica.*

Una vez presentado a la empresa como uno de los candidatos finalistas a cubrir el puesto, fue entrevistado por el Director de Recursos y contratado poco después.

Aunque David Guardiola había ya encontrado trabajo antes de ser candidato para el puesto de NorteHispana, decidió aceptar esta oferta porque suponía mejorar sus condiciones laborales. En este sentido, valora muy positivamente la agilidad de la actuación del programa UNO MAS: *"les comenté el perfil de trabajo que necesitaba y acertaron a la primera, no me hicieron perder el tiempo con otro tipo de ofertas ni yendo a entrevistas para puestos que no eran lo que yo quería". "En definitiva, me encontraron lo que buscaba", afirma contundentemente. "Intentaron buscar el puesto de trabajo más adecuado a mis necesidades y lo consiguieron".*

*"Yo les diría a los empresarios que no tengan miedo a contratar a personas con discapacidad y recomendaría el programa UNO MAS para los discapacitados que buscan trabajo, porque es una oportunidad más de insertarse en el mundo laboral y, además, porque funciona".*



**UNOMAS · BARCELONA**

Josep Tarradellas, 14-18, 4º  
08029 Barcelona  
Tel. 93 439 18 06  
Fax 93 322 34 46

| [unomas@fundacionprevent.com](mailto:unomas@fundacionprevent.com) |



**UNOMAS · MADRID**

Rodríguez San Pedro, 4-6  
28015 Madrid  
Tel. 91 467 99 31  
Fax 91 594 43 65