



ASOCIACIÓN DE PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL



CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
ADIS



cee
ADIS

***Centro Especial de Empleo de
Iniciativa Social.*** Centro obligado a
reinvertir los beneficios en la creación
de oportunidades de empleo para
personas con diversidad funcional.
Administrado por la Asociación
ADIS.

SUMARIO

- EDITORIAL - ANTONIO BERNABE -	1
- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ADIS.	8
- ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA 2022.	9
- CONVENIO CON BENIJÓFAR.	10
- CONVENIO CON LOS MONTESINOS.	12
- CONVENIO CON ORIHUELA.	14
- SUBVENCIONES Y AYUDAS PÚBLICAS.	18
- REDES SOCIALES.	19
- EMPLEO.	20
- CARTA DE SERVICIOS.	24
- ENTREGA DE PREMIOS ANUALES	28
- CONVENIO CON LA FUNDACIÓN VINCI.	32
- ENTREVISTA A JOSÉ MANUEL, TRABAJADOR DEL CEE.	36
- ARTÍCULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPCIDAD ESCRITO POR CARMEN ANDREU, TRABAJADORA SOCIAL.	40
- PRENSA.	50

ENTREVISTA A ANTONIO BERNABÉ

LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL, CEE-IS, Y EL MARCO LEGAL APLICABLE DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO
ADIS dispone, entre otros servicios, de un Centro Especial de Empleo (CEE) de Iniciativa Social. Cuénteme un poco sobre los centros especiales de empleo y los objetivos que persigue.

Un CEE es una empresa que tiene como objetivo fundamental la integración laboral de personas con discapacidad, ofreciendo oportunidades de empleo adecuadas a sus capacidades y proporcionándoles programas de formación y capacitación para mejorar sus propias habilidades. Con ello, se promueve la igualdad de oportunidades y un trato justo dentro del ámbito laboral, contribuyendo además a la sensibilización de la sociedad sobre las capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Son empleos remunerados, dignos y adaptados a las características de las personas con discapacidad.

¿Por qué se constituye el CEE de ADIS y que servicios presta?

El CEE ADIS se constituye ante la necesidad de crear puestos de trabajo para personas con diversidad funcional, ya que hoy por hoy, es bastante difícil la inserción laboral de este colectivo.

Un CEE puede ser de carácter público o privado, y puede tener o no, ánimo de lucro. Deben inscribirse en un registro y obtener la calificación como CEE o como CEE de iniciativa social (CEE-IS).

Desde Junio de 2019, el CEE de empleo de ADIS, es considerado de iniciativa social, donde los beneficios son íntegramente invertidos en la creación de oportunidades laborales para personas con diversidad funcional, la mejora continua de su competitividad y en una apuesta clara por la plena actividad de economía social. El 100% de las participaciones están administradas por ADIS, a pesar de que la legislación solo exija que un 50% de participaciones sean administradas por una asociación sin ánimo de lucro.

En la actualidad el CEE de ADIS cuenta con una plantilla de 10 trabajadores, de los cuales el 100% tienen diversidad funcional. Dispone además de una bolsa de trabajo con más de 40 personas desempleadas, abarcando un amplio catálogo de servicios que se concentran en tres ramas troncales:

1. Jardinería, venta de planta ornamental y mantenimiento y conservación de zonas verdes.
2. Limpieza de obra nueva y reformas. Limpieza en general de interiores y exteriores.
3. Organización de eventos.

¿Es obligación por parte de las administraciones públicas reservar un determinado porcentaje de contratos para su ejecución por CEE-IS?

La Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP), es el resultado de transponer al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE. Ello ha supuesto un avance notable en la consideración de los aspectos sociales para la contratación pública, entre los que destacamos los relacionados con las personas con discapacidad en general y los CEE-IS en particular.

En este sentido, la disposición adicional cuarta de dicha Ley, establece la fijación de porcentajes mínimos de reserva de contratos, pues dispone que, si los mismos no se establecieran en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la citada ley, necesariamente se aplicará el del 7 por ciento, que se incrementará hasta un 10 por ciento en los cuatro años siguientes.

¿Se debe exigir la aplicación y el cumplimiento de cláusulas sociales en los contratos públicos y garantizar la contratación de los CEE?

Siempre. Considero que todavía no se le ha dado la debida importancia por parte de empresas y administraciones públicas a lo que, por ejemplo, determina la Ley de Contratos en su artículo 71.1.d, que no es otra cosa que la prohibición de contratar a las empresas que no cumplan con la obligación de reservar puestos de trabajo para personas con discapacidad. Por otro lado, aparte del precio como principal criterio de adjudicación, deben valorarse otros criterios, destacando los de carácter social, como la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y la subcontratación con CEE-IS (Art. 145. 2.1.º). En resumen, los órganos de contratación de las administraciones públicas deben incluir cláusulas de índole social, entre otras, como condición de ejecución del contrato, puesto que las cláusulas sociales son de obligado cumplimiento y dejan de ser una facultad administrativa que podía ejercitarse, o no, a voluntad del adjudicador (Art. 202).



2

¿Dada tu experiencia en la administración local, que aspecto destacarías dentro de la discapacidad que no cumplen (o cuesta cumplir) las administraciones públicas con respecto la Ley de Contratos?

Es una pregunta que con mucho gusto quiero responder. La Ley recoge las obligaciones de los órganos de contratación para que en los pliegos de condiciones y en las fases de la licitación se cumplan los requisitos de accesibilidad universal (Arts. 93, 125, 126, 259, Disp. Adicional 16.ª, Disp. Adicional 18.ª, Disp. Adicional 47.ª). De ahí que siempre se debe hacer hincapié en las especificaciones y criterios exigidos a la hora de ejecutar el contrato. La accesibilidad debe tenerse en cuenta desde la génesis del proyecto de la obra o servicio a realizar. Se debe implementar en los pliegos, debe ser condición valorada en los criterios de adjudicación y por supuesto debe certificarse en la ejecución del contrato con todas las garantías legales y de cumplimiento. Lamentablemente hay ayuntamientos que tienen olvidada la accesibilidad universal, o se preocupan muy poco.

Por otro lado, el artículo 129 establece la posibilidad que en los pliegos se informe sobre las obligaciones legales relativas a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y a la contratación de un número o porcentaje específico de personas con discapacidad. Considero que debe ser una exigencia, no una posibilidad, que los órganos de contratación tomasen conciencia, además de las medidas oportunas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en la ejecución de los contratos (Art. 201), en caso contrario, se debe activar y ejecutar las debidas cláusulas penales por su incumplimiento (Art. 192).



3

Según dice usted, la Ley de Contratos del Sector Público determina un porcentaje de reserva de contratos destinados a los centros especiales de empleo de iniciativa social. ¿Cómo afecta al propio CEE-IS de ADIS?

La propia normativa de contratos públicos es la que ampara y regula la figura de los contratos reservados. Son totalmente legales y así se hallan recogidos en la disposición adicional cuarta de la LCSP, que se dedica a los Contratos Reservados. Los CEE-IS, como el de ADIS, cumplen de manera muy eficaz con el objetivo de integración social perseguido por la directiva europea, por lo que los requisitos impuestos en la disposición adicional cuarta de la LCSP en favor de los CEE-IS serían conformes con el artículo 20 de la Directiva 2014/24/UE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), viene a confirmar la legalidad de la diferencia de trato establecida en la normativa de contratación pública española en relación con la reserva de contratos a centros especiales de empleo de iniciativa social, estando justificada la preferencia de estos respecto a los de iniciativa empresarial. En otras palabras, si los centros especiales de empleo de iniciativa social promueven de manera más eficaz el objetivo de integración social perseguido por la Directiva Europea, estaría justificada la preferencia de estos respecto a los de iniciativa empresarial, según el propio TJUE.

El CEE de iniciativa social de ADIS, es consciente del derecho que tiene reconocido en la propia LCSP con respecto a la reserva de contratos. Hay que decir que estamos trabajando con Ayuntamientos, en la mayoría de casos con contratos menores, y en otros, ni siquiera estamos trabajando. Solamente tenemos (por ahora) un único municipio donde existe contrato en vigor ganado en una licitación pública. Por eso, tengo la encomienda de poner sobre la mesa de los ayuntamientos la obligación de cumplir con la cláusula cuarta de la Ley de Contratos y en consecuencia, conseguir que se haga efectiva, con el único objetivo de optar a licitaciones que por derecho nos corresponden y garantizar con ello la empleabilidad y el acceso pleno al mundo laboral de las personas con diversidad funcional.

Antes de concluir, quiero dar las gracias en nombre del CEE de ADIS a los Ayuntamientos de Algorfa, Benferri, Benijófar, Cox, Montesinos, Orihuela, Rojas y San Fulgencio por haber confiado en nuestra amplia carta de servicios, y también a Benejúzar por la cesión del local y de los terrenos donde tenemos ubicado el invernadero. Por supuesto que en 2024 ampliaremos nuestra cartera de clientes y sobre todo contaremos con la incorporación de más ayuntamientos donde pondremos nuestro sello de garantía y calidad, que a nadie le quepa la menor duda.





INSERCIÓN LABORAL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, ADIS

Desde el año 2018 el **Centro Especial de Empleo** trabaja con un único objetivo, crear, para personas con diversidad funcional en edad laboral, un empleo estable y su inserción en la empresa ordinaria.

El **Centro Especial de Empleo ADIS SLU** es una empresa que está participada al 100% por la entidad sin ánimo de lucro **ADIS**, quien reinvierte la totalidad de los beneficios generados en el propio Centro Especial de Empleo para la creación de nuevas oportunidades de empleo a personas con diversidad funcional.

Nuestro proyecto de inserción laboral va dirigido a personas de la comarca de la *Vega Baja* con discapacidad intelectual severa.

Durante el año 2023, nuestro **Centro Especial de Empleo** estuvo presente, gracias a los respectivos ayuntamientos, en los siguientes municipios:

- Algorfa.
- Benferri
- Benijófar.
- Cox.
- Los Montesinos.
- Rojas.
- San Fulgencio.
- Orihuela.
- San Miguel de Salinas.

Durante el año 2019 se obtuvo la catalogación de Iniciativa Social por parte del Servei Valencià de d'Ocupació i Formació (Labora). Siendo el primer centro especial de empleo de la Comunidad Valenciana en lograr esta denominación.



ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA 2023.

El pasado junio, sábado día 3, se celebró la asamblea general ordinaria correspondiente al año 2023.

El orden del día que se estableció fue el siguiente:

ORDEN DEL DÍA:

Primero. Examen y, en su caso, aprobación de las Cuentas Anuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Memoria) correspondientes al ejercicio social de 2022 cerrado a 31 de diciembre de 2022.

Segundo. Examen y, en su caso, aprobación de la propuesta de distribución del resultado correspondientes al ejercicio social de 2022 cerrado a 31 de diciembre de 2022.

Tercero. Aprobación, en su caso, de la gestión social realizada por la Administradora de la entidad en el ejercicio 2022.

Cuarto. Ruegos y preguntas.

Quinto. Redacción, lectura, y aprobación, en su caso, del Acta de la Junta General de Socios

En ella se aprobó por unanimidad tanto las memorias de actividades como la memoria económica y propuestas.



EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ADIS RENUEVA EL CONVENIO CON BENIJÓFAR PARA LA LIMPIEZA DE ZONAS MUNICIPALES.

El Centro Especial de Empleo de ADIS, ha renovado el convenio con el Ayuntamiento de Benijófar (que encabeza el alcalde Luis Rodríguez.) para la limpieza de diversas zonas municipale.

Mediante el mismo, rubricado en días pasados por el primer edil de la localidad y la presidenta de ADIS, Lourdes Pérez, con presencia de la edil de Bienestar Social Pilar Yagües, el Centro Especial de Empleo de ADIS (CEE ADIS) se hace cargo de la limpieza de diferentes zonas del municipio. El mismo estará en vigor desde el próximo 2 de octubre y tendrá validez hasta el 31 de marzo del año que viene.

Contempla que será el personal del CEE ADIS quien efectúe diversos trabajos de mantenimiento en la localidad. En concreto las tareas a efectuar por el personal del CEE ADIS formado en el ámbito de jardinería serán desarrolladas durante sesenta horas mientras esté en vigor el contrato (con una cuantía total de 3.630 euros, IVA incluido) con una carga de trabajo a razón de tres semanales.



Las mismas consistirán en la prestación de servicios de limpieza y el mantenimiento de parques, caminos y zonas verdes de Benijófar en los cuales realizarán tareas de barrido, recogida de papeleras, eliminación de malas hierbas, poda de setos, cortado de césped, soplado en parques y áreas ajardinadas, desinfección de parques y mobiliario urbano, además de la aplicación de herbicidas junto al desbroce y erradicación de malas hierbas en caminos del término benijofense, entre otras labores para lograr su puesta a punto. En todo momento los trabajos realizados por los operarios del CEE estarán bajo la supervisión de un ingeniero agrícola para garantizar el cumplimiento y efectividad de los mismos.

La presidenta de ADIS, Lourdes Pérez, ha resaltado que este acuerdo renovado con el Ayuntamiento de Benijófar, que se suma a los ya en vigor con otras administraciones locales de la Vega Baja, implica "un respaldo a las acciones de empleo emprendidas por la asociación en diferentes áreas de actuación" y que se pueda continuar avanzando "en la inserción de las personas con diversidad funcional". La responsable de la asociación matiza además que con el convenio se ahonda en ofrecer oportunidades a personas con diversidad funcional. Lourdes Pérez, por último, ha agradecido la predisposición del alcalde Luis Rodríguez para contar de nuevo con el Centro Especial de Empleo de ADIS en la realización de este tipo de trabajos en Benijófar.



LOS MONTESINOS FIRMA UN CONVENIO DE TRABAJO CON EL CEE ADIS.

El Centro Especial de Empleo de la Asociación de Personas con Diversidad Funcional ADIS ha renovado por tercer año consecutivo el convenio de trabajo con el Ayuntamiento de Los Montesinos que preside el alcalde José Manuel Butrón

El Centro Especial de Empleo de la Asociación de Personas con Diversidad Funcional ADIS ha renovado por tercer año consecutivo el convenio de trabajo con el Ayuntamiento de Los Montesinos que preside el alcalde José Manuel Butrón. La firma de la prestación de servicios por parte del CEE ADIS a la localidad montesinera se ha realizado por parte de la presidenta de la asociación, Lourdes Pérez y el primer edil, acto que contó también con la presencia de la edil de Servicios Sociales, Nathalie Dubi.

El acuerdo renovado implica que el CEE ADIS prestará servicios de limpieza y mantenimiento de parques, caminos y zonas verdes del municipio, entre las que destacan la recogida de papeleras, eliminación de malas hierbas, podas de setos, corte de césped, soplado en parques y zonas ajardinadas, desinfección de estos espacios así como de su mobiliario urbano, además de hacerse cargo de la erradicación de malas hierbas con herbicidas y desbroces de caminos, entre otras labores. El convenio estará vigente desde este mes y hasta final de año lo que supone una carga de trabajo de noventa horas distribuidas a razón de nueve mensuales por las cuales el Ayuntamiento de Los Montesinos abonará una cuantía de 4.900 euros, IVA incluido.



De este modo trabajadores con diversidad funcional del CEE ADIS se ocuparán del mantenimiento de espacios públicos del municipio supervisados en todo momento por un ingeniero técnico agrícola.

La presidenta de ADIS, Lourdes Pérez, ha querido destacar que esta renovación con el ayuntamiento, supone consolidar las acciones de empleo emprendidas por la asociación en diferentes áreas de actuación y seguir adelante en la inserción de las personas con diversidad funcional, en concreto con la apuesta por su desarrollo personal en el ámbito laboral porque "uno de los objetivos de ADIS es fomentar en el campo laboral la inserción de estas personas y puedan por tanto disponer de un empleo ya que es un elemento básico tanto para la integración social como el desarrollo de su personalidad".

Lourdes Pérez ha agradecido la predisposición de la edil Nathalie Dubi al confiar en el Centro Especial de Empleo de ADIS para efectuar otro año más este tipo de trabajos en la localidad y aboga porque otros consistorios de la comarca se animen a apoyar este tipo de iniciativas con personas con diversidad funcional.



SUMINISTRO DEL PLANTAS PARA SU PLANTACIÓN EN ZONAS VERDES DE ORIHUELA.

En el mes de noviembre, el Ayuntamiento de Orihuela, recibió por parte del Centro de Especial de Empleo de ADIS una remesa de plantas de la época de navidad.

Entre ellas recibió *Euphorbia pulcherrima*.

" La Euphorbia pulcherrima, conocida comúnmente como flor de pascua, flor de Nochebuena, flor de Navidad o Cuetlaxochitl, entre otros nombres, es una especie de la familia Euphorbiaceae nativa de México, y Centroamérica.

Es un pequeño árbol o arbusto caducifolio poco ramificado, que puede alcanzar hasta 4 metros de altura. Hojas lanceoladas u ovadas-elípticas, pueden ser enteras o dentadas. Tallos gruesos y lisos. Las hojas, de márgenes lisos o dentados, son simples, dispuestas de manera alterna, de forma ovada a elíptica, venosas, sinuosas y con dos senos laterales profundos limitados por crestas subagudas. Las inflorescencias en el ápice de los tallos están formadas por una única flor femenina sin pétalos ni sépalos, rodeada por flores masculinas individuales contenidas en una estructura denominada ciato exclusiva del género Euphorbia. De cada ciato surge una glándula bilabiada de color amarillo. Estas inflorescencias están rodeadas por largas brácteas de color rojo que conforman la parte superior de la planta con la apariencia de llamativas flores. Se han creado cultivares con brácteas de diferentes colores".

Este pedido realizado por el Ayuntamiento de Orihuela fue plantado en diversos puntos de la ciudad, ambientando así los parques y deleitando a los/as ciudadanos/as con sus diversos colores. En las fotos podemos ver el resultado, tras su colocación, en el parque de la Glorieta Gabriel Miró.

Aprovechamos estas líneas para agradecerle al ayuntamiento que vuelva a confiar en nuestro Centro Especial de Empleo a la hora de hacer realidad sus proyectos planteados.



Ayuntamiento de Benferri.

Durante el año 2023 se realizó diversas labores en vía pública.

Ayuntamiento de Algorfa.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza en vía pública de La Finca Golf.

Ayuntamiento de Orihuela.

Durante el año 2023 se suministraron plantas en la época de navidad.

Ayuntamiento de Los Montesinos.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza de zonas públicas.

Ayuntamiento de Cox.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza en zonas públicas (Lo Pepín, Cox Viejo,...)

Ayuntamiento de Benijófar.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza en vía pública.

Ayuntamiento de San Fulgencio.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza de zonas públicas.

Ayuntamiento de Rojas.

Durante el año 2023 se realizaron labores de limpieza de zonas públicas.



SUBVENCIONES Y AYUDAS DEL SECTOR PÚBLICO.

En el transcurso del año 2023, y tras el desarrollo por parte de la sección de tramitación del Centro Especial de Empleo, hemos obtenido diversas subvenciones de varios organismos públicos.

El Centro Especial de Empleo ADIS ha recibido de LABORA (Servei Valencià d'Ocupació i Formació):

Ha sido beneficiario de una subvención en concepto de Ayuda destinada a la contratación de 3 personas trabajadoras de las " Unidades de apoyo a la actividad profesional" para 2023.

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

La concesión de 19.950€ den concepto de ayuda salarial para el mantenimiento de 8 puestos de trabajo ocupados por personal con diversidad funcional correspondiente a un porcentaje del salario mínimo interprofesional vigente en 2023, por cada persona con discapacidad, en función del tipo y grado de discapacidad, de la estabilidad de los puestos de trabajo, de la condición de mujer y de la edad, según los casos.

**AYUDA SALARIAL
PARA EL
MANTENIMIENTO
DE 8 PUESTOS
DE TRABAJO
PARA PERSONAS
CON DIVERSIDAD
FUNCIONAL.**

PROYECCIÓN EN REDES SOCIALES.

Durante el año 2023, hemos buscado estar muy presente en las diferentes redes sociales, con el único fin de poder hacer visible las capacidades de nuestros trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral.

Esto es debido a la necesidad que tiene la sociedad de descubrir, ante su desconocimiento, del potencial de nuestros/as trabajadores y trabajadoras. Además de utilizarlas como un altavoz para las empresas y organismos públicos que nos ayudan a que este centro continúe realizando su labor.

Aunque nuestras redes son jóvenes, ya presentan datos interesantes para que cualquier empresa se anime a colaborar y así poder darse visibilidad.

Estos son los datos que obtenemos de este año en las diferentes redes sociales:

Con más de 300 PUBLICACIONES y un total en nuestra red de más de 800 SEGUIDORES/AS.
Con un alcance de más de 30.700 personas.



Con más de 300 PUBLICACIONES y un total en nuestra red de más de 200 SEGUIDORES/AS.
Con un alcance de más de 6.000 personas.



Con más de 64.656 visitas a nuestra web.
-Visitas de 53 países diferentes.
-Más de 6000 usuarios/as.



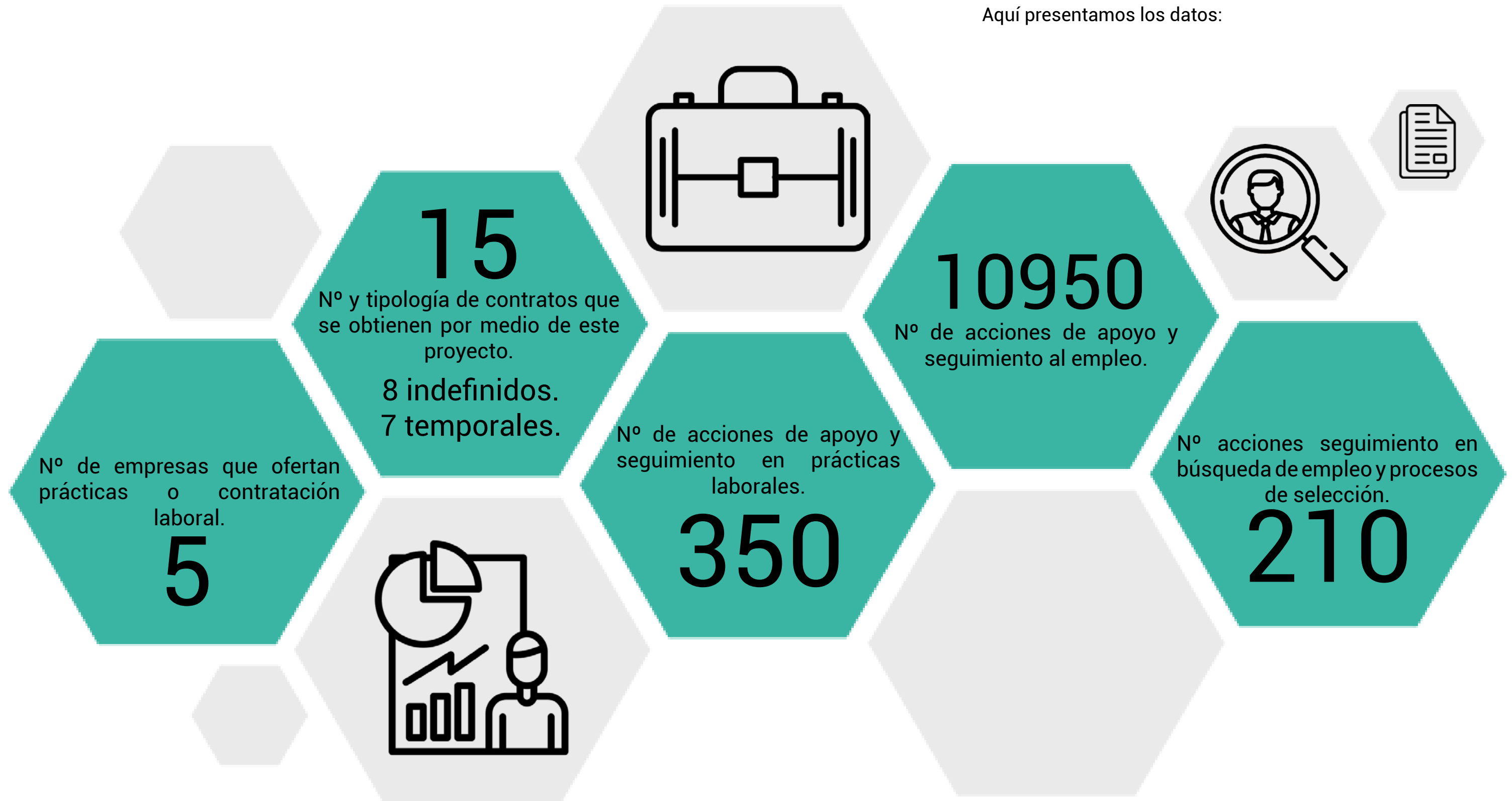
Con un total de 36 PUBLICACIONES y un promedio de visitas a nuestro perfil de 400.

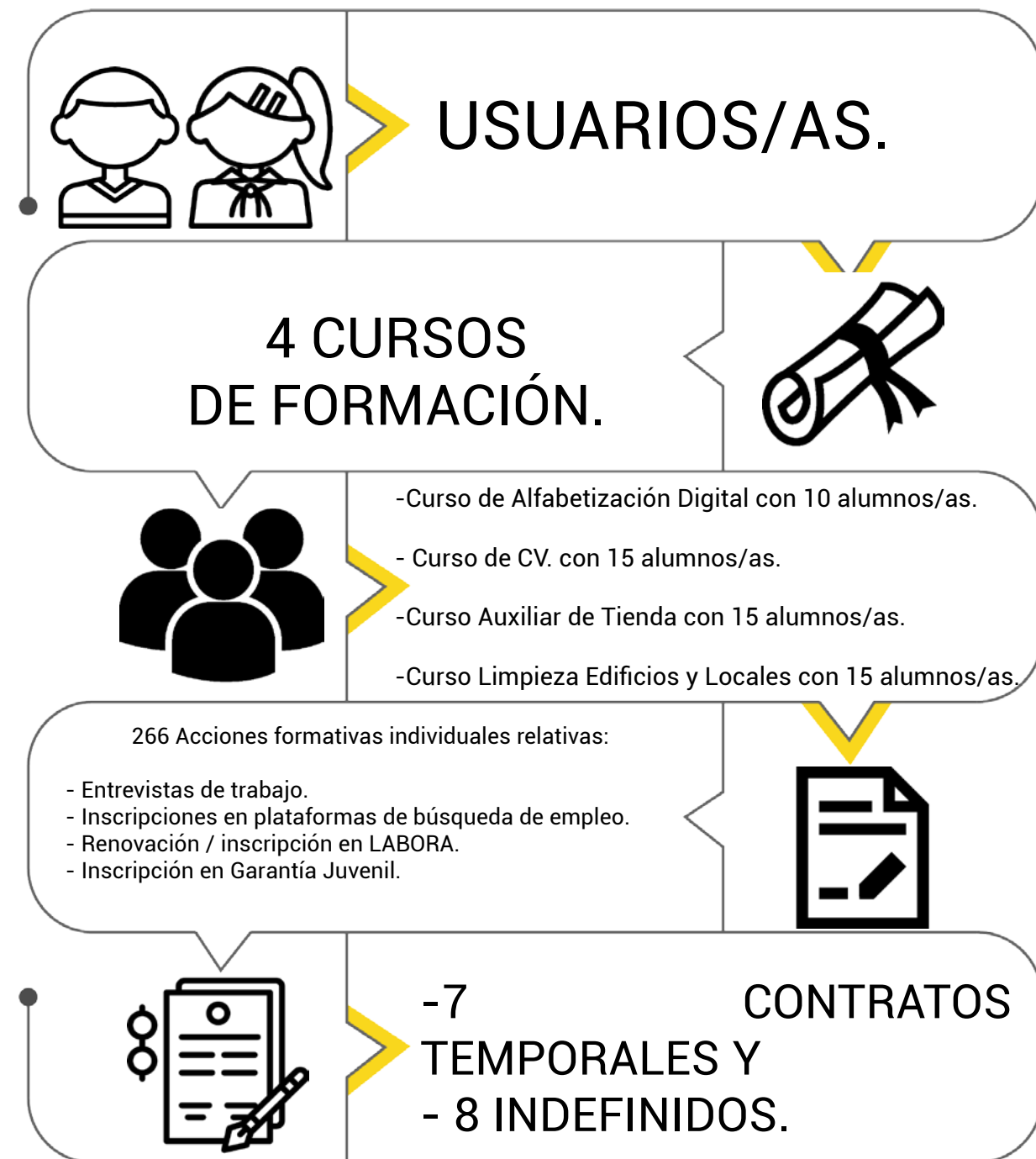


EMPLEO

El objetivo principales del Centro Especial de Empleo ADIS es la inserción en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional. A lo largo de este año 2023 nuestro equipo técnico ha trabajado dúramente en búsqueda del alcance de este objetivo.

Aquí presentamos los datos:





Curso de Alfabetización Digital

Objetivo: Familiarizar a los/as alumnos/as con el manejo de ordenador y sus diferentes funciones y aplicaciones para la búsqueda de empleo.

Curso de Limpieza en edificios y locales.

Objetivo: Aprender a utilizar las técnicas de limpieza más adecuadas, y la maquinaria de limpieza más eficaz.

Programa Comunitat Valenciana Fondo Social Europeo Plus (FSE+) 2021 - 2027

Programa Comunitat Valenciana Fondo Social Europeo Plus (FSE+) 2021 - 2027

CARTA DE SERVICIOS



Desde el Centro Especial de Empleo ADIS se ha implementado una carta de servicios específica en el ámbito de la jardinería, con la realización por parte de nuestros beneficiarios de labores de mantenimiento y limpieza de zonas verdes, parques y jardines tales como:

	Limpieza viaria manual (barrido manual, barrido de mantenimiento, limpieza de hojas secas, etc.) de parques, jardines y zonas verdes de ámbito público.
	Rastrillado y limpieza de las zonas de arena ubicadas en los juegos infantiles.
	Limpieza de mobiliario urbano.
	Eliminación de malas hierbas, tanto en zonas verdes como en caminos, alcorques y demás.
	Limpieza y recebado de alcorques.
	Plantación y reposición de especies vegetales de tamaño pequeño (no árboles ni arbustos, ni matorral), en contenedores destinados a tal efecto. Así mismo, también se llevarán a cabo la realización de proyectos pequeños de decoración en materia de jardinería en edificios tanto públicos como privados.
	Creación de pequeños jardines decorativos (jardines verticales, jardineras decorativas, etc...).
	Limpieza de obra nueva, oficinas, vivienda privada y/o vivienda pública.



ASOCIACIÓN DE PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA COLABORACIÓN EN EL CALENDARIO SOLIDARIO 2024 DE ADIS



ASOCIACIÓN DE PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL



GENERALITAT
VALENCIANA



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidència Segona i
Conselleria de Serveis Socials,
Igualtat i Vivenda



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Sanitat



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Educació,
Universitats i Esports

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació



AYUNTAMIENTO
ALICANTE



Excmo. Ayuntamiento
de Orihuela

bene
juzdr
AYUNTAMIENTO



AYUNTAMIENTO DE COX



AYUNTAMIENTO
DE ROJALES



AYUNTAMIENTO
GRANJA DE LA TORRE REAL



AYUNTAMIENTO
SAGUNTO



Benferri



TECNICAL
PAMIES

Ro

im

BAR - RESTAURANT
JOAQUIN



iREL



ADIS PRESENTÓ EL XIX CALENDARIO SOLIDARIO 2024.

El Auditorio Eloy García acogió la 19ª edición de la gala de la Asociación.

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional ADIS consiguió un lleno absoluto tras haber presentado este pasado sábado su calendario solidario para 2024 en la que es la edición número diecinueve de este evento de la entidad y que ya es cita obligada en la Vega Baja.

En esta ocasión fue el Auditorio Eloy García López de Benejúzar el lugar escogido para la cita, enmarcada en la celebración de una gala presentada por Antonio Joaquín Fenoll a la que asistieron numerosos representantes municipales de la Vega Baja, de empresas, fundaciones y entidades colaboradoras. Tampoco faltaron padres/madres, usuarios/as y trabajadores/as de la entidad, así como el grupo folclórico local de jotás. El acto estuvo amenizado por actuaciones de baile y música participando como es tradicional los/as usuarios/as de la asociación.

En dicha gala el Centro Especial de Empleo ADIS dió sus menciones anuales a la empresa Asisplan y la Fundación Vinci España en la modalidad de Responsabilidad Social Corporativa del Centro Especial de Empleo. También Fina Samper y los ayuntamientos de San Fulgencio y Benferri.

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO:

PREMIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA CEE ADIS 2023. **ASISPLAN. ASISTENCIA DOMICILIARIA.**

PREMIO: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA CEE ADIS 2023. **VEGAFIBRA.**

EN RECONOCIMIENTO POR SU IMPLICACIÓN PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. **FINA SAMPERE.**



VIVERO cee

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO **ADIS**

☎ 650634548



ASOCIACIÓN DE PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

bene
juzar
AYUNTAMIENTO



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

LA FUNDACIÓN VINCI ESPAÑA COLABORA EN EL PROYECTO "GREENWORK".

FUNDACIÓN
VINCI
ESPAÑA

El proyecto "Greenwork" se ha podido llevar a cabo gracias a la colaboración por parte de la Fundación VINCI España con la Asociación ADIS. Este proyecto ha consistido en la reforma del vivero que la Asociación utiliza para poder almacenar y mantener las plantas necesarias cuyo fin es el acondicionamiento de parques y jardines solicitados por los Ayuntamientos de la comarca, por las empresas e, incluso, particulares.

El objetivo del proyecto ha sido favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes con diversidad funcional. De hecho, tras este año, se ha logrado tres nuevas contrataciones en el Centro Especial de Empleo.

Gracias a la mejora de las instalaciones del vivero, se ha permitido aumentar la frecuencia de realizar prácticas profesionales, lo que ha supuesto un aprendizaje inmersivo del entorno laboral que ha favorecido al crecimiento personal y profesional del alumnado.

Estas formaciones han ido dedicadas al almacenamiento de plantas necesarias para los trabajos de ornamentación y plantación de jardines, tanto de encargos públicos como de particulares.

La renovación y la mejora de las condiciones del vivero ha garantizado una mayor seguridad en las ofertas de los servicios que se ofrecían desde la asociación, obteniendo un mayor volumen de contratos y de personal contratado.

Belén Rojas, Madrina de Eurovia, ha acompañado durante todo el desarrollo del proyecto hasta obtener los resultados deseados. Su colaboración ha ido desde la redacción del mismo hasta participar en entrevistas en la radio de la asociación como impartir formaciones laborales enfocadas en la empleabilidad y las habilidades sociales.

ROL DE LA MADRINA

"Ha sido la primera vez que he presentado un proyecto en la Fundación VINCI España. Cuando pensé en ello, el primer paso fue buscar la asociación adecuada, que cumpliera con los principios de la fundación.

Al contactar con Adis, analizamos muy bien las necesidades que tenía esta asociación y trabajamos en la identificación del proyecto. Me hablaron del invernadero y vi claramente que ese era nuestro proyecto; con un plan de desarrollo duradero en el tiempo y dirigido a la creación de empleo de jóvenes con diversidad funcional.

Creí en este desde el primer momento, me involucré en él y en su desarrollo, realizando su seguimiento. He conocido a los jóvenes del centro especial de empleo y, junto a su profesora, hemos participado en un role-play sobre una entrevista de trabajo individual con cada uno de ellos. Tratar directa e individualmente con ellos ha sido toda una experiencia que te lleva a reparar en muchas cosas de la vida en las que normalmente ni piensas.

El hecho de haber conocido a algunas de las personas que trabajan en Adis, las cuáles me han hablado del progreso personal de estos chicos y chicas desde que comienzan su formación académica hasta que la terminan y tienen esa ilusión, ese miedo a realizar unas prácticas laborales en empresas y, sobre todo, de ver el orgullo con el que estos jóvenes, que ya tienen su empleo, hablan de sus tareas profesionales, ha sido para mí una de las experiencias más enriquecedoras y emotivas que he tenido.

La remodelación del invernadero ya ha terminado y actualmente se han generado 3 nuevos puestos de trabajo vinculados directamente con el proyecto GreenWork. Pero este no será el último proyecto que presente ante la Fundación VINCI España, desde ya, estoy con la vista puesta en los que vendrán".





ENTREVISTA A JOSÉ MANUEL, TRABAJADOR DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE ADIS.

P. ¿CÓMO EMPEZÓ TU RELACIÓN CON EL EMPLEO?

R: Mi relación con el empleo comenzó hace unos años, a través de una asociación que tenía un Centro Especial de Empleo. Un día me decidí y me puse en contacto con ADIS, les envié mi curriculum y hasta hoy que formo parte del equipo.

P. ¿CUÁNTOS AÑOS LLEVAS TRABAJANDO?

R: Actualmente son 5 años trabajando para el Centro Especial de Empleo de ADIS, podría decir que esa es mi antigüedad.

P. ¿CUAL ES TU FORMACIÓN?

R: Estudie un grado medio de agricultura ecológica y jardinería. El cual he podido poner en práctica gracias al puesto de trabajo en el que estoy actualmente. Además, he podido realizar varios cursos que me han ofrecido desde esta misma empresa o desde la Asociación ADIS.

P. ¿DE QUE HAS REALIZADO CURSOS?

R: Cada año hacemos cursos de formación como he comentado anteriormente y que pudiese citar ahora mismo son:

- Curso de manipulador de alimentos.
- Curso de mantenimiento de aguas de piscinas.
- Curso de manipulador de fitosanitarios.
- Curso de limpieza y mantenimiento.
- Curso de alfabetización digital.

Estoy muy agradecido por esta gran oportunidad que estoy teniendo para formarme a la vez que continúo trabajando, ampliando mi curriculum.

P. ¿TE HAS ENCONTRADO CON MUCHAS DIFICULTADES A LA HORA DE LA BÚSQUEDA DE TRABAJO?

R: Si, he tenido muchos problemas para encontrar trabajo. Se me han ido cerrando muchas puertas sin ningún tipo de criterio objetivo.

P. ¿QUE HA SIGNIFICADO PARA TI EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO?



R: Poder sentirme realizado en el mundo laboral, poder desempeñar un trabajo a la vez que continuar formándome.

P. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO?

R: Puedo decir que mi relación con mis compañeros y compañeras de trabajo es bastante buena. Creo que hemos formado un gran equipo y que cada uno/a de nosotros/as aportamos algo.

P. SABEMOS QUE NO SOLO TRABAJAS EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, SINO QUE TAMBIÉN PARTICIPAS COMO TERTULIANO EN EL PROGRAMA DE RADIO ADIS - NO ME CAMBIAS LA VIDA -, ¿COMO TE SIENTES ANTES LOS MICRÓFONOS DEL PROGRAMA?

R: Si, formo parte desde la primera temporada de ese gran equipo. Ha sido todo una oportunidad y una experiencia nueva para mí, me siento bien valorado y contento.

P. ¿QUE LE DIRÍAS A TODAS ESAS EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE AÚN NO CUMPLEN CON EL REAL DECRETO 1/2013 DEL 29 DE NOVIEMBRE?

R: Me gustaría que se quedasen y se grabasen a fuego estas palabras que voy a decir. Somos personas que podemos hacer cualquier trabajo!!

P. ¿CREES QUE A VECES HAY PREJUICIOS HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

R: Si, y por desgracia muchas veces. Es una gran frustración la que genera!

P. ¿TE HAS SENTIDO DISCRIMINADO EN ALGUNA OCASIÓN?

R: Si, me he sentido discriminado tanto en el colegio, como después en el instituto.

P. AHORA, Y FUERA DEL TRABAJO, ¿QUÉ TE GUSTA HACER EN TU TIEMPO LIBRE?

R: Pues me gusta salir con mis amigos y amigas, sobre todo los viernes y los sábados y así poder realizar cualquier plan que se nos apetezca.

P. ¿QUÉ LE PIDES AL 2024?

R: Como mucha gente cuando se le realiza esta pregunta, le pido tener salud y trabajo.

P. ¿QUÉ PLANES TIENES DE FUTURO?

R: Pues para un futuro cercano me gustaría hacer algún viaje.





LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD.

La responsabilidad social es un sistema innovador de gestión de las empresas, administraciones públicas y organizaciones que se orienta a incrementar la competitividad de estas así como el fomento del desarrollo sostenible y la justicia social.

Generalmente, las empresas son vistas como organizaciones con el objetivo de generar y maximizar beneficios económicos. Sin embargo, el concepto empresarial ha evolucionado poco a poco hasta llegar al punto de considerar a las empresas, no solo comprometidas con sus intereses financieros, sino también con la sociedad.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una decisión ética y voluntaria que asumen aquellas empresas que son conscientes de la necesidad de tener en cuenta las preocupaciones sociales, medioambientales y la forma de relacionarse con su entorno.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

(RSC)

1. CARÁCTER ÉTICO Y VOLUNTARIO.

2. MÁS ALLÁ DE LAS OBLIGACIONES LEGALES.

3. ENFOQUE ESTRATÉGICO Y TRANSVERSAL

4. COMPROMISO

5. IMPLICACIÓN

RSC+DISCAPACIDAD

En la responsabilidad social de las empresas confluyen actuaciones muy dispares que van desde la sostenibilidad ambiental hasta prácticas de trabajo y de empleo óptimas con especial atención a personas con diversidad funcional o la igualdad de género.

El colectivo de las personas con discapacidad es uno de los grupos en riesgo de exclusión con más dificultades a la hora de acceder a un empleo y también uno de los que padecen una brecha salarial más acusada.

Es por ello que las administraciones públicas han de promover acciones que fomenten la Responsabilidad Social Corporativa en Discapacidad RSC+D.

VENTAJAS DE LA RSC+D

El contratar personas con discapacidad o realizar subcontratas con Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social supone además:

EVITAR MULTAS.

Las empresas públicas y privadas de más de 50 empleados están obligadas a reservar un 2% para personas con discapacidad.

BUENA IMAGEN.

Mejora la imagen de la empresa en el mercado ya que se fomentarán valores como el respeto, la tolerancia o la igualdad.

VENTAJAS FISCALES.

Existen múltiples ayudas a la hora de contratar personas con discapacidad que van desde bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social hasta deducciones en impuestos de Sociedades.

APLICAR LA RSC+D

Una de las formas de alcanzar la RSC+D en las empresas, corporaciones y administraciones públicas es contratando los servicios del CEE de Iniciativa Social ADIS SL.

¿Qué es un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social?

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social están obligados a reinvertir sus beneficios en la creación de oportunidades de empleo para personas con diversidad funcional y está administrado por una asociación sin ánimo de lucro.



¿CÓMO CONTRATAR?

La celebración de un contrato mercantil o civil con el Centro Especial de Empleo de iniciativa social ADIS SL.U para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

La celebración de un contrato mercantil o civil con el Centro Especial de Empleo de iniciativa social ADIS SL.U para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa

Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

Para conocer más en profundidad de donde viene la Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad debemos indagar en el Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre.



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.

Este Real Decreto tiene por objeto:

1). Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

2). Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

A la pregunta de quienes son los titulares de derecho de esta normativa (Artículo 4):

Las personas con discapacidad que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Además, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los/as pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los/as pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Es importante que las empresas y/o pymes conozcan este Real Decreto legislativo ya que en el se establece una serie de infracciones y sanciones que pueden afectar de forma muy contundente a cualquier sector de empleo.

En el Artículo 80 del citado R. D. encontraremos el Objeto de las infracciones.

A los efectos de esta ley, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en los ámbitos a los que se refiere el artículo 5, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora.

Artículo 5. Ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal se aplicarán, además de a los derechos regulados en el Título I, en los ámbitos siguientes:

- a) Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- b) Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- c) Transportes.
- d) Bienes y servicios a disposición del público.
- e) Relaciones con las administraciones públicas.

f) Administración de justicia.

g) Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico.

h) Empleo.



El Artículo 83. Sanciones.

1. Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.
2. Para las infracciones leves, la sanción no excederá en ningún caso de los 30.000 euros.
3. Para las infracciones graves, la sanción no excederá en ningún caso de los 90.000 euros.

Por **Carmen Andreu**, Trabajadora Social ADIS y directora del Centro de Día Miguel Hernández ADIS.



SOLO 1 DE CADA 4 PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENE TRABAJO EN ESPAÑA.

Las protestas del sector de la discapacidad han llevado al Gobierno a rectificar y dejar en punto muerto la eliminación de una parte de los incentivos para su contratación planteada por el Ministerio de Trabajo en un anteproyecto de ley que previsiblemente verá la luz sin penalizar a parte de los 4,5 millones de personas con discapacidad que hay en España. Solo 1 de cada 4 en edad de trabajar tienen un empleo, el 33 por ciento vive en situación de riesgo de pobreza.

Máxima preocupación en las organizaciones de defensa de la discapacidad.

"En cuanto conocimos el borrador público vimos lo preocupante que era y nos dirigimos de inmediato al Gobierno y a las Comunidades autónomas para denunciar lo catastrófico que era. Ahora lo último que sabemos es que la voluntad del Ejecutivo es dar un paso atrás y dejarlo todo como estaba" explica Daniel-Anibal García, secretario de finanzas de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE).

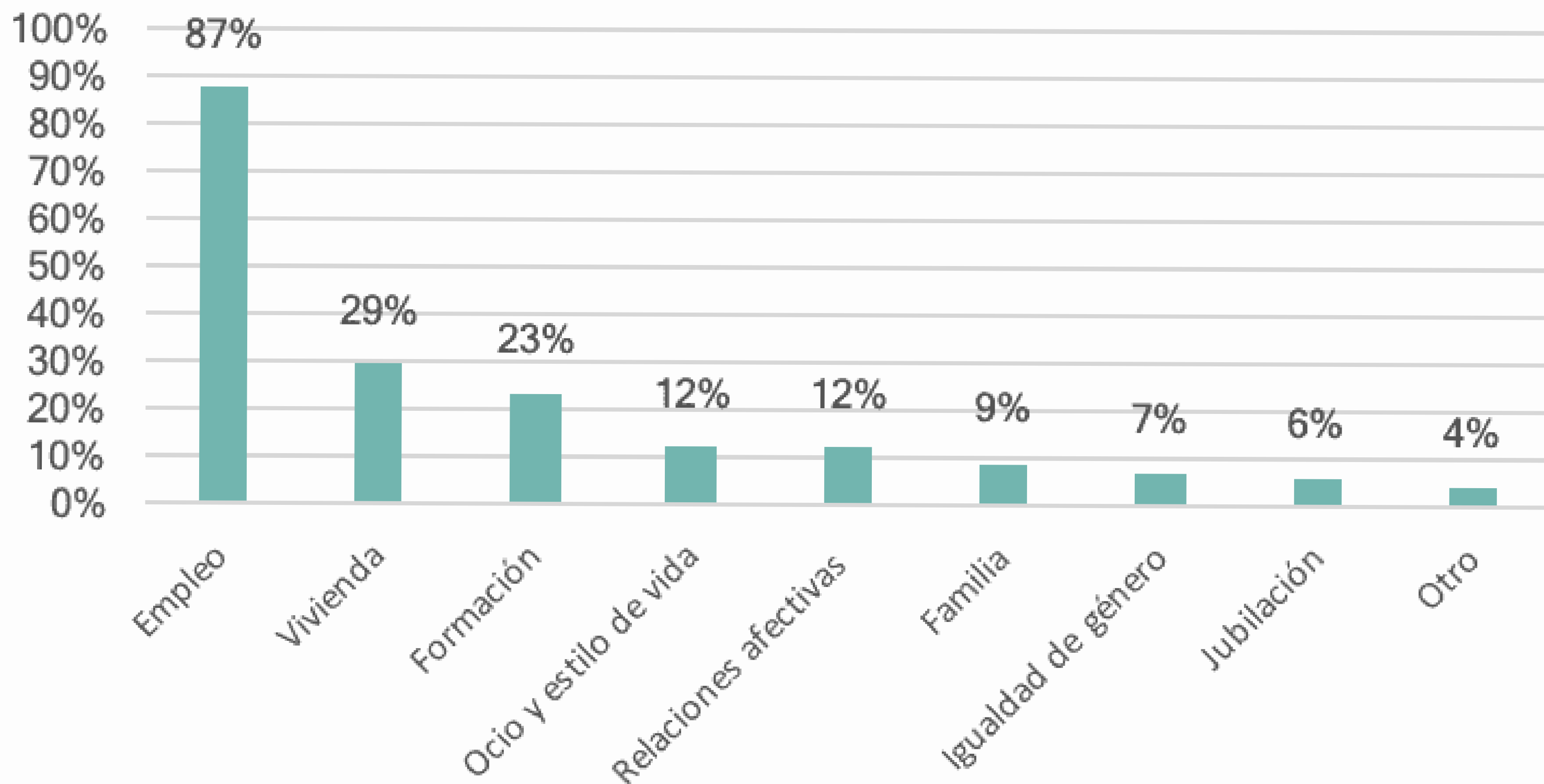
También desde el Consejo Español de Defensa de la Discapacidad (CEDDD) y la Dependencia habían mostrado una viva inquietud por el freno que suponía a las políticas de inclusión. Remitieron por ello una carta a la ministra de Trabajo Yolanda Díaz alertándole de las consecuencias de "operar una revisión sustancial de las bonificaciones para contratar a las personas con discapacidad,) sin mediar diálogo alguno con entidades afectadas".

En concreto, y según el escrito remitido por esta organización que agrupa a 3.000 entidades y asociaciones, "el anteproyecto recoge la sustitución de la bonificación del 100% de la cotización por unas cuantías básicas y mínimas, y no incorpora elementos de ponderación o de revisión de ningún tipo ante mayores salarios de los trabajadores".

Como presidente del CEDDD, Albert Campabadal espera que Trabajo ratifique lo dicho por la ministra de Hacienda María Jesús Montero tras el consejo de ministros y es que "no hay voluntad de eliminar ninguna deducción que tenga que ver con la discapacidad, categóricamente no".

Es algo importante, subraya el presidente del CEDDD, porque "lo planteado suponía el primer retroceso de las ayudas a las personas con discapacidad en los 37 años de existencia de los Centros Especiales de Empleo. Todo un hachazo a la empleabilidad de las personas con discapacidad que nadie esperaba".

¿Qué le preocupa a los jóvenes con discapacidad?



LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

TRAS FINALIZACIÓN DE OBRA -
VIVIENDAS - APARTAMENTOS
VACACIONALES - OFICINAS -
JARDINES COMUNITARIOS/PRIVADOS.



650 63 48 45





Actualidad Cultura y Sociedad Los Montesinos

Ayuntamiento de Los Montesinos y ADIS renuevan el convenio de empleo por tercer año consecutivo

El acuerdo renovado implica que el CEE ADIS prestará servicios de limpieza y mantenimiento de parques, caminos y zonas verdes del municipio

info **Vegabaja**

ORIHUELA TORREVIEJA ALMORADÍ BIGASTRO COX COMARCA TV A LA CARTA PODCASTS GALERÍA

MÁS POPULARES



ACTUALIDAD

El Forum Mundial de Arte apoya a la Red Iberoamericana de Economía Creativa

septiembre 8, 2021 3703 vistas



ACTUALIDAD COMARCA MUNICIPAL SOCIEDAD



Quiénes somos

Apadrina un proyecto

Bolsa de asociaciones

Alcance internacional

Acción

Accueil » Noticias » La Fundación VINCI España colabora en el proyecto "Greenwork"

04 diciembre 2023

La Fundación VINCI España colabora en el proyecto "Greenwork"

El proyecto "Greenwork" se ha podido llevar a cabo gracias a la colaboración por parte de la Fundación VINCI España con la Asociación ADIS. Este proyecto ha consistido en la reforma del vivero que la Asociación utiliza para poder almacenar y mantener las plantas necesarias cuyo fin es el acondicionamiento de parques y jardines solicitados por los Ayuntamientos de la comarca, por las empresas e, incluso, particulares.

El objetivo del proyecto ha sido **favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes con diversidad funcional**. De hecho, tras este año, se ha logrado **tres nuevas contrataciones** en el Centro Especial de Empleo.

Fact about online marketing

Branding is defined as the process of coming up or making a unique name or design for a certain product. Having a good brand strategy allows you to have a major advantage in gaining a large increase in your market competitions. Your brand tells your customers what they can have or expect from the products and services you offer.

Are you innovative or are you the experienced type? or do you offer a high-cost, high-quality product, or a low-cost, high-value products? It's impossible to be both. You should consider on thinking what your customers need you to be. Your logo is the main foundation of your brand. All the promotional materials should be connected with your logo to communicate with your brand. Brand messages are delivered and planned based on the questions how, what, when, to whom and where your brand strategy is. Advertisement, visual communication and distribution channels are parts of brand strategy.

The branding strategy you have should be consistent as it leads to a strong brand equity. Branding is defined as the process of coming up or making a unique name or design for a certain product. Having a good brand strategy allows you to have a major advantage in gaining a large increase in your market competitions. Your brand tells your customers what they can have or expect from the products and services you offer. Are you innovative or are you the experienced type? or do you offer a high-cost, high-quality product, or a low-cost, high-value products? It's impossible to be both. You should consider on thinking what your customers need you to be. Your logo is the main foundation of your brand. All the promotional materials should be connected with your logo to communicate with your brand.

Brand messages are delivered and planned based on the questions how, what, when, to whom and where your brand strategy is. Advertisement, visual communication and distribution channels are parts of brand strategy. The branding strategy you have should be consistent as it leads to a strong brand equity. Branding is defined as the process of coming up or making a unique name or design for a certain product. Having a good brand strategy allows you to have a major advantage in gaining a large increase in your market competitions. Your brand tells your customers what they can have or expect from the products and services you offer.

Stock Market Strategy

Having a good brand strategy allows you to have a major advantage in gaining a large increase in your market competitions. Your brand tells your customers what they can have or expect from the products and services you offer.

Are you innovative or are you the experienced type? or do you offer a high-quality product, or a low-cost, high-value products? It's impossible to be both. You should consider on thinking what your customers need you to be. Your logo is the main foundation of your brand. All the promotional materials should be connected with your logo to communicate with your brand. Brand messages are delivered and planned based on the questions how, what, when, to whom and where your brand strategy is. Advertisement, visual communication and distribution channels are parts of brand strategy.





WWW.ADISVEGABAJA.ORG/TIENDA