



ampros

creando
oportunidades
para las personas





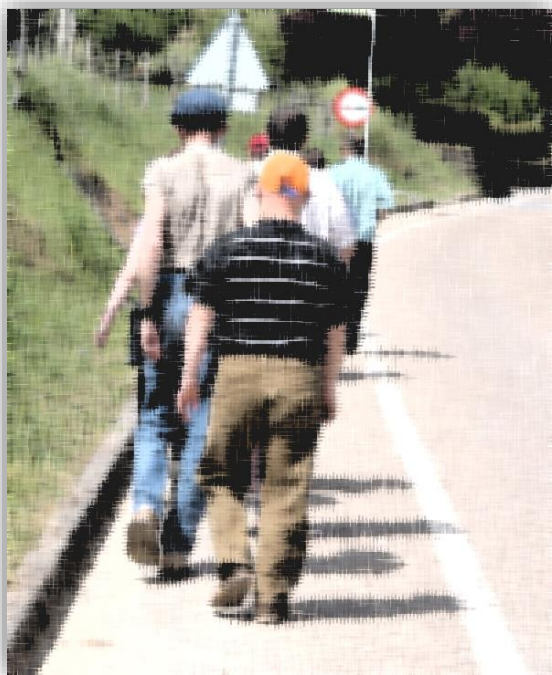
RETO 3. EL EMPLEO: “GENERANDO OPORTUNIDADES PARA TODOS”

**EL ENVEJECIMIENTO EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO: LA GESTIÓN DE
LA JUBILACIÓN, AMENAZAS Y OPORTUNIDADES**



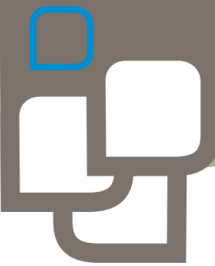
59 años

creando oportunidades para las personas con discapacidad intelectual y sus familias



Se constituyó el **11 de noviembre de 1965**, fruto de la iniciativa de un grupo de padres de personas con discapacidad intelectual que buscan inicialmente una escolarización adecuada para sus hijos. Una vez concluido este periodo formativo, centraron sus esfuerzos en lograr su inserción en el mundo laboral ordinario, a través de programas e itinerarios de capacitación en los Centros Ocupacionales y de los Centros Especiales de Empleo.

AMPROS, se convierte así, en una de las primeras asociaciones que surgió en la realidad cántabra con la finalidad específica de dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual de nuestra Comunidad Autónoma y reivindicar sus derechos como ciudadanos. **El 20 de febrero de 1970 fue declarada de utilidad pública.**



Identidad corporativa



misión



AMPROS es una asociación cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, así como difundir, defender, reivindicar y promover derechos y apoyos, creando oportunidades que les permitan alcanzar sus proyectos de vida y su plena ciudadanía, basándonos en principios de eficiencia en la gestión, innovación y compromiso ético.



futuro

visión

valores



476 trabajadores a 31 de diciembre 2023



150 trabajadores con DI

121 trabajadores con otras discapacidades

205 trabajadores sin discapacidad

Santander
San Román
Guarnizo
Laredo
Reinosa
Cubas
Castro Urdiales

En la actualidad, AMPROS pone a disposición de las personas con discapacidad intelectual de Cantabria un conjunto de **27 centros de actividad** extendidos por toda la región, con una capacidad de más de 1.000 plazas para la promoción de apoyos diversos, así como distintos programas y servicios destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias.

Nuestros principales grupos de interés son **las personas con discapacidad intelectual, sus familias, los profesionales y nuestros voluntarios**



Santander



- CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL
- CENTROS DE DÍA
- CENTRO OCUPACIONAL
- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
- RESIDENCIAS
- ALOJAMIENTOS SUPERVISADOS
- CENTRO DE ACTIVIDADES COMUNITARIAS, OCIO Y TIEMPO LIBRE

27 centros



899
Pcdi
Año 2021

430
usuarios

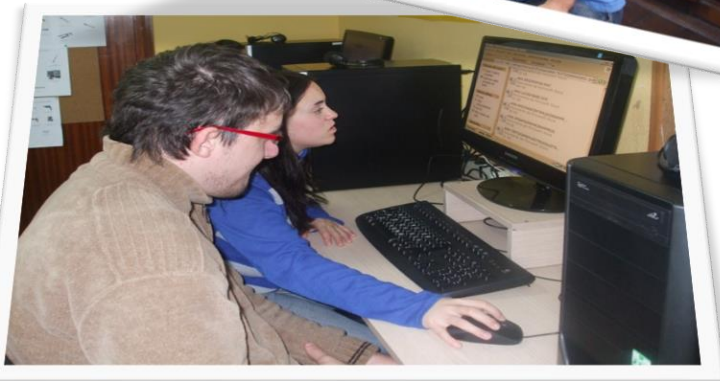




El **Centro Concertado de Educación Especial Juan XXIII**, con programas formativos como el de **Transición a la Vida Adulta** o **Formación Profesional Básica**, siguiendo en todos ellos los parámetros del modelo basado en la **EDUCACIÓN INCLUSIVA**.

Formación Profesional Básica (FPB) orientada al Empleo

Los programas están dirigidos a alumnos de 16 a 25 años, y buscan contribuir al desarrollo de habilidades polivalentes y actitudes positivas y de seguridad en el trabajo, además de favorecer un estilo de vida basado en la inclusión social y comunitaria.



Para aquellas personas adultas con **necesidades de apoyo extenso y generalizado** que no pueden desarrollar sus capacidades en los ámbitos ocupacional o de empleo, AMPROS cuenta con **centros de atención de día**.

Su objetivo pasa por lograr el **desarrollo integral** de cada una de estas personas, teniendo como uno de los principios básicos de actuación la defensa de su capacidad de progreso y desarrollo social, emocional, físico e intelectual. Para ello trabajamos en mantener e incrementar: **el desarrollo y la autonomía personal y social, el bienestar físico y psíquico y la vida social participativa.**





En el ámbito la **formación ocupacional** ofertamos apoyos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual atendidas, procurando su desarrollo personal y su inclusión social y laboral.

Talleres Prelaborales orientados al empleo y a la formación DUAL

Para ello ofrecemos apoyos con distintos programas como son los de habilidades personales y sociales, atención a las familias, desarrollo de habilidades ocupacionales y prelaborales y formación, orientación e inclusión laboral.

152



Vida autónoma

En el ámbito de **la vivienda**, AMPROS trabaja con el objetivo de generar los apoyos necesarios para que cada persona pueda vivir en el lugar que desee, respetando sus derechos, preferencias, necesidades, y sueños.

Para ello ha diversificado el área de vivienda, creando una red de viviendas y apostando así por la creación de nuevas modalidades residenciales orientadas a la vida autónoma e integrada, en las que las personas puedan disfrutar una vida de calidad dentro de hogares inclusivos, donde a su vez se llevarán a cabo de manera continua, programas de adquisición de habilidades para el tránsito a vidas y viviendas cada vez más independientes.



94



En nuestra sociedad **el ocio se ha convertido en uno de los ejes de desarrollo social y personal más relevante.**

AMPROS no es ajeno a esta realidad, por ello uno de sus principales objetivos es la búsqueda de la **plena realización de las personas con discapacidad intelectual a través de la cultura, el deporte, el ocio, el tiempo libre promoviendo su participación en la vida social.**

Contamos con una amplia programación de actividades, adaptadas a las diferentes necesidades de apoyo de las personas. Con todo ello se pretende lograr la inclusión social de estas personas, favoreciendo su autonomía para gestionar su tiempo libre.

Programa de Voluntariado

Escuela de Tiempo Libre



Programa de Voluntariado

En nuestro Servicio de Ocio contamos con la colaboración y participación de nuestro equipo de voluntariado, que presta los apoyos necesarios para que **la normalización e inclusión de las personas con discapacidad intelectual en diferentes actividades:**

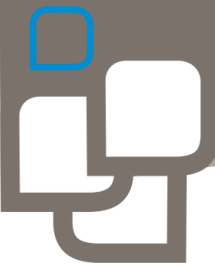


- Vacaciones de Semana Santa
- Albergues y campamento
- Surf
- Voluntariado Ambiental
- Salidas culturales
- Excursiones
- Etc...

¿Quieres participar?

Para más información:

942 36 36 17 lgutierrez@ampros.org



El año **1981** supuso un punto de inflexión en la historia de AMPROS. En esta fecha el centro de formación y ocupación de Santander, “Talleres Montañeses AMPROS”, que había iniciado su trabajo en 1974 adquiere la categoría de **Centro de Empleo Protegido** con 26 trabajadores contratados.

Es en 1985 cuando se transforma en Centro Especial de Empleo, tal y como lo conocemos hoy.



En la actualidad, las instalaciones de **los Centros Especiales de Empleo** de AMPROS ocupan ya **25.000 m²** y cuentan con amplias zonas de trabajo dotadas de todos los medios técnicos necesarios.



- *Centro especial de empleo*
- *Enclaves laborales*
- *Empleo con apoyo*



de personas
cocinando con sentido



- *Primer Catering para Colectividades basado en producto cántabro en origen (KM 0)*
- *Alianzas*
- *Impacto social*
- *Productos ecológicos*
- *Innovación*
- *Proyecto de Responsabilidad Social Corporativa*




de personas
cuidando tus jardines

Proyectos en Red

empleo verde

*Jardinería
Recuperación medioambiental
Cultivo Ecológico
Destrucción documental*

25.000 m2 de superficie ecológica, repartidos por diferentes zonas de Santander, convierte a AMPROS en uno de los mayores productores de Cantabria en ecológico y también en referente estatal del sector de la discapacidad en este ámbito.


de personas
trabajando con buen fin



de personas
manteniendo tu limpieza

- Asesoramiento personalizado
- Grandes y pequeñas superficies
- Oficinas, locales comerciales, centros educativos, residencias, comunidades de vecinos, etc.



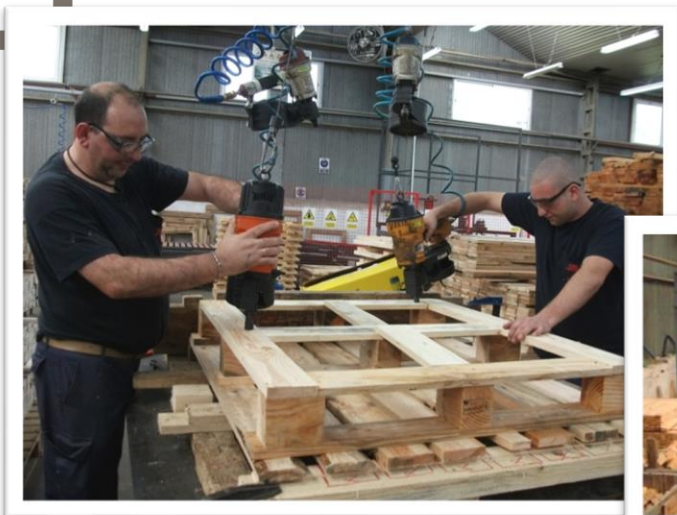
depersonas 
participando
en tus procesos industriales

Gran experiencia en la gestión de procesos manipulativos del cliente tanto dentro de las instalaciones del cliente (enclave productivo) como en nuestras propias instalaciones. Estudiamos cualquier externalización de proceso





depersonas
trabajando la madera



Más de 25 años trabajando la madera.

Especialistas en la fabricación de embalaje de madera (palets, cajas...)

Un sistema flexible adaptado a las necesidades del cliente

de **personas**
cultivando tu bienestar

Distribución **TIENDAS**





Te llevamos la comida más saludable hasta tu casa.

COMIDA CASERA, HECHA CON PRODUCTOS LOCALES, ECOLÓGICOS Y FRESCOS

Puedo centrarme en mi trabajo y en mi familia

Evito desplazamientos y sigo una dieta equilibrada.

Menú supervisado por dietista para recibir un correcto aporte nutricional.

Colaboro con un proyecto ecosocial de Cantabria

de**personas**
cocinando con sentido

www.depersonasociandoconsentido.es

PROYECTO ECOSOCIAL DE AMPROS

TE ACERCAMOS EL HUERTO A CASA

CESTA DE PRODUCTOS LOCALES, FRESCOS Y/O ECOLÓGICOS

12€ LA CESTA

ALIMENTO QUE FAVORECE LA ECONOMÍA LOCAL Y CON BAJA HUELLA DE CARBONO KMO

TERRENOS EN COERÁN Y EN REVECAS ANTADER

PUEDES PEDIR TU CESTA HASTA EL MARTES (INCLUIDO) EN EMPLEO@AMPROS.ORG O EN EL TELÉFONO 696 178 402 (TAMBIÉN WHATSAPP) Y TE LA ENTREGAMOS EL JUEVES EN TU DOMICILIO

LA CESTA INCLUYE:
PRODUCTOS DE TEMPORADA DE NUESTROS HUERTOS Y OTROS FRESCOS, LOCALES Y/O ECOLÓGICOS.

www.ampros.org
#TiempoDeGrandesRitmos #TiempoDeCambios

ampros
creando oportunidades para las personas

de**personas**
cultivando tu bienestar

Proyecto ecosocial



Distribución *Servicios a domicilio*



1.- *Introducción*

Las respuestas al envejecimiento de las personas con Discapacidad Intelectual adolecen de un tratamiento global, más bien, su tratamiento ha sido fraccionado y en función de la laboralidad o no de la persona con discapacidad intelectual.

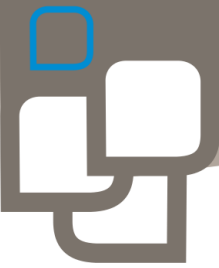
- Si hay laboralidad _____ legislación laboral
- Si no hay laboralidad_____ Ley de 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.



II.- Realidad social del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.

Las personas con disc. intelec. presentan *caracteres propios y diferentes respecto de otros colectivos sociales*, con notas de identificación específicas y que tienen que ser necesariamente contempladas por los sistemas de protección social.

Cuando aludimos a los ámbitos laborales de las personas con discapacidad intelectual, suenan conceptos como prevención, integración social, apoyos, ajustes psicosociales, accesibilidad, rehabilitación...etc, pero en muy pocas ocasiones se relaciona discapacidad y envejecimiento.



En la actualidad:

- a) En torno a los **50 años de vida** surge el *inicio de la pérdida de autonomía* para realizar las actividades de la vida diaria. Para el resto de la población se sitúa entre 65 años y 67 años.
- b) **“Doble envejecimiento”** provocado por el propio envejecimiento de las familias, modificando la vida familiar e influyendo en la calidad de vida de las PDI y en su actividad laboral.
- c) Existe **desconocimiento** sobre la dimensión social del envejecimiento de las personas con DI y de las consecuencias que del mismo se producen para ellas y sus familias.
- d) **La sociedad no está preparada** del todo para acoger a las personas con discapacidad intelectual envejecidas. Están más aisladas de lo que a primera vista puede parecer.



III.-Respuestas legislativas al envejecimiento de las personas con discapacidad en situación de empleo activo.

1º.- ***Prestación de apoyos en el puesto de trabajo.*** Nuestra experiencia es de dos tipos, además lógicamente, de las clásicas adaptaciones:

a) ***Preparador laboral, dentro de la composición de los equipos multidisciplinarios.*** Carece de normativa específica ni titulación oficial, más allá de los certificados de profesionales que acreditan la experiencia.

Es necesario el establecimiento de una titulación específica con funciones concretas.

b) ***Secciones específicas para personas con deterioro por envejecimiento,*** Generalmente, son trabajos de poco valor añadido tendentes a desaparecer por la automatización y/o deslocalización; quizás ahora la AI nos permita revertir esta situación, pero lo cierto es que cada vez resulta más difícil.



2º- *Contrato de trabajo de bajo rendimiento* regulado en el art. 12 c.) del Real Decreto 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de personas con discapacidad que prestan servicios en C.E.E. que establece *el contrato a bajo rendimiento, cuando el trabajador con discapacidad, aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.*

Esta es toda la regulación existente relativa a este contrato de trabajo. Parca y del año 1985, nada más y nada menos. Además, surge la duda de la legalidad de la aplicación de un salario inferior al SMI en un 25 %, por una jornada completa.

Conclusión, es necesaria una *nueva regulación* para una nueva realidad social, teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, que permita compaginar deterioro y laboralidad.



3°.- ***Sistemas de protección social*** regulados en nuestro ordenamiento jurídico:

a) ***Incapacidad permanente en la LGSS***

1°.- ***No es equiparable la situación de incapacidad o invalidez***, no toda alteración de la salud es constitutiva de invalidez y no todas las alteraciones de la salud afectan por igual a todas las personas, ni para los mismos o distintos trabajos. Dificulta objetivar al máximo las dolencias sufridas (art. 193 LGSS).

2°.- Las ***“reducciones anatómicas o funcionales graves”*** referidas a las personas con discapacidad intelectual dificulta acceder a la declaración de invalidez a la PDI al ser el menoscabo psíquico-físico la discapacidad padecida, consustancial a su propia naturaleza.

3°.- ***No hay equivalencia entre invalidez y discapacidad***, dificultad añadida para obtener prestaciones por invalidez, reconduciéndose a las medidas articuladas por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y normas de desarrollo, con un sistema de prestaciones diferente y de menor nivel de protección.



A pesar del art. 193 de la LGSS:

a) Falta de *consideración “conjunta de las contingencias”*

b) *Dificultades de prueba sobre :*

1. *La disminución en la capacidad laboral es consecuencia del envejecimiento de la persona con discapacidad y no de la discapacidad que padecía con anterioridad a la formalización de la afiliación y alta en la Seguridad Social;*

2. *Dificultad de acreditar y probar el agravamiento de la discapacidad.*

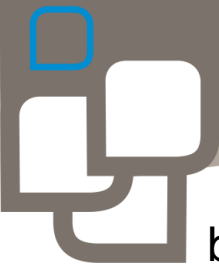
c) *Inexistencia de especialistas cualificados en el ámbito de la discapacidad en los Equipo de Valoración de Incapacidades.*



Es necesario por lo anterior un estudio individualizado de la persona tomando en consideración un triple elemento:

- a).- El cuadro clínico y funcional del trabajador en la fecha en que inició la ejecución de la actividad que constituye su profesión habitual (en el CEE).
- b). El que presenta en el momento del hecho causante de la prestación, en su consideración conjunta, comprendiendo las secuelas previas al comienzo del ejercicio de tal quehacer laboral y las sobrevenidas con posterioridad.
- c) La capacidad requerida para el desempeño de su trabajo en el CEE.

Como podrá comprenderse, **el principal problema es probatorio** y, para ello, es necesario una prueba pericial sólida en la que los equipos de apoyo del propio centro han de desempeñar un papel protagonista.



b).- Jubilación anticipada (art. 206 bis LGSS)

1.- Trabajadores con discapacidad de, al menos, el 65%

Se les anticipa la edad de jubilación ordinaria. Esa aplicación no puede superar el tope de edad mínimo establecido en 52 años:

a). Con carácter general la edad de jubilación ordinaria de las personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65% se reduce en un 0,25 % sobre el tiempo efectivamente trabajado;

b). El coeficiente de reducción alcanza el 0,50 % cuando la persona con discapacidad necesite del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de su vida ordinaria.

La anticipación de la edad de jubilación en este supuesto no implica reducción de la cuantía de la pensión.



2°- Trabajadores con discapacidad de, al menos, el 45%

a). Acreditar a lo largo de su vida laboral un tiempo de trabajo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación (15 años)y, como mínimo 5 años de la patología.

b). Hallarse en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante.

c).- Al menos, una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el anexo y que el % de discapacidad alcanzado por esta o estas patologías generadoras de discapacidad relacionadas en el citado anexo suponga ***al menos el 33 por ciento del total del grado de discapacidad acreditado.***

d). Anexo:

Discapacidad intelectual (antes retraso mental).

Parálisis cerebral.

Anomalías genéticas. síndrome de Down; síndrome de Prader

Willi; síndrome X frágil; Osteogénesis imperfecta; acondroplasia;

fibrosis quística; enfermedad de Wilson.

Trastornos del espectro autista.

Enfermedad mental



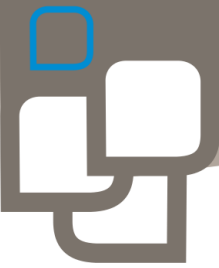
Problemas:

- La discapacidad que permite el acceso debe de ser una de las listadas en el Reglamento.

Cabía acogerse a ella a aquellos trabajadores que, durante el tiempo reglamentariamente exigido, han prestado servicios efectivos afectados por dos deficiencias distintas que, en su conjunto, generan una discapacidad en grado igual o superior al 45%, pero de la que solo una de ellas figura incluida entre las enumeradas en el listado, que no alcanza, en su consideración aislada, tal umbral, aunque al menos debe de alcanzar el 33% a la luz de la última reforma.

Entiende el TS que la voluntad del legislador fue la de establecer dos requisitos diferenciados:

- Un determinado grado de discapacidad.
- Padecer una dolencia listada sin exigir que tal % se alcanzase exclusivamente con esa afección.



- La acreditación de la existencia de la discapacidad durante al menos todo el periodo de cotización (art. 5 del RD 1851/2009).

Hasta ahora, en caso de discordancia entre la certificación administrativa y la realidad de la dolencia, las escasas sentencias existentes defendían la interpretación literal de la norma, exigían la acreditación del grado de discapacidad en una fecha determinada mediante certificación del órgano administrativo correspondiente y, en consecuencia, denegaban la prestación por esa discordancia.

la **STS de 8 de febrero de 2018**, en unificación de doctrina, zanja la cuestión y *admite la acreditación de la patología que origina la discapacidad mediante otros medios, como la prueba pericial, documental, o la obrante en el expediente administrativo.*



IV.- CONCLUSIONES

1º.- Nuestro ordenamiento jurídico no ofrece ante el envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual una solución según sus necesidades. Realiza referencias no específicas, sobre soluciones genéricas previstas en la LGSS para situaciones de normalidad laboral, insuficientes frente a la realidad del deterioro que se produce.

2º.- La administración laboral tampoco es sensible a tal fenómeno y se agarra a la interpretación rigurosa de las normas, obligando a sobrecostes añadidos por la necesidad de obtener la justa satisfacción de los derechos aquí explicitados ante los Tribunales de Justicia.

3º.- No obstante, se producen avances significativos y nuestros tribunales cada vez ofrecen mejor posicionamiento y concienciación en la necesidad de remover trabas en la aplicación que se viene haciendo de las normas.



4°.- Es imperioso una reforma legislativa y social profunda, que acometiera el problema en toda su dimensión: social, asistencial, laboral, que permitiera anticipar la edad de jubilación no forma personalizada, mediante planes de valoración individuales y adaptados, generando recursos no basados exclusivamente en la cotización, con programas adaptados a las circunstancias.

Mientras tanto, el acceso a la situación de incapacidad permanente y jubilación avanza con muchas trabas y muy lentamente.

Santander, 16 de abril de 2024