

## Trabajamos conjuntamente para una plena inclusión



## SERVICIO DE ATENCIÓN TEMPRANA

El SEDIAP es un servicio concertado en el ámbito de servicios sociales de las Islas Baleares, dirigido a la atención y a la intervención integral de niños y niñas de 0 a 6 años con trastorno del desarrollo o en situación de riesgo por discapacidad auditiva, a sus familias y entorno.

Prestamos el servicio en la isla de Mallorca y sus áreas de intervención son:

- Atención Familiar
- Atención Social
- Logopedia

## SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA

El SAIPA, es un servicio concertado con el IMAS que ofrece Atención Integral a todas las personas con grado de discapacidad y mayores de 6 años residentes en la isla de Mallorca.

Sus áreas de intervención son:

- Atención familiar, Atención Psicológica y Atención Social
- Logopedia
- Apoyo pedagógico
- Orientación e Inserción Socio laboral
- Formación
- Accesibilidad

## PROGRAMA UVAI

El Programa UVAI, es un programa de la Conselleria d'Educació i Formació Professional del Govern de les Illes Balears que ofrece asesoramiento a centros educativos y apoyo especializado al alumnado con discapacidad auditiva de todas las Islas Baleares.



G CONSELLERIA  
O AFERS SOCIALS  
I ESPORTS  
B



G CONSELLERIA  
O EDUCACIÓ  
I FORMACIÓ  
B PROFESSIONAL



 **IMAS**  
Departament de  
Drets Socials  
Consell de Mallorca

## PROCESOS DE INSERCIÓN PARA LA OCUPACIÓN

Acciones de orientación e inserción sociolaboral enmarcadas en la convocatoria de subvenciones "SOIB Itinerarios Integrales d'Inserción" para el colectivo de personas con discapacidad sensorial, y se implementan en el proyecto "Procesos de inserción para la ocupación de personas con discapacidad auditiva", con la participación del SOIB y la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Prestamos el servicio en la isla de Mallorca.

## SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIOFAMILIAR

El Servicio de Atención Sociofamiliar es un servicio enmarcado en el ámbito de Servicios sociales de las Islas Baleares, dirigido a personas con pérdida auditiva y sus familias.

El servicio en las islas de Menorca, Ibiza y Formentera cuenta con la financiación de la Conselleria d'Afers Socials i Esports del Govern de les Illes Balears a cargo de la asignación del 0,7% del IRPF, y sus áreas de intervención son:

- Asesoramiento familiar y atención psicológica
- Asesoramiento logopédico
- Acciones sociales y personales
- Acciones de difusión y sensibilización

**ASPAS**  
FUNDACIÓ

**PALMA:** Sede Principal

C/ Ramón Nadal, 4 • 07010 Palma • Tel. 871 57 00 73

**INCA:**

C/ Doctor Fleming, 37  
07300 Inca

**MANACOR:**

Ronda de Port, 64  
07500-Manacor



[aspas@fundacionaspas.org](mailto:aspas@fundacionaspas.org)



[www.fundacionaspas.org](http://www.fundacionaspas.org)



[fundacionaspas](https://www.facebook.com/fundacionaspas)

### Misión:

Defender, reivindicar y garantizar los derechos e intereses de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias.



**soib**  
formació  
i ocupació

**europa**  
inverteix en el teu futur

**Fons Social Europeu**



Unió Europea





**Maria Agnès Melià Barceló**

Coodinadora del Servicio de Inserción Sociolaboral de Fundacion ASPAS

El trabajo es el elemento más integrador y que genera más sentimiento de participación y utilidad en la Sociedad. Aparte de que toda persona tiene derecho a conseguir y mantener un trabajo y a desarrollar una tarea útil, productiva y remunerada.

Y es esta una de las razones de ser de las entidades que atendemos a personas con diversidades funcionales: garantizar el derecho al trabajo.

Pero no podemos hacerlo solas: necesitamos el apoyo y la colaboración de otros agentes, que se erigen como imprescindibles y claves en esta tarea.

Por un lado, la Administración pública, que financia nuestros Servicios y que potencia programas específicos de contratación para colectivos que presentan especiales dificultades de inserción. Por otro lado, empresas colaboradoras, que contratan a las personas con discapacidad y en las que necesitamos de apoyos naturales (compañeros y compañeras de trabajo) para las personas insertadas.

Todos y todas juntas y en colaboración es la única vía para contar con personas con las mejores competencias para optar a cualquier puesto de trabajo.

## NOTICIAS BREVES

4

Más de 20 entidades se comprometen a impulsar la formación de calidad en los municipios del Pla de Mallorca

Consell de Mallorca y entidades del Tercer Sector Social firman el Pacto para las Personas con Discapacidad

## ARTÍCULOS Y ENTREVISTAS

6

El empleo como elemento integrador

Nueva reforma laboral

¿Dónde poner el foco en la selección y evaluación de las personas trabajadoras?

Alumnado en prácticas

Más allá de la inserción de la persona con discapacidad auditiva en la empresa: el apoyo natural

Aspas CAFÉ: Formación DUAL y contratación de personas con discapacidad

## PROTAGONISTAS

12

Marta

David

Xisca

Balbina

## ACCESIBILIDAD

16

Los entornos deberían ser accesibles para cualquier persona

## ASPAS RESPONDE

18

¿Puedo acreditar mi experiencia laboral como formación?

¿Conoces las diferencias entre una bolsa de empleo público y una oposición?

¿Puedo tener una incapacidad total para la profesión habitual y al mismo tiempo trabajar?

¿Es recomendable estar en redes sociales para buscar trabajo?

## ASPAS Café

23

### EDITA

Fundación ASPAS  
C/Ramón Nadal, 4. Palma (Illes Balears)

### DEPÓSITO LEGAL

DL PM 999-2013  
ISSN 2340-891X

### CONSEJO EDITORIAL Y REDACCIÓN

Jaime Ferrer • M<sup>a</sup> Magdalena Vanrell  
M<sup>a</sup> Agnès Melià • Carme Zoilo  
Mateu Bosch • Joana M<sup>a</sup> Pons  
Cati Balaguer • M<sup>a</sup> Carmen González

### COLABORA EQUIPO TÉCNICO ASPAS

Araceli Merino • Cristina Terrassa  
David Jiménez • Toni Merino  
Aina Crespi • Paula Hernández  
Rosa Calafell • Carla Gonzalo  
Marta Ribas • Stefany Ayala  
Antonia Villarraso

### MAQUETACIÓN

Jaume Bennassar

### IMPRESIÓN

Gráficas Loyse

## Más de 20 entidades se comprometen a impulsar la formación de calidad en los municipios del Pla de Mallorca

El pasado jueves 27 de octubre, Fundación ASPAS y el resto de entidades que forman parte de la *Taula de Formació, Ocupació i Empresa de la Mancomunitat del Pla de Mallorca*, firmaron el Protocolo General de actuaciones para el impulso de la formación en los municipios del Pla.

La Taula nace como un instrumento de participación y se constituye como plataforma de trabajo y reflexión, para trabajar de manera coordinada con el objetivo de multiplicar el impacto de las actuaciones en materia de formación y ocupación, optimizar los recursos existentes, crear sinergias entre las partes, analizar las necesidades de las empresas en materia de ocupación, desarrollar iniciativas generadoras de



ocupación de calidad y generar en el Pla de Mallorca una oferta formativa de calidad, entre otros.

La Taula está formada por 21 entidades,

entre las que hay administraciones públicas, entidades empresariales, sindicatos, centros educativos y formativos, así como además de entidades sociales.

## Consell de Mallorca y entidades del Tercer Sector Social firman el Pacto para las Personas con Discapacidad

Día histórico para las personas con discapacidad, familiares, federaciones, entidades y profesionales del sector. El Consell de Mallorca y el Institut Mallorquí d'Afers Socials (IMAS) firmaron el pasado día 16 de noviembre el Pacto para las Personas con Discapacidad (2022-2024) con representantes de las federaciones y entidades del Tercer Sector Social.

Las federaciones FOQUA (de la que forma parte Fundación ASPAS), UNAC, Federación de Salud Mental, Predif, las entidades Mater, Hospital Sant Joan de Déu, Dacesma y la Fundación EFI firmaron el pacto que recoge las aportaciones de las 26 entidades y los 146 centros que forman parte de la red de recursos para personas con discapacidad.



El Servicio de Atención Integral y Promoción de la Autonomía que se presta desde Fundación ASPAS forma parte de esta red de recursos y es un servicio especializado para personas con discapacidad auditiva, formado por actuaciones de valoración, orientación y prestación de apoyos dirigidos a promover la autonomía y la inclusión efectiva de cada persona, dando apoyos en

diversas áreas y ámbitos de la de la vida de la persona (salud, educación, trabajo, familia, transporte, protección de derechos y otros aspectos).

 **IMAS**  
 Departament de  
 Drets Socials  
 Consell de Mallorca



# LA MAGIA DEL SONIDO COMIENZA AQUÍ. CON UNA PALMADA.

1

Pídele a tu hijo/a  
que cierre los ojos

2

Da una suave  
palmada a un lado  
o al otro

3

Ánimele a adivinar  
de dónde proviene  
el sonido

Esto es solo un ejemplo, pero un gesto tan sencillo puede convertir un test auditivo en un juego a ojos de los más pequeños. En GAES, contamos con centros especializados en audiolología infantil para hacer del cuidado auditivo una experiencia agradable y estimulante. Un lugar donde ellos ponen la magia y nosotros el sonido.

Profesionales y productos especializados · Espacio infantil · Pruebas adaptadas



Descubre la magia del sonido  
en [gaesjunior.com](http://gaesjunior.com)

**GAES**  
**junior**  
con tecnología amplifon



# El empleo como elemento integrador

**Equipo de seguimiento técnico del SOIB: Elena Massanet, Marga Pujol, Magdalena Arbona, Karen Forcano, Irene Ortega y Elisa Rivas.**

El SOIB, desde su creación, camina de la mano de Fundación ASPAS para la inserción laboral como elemento integrador de las personas con discapacidad auditiva. Durante toda esta trayectoria, ASPAS ha crecido de manera importante como entidad, pero también como referente autonómico en la promoción de políticas de ocupación para personas con discapacidad auditiva.

Este camino con el SOIB se ha ido construyendo desde diferentes programas de formación y ocupación. En este artículo me quiero centrar en el que conocemos como «Itinerarios Integrales de Inserción», un programa de subvenciones impulsado por el SOIB desde el año 2001. Los itinerarios son una estructura metodológica que permite realizar procesos de acompañamiento de apoyo individual, personalizada e integral, en los

cuales la persona, mediante diferentes actuaciones, construye su proyecto profesional que integra las necesidades personales con las exigencias sociales, con el objetivo final de incorporarse al mercado de trabajo de manera regular.

Haciendo un análisis técnico del itinerario de Fundación ASPAS destaca su intervención extremadamente especializada, fruto de un profundo conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad auditiva. Este hecho le permite un alto grado de adaptación de los procesos de inserción a las necesidades del colectivo. Además, ASPAS ha integrado la metodología de Empleo con Apoyo a la estructura del itinerario, proporcionando a las personas con discapacidad auditiva un alto nivel de adaptación a los lugares de trabajo, y un alto nivel de confianza de los

empresarios que contratan a estas personas.

Otro gran punto fuerte a destacar del trabajo de ASPAS es la complementariedad que tiene el itinerario con los diferentes programas de la entidad, hecho que le permite dar una atención integral a cada persona usuaria en concreto.

Todo lo expuesto anteriormente, permite a Fundación ASPAS lograr cifras muy significativas: solo en los últimos cinco años, el itinerario de la entidad ha atendido más de mil personas (568 mujeres y 482 hombres) y ha conseguido cerca de 500 contratos laborales.

Esperamos seguir trabajando conjuntamente en los procesos de acompañamiento, en el futuro, desde el marco de la concertación.

Con la cofinanciación de:



**Fons Social Europeu**



# Nueva reforma laboral, ¿en qué consiste?

El pasado 28 de diciembre de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyos cambios más significativos son los siguientes.

## CONTRATACIÓN

### 1.- CONTRATO FORMATIVO

Se crean dos nuevas figuras que sustituyen al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato de trabajo en prácticas:

1. Contrato de formación en alternancia.
2. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Con respecto a las personas con discapacidad o en exclusión social, los límites de edad y la duración máxima del contrato no serán aplicados, además se incorpora una bonificación del 50% de la cuota empresarial de la seguridad social correspondiente a contingencias comunes.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En materia de contrata y subcontratas será aplicable el convenio sectorial de la actividad desarrollada en la empresa del cliente, salvo para los centros especiales de empleo. Fin de la prioridad aplicativa del convenio de empresa o grupos de empresas respecto de los convenios sectoriales en materia salarial. Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.

### 2.- DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos se simplifican en dos contratos de duración determinada:

1. Por circunstancias de la producción.
2. Por sustitución de personas trabajadoras.

Se elimina la figura de contrato de obra o servicio determinado.

También se implementan nuevas infracciones y sanciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en materia de contratación temporal, actuaciones de carácter fraudulento por quienes implementan medidas de flexibilidad interna o en materia de empresas de trabajo temporal.

### 3.- FIJOS DISCONTINUOS

Se establece el contrato de fijo discontinuo para los trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporadas y también para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución determinados o indeterminados.

Con respecto a la antigüedad de la persona trabajadora, se toma en cuenta la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado.

Las empresas ordinariamente contratistas deberán sustituir sus contratos temporales de obra o servicio por contratos de fijo discontinuos.

### ERTE Y MECANISMO RED

#### REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Se toman en cuenta dos tipos de ERTE:

1. Reducción de jornada y suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP).
2. Reducción de jornada y suspensión de contrato derivadas de fuerza mayor.

Así mismo se fijan unas reglas comunes a todos los ERTE.

#### MECANISMO DE RED

Mediante el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo se crea dos nuevas modalidades:

1. Cíclica
2. Sectorial

Estos permiten que las empresas realicen reducciones de jornada y suspensión de contratos de trabajos por causas distintas a las de los ERTE ETOP y de fuerza mayor.

### 4.- CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se mantiene el contrato de fomento del empleo para personas con discapacidad. Cuestiones a considerar:

- Indemnización: 12 días/año de servicio.
- Imposibilidad de contratación cuando se haya efectuado un despido declarado o reconocido improcedente en los últimos 12 meses.
- Posibles subvenciones.
- Duración mínima 12 meses y máximo 3 años.
- No requiere causa temporal.

### 5.- SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

El convenio colectivo aplicable a las contrata será el correspondiente a la actividad desarrollada por la contrata, cuando la empresa contratista cuente con convenio propio, se aplicará este.

En los casos de contrata suscritas en CEE no será de aplicación esta regla.



# ¿Dónde poner el foco en la selección y evaluación de las personas trabajadoras?

**Marta Colomer y Camon. Formadora, mentora y consultora en materia de competencias profesionales. Coach y experta en PNL. Asesora en políticas de ocupación en Administraciones Públicas.**

Cuando vas a comprar a una tienda y te encuentras con alguien que te atiende de fábula porque te pide educadamente si te puede ayudar y, si tú le dices que sí, te pregunta con amabilidad qué necesitas y tus gustos, te presenta un par de productos ajustados a la información que le has dado, te explica brevemente las características de cada opción, se explica con claridad y corrección, se asegura que adquieres aquello que verdaderamente te satisface y te agradece la compra; el bienestar que experimentas provoca que en tu memoria quede retenida la vivencia y quieras volver a esa tienda.

Si, al salir de la tienda, te piden que describas con una palabra la actuación profesional de la persona que te ha atendido, te vendrán a la mente palabras como: capaz, profesional o competente.

¿Qué es, pues, la **competencia profesional**? Es aquel conjunto de conocimientos, estrategias, técnicas, destrezas y habilidades que se ponen en juego para el ejercicio óptimo de una actividad laboral concreta. Está claro que para trabajar en una cocina serán requeridas unas competencias (saber los diferentes tipos de cortes, por ejemplo) y para trabajar de educadora social se necesitarán otras (dominar técnicas de motivación, entre muchas otras).

Competencias hay muchas y de diferente tipo:

- Las que tienen que ver directamente con el trabajo a desarrollar, denominadas **técnicoprofesionales**.



- Las conocidas como **básicas**, recursos que utilizamos para funcionar en el día a día en el trabajo y en el ámbito personal, como por ejemplo comprensión escrita en catalán, cálculo funcional, expresión oral en inglés y un largo etc.

- Y, finalmente, aquellas que van adquiriendo importancia porque cada vez van cogiendo más presencia en la mayoría de trabajos y son más valoradas por las empresas: las **competencias transversales**. Son los talentos que nos permiten interpretar situaciones laborales de diferente naturaleza y complejidad, que nos indican hacia donde tenemos que ir para mejorar, que nos ayudan a establecer relaciones de calidad con el resto de personas y nos

facilitan la gestión y el afrontamiento de la gran variedad de tareas, hechos, incidencias, y coyunturas que se dan en el día a día.

Imagina que tienes una empresa y en el proceso de selección te encuentras una persona que demuestra compromiso hacia la organización, que se comunica de manera asertiva, que sabe trabajar en equipo, que presenta una alta adaptabilidad y disposición al aprendizaje, que se organiza para acabar la tarea en tiempo y forma, etc. ¿La contratarías?

Cada vez un número mayor de empresas ponen en el centro aquello que es verdaderamente importante, las



competencias, y se alejan de valorar aspectos irrelevantes (edad, género, cultura, sentidos, forma, color, etc.) que poco informan sobre la profesionalidad de nadie.

A pesar de ese interés, muchas expresan la dificultad que les supone la Gestión por Competencias; es decir, detectar y evaluar las competencias en la selección o en el desempeño profesional de aquellas personas en activo, así como también la implementación de estrategias

y de acciones para el desarrollo competencial del equipo. Se entiende, ya que la puesta en práctica requiere de unas técnicas y de una sistemática que desconocen. Por este motivo, en muchas ocasiones contratan los servicios de profesionales con pericia en la materia.

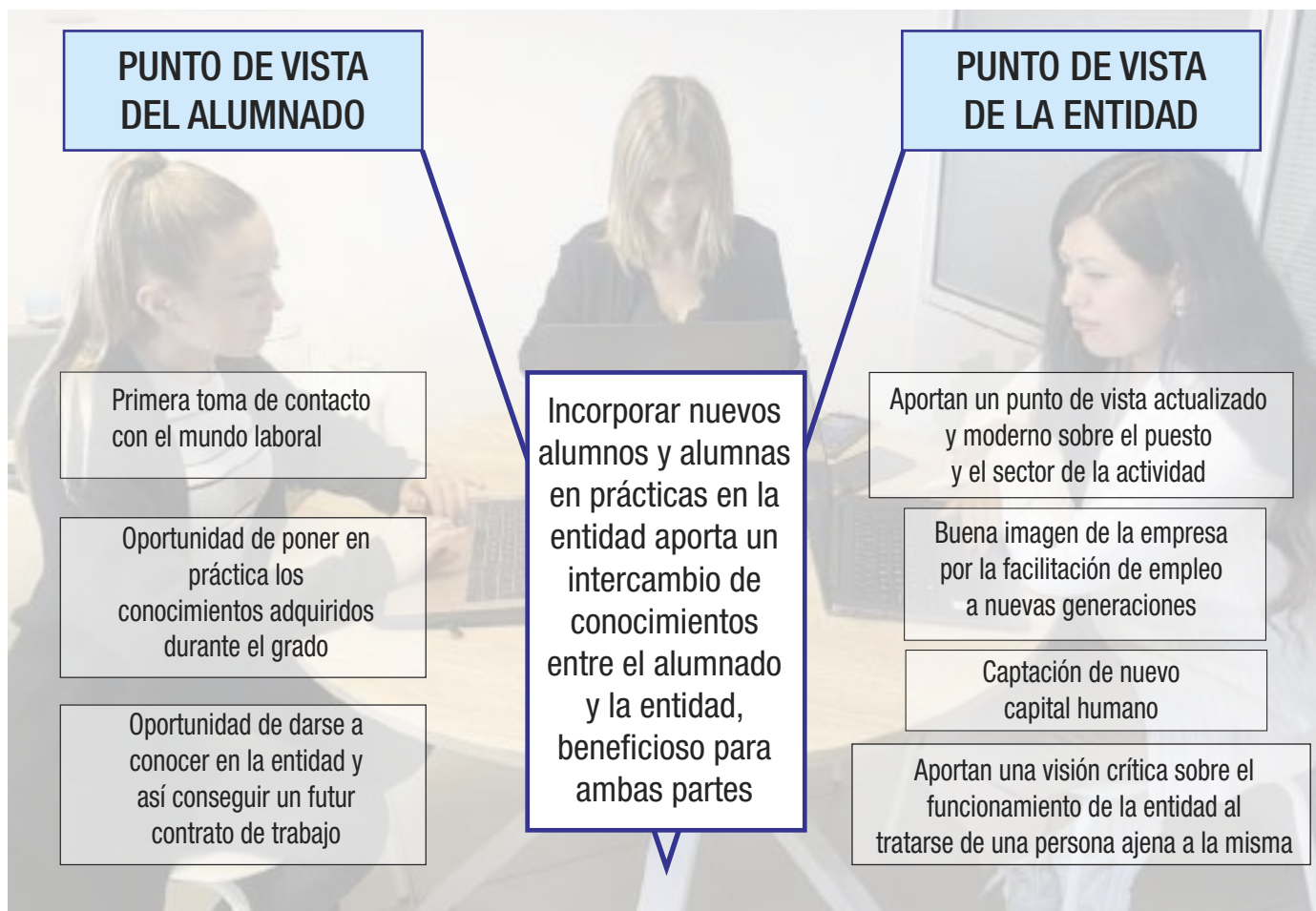
Aprovecho estas líneas para poner en valor la tarea que hacen servicios de inserción como el de Fundación ASPAS, ofreciendo a las empresas un servicio

gratuito de selección por competencias que permite encontrar aquel/aquella candidato/candidata que presenta un ajuste competencial. Vale decir que las personas candidatas han sido orientadas en el mismo servicio, realizando un proceso que incluye: conocimiento del empleo al cual aplican, identificación de las propias competencias y entrenamiento para la mejora continua. Puntos esenciales y claves para crecer competencialmente.

## Alumnado en prácticas: formación clave de los futuros/as profesionales

Fundación ASPAS cuenta, desde hace años, con convenios de colaboración con diferentes Universidades para la incorporación de alumnado en prácticas. La oferta de prácticas viene determinada por los perfiles profesionales con los que cuenta la entidad, siendo los más habituales los de los Grados de Pedagogía, Logopedia y Psicología. El personal en prácticas tiene la oportunidad de aplicar de forma activa y participativa parte de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación universitaria y conocer su perfil profesional en los diferentes puestos con los que cuenta la entidad para cada uno de los planes de estudios.

Contar con alumnado en prácticas supone un beneficio tanto para la persona que realiza las prácticas como para la entidad.



# Más allá de la inserción de la persona con discapacidad auditiva en la empresa: el apoyo natural

Fundación ASPAS trabaja para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva desde el año 1997. Y para conseguirlo hemos tenido que ir siempre de la mano y trabajando conjuntamente con las EMPRESAS. ¿Y cuál es el “perfil más habitual” de empresas que contratan a las personas con discapacidad auditiva atendidas en ASPAS? Pues el siguiente: pequeñas y medianas empresas (no más de cincuenta personas trabajadoras), privadas, del sector servicios, y del ámbito ordinario (es decir, no centros especiales de empleo).

Con éstas y desde la Unidad Sociolaboral de la Fundación, se realizan acciones de asesoramiento tanto para la contratación de las personas atendidas (tipos de contratos, bonificaciones a la contratación, adaptaciones y medidas de accesibilidad, etc), como también asesoramiento y apoyo durante la adaptación de la persona contratada en su puesto de trabajo.

Pero nuestro trabajo no acaba aquí: si lo que queremos y buscamos es la INCLUSIÓN de la persona en la empresa que la ha contratado (su participación en todos los entornos y dinámicas de la empresa), tenemos que seguir estando presentes para potenciarla. Así, una vez la empresa ha realizado la contratación de la persona, empieza el proceso para conseguir que empresa-trabajador/a formen equipo y caminen hacia el éxito laboral.



Es en este momento cuando dentro de la empresa una NUEVA FIGURA tiene que adquirir un papel fundamental y muy presente, tanto para la persona contratada como para el resto de trabajadores y trabajadoras: el APOYO NATURAL.

¿Y qué entendemos por apoyo natural? Es aquella persona o personas que se configuran como la figura de referencia para la persona con discapacidad dentro de la empresa (un compañero o compañera de trabajo, un supervisor/a, etc.) y que facilitará la inclusión de la persona con discapacidad en la empresa una vez el/la preparador/a laboral de ASPAS retire su apoyo presencial dentro de la misma.

Normalmente es una persona que tiene una afinidad y una sensibilización especial hacia las personas más vulnerables, que se muestra empática y colaboradora con la nueva persona

trabajadora así como con el/la preparador/a laboral, y que mantiene un apoyo, continuado en el tiempo, al trabajo que realiza la persona con discapacidad auditiva.

Los apoyos naturales dentro del lugar de trabajo proporcionan una mejora, facilitan el éxito de la inserción, y se evalúan durante todo el proceso laboral para conseguir las mejoras necesarias para estas personas. Las personas con discapacidad necesitan este apoyo para sentirse integradas laboralmente.

De este modo, las acciones que realiza el/la preparador/a laboral de la Fundación para encontrar y asegurar un adecuado apoyo natural, son esenciales para conseguir y garantizar una plena inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva en las empresas colaboradoras.

Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu





# Aspas CAFÉ: Formación DUAL y contratación de personas con discapacidad

En la actualidad, Fundación ASPAS cuenta con tres restaurantes ASPAS CAFÉ, ASPAS CAFÉ FRONDA y ASPAS CAFÉ LA RAMBLA todos ellos centros especiales de empleo sin ánimo de lucro. Los Centros especiales de empleo (CEE) son empresas cuyo objetivo principal es el de favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad. Para ello, la plantilla total personas con discapacidad debe suponer como mínimo un 70% con respecto al total de las personas trabajadoras. Los CEE sin ánimo de lucro, además, deben reinvertir los beneficios del mismo en la propia entidad.



Nuestro primer ASPAS CAFÉ CEE, ubicado en el mismo edificio de la Fundación, se inauguró el año 2009 siendo su principal objetivo el de incorporar en el mercado laboral aquellas personas con discapacidad auditiva con especiales dificultades de inserción. Las especiales dificultades de inserción vienen determinadas por muchos factores, entre los que son determinantes el bajo nivel formativo, la escasa o nula experiencia laboral (que conlleva la falta de competencias técnicas para determinado oficio) o la falta de habilidades pre laborales.

Este último año ha estado caracterizado por un incremento de demanda de personal cualificado del sector de la hostelería y la restauración, para cubrir las necesidades que el incremento del turismo ha supuesto para la isla con la vuelta a la normalidad tras la situación pandémica. Ante esta necesidad de personal cualificado, Aspas CAFÉ ofrece a las personas con discapacidad la oportunidad para aprender un oficio altamente demandado, en un ambiente donde se tienen en cuenta las características

personales de cada una de las personas trabajadoras sin perder de vista el objetivo final que no es otro que el ser un puente a una posible contratación en el mercado laboral ordinario.

Otra de las oportunidades que ofrece la Fundación a través de Aspas CAFÉ es el programa de Formación DUAL. Estos contratos forman parte de las convocatorias «SOIB Dual Vulnerables» diseñados para mejorar la empleabilidad, la calificación y la inserción profesional de las personas con discapacidad, basada en un régimen de alternancia entre el empleo y la actividad formativa. El principal punto fuerte de la Formación Dual es su carácter práctico a la vez que permite a los trabajadores y trabajadoras obtener una titulación oficial al finalizar, aprender la profesión, tener un contrato laboral de tres años y fortalecer sus competencias sociolaborales de cara a una futura inserción laboral tras finalizar.

En la actualidad, ASPAS CAFÉ tiene contratadas a cincuenta personas con discapacidad.



# Marta

Soy Marta García, tengo veinticinco años y soy madre de dos niñas, Silvia de un año y Julia de tres.

Cuando finalicé mi anterior empleo estuve durante un tiempo buscando otro, pero no surgía ninguna oportunidad que, además, me permitiera conciliar la vida familiar con la laboral. El pasado mes de octubre me surgió la oportunidad del programa SOIB JÓVENES CUALIFICADOS, y me presenté para trabajar como Integradora Social, y estoy muy contenta por tener la oportunidad de poder aprender y crecer a nivel profesional; además en el centro de trabajo me siento muy a gusto con mis compañeras, que me lo han puesto muy fácil, especialmente Laura Morado y María Antonia Femenies. El único inconveniente es que el contrato solo puede ser de doce meses de duración y, al acabar, tienes que volver a buscar trabajo, hecho que resulta complicado por los tiempos en los que estamos y por las personas a las que nos cuesta encontrar trabajo.

Quiero dar las gracias sobre todo a mi marido, Miquel Jordà, por su paciencia, por estar siempre a mi lado y apoyarme en la búsqueda de empleo, cosa que no ha sido fácil. También quiero agradecer al resto de mi familia, y finalmente a Aina Crespí que ha tenido un papel muy importante durante este proceso.



**oticon**  
MEDICAL

Si eres usuario de **Ponto** regístrate llamando al **900 909 124** y recibe toda la información para el soporte de tu **Ponto**

**Llámanos** y te **regalamos** 2 paquetes de pilas



# David

Soy David Velasco y trabajo en la Asociación Gira-Sol para la Salud Mental, y gracias al proceso de inserción laboral de la Fundación ASPAS.

Recién implantado y durante la pandemia, me quedé sin trabajo. Fue un momento muy duro, sumándole el proceso de recuperación del implante. Sentí miedo y agobio por enfrentarme día a día a los primeros meses con el implante, pero no me rendí, fui cogiendo confianza y superando barreras con el apoyo incansable de mi logopeda Mónica y los profesionales de Fundación ASPAS. Volví a confiar en mí mismo. La implicación de mi familia también fue clave en estos momentos, sabiendo que también sería algo complicado para ellos. El cambio es abismal y no sólo tuve que adaptarme yo, sino todas las personas que me rodean. Lo superamos con creces y ahora sé que no volvería atrás, y que tomé una buena decisión.

Tuve que armarme de paciencia hasta que, sin darme cuenta estaba cantando una canción en el coche y escuchando la voz de mis hijas. Entonces supe que había valido la pena.

Enseguida accedí a la preparación laboral de la Fundación ASPAS y empezamos a trabajar para una inserción laboral con mi nueva discapacidad auditiva. Me ayudaron muchísimo, me acompañaron durante todo el proceso y me sentí apoyado en todo momento. Me prepararon para saber afrontar un proceso laboral, un currículum, una entrevista, etc. Hasta que se presentó la oportunidad de poder trabajar con la Asociación Gira-sol. Hoy en día estoy muy contento con mi trabajo y estoy participando también en la labor social de Gira-sol, entrenando a un equipo de baloncesto. Me siento muy integrado y haciendo lo que me gusta, además de poder ayudar a los demás.

Todas mis experiencias vividas hicieron que me animase a escribir de nuevo, y esta vez sobre mi discapacidad, animando a todas aquellas personas que se encuentran en la misma situación.

Gracias a la Fundación ASPAS voy ya por mi segundo libro dedicado a todo el proceso con el implante coclear, titulado “El silencioso ruido de la vida”. Decidí escribirlo para poder ayudar a todo el mundo que pase por ese proceso, a que superen sus miedos y que poco a poco conocerán los susurros de la vida y apreciarán el bonito sonido que nos devuelve cada día.

Si esperas a que un mundo ciego, sordo, oscuro, automático, atrapado en sus miedos, sus culpas y sus etiquetas, te comprenda, te acepte, te vea y te dé permiso para vivir, te irás de este mundo sin haber despertado, sin haber conocido la vida.



## Xisca

¡Hola! Mi nombre es Xisca. Actualmente estoy atendida en el Servicio laboral de Fundación Aspas, realizando búsqueda de empleo. Aprovecho el tiempo que estoy en paro para formarme, y poder aumentar así mis posibilidades de encontrar un trabajo.

En primer lugar, me presenté a las pruebas para obtener el nivel B1 de catalán, y aprobé. El pasado mes de junio, mis amigos (José y Yolanda), mis familiares (Nico y Mary) y mi preparadora laboral, me animaron a presentarme a las pruebas para la bolsa de subalterno de la CAIB. Sólo tenía dos meses para preparar el examen, y aunque mucha gente me decía que no tendría tiempo para poder estudiarlo todo y que era muy difícil de aprobar, lo hice. Y no sólo aprobé, sino que saqué un 10. Ahora estoy en la bolsa, y ¡espero que me puedan llamar muy pronto!

Actualmente, estoy estudiando para presentarme a las oposiciones de subalterno de la CAIB, que se harán en 2023.

Recuerda que si te pones una meta y te esfuerzas podrás conseguirlo. Espero que mi historia te motive a formarte el tiempo que estás en paro. Adelante, siempre adelante. ¡Tú puedes!



## Balbina

Me llamo Balbina. Tengo 34 años y este último año ha sido un poco difícil para mí debido a los problemas de salud que he tenido.

Gracias a Mateu, mi preparador laboral de Fundación Aspas, así como al apoyo de mis familiares, me he animado a formarme, y ahora mismo estoy cursando un Ciclo Formativo de Técnico en Farmacia y Parafarmacia. Era algo que siempre había querido hacer y nunca había dado el paso.

Ahora he descubierto una parte de mí que desconocía y estoy contenta de haber iniciado el curso, ya que es algo que me llena. Y me gustaría poder ayudar a otras personas como me han ayudado a mí a lo largo de mi vida.





CONÉCTESE CON LOS  
MOMENTOS QUE AMA



SKY CIM



ADVANCED  
BIONICS

POWERFUL CONNECTIONS



[AdvancedBionics.com/  
NuevoProcesadorMarvel](https://www.advancedbionics.com/NuevoProcesadorMarvel)

©2021 Advanced Bionics AG y aliados. Todos los derechos reservados. 027-N201-00 Rev A



## Los entornos deberían ser accesibles para cualquier persona, pero no siempre es así

Cuando hablamos de accesibilidad nos referimos a las características que deben tener los entornos, los productos y los servicios para que sean utilizados sin dificultad por cualquier persona y conseguir los objetivos para los que están diseñados.

Los entornos deberían ser accesibles para cualquier persona, pero no siempre es así. Lo padecen en mayor medida las personas con algún tipo de discapacidad, entre ellas las personas con pérdida de audición, que se encuentran en su día a día con barreras comunicativas que les impiden tener, en la mayoría de los casos, una comunicación eficaz. Ir a una oficina a pedir información, desenvolverse en situaciones de emergencia, realizar salidas culturales y viajar, pueden resultar de lo más complejo si no se cuenta con un entorno accesible.

Cuando vamos a realizar una gestión o trámite administrativo, una reunión importante en el puesto de trabajo o una salida cultural con amigos, todo sería más cómodo si nos encontrásemos con:

- Bucles Magnéticos en espacios públicos y privados (perimetrales, de mostrador o individuales)
- Micrófonos remotos universales
- Subtitulado del contenido audiovisual
- Subtitulado en directo de actos públicos
- Información complementaria en lectura fácil
- Señales luminosas

Desde Fundación ASPAS trabajamos para mejorar la accesibilidad con pequeñas acciones que pueden marcar grandes cambios.

Trabajamos para mejorar la accesibilidad

en la cultura, los servicios públicos, la sanidad, el entorno de trabajo y el educativo, en definitiva, en cualquier ámbito de la vida.

Fundación ASPAS, a través de un equipo de personas voluntarias con pérdida de audición y usuarias de auxiliares auditivos, ha participado en la accesibilidad de las instalaciones del Museo del Arte Sacro de Mallorca. Las coordinaciones con los responsables de accesibilidad del área de cultura de la Catedral de Mallorca harán posible que poco a poco, el museo y la catedral sean entornos más accesibles.

La escuela de Danza, ArtDansa, también se ha interesado por hacer de su espacio un entorno más accesible. Ha ofrecido formación específica a su profesorado y nos ha abierto las puertas de su escuela



para observar en directo las clases y poder, así, asesorar sobre las ayudas técnicas que mejoren el acceso a la información de cualquier bailarín/a que decida formarse en su escuela.

Las entidades públicas también están apostando y colaborando en estas acciones. El Ayuntamiento de Palma solicitó la validación de las instalaciones de Son Pacs, espacio piloto para los nuevos sistemas del Manual de Accesibilidad del Ayuntamiento de Palma. Una vez más las personas voluntarias de la entidad pudieron hacer sus aportaciones y transmitir de primera mano los puntos fuertes y las propuestas de mejora. De esta acción surgen coordinaciones y colaboraciones con empresas que trabajan en el área de la accesibilidad dónde nuestra voz y nuestras aportaciones sirven para mejorar la tecnología y las prestaciones de sus ayudas técnicas.

A nivel nacional trabajamos con FIAPAS en el proyecto Euphonia de Google, iniciativa de investigación que tiene como objetivo hacer que el reconocimiento de voz sea más accesible para las personas con dificultades en el habla, generando más patrones de reconocimiento de voz para que sus dispositivos puedan ser utilizados por personas con un tono menos habitual.

Escuchar las necesidades y las propuestas de las personas con pérdida auditiva nos ayuda a poner en marcha nuevos proyectos, como en el que estamos trabajando y pronto estará a vuestra disposición, un mapa de lugares accesibles con Bucles Magnéticos.

La accesibilidad es un derecho y como tal trabajamos para garantizarla. Recuerda que el uso de estas medidas no solo favorece a las personas con

discapacidad, nos favorece a todos y todas.

Vamos eliminando barreras y queremos contar con tus experiencias. Si te has sentido discriminado/a en situaciones o piensas que se han vulnerado tus derechos como ciudadana y ciudadano, trasládanos tu queja, trabajaremos para resolverla y contribuirás a sensibilizar a la sociedad y a visualizar las necesidades de las personas con discapacidad.

Puedes hacerla llegar a [accesibilidad@fundacionaspas.org](mailto:accesibilidad@fundacionaspas.org)

Gracias a quienes habéis colaborado y seguís colaborando para que la accesibilidad sea una realidad.



**Aural**  
**40** AÑOS A TU LADO



En Aural cuidamos de **lo que más importa: tu hijo**

Por eso contamos con:

- Audioprotesistas especializados
- Instalaciones y equipo tecnológico pensado para el niño
- Pruebas audiológicas adaptadas a cada rango de edad
- Programas de acompañamiento al niño y a las familias
- Facilidades y servicios post venta para garantizar un buen funcionamiento del audifono
- Programa de revisiones periódicas

Pide una cita en:  
[www.auralcentrosauditivos.es](http://www.auralcentrosauditivos.es)  
**900 29 30 78**

**Centro Auditivo Aural**  
Antoni Marqués, 36, Palma de Mallorca  
T. 971 200 347

**Aural**  
CENTROS AUDITIVOS

**ASPAS**  
FUNDACIÓN

## ASPAS Responde

Son muchas las preguntas e inquietudes que las personas y familias nos plantean desde los diferentes servicios que presta la Fundación. En este número de la revista ASPASINFORMA hemos querido dedicar una sección especial a esas preguntas, intentado dar una respuesta concreta y fiable. Nuestro objetivo no es tan sólo el de responder, sino el de divulgar, aumentar el conocimiento en la sociedad y seguir reivindicando los derechos de las personas con discapacidad auditiva y sus familias. “

# ¿Puedo acreditar mi experiencia laboral como formación?

Este artículo te interesa si llevas muchos años trabajando en la misma profesión, pero no tienes ningún título oficial que lo demuestre.

A través del Instituto de las Cualificaciones Profesionales de las Illes Balears (IQPIB) se te convalidarán tus años de experiencia trabajados. No es necesario que hagas ningún examen.

### Requisitos:

Para tener un certificado de profesionalidad de nivel 1, debes tener 18 años y cumplir uno de estos dos requisitos:

- 2 años de experiencia en el mismo puesto de trabajo o en alguno parecido. Tienes que haber trabajado como mínimo 1200 horas. No hace falta que sea en la misma empresa.
- 200 horas de formación relacionada con tu trabajo. Esta formación la tienes que haber cursado en los últimos 10 años de tu vida.



Para tener un certificado de profesionalidad de nivel 2 o de nivel 3, debes tener 20 años y cumplir uno de estos dos requisitos:

- 3 años de experiencia en el mismo puesto de trabajo o en alguno parecido. Tienes que haber trabajado como mínimo 2.000 horas. No hace falta que sea en la misma empresa.
- 300 horas de formación relacionada con tu trabajo. La tienes que haber cursado en los últimos 10 años de tu vida.

### Más información:

Si necesitas más información puedes solicitar cita en el Punto de Orientación Académica y Profesional (POAP) a través de este Código QR.



Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu



Puedes participar en esta sección enviando tu pregunta a [aspas@fundacionaspas.org](mailto:aspas@fundacionaspas.org)



# ¿Conoces las diferencias entre una bolsa de empleo público y una oposición?

## BOLSA DE EMPLEO

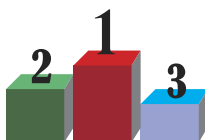
Normalmente no hay que superar una prueba para conseguir ser admitido en la bolsa. Se tienen en cuenta la valoración de méritos (experiencia, cursos, idiomas,...)



En algunas bolsas, además, te pueden solicitar que realices algún tipo de prueba, igual que en las oposiciones.



¿Cuándo empezarás a trabajar?  
Se establece un orden de preferencia en la bolsa en función de la puntuación obtenida en los méritos y/o pruebas.



Es un empleo temporal para cubrir plazas por necesidades de la administración.



Puedes conseguir más méritos (puntuación de la bolsa) a través de cursos relacionados con tu ámbito de trabajo.



No puedes solicitar un cambio de puesto debido a que estás cubriendo una plaza determinada de manera temporal.



## OPOSICIÓN

Hay que superar una o varias pruebas que pueden ser: teóricas (exámenes) pruebas físicas, test psicotécnicos, entrevistas personales, etc.

Además también están los concursos-oposición, en los que aparte de las pruebas, se valorarán méritos (experiencia, cursos, idiomas,...)

¿Cuándo empezarás a trabajar?  
Se establece un orden de preferencia en función de la puntuación obtenida.

Tendrás un empleo fijo en la administración pública

Para poder ascender en tu puesto de trabajo, es necesario que vayas haciendo cursos de formación.

Puedes solicitar un cambio de puesto una vez que estés dentro de la administración pública.

Es importante que leas las bases de la convocatoria para saber a que tipo de proceso público te vas a apuntar, así como los requisitos necesarios



Con la cofinanciación de:



## ¿Cómo suena un Implante Coclear?

¿Metálico? ¿Robótico? ¿Poco natural? Los implantes cocleares que buscan la audición natural no deberían sonar de esa manera. En MED-EL, creemos que te mereces escuchar los sonidos como deberían ser escuchados. Por ello, hemos desarrollado un enfoque único para la tecnología de implante coclear que imita cómo funciona la audición natural. ¿El resultado? Proporcionar con nuestros sistemas de implantes cocleares la percepción auditiva más próxima posible a la audición natural.



Conozca más aquí:  
[go.medel.com/NaturalHearing-p](http://go.medel.com/NaturalHearing-p)

hearLIFE

medel.com





# ¿Puedo tener una incapacidad total para la profesión habitual y al mismo tiempo trabajar?

La incapacidad permanente total para la profesión habitual es aquella que incapacita a la persona trabajadora para realizar todas o algunas de las tareas de su profesión habitual. Es decir, la persona pierde capacidad por problemas de salud para realizar de forma adecuada su trabajo.

Aunque la persona pierda capacidad por problemas de salud, se podría:

- Eliminar en su profesión habitual las tareas que le incapacitan.
- Trabajar de otra profesión dentro de la misma empresa, o en una empresa diferente.

La incapacidad permanente total para la profesión habitual es compatible con

otros trabajos diferentes al trabajo habitual.

Si te dan una incapacidad total para la profesión habitual y encuentras otro trabajo tendrás que informar de esta situación a la empresa que te va a contratar.

## Vamos a poner un EJEMPLO.

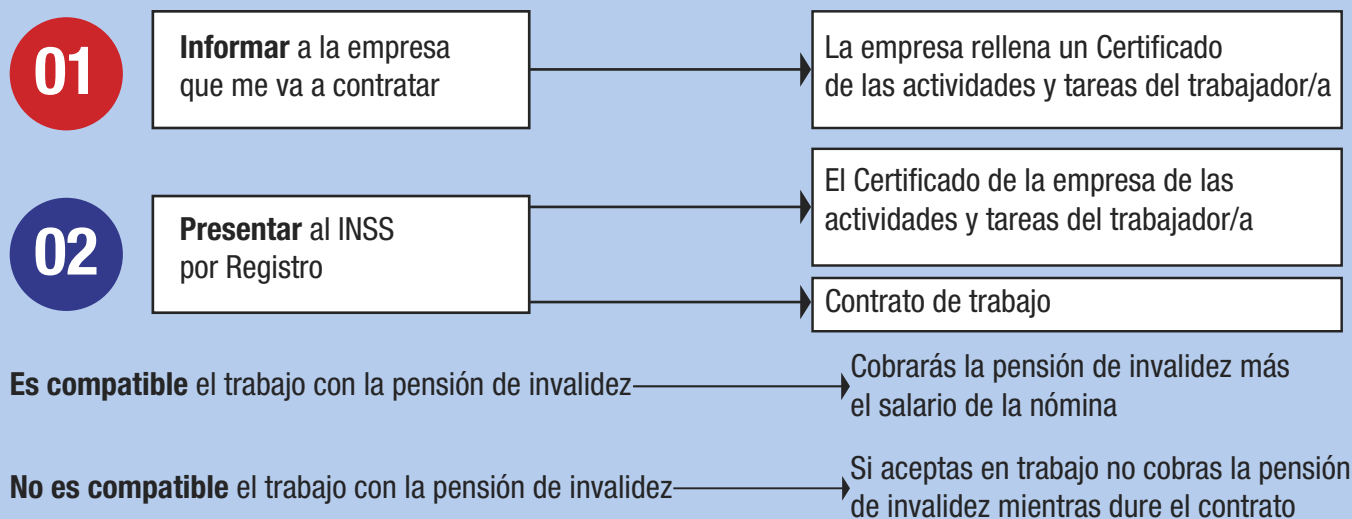
María es camarera de pisos y tiene un accidente laboral que le produce una lesión en la espalda. Se tiene que operar. Después de la operación su espalda no tiene la misma movilidad y no puede realizar algunos trabajos de limpieza como pueden ser: limpiar baños, hacer camas, fregar suelos, coger peso, etc. María es valorada por el Equipo de

Valoración de Incapacidad (EVI), y la resolución de esa valoración para la incapacidad total para la profesión habitual se la envía el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por carta a su domicilio. En la resolución le indican:

- Pensión a cobrar (la cantidad que va a cobrar).
- Fecha a partir de la cual se aprueba la incapacidad.
- Y para qué profesión está incapacitada María.

Por tanto, María no podrá trabajar de camarera de pisos ni podrá realizar tareas de limpieza, pero sí podrá trabajar de otras profesiones como, por ejemplo auxiliar administrativo, recepcionista, o teleoperadora.

## ¿Qué tengo que hacer si tengo una incapacidad total para la profesión habitual y encuentro otro trabajo?



INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu



# ¿Es recomendable estar en las redes sociales para buscar trabajo?

Las redes sociales son una de **las mejores herramientas** para la búsqueda de empleo.

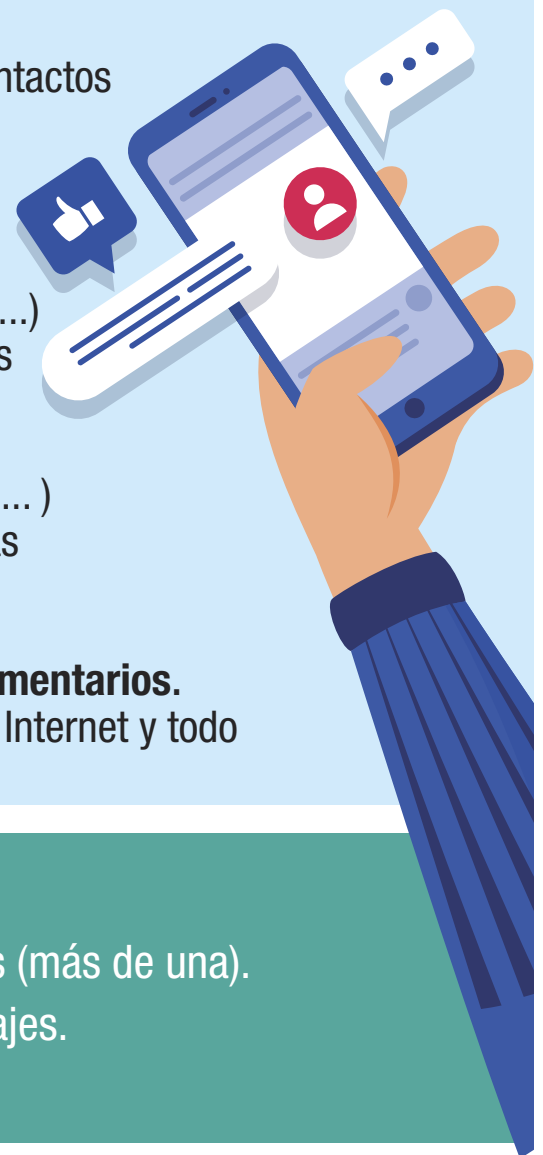
Las redes sociales te permiten aumentar tus contactos y las oportunidades de empleo.

Hay **diferentes tipos** de redes sociales

- Redes sociales **generales** (Facebook, Twitter,...) que son las que utilizarás para ocio, amistades y temas personales.
- Redes sociales **específicas** (Linked in, Slack,...) dirigidas al entorno profesional. Estas redes las utilizarás para encontrar trabajo.

**Recuerda cuidar la privacidad y vigila tus comentarios.**

Las empresas buscarán información sobre ti en Internet y todo lo que encuentren lo utilizarán para valorarte.



## CONSEJOS

- Buscar empleo en diferentes redes sociales (más de una).
- Estar activo y responder rápido a los mensajes.
- Actualizar los contactos

REDES SOCIALES PROFESIONALES

**Linked in**  **slack**

REDES SOCIALES GENERALES

 **twitter** **facebook**

Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu





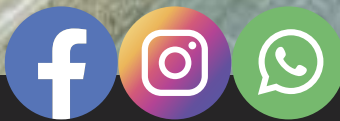


# ASPAS CATERING

Presupuestos: [cateringaspas@fundacionaspas.org](mailto:cateringaspas@fundacionaspas.org) - Info: 871 570 522 / 617 979 700







**ASPASCAFÉ**  
PALMA

Tel: 871 570 522  
617 979 700

**ASPASCAFÉ**  
RAMBLA

Tel: 971 666 276  
679 531 290

**ASPASCAFÉ**  
*fronda*

Tel: 971 592 069  
607 535 494

Info y presupuestos a [cateringaspas@fundacionaspas.org](mailto:cateringaspas@fundacionaspas.org)