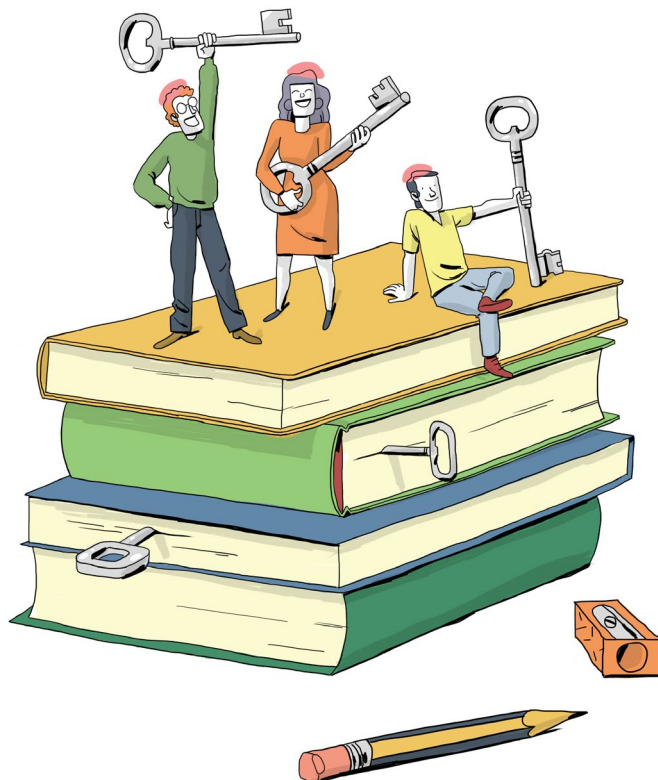




CICLOS FORMATIVOS



DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO Y DERECHOS SOCIALES



Edita: © **FEDACE**

CICLOS FORMATIVOS RUMBO: DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO Y DERECHOS SOCIALES. Quedan prohibidos, dentro de los límites establecidos en la ley y bajo los apercibimientos legalmente previstos, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, ya sea electrónico o mecánico, el tratamiento informático, el alquiler o cualquier otra forma de cesión de la obra sin la autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

Contenido a cargo de:

Manuel María Rueda Díaz de Rábago. Notario y Director de la Sección Jurídica de la Fundación Aequitas.

Pincho. Ilustración.

Maquetación y diseño: Tucán Producciones | Limón Amarillo.



"CICLOS FORMATIVOS RUMBO: DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO Y DERECHOS SOCIALES"

ÍNDICE

1. GRADOS DE INCAPACIDADES	5
2. DISCRIMINACIÓN VS DIFERENCIA	7
3. ACCESIBILIDAD	10
4. LA PROTECCIÓN LABORAL	12
5. GARANTÍAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	15
6. CONCLUSIONES	17

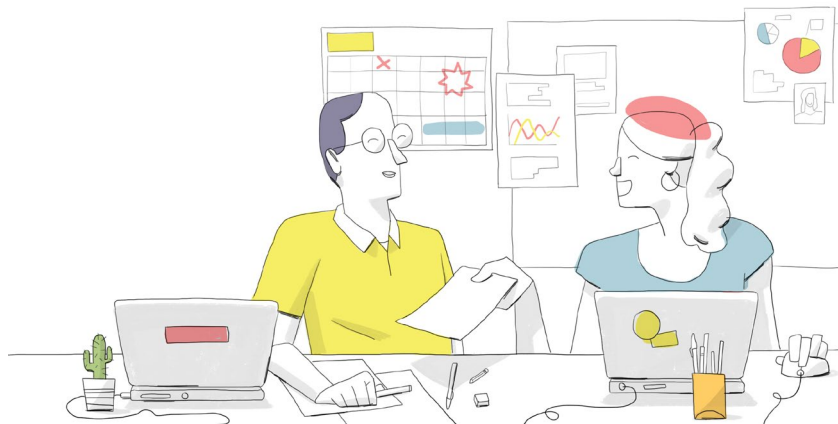
INTRODUCCIÓN

A lo largo de esta guía se llevará a cabo un análisis de los derechos sociales de las personas con discapacidad desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, en concreto al RDL 1/2013, teniendo en cuenta las actualizaciones que se han producido en 2022, con las que ha quedado consolidado. Adicionalmente, se hará referencia a un documento de la ONCE titulado “Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral. Informe final de resultados”.

Se utiliza la definición de daño cerebral como “aquellas lesiones cerebrales causadas por accidentes cerebrovasculares o traumatismos, anoxias cerebrales, tumores o infecciones cerebrales”. Esto es importante para los laboristas ya que en su campo lo relevante es su impacto en relación con el trabajo, es decir, su inserción laboral. Las consecuencias pueden ser muy diversas desde el punto de vista social y laboral.

El Derecho del Trabajo absorbe las definiciones de la relación entre lesiones y capacidad de trabajo de la Ley General de Seguridad Social. Lo importante es la limitación que supone el Daño Cerebral Adquirido en la capacidad de trabajo de una persona. Las categorías que se usan en el Derecho del Trabajo proceden de la regulación de la Seguridad Social. Los niveles de protección dependerán de la categoría definida.

Por ejemplo, el nivel de protección máximo se da cuando la enfermedad o la causa de la discapacidad es profesional (independientemente de que estén dados de alta).

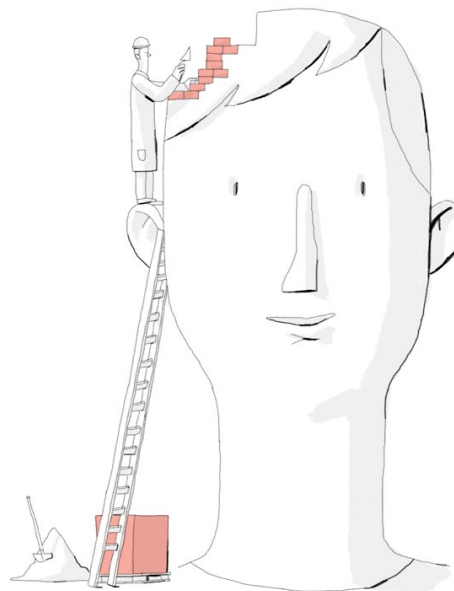


GRADOS DE INCAPACIDADES

1.

GRADOS DE INCAPACIDADES FIJADOS EN LA LEGISLACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ▶ **INCAPACIDADES PERMANENTES.** No está previsto que la merma de la capacidad productiva desaparezca.
- ▶ **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.** Es aquélla que, sin alcanzar el grado de “total”, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Permite una compatibilidad entre el trabajo y el resultado del accidente que la haya causado. En consecuencia, serán compatibles la prestación que compensa la discapacidad con la retribución por el trabajo. No puede dar lugar a un despido o extinción de la relación laboral.
- ▶ **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL:** impide hacer las funciones del trabajo que se venía realizando, pero no impiden hacer otros trabajos. Por ejemplo, una persona que trabaja en una cadena de montaje, de pie, que sufre un accidente que produce una lesión que le impide sostenerse en pie, se le puede dar la posibilidad de cambiarle de puesto de trabajo.
- ▶ **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TIPO DE TRABAJO,** que impide toda actividad laboral. Hay una incompatibilidad con el trabajo y, por lo tanto, es incompatible con otras retribuciones laborales. La pensión es del 100 % de la base reguladora. Se puede complicar si, además, se necesita la ayuda de otra persona para las actividades de la vida diaria, denominados en la ley “grandes inválidos”, en cuyo caso la pensión es del 150% de la base. Tampoco hay compatibilidad entre la pensión y el trabajo.
- ▶ **LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES.** Se produce un Daño Cerebral Adquirido, pero no impide el trabajo, aunque pueda ocurrir que cueste más hacerlo. Dan lugar a una prestación, pero se permanece en el mercado laboral.



DISCRIMINACIÓN VS. DIFERENCIA

2.

Como consideración previa al análisis de la ley 1/2013, debemos tener en cuenta que **diferencia no es lo mismo que discriminación**.

Discriminar es tratar de forma desigual a los iguales, y de ella se ocupan los artículos 1 y 2 de la ley, que establece como objetivo el “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” (art. 1.a). Sigue el artículo 2 definiendo las discriminaciones que contempla:

a. DISCRIMINACIÓN DIRECTA: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

b. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

c. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

El Real Decreto mejora en estos aspectos. Con estas aclaraciones se hace más fácil la defensa frente a una discriminación. Un ejemplo de discriminación es: a igualdad de trabajo, una persona con daño cerebral adquirido recibe menos salario que otra sin discapacidad.

El concepto “diferencia” se refiere, por el contrario, a la integración como sujetos plenos en una situación, por ejemplo, a través de la accesibilidad. En esta materia la norma no avanza mucho. Por ejemplo, las reservas de plazas para persona con discapacidad se cubren normalmente en los puestos menos cualificados, no en los directivos. Formalmente se salva la prohibición de discriminación que se traduce en que en la empresa debe haber un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pero a estas se les trata de forma diferente, en los puestos menos cualificados. Falta una protección frente a estas situaciones, porque de esta forma vista se puede cumplir con las obligaciones sin avanzar en eliminar diferencias. Se hace preciso avanzar en la igualdad material de las personas, como establecen los artículos 14 y 9.2 de nuestra Constitución.

El artículo 14 indica que:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer **discriminación** alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Y el 9.2 C.E:

Atribuye a los poderes públicos la función y la forma de hacer cumplir este principio de igualdad:

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este último artículo exige que la integración sea real, eliminando las diferencias además de la discriminación. Por ejemplo, puedo eliminar la discriminación contratando personas con discapacidad para puestos inferiores y menos retribuidos, pero con ello no elimino las diferencias entre unos y otros. Hace falta remover los obstáculos que crean diferencias, y en esto no avanza la ley.



ACCESIBILIDAD

3.

La accesibilidad intenta corregir las diferencias para evitar la discriminación. Así, volvemos a la ley 1/2013, que en el artículo 2 se refiere a esta materia y a una de sus herramientas, que son los ajustes razonables:

a. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible ... Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

b. AJUSTES RAZONABLES: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.



Los ajustes razonables constituyen, por tanto, un derecho a exigir remover los obstáculos para que la libertad sea real y efectiva, como determina el artículo 9.2 de la Constitución.

Dentro de su ámbito de aplicación, el artículo 5, al detallar en qué campos ha de aplicarse la normativa sobre accesibilidad, incluye el empleo:

Las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2, se aplicarán, además de a los derechos regulados en el título I, en los ámbitos siguientes:

... [Información, urbanismo, transportes, bienes o servicios a disposición del público, relaciones con la Administración, Administración de Justicia, vida pública, patrimonio cultural y ...]

... i) Empleo.

Por tanto, la formación profesional, acceso a métodos telemáticos, son obligaciones que impone la ley.

Este campo de la accesibilidad se ha potenciado en la reforma de 2022, por lo que está por desarrollar, pero tiene una gran importancia.

En el informe de la ONCE sobre Daño Cerebral Adquirido se recalca el hecho de que habitualmente se combinan varias discriminaciones, por ejemplo, discapacidad + discriminación por sexo + grupo social específico. Esto complica las soluciones, pero no tenerlas en cuenta es un error. Esto ha sido tenido en cuenta en la ley que tratamos al desarrollar el derecho a la igualdad, en su artículo 7.4.

Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con **pluridiscapacidad** u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

LA PROTECCIÓN LABORAL

4.

El sistema inicial de protección se articula a base de prestaciones económicas, pero esto no es suficiente. **No se trata sólo de compensar a la persona con discapacidad por no poder trabajar, sino que la igualdad implica que se busque que trabaje (así eres igual a los demás).** Sigue la norma detallando los campos en los que centra esta protección, incluyéndose en su artículo 8, junto con la asistencia sanitaria, farmacéutica y los transportes (que exceden de la materia que tratamos), la:

a. RECUPERACIÓN PROFESIONAL

b. REHABILITACIÓN Y HABILITACIÓN PROFESIONALES

Incluso dentro del campo de protección de la salud, el artículo 10 incluye la prevención.

La finalidad de la atención es la reincorporación al mercado de trabajo, y por ellos los programas que se diseñen deben tender a este objetivo (en unión de otros, por ejemplo, económicos, que completen la situación de inferioridad que la discapacidad ocasione).

Los programas de atención integral no se deben dejar en exclusiva en manos de la empresa empleadora (adaptación del puesto de trabajo, de la función a realizar, etc.), sino que también ha de incluir elementos o actuaciones que excede del ámbito de esta.

El artículo 13 detalla su contenido:

Los programas de atención integral podrán comprender:

a. HABILITACIÓN O REHABILITACIÓN MÉDICO-FUNCIONAL.

b. ATENCIÓN, TRATAMIENTO Y ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA.

c. EDUCACIÓN.

d. APOYO PARA LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

... 4. Las administraciones públicas velarán por el mantenimiento de unos servicios de atención adecuados, mediante la coordinación de los recursos y servicios de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo...

Más desarrollado está en el artículo 17 de la ley.

*Artículo completo en página 14.

Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

a. LOS PROCESOS DE HABILITACIÓN O REHABILITACIÓN MÉDICO-FUNCIONAL.

b. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

c. LA FORMACIÓN READAPTACIÓN O RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL.

A continuación, se ocupa de delimitar todas estas actuaciones, que corresponden a la Administración. Entre ellas, recualificación o adaptación a un nuevo trabajo que permita su discapacidad concreta.

Además, se incluyen:

▶ **LA ORIENTACIÓN:** Los cursillos tienen que incluirla para que el trabajador vea una salida a su situación, explicada por quien tiene mucha más experiencia que él.

▶ **LA RECUALIFICACIÓN:** Particularmente importante, porque si, por motivo de una discapacidad sobrevenida, no puedes prestar un determinado trabajo, la igualdad (acceso al mundo laboral) puede obtenerse mediante la preparación para otro tipo de trabajo distinto, para el que deberás ser recualificado. Va íntimamente relacionado con la orientación.

ARTÍCULO 17. APOYO PARA LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

1. Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.
2. Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:
 - a) Los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional.
 - b) La orientación profesional.
 - c) La formación, readaptación o recualificación profesional.
3. En los procesos de apoyo para la actividad profesional, la habilitación o rehabilitación médico-funcional, regulada en el artículo 14, comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones con los demás.
4. La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad, determinadas conforme a los informes de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad. Asimismo, se tomará en consideración la formación efectivamente recibida y por recibir, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales. Comprenderá asimismo los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
5. La formación, readaptación o recualificación profesional que podrá comprender en su caso, una preformación general básica, promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo y se impartirá de acuerdo con el itinerario personal y la orientación profesional prestada con anterioridad, conforme a la decisión tomada por la persona con discapacidad, y siguiendo los criterios establecidos en el artículo 15.
6. Las podrán impartirse, además de en los centros de formación dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo contenido básico se ajustará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus normas de desarrollo.
7. Los procesos de apoyo para la actividad profesional a que se refiere este artículo podrán ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena inclusión y participación en la vida social.



GARANTÍAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

5.

En los artículos siguientes se especifica qué tipo de empleo.

Empleo ordinario, en los servicios y empleos públicos, que incluyen los servicios de empleo en apoyo. Se refieren a él los artículos 35 y siguientes de la ley 1/2013.

El primero establece que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen los principios de igualdad y no discriminación, y se obliga a los convenios colectivos que tienen que recoger y garantizar estos derechos,

Sigue distinguiendo entre **discriminación directa** (trato menos favorable por motivo de la discapacidad) o **indirecta**, donde se trasciende a las relaciones directas con los trabajadores:

35. 4. Existirá **discriminación indirecta** cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una **desventaja** particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta ...

Junto al empleo ordinario existe el **empleo protegido**, que se realiza en centros especiales de empleo y en enclaves laborables.

Además, se contempla el **empleo autónomo**, para el que únicamente regula que los poderes públicos “adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad”.

Finalmente, haremos referencia a sistemas de trabajo especiales:

- ▶ **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.** En los casos de discapacidad que provoca un trabajo a tiempo parcial, se rige por dos principios que no se pueden restringir, y que van íntimamente ligados: **el de igualdad y el de no discriminación**. Así, no se le puede sacar del fondo de pensiones, suprimir el bono de comida o transporte, por pasar a desempeñar un trabajo a tiempo parcial. Esto implica una discriminación. Hay derechos que se prorratean al porcentaje del trabajo realizado; no se pierden tales de derechos, sino que se prorratean con relación al trabajo efectivamente prestado.
- ▶ **TELETRABAJO.** No se puede imponer, debe ser acordado entre el empleador y el trabajador, en el momento en que se pone en marcha y en el momento en que se revierte (por una mejora, por ejemplo). Una de las partes no puede imponérsela a la otra.

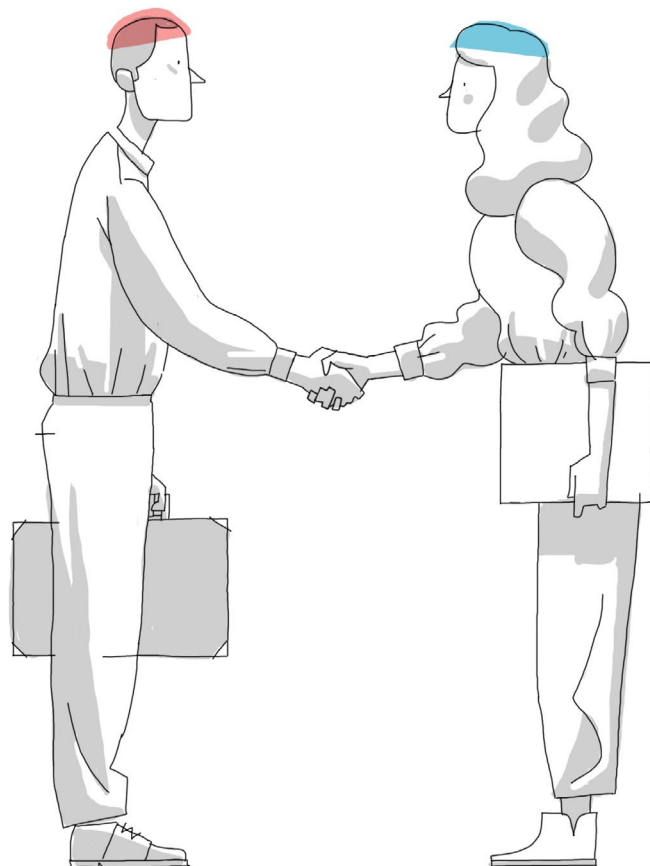


6.

CONCLUSIONES

Hay que ser críticos con el sistema; no sólo dar ayudas a las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad, el sistema debe ser más ambicioso. No se trata sólo de recibir una subvención o contratarlos porque se va a recibir, sino de promover una política de solidaridad comprometida con la igualdad; incluida en la Carta de Derechos Humanos de la Unión Europea. Se deben mantener estas subvenciones, pero se tiene que avanzar un poco más.

No se trata sólo de compensar a la persona con discapacidad por no poder trabajar, si no incentivar a que busque y encuentre un empleo adaptado a sus capacidades.



ENTIDADES FEDERADAS

ANDALUCÍA

FANDACE FEDERACIÓN ANDALUZA

Calle Astronomía, torre 3 Planta 1ª. Modulo 12
41015 (SEVILLA)
954.67.18.81

info@fandace.org
<https://www.fandace.org>

ACODACE CÓRDOBA

Plaza Vista Alegre 11
14004 (CÓRDOBA)
957.46.81.83

acodace@acodace.com
<http://acodace.com>

ADACEMA MÁLAGA

Calle Generación 7
29196 (MÁLAGA)
951.90.04.08

info@adacema.org
<http://www.adacema.org>

ADACCA CÁDIZ

Calle Eslovaquia 1.14
11011 (CÁDIZ)
956.22.60.70

adacca@gmail.com
<http://adacca.org>

ADACEA JAÉN

Calle Esteban Ramírez Martínez 2, 4ºB
23009 (JAÉN)
953.25.73.32

infoadacea@gmail.com
<http://adacea.org>

AGREDACE GRANADA

Calle Doctor Medina Olmos 58
18015 (GRANADA)
958.28.75.47

info@agredace.org
<http://www.agredace.es>

DACE SEVILLA

Carretera de Miraflores s/n (Centros Sociales de Miraflores)
41015 (SEVILLA)
954.36.02.72

info@asociaciondace.org
<http://asociaciondace.org>

VIVIR ALMERÍA

Calle Alcira 26
04700 El Ejido (ALMERÍA)
950.57.24.83

info@asociacionvivir.org
<http://www.asociacionvivir.org>

ARAGÓN

AIDA. ASOCIACIÓN ICTUS DE ARAGÓN

Paseo Rosales 28
50018 (ZARAGOZA)
976.87.51.24

aida.ictus@yahoo.com
<http://ictusdearagon.es>

ASTURIAS

ASICAS. ASOCIACIÓN ICTUS DE ASTURIAS Y OTRAS LESIONES CEREBRALES

Calle Covadonga 40
33530 Infiesto (ASTURIAS)
623.04.12.19

info@asicas.org
<https://www.asicas.org>

FUNDACION AINDACE ASTURIAS

Calle Campoamor 27, 1ºC
33001 Oviedo (ASTURIAS).
Tlf: 663.75.92.66

info@fundacionaindace.org
<https://www.fundacionaindace.org>

CANTABRIA

CAMINANDO CANTABRIA

Calle Rufino Ruiz Ceballos 27
39600 Muriedas (CANTABRIA)
942.26.97.27

dcc@asociacion-caminando.org
<http://www.asociacion-caminando.org>

CASTILLA - LA MANCHA

ADACE CLM

Calle Plazuela 11-13
45122 Argés (TOLEDO)
925.29.36 41

secretaria@adaceclm.org
<http://www.adaceclm.org>

FUNDACE CLM

Calle Plazuela 11-13
45122 Argés (TOLEDO)
925.29.30.74

administracion@fundaceclm.org
<http://www.fundaceclm.org>

CASTILLA Y LEÓN

CAMINO VALLADOLID

Paseo de Juan Carlos I, 10
47008 (VALLADOLID)
983.15.70.12

info@caminodca.org
<http://www.caminodca.org>

FECYLDACE

Plaza Mayor , 22, 2ºB (oficina 2)
47001 (VALLADOLID)
620.27.23.17

info@fecyldace.org
<https://fecyldace.org/es/>

ASDACE SALAMANCA

Plaza de San Vicente locales 6 y 7
37007 (SALAMANCA)
923.22.42.85

info@asdace.org
<http://www.asdace.org>

ADACEBUR BURGOS

Paseo de los Comendadores s/n
09001 (BURGOS)
947.26.29.66

info@adacebur.org
<http://www.adacebur.org>

CATALUÑA

TRACE CATALUÑA

Carrer de Llança 34-36
08015 (BARCELONA)
933.25.03.63

info@tracecatalunya.org
<https://tracecatalunya.org>

GALICIA

FEADACE FEDERACIÓN GALLEGA

Rúa Galeras 17, 2º, Despacho 5
15705 Santiago de Compostela (A CORUÑA)
881 943 148

fegadace@fegadace.org
<http://www.fegadace.org>

ADACECO A CORUÑA

As Xubias de Arriba 15.
15006 (A CORUÑA)
981. 07. 52. 59

adaceco@adaceco.org
<http://www.adaceco.org>

SARELA SANTIAGO DE COMPOSTELA

Rúa Pedro Cabezas González 3
15702 Santiago de Compostela (A CORUÑA)
981.57.70.37

sarela@sarela.org
<http://www.sarela.org>

ADACE LUGO

Avenida Adolfo Suarez 4, local B
27297 (LUGO)
982.24.35.03/ 663 08.53.91

correo@adacelugo.org
<http://www.adacelugo.org>

DCA OURNSE

Rua Clara Campoamor 15
32002 (OURENSE)
988.22.50.56

direccion.renacerdca@outlook.es
<https://dcaourense.org>

ALENTO PONTEVEDRA

Rúa da Pedra Seixa, s/n. Poza do Cabalo.
36212 Vigo (PONTEVEDRA)
986.22.90.69

info@alento.org
<http://www.alento.org>

ISLAS BALEARES

REHACER BALEARES

Calle Plataners 7, local 3
07008 Palma de Mallorca (BALEARES)
971.47.94.06

rehacerbaleares@gmail.com
<http://www.rehacerbaleares.com>

ISLAS CANARIAS

ADACEA TENERIFE

Calle Henry Dunant s/n
38203 San Cristóbal de La Laguna
(SANTA CRUZ DE TENERIFE)
617.55.27.01

adaceatf@gmail.com
<https://adaceatf.org>

ADACEA GRAN CANARIA

Calle Aguadulce 60
35004 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas
658. 59. 38. 69

adaceagc@gmail.com
<http://adaceagc.com>

LA RIOJA

ARDACEA RIOJA

Paseo del Prior 84
26004 Logroño (LA RIOJA)
680.53.93.07

ardacea@gmail.com
<http://www.ardacea.es>

MADRID

AFADACS TORREJÓN

Calle Boyeros 5
28850 Torrejón de Ardoz (MADRID)
651.50.03.41

afadacstorrejon@hotmail.com
<https://www.afadacs.com>

AFASIA ACTIVA

Calle del Gral. Zabala 14
28002 (MADRID)
660.35.00.56

afasiactiva@gmail.es
<https://www.afasiactiva.com/>

APANEFA MADRID

Calle Cromo 5
28045 (MADRID)
91.751.20.13

apanefa@apanefa.org
<http://www.apanefa.org>

FUNDACIÓN SIN DAÑO

Calle Barquillo 30
28004 (MADRID)
607.77.55.93

paloma.pastor@fundacionsindano.com
<http://www.fundacionsindano.com>

ICAM

Avenida Cardenal Herrera Oria 80 bis
28034 (MADRID)
660.60.03.69

icam.madrid@gmail.com

MURCIA

DACEMUR MURCIA

Avenida de la Ñora 96
30009 La Albatania (MURCIA)
968.71.45.17

dacemur@gmail.com
<http://www.dacemur.es>

NAVARRA

ADACEN NAVARRA

Camino de Zolina s/n
31192 Mutilva Baja (NAVARRA)
948.17.65.60

info@adacen.org
<http://www.adacen.org>

PAÍS VASCO

ATECE BIZKAIA

Calle Islas Canarias 85, bajo
48015 Bilbao (VIZCAYA)
944.48.40.45

atecebizkaia@gmail.com
<http://atecebizkaia.org>

ATECE ARABA

Calle Angela Figuera Aymerich 1
01010 Vitoria (ALAVA)
945.15.72.10

info@atecearaba.org
<https://www.atecearaba.org>

ATECE GIPUZKOA

Calle de la Escolta Real 32, bajo
20008 San Sebastián (GUIPUZCOA).
943.28.76.78

atecegipuzkoa@hotmail.com
<https://www.atecegipuzkoa.org>

VALENCIA

FEVADACE COMUNIDAD VALENCIANA

Antiguo Regimiento Tetuán, Cuadra Tercera s/n
12004 (CASTELLÓN)
664.21.29.47

info@fevadace.org
<http://fevadace.org>

NUEVA OPCIÓN VALENCIA

Carrer de Greses 21
46020 (VALENCIA)
963.61.20.16

info@nuevaopcion.es
<https://www.nuevaopcion.es>

ADACEA ALICANTE

Calle Padre Recaredo de los Rios 52. Local 7
03005 (ALICANTE)
965.13.39.06

info@adaceaalicante.org
<http://www.adaceaalicante.org>

ATENEU CASTELLÓN

Antiguo Regimiento Tetuán, Cuadra Tercera s/n
12004 Castellón de la Plana (CASTELLÓN)
964.24.32.40

ateneo@ateneocastellon.org
<http://www.ateneocastellon.org>

ENTIDADES MIEMBRO DE FEDACE:





CONTACTA CON NOSOTROS

www.fedace.org

Tlf. 91 417 89 05 | info@fedace.org

“El Proyecto RUMBO: hacia un modelo de autonomía personal conectada e inclusiva’ es un proyecto que nace de la agrupación de 5 grandes asociaciones representativas del ámbito de la discapacidad que plantean implementar un nuevo modelo de apoyo a la autonomía personal y al cuidado de personas con discapacidad impulsando la vida independiente y facilitando formas de vida inclusivas en condiciones de seguridad, accesibilidad y bienestar.”

ENTIDADES PARTICIPANTES:



COCEMFE



Confederación
Autismo España



FINANCIA:



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

