



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA  
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

# LA PARTICIPACIÓN DEL EDUCADOR SOCIAL EN LAS UNIDADES SOCIALES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJO FIN DE GRADO  
EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: María Victoria Martín de Marcos

TUTORA: Raquel Becerril González

Palencia



## **RESUMEN**

El educador social tiene un papel muy relevante en el campo de las discapacidades. En este mismo ámbito, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social realizan un papel fundamental en la readaptación profesional y en la reinserción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que les incapacita para su profesión habitual.

Por este motivo, el educador social puede encontrar en las mutuas un nuevo campo de actuación interviniendo en el desarrollo personal de estas personas y ampliando sus competencias profesionales mediante acciones educativas y mediadoras en relación con el accidentado, las familias, el entorno y las empresas mutualistas.

Por lo tanto, el objetivo es que el educador social en coordinación con el equipo de profesionales de la mutua, participe en el proceso de atención, recuperación y reinserción sociolaboral del trabajador en situación de incapacidad permanente total.

Con este trabajo de fin de grado planteamos y justificamos la necesidad que tienen las mutuas colaboradoras con la seguridad social de integrar al educador social entre sus profesionales, transformando sus tradicionales departamentos de asistencia social en novedosas unidades sociales y creando un espacio propio donde intervenir educativamente para dar mejor respuesta a las necesidades sociolaborales de los trabajadores accidentados.

## **PALABRAS CLAVE**

Educación social, discapacidad, incapacidad permanente total, inserción laboral, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Comisión de prestaciones especiales, reinserción laboral.

# **ABSTRACT**

Social educators play a very relevant role in dealing with disabilities. Analogously in this context, mutual associations acting in collaboration with the Social Security are fundamental for vocational retraining and reintegration of workers back into the labour market who have suffered a job-related accident or disease that incapacitates them from carrying out their occupational duties.

Thus, social educators find the mutual associations to be a new area of activity where they can intervene in the development of these individuals and help them develop their professional skills through educational and mediating activities concerned with the incapacitated person, their families and context, and the mutual companies.

Therefore, the objective is that the social educator, hand-in-hand with the professional team at the mutual association, participates in the process of attending to the permanently incapacitated worker, helping with their recuperation and reintegration back into society and into the labour market.

With this paper, our Final Project, we propose and justify the mutual association and Social Security's need to integrate social educators into their ranks of professionals, thus transforming their traditional social assistance departments into modern social units and creating a designated workspace where educational intervention can provide a better response to the social-occupational needs of injured workers.

## **KEY WORDS**

Social education, disability, total permanent disability, job placement, Mutual Social Security Associations, special benefits Commission, occupational reintegration.

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	5
<b>2. Objetivos y Metodología</b> .....	6
<b>3. Justificación del Trabajo Fin de Grado</b> .....	7
<b>4. Fundamentación teórica</b> .....	11
4.1. Las mutuas colaboradoras con la seguridad social.....	11
4.1.1. La comisión de prestaciones especiales de las mutuas.....	12
4.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional.....	15
4.3. Legislación y Normativa.....	17
4.3.1. Ámbito Internacional.....	18
4.3.2. Ámbito Nacional.....	19
4.3.3. Ámbito Autonómico.....	21
4.3.4. Normativa seguridad social.....	22
<b>5. Metodología</b> .....	25
5.1. Análisis estadístico de los accidentes de trabajo.....	25
5.2. Gasto social de las mutuas.....	27
5.3. El educador social.....	29
5.3.1. Funciones del educador social.....	29
5.3.2. Funciones del educador social en el ámbito de las discapacidades	32
5.4 El trabajador social en las mutuas colaboradoras de la S. Social...	34
<b>6. Propuesta de futuro</b> .....	36
6.1. El educador social en las mutuas.....	36
6.2. Funciones del educador social en las unidades sociales de las mutuas	38
<b>7. Conclusión</b> .....	41
<b>8. Bibliografía</b> .....	45
<b>9. Anexos</b> .....	49
9.1. Anexo 1. Accidentes de trabajo con baja según gravedad por comunidad autónoma y provincia.....	50
9.2. Anexo 2. Bonificaciones a la contratación personas con discapacidad...	53

# 1. INTRODUCCIÓN

Son numerosas las personas que después de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional quedan con secuelas invalidantes que les impiden volver a su profesión habitual y que encuentran serias dificultades para encontrar un nuevo puesto de trabajo e, incluso, reincorporarse nuevamente a la sociedad.

Como consecuencia de ello, en numerosas ocasiones, personas en situación de incapacidad permanente se resignan y abandonan la idea de buscar un nuevo puesto de trabajo compatible con su discapacidad.

Dependiendo de la incapacidad permanente y de la prestación económica que haya sido reconocida, algunas personas sufren la reducción de sus ingresos y un futuro laboral incierto. En muchas ocasiones son los familiares los que se hacen cargo de su cuidado renunciando también a sus salidas profesionales sin recibir ninguna compensación económica, lo que puede provocar situaciones problemáticas tanto económicas como sociales o psicológicas.

Uno de los objetivos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social es la readaptación profesional y la reinserción laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que les incapacita para su profesión habitual. Para este fin disponen de fondos especiales destinados a asistencia social y siendo gestionados por las Comisiones de prestaciones especiales, otorgan prestaciones asistenciales, económicas y sanitarias en casos de especial necesidad.

En este contexto, vemos como el perfil del educador social encaja perfectamente en el trabajo que se lleva a cabo en las mutuas, tanto en la detección de necesidades o mediante acciones formativas y mediadoras, reorientando en la carrera profesional de los trabajadores y en la readaptación del puesto de trabajo de las personas que se encuentran en situación de incapacidad permanente, posibilitando su incorporación al mundo laboral, simultaneando prestación económica y empleo, contribuyendo así en la mejora de su calidad de vida.

Como veremos más adelante, la mayoría de los fondos de asistencia social de las mutuas se destinan a ayudas asistenciales y lo que pretendemos es que con la intervención

del educador social se realicen programas específicos para la reinserción y readaptación laboral que son competencia del Educador social.

## **2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

El objetivo de este trabajo es conocer el campo de actuación de las mutuas colaboradoras con la seguridad social y las acciones que realizan los trabajadores sociales desde sus departamentos de asistencia social.

Este trabajo de fin de grado pretende formular una propuesta de inclusión de los educadores sociales en las mutuas para la creación de unidades sociales.

Para ello nos marcamos los siguientes objetivos:

1. Examinar el campo de actuación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social con respecto a la reinserción y readaptación profesional de las personas en situación de incapacidad permanente total.
2. Conocer las acciones que llevan a cabo los trabajadores sociales en las mutuas.
3. Analizar y describir las funciones que realizan los educadores sociales en distintos ámbitos de actuación y especialmente en el de las discapacidades.
4. Investigar, a nivel legislativo, las normas y planes en torno a lo que se va a sustentar nuestro proyecto: educación, trabajo, discapacidad, rehabilitación y reinserción.
5. Establecer las actuaciones que puede llevar a cabo el educador social en las mutuas.

Para la consecución de estos objetivos se ha empleado la siguiente metodología:

1. Análisis documental de manuales y revistas especializadas en la materia, se ha navegado y estudiado a través de páginas webs y de diversas publicaciones.
2. Entrevista al Delegado territorial de AMAT en Castilla y León y a responsables de varias mutuas.

3. Estudio y análisis estadístico de los informes publicados por distintos organismos oficiales.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Como educadora social, y de forma puntual, he tenido la oportunidad de colaborar profesionalmente en un ámbito, poco habitual para los educadores sociales: las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, anteriormente conocidas como mutuas de accidentes de trabajo<sup>1</sup>.

Aunque las competencias fundamentales de las mutuas siempre han sido la prevención, la asistencia sanitaria y la rehabilitación, a lo largo de los años han ido asumiendo nuevas competencias como son: la incapacidad temporal por contingencias comunes, el riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, el cese de actividad de trabajadores autónomos y el cuidado de menores afectados por cáncer/enfermedad grave. Además, con el objetivo de que las mutuas empleen parte de sus excedentes para ayudar a los trabajadores o a sus familias, que quedan especialmente necesitados tras un accidente laboral o enfermedad profesional, La Ley de Mutuas vigente desde el 1 de enero de 2015 ha creado una nueva reserva: la Reserva de Asistencia Social.

El objetivo de las mutuas es atender al accidentado de una forma inmediata y exhaustiva, dispensando una asistencia sanitaria que comprende tratamientos médicos, quirúrgicos y rehabilitadores hasta la completa recuperación profesional.

Si atendemos a los datos de la Organización Internacional del Trabajo, “al día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo”.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Informe mundial sobre la discapacidad dice que “en el mundo viven más de mil millones de personas con

---

<sup>1</sup> Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/12/12/pdfs/A35584-35613.pdf>

alguna discapacidad y de ellas casi 200 millones con dificultades en su funcionamiento”. También recoge que “hay una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que en las personas sin discapacidad, en parte como consecuencia de las dificultades para acceder a servicios como la salud, el empleo, la educación o la información”.

En España, la Seguridad Social tiene previsto, cuando un trabajador por enfermedad o accidente ve reducida o anulada su capacidad laboral, una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos. Pero esto no es suficiente en muchos casos y las mutuas, en casos de especial necesidad, además de gestionar las prestaciones económicas y sanitarias disponen de fondos destinados a ayudas sociales que tienen como finalidad solventar o minimizar aquellas situaciones de necesidad como: la eliminación de barreras arquitectónicas de la vivienda, la atención domiciliaria, la adaptación de vehículo, las ayudas para prótesis especiales o las ayudas de formación para la reinserción laboral. Estas ayudas, compatibles con las reglamentarias de la seguridad social, las gestionan las Comisiones de prestaciones especiales de las mutuas.

Generalmente en las mutuas, el trabajador social proporciona al accidentado y en algunas ocasiones a las empresas, la información, orientación y asesoramiento para dar respuesta a las necesidades sociales sobrevenidas que se puedan presentar en el ámbito familiar, social, laboral o económico del trabajador.

En algunas mutuas, los trabajadores sociales llevan a cabo los programas de intervención con los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo, garantizando la continuidad asistencial paralelamente al tratamiento médico.

No podemos olvidar que los profesionales de la educación social trabajan con el objetivo de ayudar en el proceso de socialización y de desarrollo personal de las personas y por este motivo, es por lo que considero necesaria su intervención con el resto de profesionales en las mutuas, en el proceso de acompañamiento desde que se produce el accidente de trabajo hasta la reincorporación a otro puesto de trabajo.



El informe del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>2</sup> sobre el empleo de las personas con discapacidad 2013,<sup>3</sup> muestra en lo relativo al mercado laboral, que lo más destacable de este colectivo es su baja participación en él con una tasa de actividad del 37,4%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Además, continúa diciendo, que el número de personas con discapacidad inactivas aumenta notablemente con la edad. En términos de género, sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (34,3%) resulta algo más próxima a la masculina (39,9%) que en la población sin discapacidad, mostrando una diferencia de 5,6 puntos en las tasas por sexo en presencia de discapacidad frente a 12,6 para el resto.

Además del género y la edad, la participación laboral está muy determinada por el tipo de intensidad de la discapacidad. Desde nuestro proyecto intervendríamos con un colectivo de discapacidad de intensidad media, lo que a nivel de seguridad social se denomina incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Este mismo informe resalta la importancia que tiene la formación como variable integradora en el entorno socio laboral. A medida que se incrementa el nivel de formación las tasas de actividad y empleo aumentan.

Si tenemos en cuenta el informe publicado el pasado mes de junio de 2015 por la Fundación Adecco sobre el absentismo en España<sup>4</sup> y atendemos a la tasa de actividad de las personas con discapacidad vemos que es del 36,6%. Si lo comparamos con los datos del informe del INE 2013, en el que la tasa de actividad es del 37,4%, nos daremos cuenta de que ha aumentado en casi un punto porcentual.

También indica que las personas con discapacidad que deciden participar en el mercado laboral lo hacen porque realmente quieren hacerlo y señala que “muchas” podrían vivir con las prestaciones que reciben del Estado “pero aun así se esfuerzan por ser parte activa de la economía y de la sociedad, a través del empleo”.

---

<sup>2</sup>INE: Instituto Nacional de Estadística. Organismo autónomo de España, encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado.

<sup>3</sup>*Informe sobre el empleo de las personas con discapacidad en España 2013*. Disponible en: [http://www.ine.es/metodologia/t22/informe\\_epd\\_2013.pdf](http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2013.pdf)

<sup>4</sup>IV informe Adecco sobre Absentismo. Disponible en: [http://www.inscripcionesadecco.com/ADECCO/informe\\_adecco\\_absentismo.pdf](http://www.inscripcionesadecco.com/ADECCO/informe_adecco_absentismo.pdf)

El documento cita los miedos personales, los prejuicios empresariales o los sistemas de pensiones que, si bien garantizan unos ingresos mínimos, “en algunos casos promueven la inactividad y suponen una barrera para buscar trabajo”.

A pesar de todas las políticas de empleo dirigidas a la integración y la inserción laboral de las personas con discapacidad, no podemos olvidar el alto riesgo de pobreza en esta población. En estos momentos de crisis económica y con la alta tasa de desempleo, las personas con discapacidad encuentran mayores dificultades y menor motivación a la hora de formarse para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo.

Por este motivo basándonos en los informes y estudios en relación con las personas con discapacidad y viendo las dificultades de integración socio laboral de las personas en situación de incapacidad permanente, me atrevo a proponer la “necesidad” que pueden tener las mutuas de contar con profesionales de la educación social. Las dificultades derivadas de la discapacidad requieren de la intervención del educador social además, con las familias, con las empresas y con los entornos afectados.

Como declara Stephen Hawking en el prólogo del informe mundial sobre discapacidad<sup>5</sup> “Tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos que entorpecen la participación de las personas con discapacidades y de invertir recursos y competencias suficientes para liberar su enorme potencial. Confío en que el presente siglo marcará un punto de inflexión en la inclusión de las personas con discapacidades en la vida de sus sociedades”.

---

<sup>5</sup> Véase el prólogo del *Informe mundial sobre discapacidad*. Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

## **4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **4.1. LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social<sup>6</sup>, son entidades de naturaleza jurídica privada (asociación de empresarios) con responsabilidad mancomunada de los empresarios y gestionan un servicio público sin ánimo de lucro, reguladas, inspeccionadas y supervisadas por el Estado. Su nacimiento se remonta a la ley Dato de 1900, donde se regula por primera vez la protección del accidente de trabajo.

Durante 95 años las mutuas<sup>7</sup> mantuvieron esta protección bajo el trinomio de Prevención, Asistencia Sanitaria, Rehabilitación y Readaptación Profesional. A partir del año 1996, las mutuas han ido evolucionando asumiendo nuevas competencias como son: la incapacidad temporal por contingencias comunes (1996), riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (2007), cese de actividad trabajadores autónomos (2010), cuidado de menores afectados por cáncer/enfermedad grave (2011).

La Ley de Mutuas vigente desde el 1 de enero de 2015, regula su funcionamiento así como las funciones públicas encomendadas a las mismas con el propósito de actualizar su gestión acrecentando los niveles de transparencia y eficiencia (Preámbulo I de la Ley 35/2014, estableciendo, además, la creación de una nueva reserva, la Reserva de Asistencia Social, con el objetivo de que las mutuas empleen parte de sus excedentes para ayudar a los trabajadores, o a sus familias, que quedan especialmente necesitados tras un accidente laboral o enfermedad profesional.

Esta Reserva será dotada anualmente con el 10% del excedente que la mutua obtenga después de haber dotado la Reserva de Estabilización de contingencia profesional para realizar diferentes actividades de asistencia social como reorientación laboral, apoyo de medios esenciales o ayudas a discapacitados y sus derechohabientes.

---

<sup>6</sup> [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2048](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2048)

<sup>7</sup> [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Mutuas/REV\\_034410](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Mutuas/REV_034410) Revista Seguridad Social Activa

Por estos motivos considero que el educador social en este medio podría desarrollar funciones educativas encaminadas a la detección y prevención de la exclusión socio laboral de la persona que ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Este trabajo se llevaría a cabo con la participación de otros profesionales y coordinadamente con los trabajadores sociales que son los encargados habitualmente de realizar estas funciones. Más adelante justificaremos las funciones a desarrollar por el educador social.

#### **4.1.1 LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES DE LAS MUTUAS**

El Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, indica en su Artículo 67 que la Comisión de prestaciones especiales a que se refiere el artículo 32.4 tendrá a su cargo la concesión de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua, con cargo a los créditos presupuestarios de cada ejercicio. La asistencia social consistirá en la concesión de los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones concretas de necesidad, se consideren precisos. Las prestaciones de asistencia social, de carácter potestativo claramente diferenciado de las prestaciones reglamentarias, pueden concederse a los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y a sus derechohabientes que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o estando afectados por enfermedades profesionales, se encuentren en dichos estados o situaciones de necesidad.

La Comisión de prestaciones especiales se reunirá para resolver sin demora los asuntos de su competencia, con la periodicidad que se indique en los estatutos de la mutua.

Cada mutua tiene su Comisión de prestaciones especiales, cuya composición, tras la última reforma, está integrada por el número de miembros establecido reglamentariamente, y de forma paritaria entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo tienen representación los trabajadores adheridos (autónomos) siendo el Presidente de la Comisión el que sea designado entre sus miembros.

Una de las funciones de las Comisiones de prestaciones especiales de las mutuas es la recuperación profesional de aquellos trabajadores que, tras sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional, no puedan seguir desarrollando su profesión habitual. Para alcanzar este objetivo, se facilitan las herramientas necesarias para reorientar su carrera profesional a través de planes formativos específicos, atendiendo las habilidades y capacidades de las personas afectadas.

Según datos de AMAT,<sup>8</sup> las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social durante 2014 destinaron 24,3 millones de euros, un 8,24% más que en 2013. Las ayudas han servido para paliar situaciones concretas de necesidad económica de los trabajadores que hubieran sufrido un accidente laboral o de sus familiares o personas más cercanas, poniendo de manifiesto la importante acción protectora que las mutuas vienen realizando, para lo que han destinado en los últimos cinco años más de 114,32 millones de euros.<sup>9</sup>

Las prestaciones de asistencia social de las mutuas tienen un carácter potestativo, claramente diferenciado de las prestaciones reglamentarias.

En la actualidad el número de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social es de 20 y son las siguientes:

1. ACTIVA MUTUA 2008
2. ASEPEYO
3. EGARSAT
4. FRATERNIDAD - MUPRESPA
5. FREMAP
6. IBERMUTUAMUR
7. MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS
8. MAZ, MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA
9. MUTUA BALEAR
10. MUTUA DE ANDALUCÍA Y CEUTA - CESMA
11. MUTUA GALLEGA DE AT
12. MUTUA INTERCOMARCAL
13. MUTUA MONTAÑESA
14. MUTUA NAVARRA
15. MUTUA UNIVERSAL, MUGENAT
16. MC MUTUAL
17. MUTUALIA
18. SOLIMAT

---

<sup>8</sup>AMAT (Asociación de mutuas de accidentes de trabajo).

<sup>9</sup>[http://www.amat.es/noticias/las\\_mutuas\\_destinaron\\_243\\_millones\\_de\\_euros\\_enprestaciones\\_especiales\\_en\\_favor\\_de\\_trabajadores\\_accidentados\\_y\\_sus\\_familiares.3php](http://www.amat.es/noticias/las_mutuas_destinaron_243_millones_de_euros_enprestaciones_especiales_en_favor_de_trabajadores_accidentados_y_sus_familiares.3php)

19. UMIVALE  
20. UNION DE MUTUAS, UNIMAT

Entre las actuaciones que llevan a cabo las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y en las que puede participar muy activamente el educador social es en la labor que realizan en torno a la readaptación profesional y a la formación.

Para Fremap, “la readaptación profesional es una base importante para la plena integración en la vida social y familiar de aquellos trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o se vean afectos de una enfermedad profesional y quieran reincorporarse a la actividad laboral. Por tanto, se constituye en la última etapa del proceso rehabilitador, entendiendo éste de una forma integral, es decir, como un proceso continuo que trata de conseguir la rehabilitación de la persona que, a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se encuentra en situación de desempleo. Todo proceso rehabilitador tiene como finalidad normalizar la vida de una persona. Ese proceso no finaliza hasta su incorporación al mundo laboral<sup>10</sup>.

En estos programas formativos participan coordinadamente los Servicios de Rehabilitación, Psicología, Trabajo Social y Readaptación Profesional, donde se estudian los casos de accidentados graves que son susceptibles de realizar un curso de formación profesional. En 2013, realizaron alguno de los programas formativos 187 accidentados. (Fremap 2013).

Las Aulas de Inserción Laboral de Ibermutuamur son programas de formación que pretenden favorecer la vuelta al mundo laboral de los trabajadores de sus empresas asociadas que tras sufrir un accidente laboral o una enfermedad profesional mantienen unas secuelas por las que no pueden desempeñar el trabajo que hasta ese momento venían realizando y como consecuencia tienen una propuesta de incapacidad permanente total, lo que implica tener que dejar de realizar dicho trabajo. Las ventajas que ofrecen las Aulas de Inserción son diversas. Por un lado, se capacita profesionalmente a los alumnos para que aprendan a realizar una labor profesional que les facilite la búsqueda de un nuevo empleo, con lo que se posibilita su incorporación al mundo laboral, y al facilitar la

---

<sup>10</sup> Fremap. *Informe 2013*. Disponible en:  
[http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe\\_Anual\\_Gestion\\_2013](http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe_Anual_Gestion_2013)

reincorporación de estos trabajadores al mundo laboral, se está ayudando también a la mejora de su calidad de vida y de su autoestima personal<sup>11</sup>.

Como vemos en este campo educativo, el educador social tendría la posibilidad de realizar y responsabilizarse de diversas funciones, como la elaboración, seguimiento y evolución del trabajo educativo que llevan a cabo las diferentes mutuas en relación con la formación y la reinserción laboral.

## **4.2. EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA ENFERMEDAD PROFESIONAL**

El artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (R.D. 1/94), define el accidente de trabajo como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" y la enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro incluido en el RD 1995/1978, de 12 de mayo (BOE de 25 de agosto), y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional (art. 116 RD 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social).

La Ley General de la Seguridad Social<sup>12</sup> tiene previsto, cuando un trabajador por enfermedad o accidente ve reducida o anulada su capacidad laboral, una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos, que comprende las siguientes situaciones:<sup>13</sup>

1. **Incapacidad temporal**, es la situación del trabajador que se encuentra impedido para el trabajo temporalmente y recibe asistencia sanitaria. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) y tendrá una duración en caso de accidente o enfermedad de 365 días prorrogables

---

<sup>11</sup> Disponible en:  
<http://www.revista.ibermutuamur.es/noticias/las-aulas-de-insercion-laboral-de-ibermutuamur/>  
(Consultado el 18 de mayo de 2015)

<sup>12</sup> [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093)

<sup>13</sup> Guía Laboral - Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Disponible en:  
[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_7.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_7.htm)

por otros 180 días cuando se presume que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación. En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. Al concluir este periodo de tiempo se iniciaría un expediente de incapacidad permanente (Artículo 128.1 Ley General de la Seguridad Social).

## **2. Incapacidad permanente**, clasificada en 4 grados:

- 1. Incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a veinticuatro mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal de la que se deriva la incapacidad permanente, que se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución.
- 2. Incapacidad permanente total**, es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. La prestación consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 55 por 100 de la base reguladora, que se puede incrementar en un 20 por 100 más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación y por las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, lo cual se denominaría incapacidad permanente total cualificada.
- 3. Incapacidad permanente absoluta**, la que inhabilita al trabajador para todo trabajo u oficio. La prestación consiste en una pensión cuya cuantía es igual al 100 por 100 de la base reguladora. Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 4. Gran invalidez**, la situación del trabajador que afecto por incapacidad permanente, y que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida,



tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. La prestación consiste en una pensión cuya cuantía es igual al 100 por 100 de la base reguladora, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe será equivalente al resultado de sumar el 45 por 100 de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por 100 de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento podrá tener un importe inferior al 45 por 100 de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

A los efectos de la Ley 51/2003<sup>14</sup>, de igualdad de oportunidades, se consideran afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Con este trabajo se pretende que las actuaciones que lleve a cabo el educador social vayan encaminadas fundamentalmente hacia el trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, dado que en esta situación se puede compatibilizar la prestación económica con un nuevo empleo. Esto incrementaría su calidad de vida y el sentimiento de realización personal y laboral.

### **4.3. LEGISLACIÓN Y NORMATIVA**

Según la Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES), el Código deontológico<sup>15</sup> del educador y la educadora social se fundamenta legalmente en la Constitución Española, en la Declaración universal de los derechos de las personas

---

<sup>14</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

<sup>15</sup> Código Deontológico del Educador/a Social. Documentos profesionalizadores Disponible en: <http://www.eduso.net/red/codigo.htm>

(1948), en la Convención Europea para la salvaguardia de los derechos de las personas (1950), en la Carta Social Europea (1965), en la Convención sobre los derechos de los niños/as (Nueva York, 1989), anunciados en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000) y que fundamentan y legitiman a la educación social como derecho de toda la ciudadanía.

Las distintas instituciones y organizaciones a nivel internacional conociendo las injusticias sociales y violaciones de derechos, y con el fin de erradicarlas promovieron la firma de distintas declaraciones y pactos para acabar con estas situaciones discriminatorias, proclamando la igualdad y derechos independientemente de sexo, raza religión y animando a la comunidad internacional a adherirse y a suscribir dichos pactos.

A continuación enumeramos algunos de estas declaraciones como soporte jurídico de las normas y planes en torno a lo que se va a sustentar nuestro proyecto: educación, trabajo y discapacidad.

#### **4.3.1. ÁMBITO INTERNACIONAL**

La Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

En su artículo 23 declara: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En el artículo 26 expone: “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.<sup>16</sup>

En 2006 se aprueba la Convención sobre Derechos de las Personas con discapacidad, instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de

---

<sup>16</sup>Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Esta convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

#### **4.3.2 ÁMBITO NACIONAL**

El derecho a la integración de las personas con discapacidad en el ámbito nacional parte de la Constitución Española que protege los derechos de igualdad y no discriminación, estableciendo en su artículo 49 que “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.<sup>17</sup>

Con lo que respecta al trabajo indica: “no es sólo fuente de producción y por ello la base misma del crecimiento económico y fuente esencial de ingresos de la gran mayoría de los ciudadanos, sino que el trabajo mismo es signo e instrumento necesario de integración social y un componente esencial de nuestro modo de vida, puesto que las diferencias existentes en el trabajo reflejan y son reflejo de las diferencias existentes en la vida social. El trabajo es, pues, un elemento determinante de la estructura social y de las relaciones que los grupos sociales tienen entre sí”.

---

<sup>17</sup>Constitución Española  
Disponibile en :[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)

Varios años más tarde para poder cumplir con este precepto constitucional se dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos<sup>18</sup> que en su artículo 3 indica:

“Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social”. ”A estos efectos estarán obligados a participar, para su efectiva realización, en su ámbito de competencias correspondientes, la Administración Central, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, los Sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas”.

La gran novedad de la LISMI<sup>19</sup> es que establece como finalidad prioritaria que las personas con discapacidad se integren en el mercado ordinario.

Para facilitar la integración laboral, establece una serie de mecanismos, como la obligatoriedad de las empresas con más de 50 trabajadores que cuenten con un 2 % de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de centros especiales de empleo donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo, materia que luego fue objeto de desarrollo mediante los Reales Decretos 2273/1985, de 4 de diciembre y 1368/1985, de 17 de julio.

Desgraciadamente, transcurridas varias décadas desde la entrada en vigor de toda esta normativa, la integración laboral de las personas con discapacidad seguía siendo un aspecto en el que aún quedaba mucho por hacer. Por ello se refuerzan estos principios con la nueva Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la que vuelve a protegerse legalmente el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación

---

<sup>18</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>. (Consultado el 20 de abril de 2015)

<sup>19</sup> LISMI: Ley de integración social del minusválido

Estas normas, han supuesto un impulso a la tarea de llevar a la práctica ese principio de igualdad de trato. Es destacable para la consecución de este fin la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo<sup>20</sup> por la que se regulan bonificaciones para los contratos que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social y el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

### **4.3.3 ÁMBITO AUTONÓMICO**

Paralelamente, en el ámbito autonómico se refuerza con legislación propia la normativa de carácter nacional que hemos expuesto anteriormente.

Así el artículo 8º apartado segundo del Estatuto de Autonomía de Castilla y León establece la obligación de sus poderes públicos de 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.

Además en su artículo 13, apartado octavo, reconoce expresamente su derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, a la accesibilidad en cualquier ámbito de su vida, así como a las ayudas públicas necesarias para facilitar su plena integración educativa, laboral y social.

También, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad<sup>21</sup> tiene por objeto: “garantizar la igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y deberes de las personas con discapacidad, orientando la actuación de los poderes públicos de Castilla y León en la atención y promoción de su bienestar, calidad de vida, autonomía personal y pleno desarrollo”.

---

<sup>20</sup>LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/pdfs/A46586-46600.pdf>

<sup>21</sup> LEY 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Disponible en: <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2013/05/24/pdf/BOCYL-D-24052013-1.pdf>

#### 4.3.4. NORMATIVA SEGURIDAD SOCIAL

En el campo en el que vamos a desarrollar este trabajo, es fundamental el conocimiento de la normativa concerniente a la protección social española que, principalmente, está basada en el sistema de seguridad social.

Dentro del abundante compendio legislativo en esta materia destacaremos unas normas fundamentales que enumeramos a continuación:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.<sup>22</sup>
  - Artículo 2: Principios y fines de la Seguridad Social: el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad
  - Artículo 38.-La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:
    - La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
    - La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.
    - Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

---

<sup>22</sup>Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.  
[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093)

Esta Ley General de la Seguridad Social queda desarrollada por el reglamento de colaboración que rige actualmente las mutuas y que reseñamos a continuación:

- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social<sup>23</sup>

El pasado mes de diciembre se aprobó una modificación de la Ley General de la Seguridad Social que entre otros asuntos modifica parte del articulado que afecta a la normativa de las mutuas.

- La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- Artículo 68. Definición y objeto:

Son Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el Registro especial dependiente de éste, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. El ámbito de actuación de las mismas se extiende a todo el territorio del Estado.

---

<sup>23</sup> Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. Disponible en: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd1993-1995.t1.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1993-1995.t1.html)

- Artículo 75 bis. Excedentes y Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social: el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales se aplicará de la siguiente forma: el 10 por ciento del excedente señalado en el apartado 1 se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social, que se destinará al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas, que comprenderán, entre otras, acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las aplicaciones de estas Reservas.

Como podemos observar, toda esta legislación y normativa tiene como finalidad proteger a las personas con discapacidad con el fin de que puedan participar plenamente en la sociedad.

A día de hoy, las mutuas cuentan con la Reserva de Asistencia Social para llevar a cabo acciones de rehabilitación, recuperación, reorientación profesional y medidas de apoyo a la readaptación del puesto de trabajo a favor de los trabajadores accidentados de sus empresas asociadas. Por lo tanto las mutuas pueden llevar a cabo esta integración sociolaboral, de las personas en situación de incapacidad permanente total, ya que poseen grandes dotaciones de recursos y medios asistenciales y económicos. El problema, que queremos destacar, reside en que todavía se está trabajando desde un aspecto más asistencial que educativo.

Con la inclusión del educador social, en el organigrama de las mutuas, se podrán llevar a cabo intervenciones educativas y con todos estos recursos a su alcance conseguir unas mayores tasas de reinserción laboral, mejorando la calidad de vida de las personas y asegurando todos sus derechos.



## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En el Anexo 1 podemos observar un estudio comparativo publicado por el INE con los datos referentes al ejercicio 2013/2014 donde se analizan el número de accidentes de trabajo registrados. En primer lugar observamos una diferenciación de los que se producen dentro de la jornada de trabajo, es decir, lugar y tiempo de trabajo y los accidentes in itinere, los que se producen al ir o al volver del trabajo. Además lo encontramos dividido por Comunidades Autónomas y a su vez por provincias. Finalmente observamos una fracción atendiendo a la gravedad del accidente, distinguiendo entre leves, graves y mortales.

La importancia de la estadística viene por la aportación de la población diana con la que vamos a trabajar que, como hemos indicado anteriormente, serán los trabajadores cuyas secuelas del accidente de trabajo les haya incapacitado para su profesión habitual. Así vemos que hay un colectivo de personas especialmente vulnerables y expuestas a riesgos de exclusión social.

Durante el año 2013, según las estadísticas presentadas por el gobierno de España, se registraron un total de 404.284 accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en España de los cuales leves 400.447, graves 3390 y mortales 447; además hay que añadir los 63.746 ocurridos in itinere, de los cuales 62.745 fueron leves, 890 graves y 111 mortales.<sup>24</sup>

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los datos de avance de accidentes de trabajo obtenidos en el año 2014, se han producido 482.578 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 417.377 ocurrieron durante la jornada laboral y 65.201 fueron accidentes in itinere.

---

<sup>24</sup> Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. Disponible en: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd1993-1995.t1.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1993-1995.t1.html)

## ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA SEGUN GRAVEDAD

ACCIDENTES DE TRABAJO	VALORES ABSOLUTOS		CASTILLA Y LEÓN
	2013	2014 Avance diciembre enero	
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>	<b>482.578</b>	<b>14.548</b>	<b>18.692</b>
<b>En jornada laboral</b>	<b>417.377</b>	<b>13.093</b>	<b>13.446</b>
<b>Leves</b>	<b>413.689</b>	<b>13.242</b>	<b>205</b>
<b>Graves</b>	<b>3.234</b>	<b>-156</b>	<b>41</b>
<b>Mortales</b>	<b>454</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Accidente In itinere</b>	<b>65.201</b>	<b>1.455</b>	<b>2.079</b>
<b>Leves</b>	<b>64.222</b>	<b>1.477</b>	<b>2.040</b>
<b>Graves</b>	<b>868</b>	<b>-22</b>	<b>34</b>
<b>Mortales</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Accidentes sin baja</b>	<b>698.024</b>	<b>9.480</b>	-----

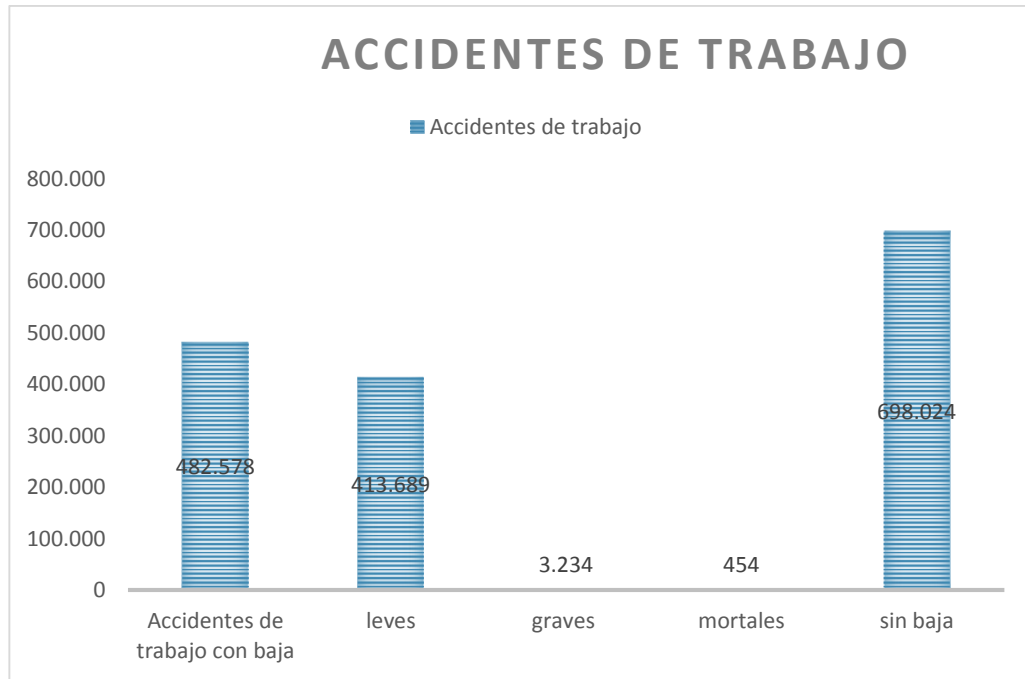
Fuente INE. Accidentes de trabajo con baja y según gravedad

En comparación con los datos del año anterior, se producen subidas del 3,2% en los accidentes en jornada y del 2,3% en los in itinere. Se han producido además 698.024 accidentes sin baja, lo que supone un ascenso del 1,4% en comparación con los datos de 2013<sup>25</sup>.

En Castilla y León se registraron un total de 18.692 accidentes de trabajo en jornada laboral con baja, de los cuales leves 18.446, graves 205 y mortales 41; y 2.079 ocurridos in itinere, de los cuales 2.040 fueron leves, 34 graves y 5 mortales.

---

<sup>25</sup> También podemos ver varios artículos en *Notas de prensa* del INE (5 diciembre de 2014): El empleo de las personas con discapacidad Año 2013. Discapacidad y medidas de fomento del empleo. Ocupados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social en centros ordinarios, por características demográficas y tipología de la discapacidad, según tengan o no reducciones o bonificaciones por razón de discapacidad. Disponible en : <http://www.ine.es/prensa/prensa.htm>



Elaboración propia

Fuente INE. Accidentes de trabajo con baja y según gravedad

Viendo la alta siniestralidad existente tanto en España como en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, llegamos a la conclusión de que hay un amplio campo de trabajo donde los educadores sociales pueden ejercer sus competencias profesionales para la reincorporación sociolaboral de las personas con incapacidad permanente total.

## 5.2 GASTO SOCIAL DE LAS MUTUAS

Como hemos expuesto anteriormente, según datos de AMAT,<sup>26</sup> las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social durante 2014 destinaron 24,3 millones de euros, un 8,24% más que en 2013.

Después de investigar y rastrear información de las actuaciones que realizan las mutuas desde las diferentes Comisiones de prestaciones especiales en lo que respecta a formación y inserción laboral observamos que no todas las mutuas tienen los mismos

---

<sup>26</sup>AMAT: Asociación de mutuas de accidentes de trabajo.

excedentes y por lo tanto no todas disponen de la misma reserva ni lo destinan a sufragar los mismos fines de asistencia social, cada una aporta unos valores a su gestión.

En el caso de Asepeyo, durante el pasado ejercicio 2014 la Comisión de prestaciones especiales atendió 6.396 solicitudes de ayuda a las que se destinaron 10.405.413 €, lo que supone un aumento del 3,9 % del total concedido en 2013 y un 2,1 % de los casos resueltos, de los cuales 283.454,31 se destinaron a formación o medios para establecerse. El importe de las ayudas varía según la necesidad del beneficiario, aunque cada año la Junta general fija el tope máximo, que actualmente es de 15.000 euros<sup>27</sup>.

Ibermutuamur ha concedido ayudas sociales por un total de 771.218 euros en 2014, a través de su Comisión de prestaciones especiales. El importe de las ayudas para cursos y planes individuales de formación orientados a la reinserción laboral supuso un 5% del total<sup>28</sup>.

En Mutua Universal, MUGENAT la Comisión de prestaciones especiales durante el ejercicio 2014 tramitó 3.478 solicitudes para apoyar a 1.923 familias, concediendo ayudas sociales por un valor total de 1.673.342,37€. Reinserción socio laboral (ayuda estudios y programa reinserción laboral) en el año 2014 con 26 ayudas por un total de 38.276 euros<sup>29</sup>.

En el caso de Fremap se concedieron 5.301 prestaciones por valor de 8.108.688,00 euros, destinando 346 de las ayudas a Formación profesional por un importe de 1.415.596,73, por formación profesional 213 por un valor de 417.879,71 y 8 ayudas al autoempleo por un valor de 142.464,79 euros.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Memoria 2014 Asepeyo

<http://es.calameo.com/read/0000532052ffc90b45722?authid=x3b1y2Xp4fjy>

<sup>28</sup> <http://www.revista.ibermutuamur.es/articulos/la-comision-de-prestaciones-especiales-de-ibermutuamur-incrementa-un-45-sus-ayudas-sociales-en-2014/>

<sup>29</sup> Mutua universal. Prestaciones sociales

[http://bienvenido.mutuauniversal.net/cas/files/prestaciones\\_sociales.pdf](http://bienvenido.mutuauniversal.net/cas/files/prestaciones_sociales.pdf)

<sup>30</sup> Informe Resumen social Fremap

[http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe\\_Anuar\\_Responsabilidad\\_Social\\_2013.pdf](http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe_Anuar_Responsabilidad_Social_2013.pdf)

### **5.3. EL EDUCADOR SOCIAL**

La Asociación Estatal de Educadores Sociales (ASEDES) define la educación social como “un derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del educador social”.

Este derecho posibilita:

- La incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la socialización, la sociabilidad y la circulación social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social.

Por lo tanto el educador social en las mutuas colaboradoras con la seguridad social llevará a cabo intervenciones con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas que han sufrido un accidente de trabajo y se encuentran en situación de incapacidad permanente total, valorando los elementos que favorecen u obstaculizan el proceso de reinserción.

De esta manera y a través de técnicas y contenidos educativos, se conseguirá prevenir los problemas de exclusión.

#### **5.3.1. FUNCIONES DEL EDUCADOR SOCIAL**

Según ASEDES, la práctica educativa diaria del educador/a social corresponde a tres categorías o criterios organizadores en las que el educador/a analiza, diagnostica, diseña, planifica, lleva a cabo y evalúa proyectos educativos:

1. Actuaciones de contexto. Aquellas acciones y tareas que se dirigen a posibilitar un contexto educativo o a mejorarlo y dotarlo de recursos.

2. Actuaciones de mediación, entendida como “estar entre”. Es decir, el trabajo que el educador realiza para que el sujeto pueda encontrarse con lugares, personas y contenidos en su dimensión social, cultural y relacional.

3. Actuaciones formativas e instructivas con personas o grupos. Aquellas que posibilitan la apropiación de elementos culturales por parte del sujeto. Actos de enseñanza de herramientas conceptuales, habilidades técnicas o formas de trato social.

Por otro lado, Romans (2000: 151,152) para especificar las funciones de los educadores sociales señala a A. Petrus, que basándose a su vez en fuentes y en estudiosos como J.Trilla y J.M. Quintana (1986) sintetiza en el siguiente decálogo A.Petrus,(1993: 206):

1. Función detectora y de análisis de los problemas sociales y sus causas.
2. Función de orientación y relación institucional.
3. Función relacionante y dialogante con los educandos.
4. Función reeducativa en su sentido más amplio, nunca reeducativa clínica.
5. Función organizativa y participativa de la vida cotidiana y comunitaria.
6. Función de animación grupal comunitaria.
7. Función promotora de actividades socioculturales.
8. Función formativa, informativa y orientativa.
9. Función docente social.
10. Función económico/laboral.

Según Vallés (2009:59,60) “debido a esta multiplicidad de funciones, no es de extrañar que se pueda atribuir un perfil polivalente que se definiría como el resultado de las capacidades que le permiten intervenir profesionalmente en ámbitos distintos, sectores de la población diferentes y problemáticas diversas, empleando para ello las estrategias y metodologías más apropiadas a cada público y situación, siempre desde la vertiente específica de su trabajo, es decir, la relación con los procesos socioeducativos”

Además dice que las funciones giran en torno a cuatro funciones eje:

1. La detección y análisis de las carencias y problemática de las personas tanto a nivel individual como colectivo.

2. La intervención educativa en función de la persona o grupo con el que se trabaja y de los recursos existentes.
3. La derivación coherente y clara de los casos que precisen de la intervención de otros profesionales o instituciones especializadas, con la corresponsabilización y trabajo en equipo que cada caso requiera.
4. La gestión propia de la actividad educativa personalizada o del centro, siempre que se asuma una responsabilidad que así lo requiere.

Para Vallés (2009) se trataría de una función socioeducativa donde se prioriza a la formación integral de la persona y su adaptación social.

Como vemos, todas estas funciones propias del educador social pueden ser desarrolladas en las unidades sociales de las mutuas. De manera general, realizará actuaciones directas con los trabajadores accidentados que tengan una previsión de secuelas permanentes y desde el inicio de su situación de incapacidad temporal. Llevará a cabo programas de motivadores de apoyo hacia el empleo. Se trataría de fomentar la animación laboral.

Al mismo tiempo, realizará funciones encaminadas a la elaboración de proyectos educativos en relación con la rehabilitación profesional y el apoyo al empleo.

Además creará vínculos institucionales entre la mutua y las empresas mutualistas para inducirlas a la contratación de personas con discapacidad.

En algunas ocasiones y ámbitos diferentes se realizan intervenciones con criterios estandarizados pero con la figura del educador social se enriquecerán las intervenciones, personalizando las acciones que se llevaran a cabo con los trabajadores accidentados.

Por lo tanto como hemos dicho anteriormente, el educador social detectará las necesidades reales de la persona para descubrir la mejor estrategia de intervención educativa, estimulando la participación del accidentado en el proceso formativo conducente a la integración laboral. Además realizará acciones mediadoras con las familias y las empresas.

Simultáneamente realizará actuaciones de coordinación y derivación hacia otros profesionales con la finalidad de mejorar la situación sociolaboral de estas personas.

### 5.3.2. FUNCIONES DEL EDUCADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS DISCAPACIDADES

El educador social tiene un papel muy relevante en el campo de las discapacidades, como queda reflejado en el Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquel. “Las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Educación Social deberán orientarse a la formación de un educador en los campos de la educación no formal, educación de adultos (incluidos los de la tercera edad), inserción social de personas desadaptadas y minusválidos, así como en la acción socio-educativa”.

31

Para Pastor, C. (2006)<sup>32</sup> aunque las funciones del educador y de la educadora social en el ámbito de las discapacidades es una tarea compleja debido a la diversidad de concepciones de la discapacidad (médica, social, etc.), diversidad de entornos (centros, servicios, proyectos...) que se configuran para atender a personas con discapacidades: laborales (centro especial de trabajo, empleo con soporte, servicios de integración laboral...), centros de atención diurna y la diversidad de demandas y necesidades de las personas con discapacidad debida a la variedad de tipologías de discapacidades.

Pastor, C. (2006)<sup>33</sup> a partir del análisis e interpretación de textos legales y de diversas experiencias institucionales y de investigación, desglosa las funciones que puede realizar el educador/a social en el ámbito de la intervención con personas con discapacidad en tres niveles:

1. Funciones referidas a la intervención con el sujeto con discapacidad.

Las funciones estarían centradas en el acompañamiento de la persona con discapacidad en su proceso de socialización para facilitar el acceso a la cultura y la

---

<sup>31</sup> Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social  
Disponibile en:

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-24669#top>

<sup>32</sup>Pastor, C. (2006). *Los educadores y las educadoras sociales en el campo de las discapacidades. Funciones y tareas.*  
Disponibile en: <http://www.eduso.net/res/?b=8&c=65>

<sup>33</sup> Pastor, C. (2006). *Los educadores y las educadoras sociales en el campo de las discapacidades. Funciones y tareas.*  
Disponibile en: <http://www.eduso.net/res/?b=8&c=65>



inclusión en la sociedad. La intervención con el sujeto se realizará teniendo en cuenta su identidad, sus necesidades y sus demandas, así como las necesidades del entorno. La intervención educativa se planteará a partir del análisis y se realizará un proyecto educativo individualizado, trabajando en estrecha colaboración con otros profesionales y aportando su perspectiva educativa.

Del mismo modo, todas estas funciones las desarrollará el trabajador social en las unidades sociales de las mutuas, acompañando al accidentado y facilitándole el acceso al trabajo. Igualmente realizará intervenciones motivadoras hacia el trabajador con proyectos educativos personalizados y trabajando en colaboración con el equipo de la unidad social.

## 2. Funciones referidas al sujeto y al entorno:

Junto a la atención directa, se configura la función de información/sensibilización/formación de las distintas instancias sociales para posibilitar la normalización e integración social de las personas con discapacidad.

Así mismo, desde las unidades sociales de las mutuas se realizarán actuaciones de información, mediación y sensibilización con el entorno cercano y las empresas mutualistas para su integración sociolaboral.

## 3. Funciones referidas a la reflexión sobre la praxis educativa.

Es importante que tanto por su quehacer individual como en equipo, el educador y la educadora social realicen un análisis/reflexión sobre su práctica profesional. Por ello nos parece importante la función investigadora del educador en este campo, mediante la investigación-acción. El análisis de su saber y, sobre todo, de su saber ser y de su saber hacer, puede ser enriquecedor del crecimiento personal y profesional.

De esta manera, como veremos más adelante para desarrollar las funciones que van a llevar a cabo los educadores sociales en las mutuas, seguiremos todos estos principios de Crescencia Pastor, apoyándonos y centrándonos en el sujeto y en el entorno.

## **5.4. EL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Históricamente en las mutuas eran los asistentes sociales los profesionales que se encargaban de gestionar las ayudas sociales que otorgaban las comisiones de prestaciones especiales. Como todos sabemos, esta profesión evolucionó hacia una nueva titulación, la del trabajador social y actualmente son ellos los que ejercen las funciones de ayuda y de gestión del ámbito social en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Habiendo indagado en el campo de intervención y en las funciones que realizan los trabajadores sociales de las principales mutuas que protegen y dan servicio a la mayoría de los trabajadores afiliados a la seguridad social, podemos concluir que los trabajadores sociales intervienen garantizando la continuidad asistencial de forma paralela al tratamiento médico, facilitando la información y orientación oportuna en cada caso.

A continuación vamos a describir las funciones que generalmente realizan los trabajadores y que competencialmente podrían ser desarrolladas también por los educadores sociales<sup>34</sup>.

### **1. En relación con el trabajador accidentado y familiares**

- Detección de necesidades y búsqueda de alternativas.
- Información de los servicios y de los recursos de la mutua y sus derechos y deberes.
- Participación y colaboración médica para conocer la gravedad de las lesiones y evaluar las peticiones de ayudas técnicas que puedan mejorar su autonomía.
- Orientación sobre trámites administrativos para la obtención de certificados y prestaciones de la Mutua y públicas.
- Gestión de ayudas técnicas en coordinación con el servicio médico.

---

<sup>34</sup> Tomamos de referencia para estas funciones las destacadas en: Díaz de Mera, E & Pérez, R. (2012). Trabajo social, jóvenes y mutuas de accidentes de trabajo. El caso Fremap. *Revista de estudios de juventud*, 97, 147-160. Consultado el 10 de junio de 2015, en [http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/06/publicaciones/JOVENES%20Y%20TRABAJO%20SOCIAL\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/06/publicaciones/JOVENES%20Y%20TRABAJO%20SOCIAL_0.pdf)

- Asesoramiento sobre trámites de los expedientes de invalidez muerte y supervivencia.
  - Gestión ayudas económicas.
  - Valoración de la necesidad de formación.
  - Información y búsqueda sobre alternativas y recursos para la reinserción laboral.
  - Motivación al accidentado para iniciar un nuevo proyecto de vida laboral.
2. En relación con los familiares de trabajadores fallecidos
- Atienden y orientan sobre trámites de los expedientes
  - Solicitan al fondo social ayudas económicas que consideren oportunas
3. En relación con las empresas
- Estrategias de intervención encaminadas a la reincorporación laboral.
  - Colaboran en posibles acciones preventivas de carácter social promovidas a petición de la empresa o de la propia mutua.
  - Realizan, a petición de la empresa o de la propia mutua, visitas de información y divulgación de Trabajo social.
4. En relación con las solicitudes de ayuda económica
- Valoración de las necesidades
5. En relación con el servicio de formación profesional:
- Valoraciones de Formación Profesional
  - Actuación profesional básica, cuando se trata de pacientes que por sus limitaciones no van a poder desarrollar la misma actividad laboral que la realizada antes del accidente de trabajo y carecen de la formación académica necesaria para acceder al mundo laboral.
  - Estudio profundo y planificación de cada situación en colaboración con el trabajador accidentado, con el objetivo de buscar las mejores alternativas para que éste pueda volver a efectuar un trabajo que le permita desarrollarse como persona y al mismo tiempo mantener una adecuada calidad de vida.

Para lograr una mayor eficiencia de los recursos disponibles tendremos que definir con mayor claridad las funciones y tareas de estos profesionales pues a veces se superponen. “Aunque difícil de establecer una línea divisoria sólida entre la educación social y el trabajo social” como señala Luque (2002).

Con la creación de las unidades sociales, en las mutuas, las funciones de los trabajadores sociales deberían ir encaminadas a la gestión de ayudas de carácter asistencial y reservar a los educadores sociales las funciones educativas. No obstante debemos asumir que las funciones en las mutuas tienen que ser desarrolladas por equipos multidisciplinares y que debemos hacer una diferenciación entre las competencias exclusivas y compartidas de cada una de estas profesiones, dado que esto conllevará a una mayor eficiencia en las intervenciones y en la reinserción sociolaboral.

## **6. PROPUESTA DE FUTURO**

### **6.1. EL EDUCADOR SOCIAL EN LAS UNIDADES SOCIALES DE LAS MUTUAS**

Como hemos visto anteriormente, algunas mutuas amplían su actividad y compromiso social con sus empresas asociadas y con sus trabajadores protegidos a través de la Comisión de prestaciones especiales. En la mayoría de las mutuas las ayudas que otorgan las Comisiones de prestaciones especiales van destinadas a ayudas asistenciales y económicas específicas. También, en otros casos, a programas individualizados de formación orientados a la readaptación y reinserción laboral.

Dado que las principales mutuas colaboradoras con la Seguridad Social protegen a más del 90 por ciento de los trabajadores afiliados a los distintos regímenes de la Seguridad Social y que la recuperación profesional a través de las mutuas va orientada a la rehabilitación integral de las personas, el papel del educador social se vuelve fundamental. Aún más con la nueva normativa de la Ley de Mutuas en la que por primera vez se contempla la readaptación de los puestos de trabajo. Esto supondrá una mayor coordinación entre las unidades sociales, las áreas médicas y los servicios de prevención,

así como una especialización para la determinación de las distintas situaciones que pudieran adaptarse o no.

Como hemos visto, el educador social realiza múltiples funciones, y que debido a su perfil polivalente le permite intervenir profesionalmente en ámbitos distintos, sectores de la población diferentes y problemáticas diversas en relación con los procesos socioeducativos.

El trabajo del educador social se centra en personas que, por factores sociales, se ven limitados en su desarrollo personal y presentan dificultades de adaptación con el entorno, y que necesitan de un respaldo para integrarse en la red social. Por esto vemos que el educador en coordinación con el resto de profesionales de la mutua, llevará a cabo programas, acciones y tareas conducentes a la reinserción laboral. En este contexto, el educador social tratará de mejorarlo y dotarlo de recursos a través de actuaciones mediadoras, formativas e instructivas.

La participación de los educadores sociales en las unidades sociales de las mutuas en coordinación con profesionales de diferentes áreas, como los técnicos de prevención especializados en ergonomía y los médicos especialistas en medicina del trabajo, puede incidir de una forma decisiva en la vertiente educativa. El educador social para prevenir y compensar las dificultades de aquellas personas que, tras sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se encuentran en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, les apoyará en la adquisición de nuevos conocimientos para asumir las tareas en la readaptación de sus puestos de trabajo en sus empresas y para la cualificación profesional para la reinserción en otros puestos de trabajo.

En este entorno, el educador social adoptará y seguirá la teoría de Pasillera, (1996), según la cual el proceso de normalización consiste en diseñar las intervenciones más apropiadas para conseguir que cada persona llegue a desarrollar al máximo sus potencialidades, fijándonos más en aquello que puede realizar que en sus limitaciones.

## **6.2. EL EDUCADOR SOCIAL Y SUS POSIBLES FUNCIONES EN LAS UNIDADES SOCIALES DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

Como destaca Vallés,( 2009) el campo de proyección profesional del educador social, es muy amplio, ya que dirige su acción hacia colectivos de población muy diversificados que desarrolla numerosas funciones y que requiere competencias muy variadas.

En este medio, en las mutuas, son generalmente los trabajadores sociales los que realizan las intervenciones, tanto de detección de necesidades como de tramitación de ayudas económicas y derivación de los trabajadores a servicios externos de formación y orientación laboral.

Con la integración del educador social en las mutuas se podrán llevar a cabo actuaciones en torno a las personas en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, con objetivos orientados hacia el desarrollo completo de la persona, objetivos dirigidos hacia la adquisición de los aprendizajes para integrarse sociolaboralmente y objetivos orientados hacia el trabajo con las empresas.

Para alcanzar estos objetivos el educador social intervendrá en la detección de necesidades y búsqueda de alternativas, en la valoración de las circunstancias familiares y económicas, así como en el entorno social y el historial académico y profesional. Por otro lado, se evaluarán los intereses, aspiraciones y motivaciones de las personas, así como la evaluación de sus capacidades y se les orientará laboralmente.

Según las necesidades del mercado, se promoverán itinerarios personalizados de integración sociolaboral con el fin de conseguir nuevamente su inserción en el empleo, además se suscitarán oportunidades empresariales de emprendimiento, de empleo por cuenta propia o autoempleo. Con el objetivo de que las personas con incapacidad permanente desarrollen posibilidades de rehabilitación profesional o reinsertarse laboralmente a través de itinerarios personalizados de formación, de la orientación laboral o de la adaptación de los puestos de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se requieren cambios tanto en el trabajador, en las personas de su entorno y en las empresas. La finalidad es que el trabajador accidentado consiga la mayor autonomía posible para que se pueda adecuar al medio en las mejores condiciones posibles.

Las funciones que realizará el educador/a social en el ámbito de la intervención con personas en situación de incapacidad permanente total se establecerá en tres niveles:

#### 1. En relación con el trabajador

Dado que las personas con una incapacidad permanente total cuentan con una pensión vitalicia, son precisamente las que van a necesitar una mayor motivación para su integración laboral ya que ven una fuente de ingresos segura en la pensión. A veces, no se dan cuenta y no ven que esta situación a lo largo de los años les puede llevar a la precariedad económica e incluso a la exclusión social. Este motivo unido a su estado tanto físico como psíquico y que en muchas ocasiones carecen de formación académica necesaria para volver al mundo laboral, hace que en algunas ocasiones renuncien a su integración laboral, por lo que el educador social tiene un amplio camino donde actuar.

Acciones:

- Entrevista personal para detectar necesidades y carencias acaecidas por la situación.
- Información y asesoramiento individualizado de formación así como de los recursos y alternativas para la reinserción socio-laboral.
- Valoración de las necesidades de formación.
- Motivación para la formación con la finalidad de reincorporarse al mercado laboral.
- Selección de candidatos con la finalidad de apoyar en la formación y la inserción laboral.
- Asesoramiento sobre autoempleo.
- Información sobre las ayudas a la formación y financiación al emprendimiento.
- Seguimiento del programa formativo.
- Acompañamiento en la búsqueda de empleo.

## 2. En relación con las familias o entorno próximo:

Con la finalidad de detectar necesidades y motivarlas para que se impliquen en el nuevo proyecto.

Acciones:

- Planificación con paciente y familia de actuaciones a seguir con el fin de minimizar los efectos negativos que la nueva situación ha generado.
- Orientación e información de las actuaciones que se van a llevar a cabo con la finalidad de que sea la familia la principal fuente de motivación hacia el accidentado.

## 3. En relación con las empresas mutualistas:

Como destaca Anuncibay (2007) “todo proyecto de integración laboral, ha de plantearse como meta que las empresas tengan una actitud de permeabilidad y aceptación hacia estas personas”.

Desde las Mutuas colaboradoras con la seguridad Social se proporcionará información y se realizarán campañas de sensibilización en las empresas mutualistas, para suscitar el cambio de actitud hacia las personas con discapacidad, con la finalidad última de que surjan ofertas de empleo y que se puedan incorporar a sus plantillas a estos profesionales en situación de incapacidad permanente total. Además se informará a las empresas mutualistas de las bonificaciones para los contratos que se celebren con trabajadores con discapacidad.

Acciones:

- Sensibilización a las empresas mutualistas con la finalidad de modificar las actitudes, en el ámbito empresarial, hacia la discapacidad.
- Información a las empresas mutualistas de las ventajas en la contratación, de las bonificaciones a la Seguridad Social, de las subvenciones y de la obligatoriedad, en empresas con 50 o más trabajadores, de la reserva del 2 por ciento de la plantilla de personas con discapacidad.



- Conocer las demandas de las empresas mutualistas de las necesidades de los perfiles profesionales con la finalidad de realizar acciones formativas de cualificación profesional<sup>35</sup> para cubrir dichas necesidades.

Además, de todas estas actuaciones que hemos enumerado, el educador social podría llevar a cabo actuaciones de intervención o mediación con empresas mutualistas para la creación de una bolsa de empleo que asegure el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, así como la derivación a bolsas de trabajo externas y a servicios de intermediación laboral.

También realizaría el seguimiento de programas formativos individualizados o colectivos con la puesta en marcha de Aulas de inserción laboral<sup>36</sup> y proponer la suscripción de convenios de colaboración con centros especiales de empleo para la provisión de futuros trabajadores. Por último, en casos de readaptación del puesto de trabajo, el educador social podría colaborar con los técnicos de la mutua con la finalidad de que analicen los puestos de trabajo correspondientes, para garantizar así el éxito de la inserción. El educador social tiene un papel clave en las mutuas.

## 7. CONCLUSIÓN

El marco educativo es muy amplio y cambiante. Los educadores sociales son uno de los últimos profesionales que se han incorporado a él. Esto hace obligatorio el explorar nuevos ámbitos y funciones en las que pueda intervenir para dar satisfacción a las nuevas necesidades educativas que requiere la sociedad.

Un contexto profesional nuevo de intervención del educador social lo podemos encontrar en el sistema de protección social. En España forman parte de este de sistema las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

---

<sup>35</sup> Cualificación Profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal o no formal, objeto de evaluación y acreditación, constituye una cualificación profesional.

<sup>36</sup> Podemos tomar como referencia las Aulas de inserción de Ibermutuamur.

Como hemos visto, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desde sus Comisiones de prestaciones especiales estudian y atienden las situaciones de especial necesidad de las personas con ocasión de haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Entre ellas, las que requieren ayuda para la reinserción laboral.

Los diferentes informes a los que hemos hecho referencia apuntan a las dificultades de reinserción que las personas con discapacidad sufren. Vemos cómo algunas personas que han sufrido un accidente o enfermedad profesional han tenido que abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de su discapacidad, lo que conlleva en muchas ocasiones a la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. Otras veces, se han visto obligadas por el mismo motivo a cambiar la ocupación que tenían, más adaptado a sus capacidades.

Hemos visto cómo los miedos personales, los prejuicios empresariales o los sistemas de pensiones que, aunque garantizan unos ingresos mínimos, en ocasiones promueven la inactividad y suponen una barrera para buscar trabajo.

Además, sabemos de la importancia que tiene la formación como variable integradora en el entorno socio laboral y que si se incrementa el nivel de formación las tasas de actividad y empleo aumentan.

En nuestro caso, para llegar a esa integración será necesaria una intervención previa educacional, de motivación tanto para el trabajador como para su familia y de implicación de las empresas, las instituciones y la sociedad en general. Vemos cómo la necesidad de apoyo profesional en este campo es necesaria.

Este contexto reclama la figura del educador social en un nuevo ámbito de trabajo, las mutuas colaboradoras con la seguridad social, para enriquecer desde una vertiente educativa los recursos asistenciales con los que cuentan estas entidades, transformándolos en instrumentos para la integración y reinserción sociolaboral.

Según Luque, (2002:43) citando a (A. Petrus, 1989), “desde la educación social cualquier intervención profesional en este área debe realizarse desde los supuestos científicos de la pedagogía social, pues de lo contrario, podemos invalidar, pedagógicamente su función.”

Por lo anteriormente expuesto, considero que las unidades sociales de las mutuas verían enriquecida su labor y deberían contar entre sus profesionales con el educador social.

Con nuestra propuesta pretendemos poner un granito de arena para poder cumplir con la estrategia global para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012<sup>37</sup> “en lo que atañe a la discapacidad sobrevenida, es en especial importante buscar fórmulas que aseguren la permanencia en el mercado de trabajo de las personas que se vean afectadas por una discapacidad. Hay que reflexionar sobre si nuestro sistema actual, que supone en ocasiones la extinción o suspensión automáticas de la relación laboral por motivo de una discapacidad sobrevenida, es compatible con los principios de igualdad de trato en el empleo vigentes en Europa y en España (Directiva 2000/78/CE).”

Para finalizar, contar que he tenido la oportunidad de colaborar, de forma puntual, como profesional externo con una mutua. En varias ocasiones, me han surgido muchas dudas sobre si en mi trabajo podría estar sobrepasando mis funciones e invadía las de la trabajadora social. Del mismo modo, en otros momentos he sentido que tenía que “justificar”, ante otros compañeros las funciones que estaba realizando y la “necesidad” que tenía la mutua de mi participación. Esta circunstancia personal de incertidumbre es lo que me motivó a la elección de este tema para la realización del Trabajo de Fin de Grado.

Me ha resultado muy satisfactorio el haber investigado, estudiado y profundizado en las competencias profesionales y en las funciones que realizan los educadores sociales y las mutuas. Este TFG me ha servido para llegar a la conclusión que con la participación de los educadores y con la creación de las unidades sociales, se potenciaría y se enriquecería la importante labor social que realizan las mutuas. Como exponen Fullana, Pallisera, Tesouro y Castro, (2007) “la falta de reconocimiento social de los educadores no es más que un indicador de la precariedad de los servicios sociales que se ofrecen, que

---

<sup>37</sup>Estrategia global de acción sobre el empleo 2008-2012. Disponible en : [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/Estrategia\\_global\\_personas\\_discapacidad\\_2008\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf)

no son concebidos como unos servicios a los que tiene verdaderamente derecho la población”.<sup>38</sup>

Después de haber finalizado este trabajo tengo la firme convicción de que los educadores sociales somos imprescindibles en las plantillas de las mutuas.

---

<sup>38</sup>Fullana et al., (2007). *La inserción laboral de los diplomados en educación social. Análisis de las características de los procesos de inserción y reconocimiento profesional*. 2006, de Universidad de Girona. Disponible en: [http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina\\_con\\_formato\\_version\\_oct/apaweb.html](http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html)

## 8. BIBLIOGRAFÍA

De la fuente, A. (2007). *Hacia la integración de las personas con discapacidad. Un estudio longitudinal*. Burgos: Universidad de Burgos.

Departamento de didáctica y organización escolar de la Universidad de Valladolid. (1992). *Hacia un nuevo modelo de educación de adultos*. Valladolid: Departamento de didáctica y organización escolar de la Universidad de Valladolid.

Fernández, A.M. (2003). *La intervención socioeducativa como proceso de investigación*. Valencia: Nau Llibres.

Luque, P. A. (2002). *Educación Social. Análisis de recursos comunitarios*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Martinez, R. (2010). *Orientación socio laboral para personas con discapacidad visual*. Sevilla: MAD, S.L.

Petrus, A. (1993). *Educación social y perfil del educador social*. En Sáez (Comp.), *El educador social*, Murcia: Universidad de Murcia.

Quintana Cabanas J.M. (2000). *Pedagogía social*. Madrid: Dickinson

Romans, M. et al (2002). *De profesión, educador/a social*. Barcelona: Ediciones Paidós Iberica S.A.(151-152)

S. Henry, J. East y C. Schmitz (2004). *Trabajo social con grupos*. Madrid: Narcea de ediciones.

Vallés, J. (2009). *Manual del educador social. Intervención en servicios sociales*. Madrid: Pirámide. 59-60.

### Sitios web

AMAT. Asociación de Mutuas de Accidentes de trabajo. Consultado el 10 de mayo de 2015, en [http://www.amat.es/noticias/las\\_mutuas\\_](http://www.amat.es/noticias/las_mutuas_)

AMAT. Consultado el 10 de mayo de 2015, en

[http://www.amat.es/noticias/las\\_mutuas\\_destinaron\\_243\\_millones\\_de\\_euros\\_enprestaciones\\_especiales\\_en\\_favor\\_de\\_trabajadores\\_accidentados\\_y\\_sus\\_familiares.3php](http://www.amat.es/noticias/las_mutuas_destinaron_243_millones_de_euros_enprestaciones_especiales_en_favor_de_trabajadores_accidentados_y_sus_familiares.3php)

ASEDES (2007). *Documentos profesionalizadores*. Consultado el 14 de mayo de 2015, en <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>

ASEDES (2004). *Código deontológico del educador/a social*. Consultado el 14 de mayo de 2015, en <http://www.eduso.net/red/codigo.htm>

Constitución española. Consultado el 5 de mayo de 2015, en [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)

Declaración Universal de Derechos Humanos. Consultado el 3 de mayo de 2015, en <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

Díaz de Mera. E & Pérez. R. (2012). Trabajo social, jóvenes y mutuas de accidentes de trabajo. El caso Fremap. *Revista de estudios de juventud*, 97, 147-160. Consultado el 10 de junio de 2015, en [http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/06/publicaciones/JOVENES%20Y%20TRABAJO%20SOCIAL\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2013/06/publicaciones/JOVENES%20Y%20TRABAJO%20SOCIAL_0.pdf)

*Estrategia global de acción sobre el empleo 2008-2012*. Consultado el 3 de julio de 2015, en [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/Estrategia\\_global\\_personas\\_discapacidad\\_2008\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf)

Fremap. *Informe 2013*. Consultado el 10 de mayo de 2015, en [http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe\\_Anuar\\_Gestion\\_2013](http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/Memorias/2013/Informe_Anuar_Gestion_2013)

Fullana et al., (2007). *La inserción laboral de los diplomados en educación social. Análisis de las características de los procesos de inserción y reconocimiento profesional*. Consultado el 5 de julio de 2015, Universidad de Girona: [http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina\\_con\\_formato\\_version\\_oct/apaweb.html](http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html)

Guía Laboral. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Consultado el 5 de mayo, en [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_7.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_7.htm)

*Glosario de término de temas de empleo*. Consultado el 12 de junio de 2015, en [www.mintra.gob.pe/.../DS\\_009\\_2005\\_TR\\_GLOSARIO\\_TRABAJO.pdf](http://www.mintra.gob.pe/.../DS_009_2005_TR_GLOSARIO_TRABAJO.pdf)

O.M.S., (2011). *Informe mundial sobre discapacidad*. Consultado el 14 de abril de 2015, en [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

I.N.E. (2013). *Informe sobre el empleo de las personas con discapacidad en España 2013*. Consultado el 11 de abril de 2015, en [http://www.ine.es/metodologia/t22/informe\\_epd\\_2013.pdf](http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2013.pdf)

I.N.E. *Notas de prensa*. Consultado el 7 de julio de 2015, en <http://www.ine.es/prensa/prensa.htm>

Ibermutuamur. *Ayudas Sociales y Prestaciones Especiales*. Consultado el 5 de mayo de 2015, en <http://www.ibermutuamur.es/corporativo/ayudas-sociales-y-prestaciones-especiales/>

Ibermutuamur. Aulas de inserción. *Revista Ibermutuamur*. Consultado el 18 de mayo de 2015, en <http://www.revista.ibermutuamur.es/noticias/las-aulas-de-insercion-laboral-de-ibermutuamur/>

*IV Informe Adecco sobre Absentismo*. Consultado el 2 de julio de 2015, en [http://www.inscripcionesadecco.com/ADECCO/informe\\_adecco\\_absentismo.pdf](http://www.inscripcionesadecco.com/ADECCO/informe_adecco_absentismo.pdf)

Ley 13/1982, de 7 de abril, *de integración social de los minusválidos*. Consultado el 20 de abril de 2015, en <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Consultado el 5 de mayo de 2015, en <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Consultado el 14 de abril de 2015, en <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/pdfs/A46586-46600.pdf>

Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Consultado el 14 de abril de 2015, en <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2013/05/24/pdf/BOCYL-D-24052013-1.pdf>

Mutua universal. *Prestaciones sociales*. Consultado el 1 de julio de 2015, en [http://bienvenido.mutuauniversal.net/cas/files/prestaciones\\_sociales.pdf](http://bienvenido.mutuauniversal.net/cas/files/prestaciones_sociales.pdf)

Normativa Seguridad Social. Consultado el 18 de mayo de 2015, en [http://www.segsocial.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2048](http://www.segsocial.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2048)

Pastor, C. (junio 2006). *Los educadores y las educadoras sociales en el campo de las discapacidades. Funciones y tareas*. Consultado el 12 de junio de 2015, en <http://www.eduso.net/res/?b=8&c=65>

*Revista Seguridad Social Activa*. Consultado el 10 de junio de 2015, en [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Mutuas/REV\\_034410](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Mutuas/REV_034410)

Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social. Consultado el 14 de abril de 2015, en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-24669#top>

Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Consultado el 5 de mayo de 2015, en <http://www.boe.es/boe/dias/1995/12/12/pdfs/A35584-35613.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Consultado el 14 de abril de 2015, en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093)



# **ANEXOS**

# Anexo 1

## ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA SEGUN GRAVEDAD POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA<sup>39</sup> (1)

### EN JORNADA

### IN ITINERE

	Total	Leves	Graves	Mortales		Total	Leves	Graves	Mortales
<b>TOTAL</b>	<b>404.284</b>	<b>400.447</b>	<b>3.390</b>	<b>447</b>		<b>63.746</b>	<b>62.745</b>	<b>890</b>	<b>111</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>66.844</b>	<b>65.989</b>	<b>793</b>	<b>62</b>		<b>10.460</b>	<b>10.205</b>	<b>245</b>	<b>10</b>
Almería	6.070	6.010	51	9		860	844	13	3
Cádiz	9.649	9.563	83	3		1.245	1.226	19	-
Córdoba	6.782	6.685	92	5		687	658	28	1
Granada	5.437	5.365	67	5		945	923	22	-
Huelva	5.696	5.637	52	7		590	578	12	-
Jaén	4.330	4.219	104	7		451	429	21	1
Málaga	12.514	12.335	167	12		2.420	2.351	67	2
Sevilla	16.366	16.175	177	14		3.262	3.196	63	3
<b>ARAGÓN</b>	<b>10.977</b>	<b>10.879</b>	<b>80</b>	<b>18</b>		<b>1.609</b>	<b>1.591</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
Huesca	2.022	2.002	19	1		173	166	5	2
Teruel	1.091	1.079	9	3		87	87	-	-
Zaragoza	7.864	7.798	52	14		1.349	1.338	9	2
<b>ASTURIAS (PRINCIPADO DE)</b>	<b>10.015</b>	<b>9.911</b>	<b>82</b>	<b>22</b>		<b>1.195</b>	<b>1.185</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>BALEARS (ILLES)</b>	<b>13.371</b>	<b>13.293</b>	<b>74</b>	<b>4</b>		<b>1.955</b>	<b>1.920</b>	<b>34</b>	<b>1</b>
<b>CANARIAS</b>	<b>19.467</b>	<b>19.334</b>	<b>109</b>	<b>24</b>		<b>2.590</b>	<b>2.562</b>	<b>23</b>	<b>5</b>
Palmas (Las)	10.655	10.586	56	13		1.488	1.475	10	3
S. C. Tenerife	8.812	8.748	53	11		1.102	1.087	13	2
<b>CANTABRIA</b>	<b>4.302</b>	<b>4.250</b>	<b>47</b>	<b>5</b>		<b>685</b>	<b>675</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>17.166</b>	<b>17.026</b>	<b>115</b>	<b>25</b>		<b>1.334</b>	<b>1.320</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
Albacete	2.679	2.646	27	6		265	259	5	1
Ciudad Real	4.043	4.008	26	9		312	311	-	1
Cuenca	1.661	1.644	14	3		96	96	-	-
Guadalajara	2.775	2.763	10	2		236	235	1	-
Toledo	6.008	5.965	38	5		425	419	4	2
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>18.692</b>	<b>18.446</b>	<b>205</b>	<b>41</b>		<b>2.079</b>	<b>2.040</b>	<b>34</b>	<b>5</b>
Ávila	892	887	2	3		82	78	4	-
Burgos	3.847	3.804	36	7		354	346	7	1
León	3.465	3.404	51	10		444	442	2	-
Palencia	1.337	1.322	12	3		140	139	1	-

<sup>39</sup> [http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A1/a11\\_top\\_HTML.htm](http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A1/a11_top_HTML.htm)

Salamanca	2.226	2.194	28	4		282	278	4	-
Segovia	1.311	1.300	11	-		68	66	2	-
Soria	878	866	10	2		63	62	1	-
Valladolid	3.558	3.508	43	7		558	544	11	3
Zamora	1.178	1.161	12	5		88	85	2	1
<b>CATALUÑA</b>	<b>72.669</b>	<b>72.076</b>	<b>543</b>	<b>50</b>		<b>14.014</b>	<b>13.750</b>	<b>234</b>	<b>30</b>
Barcelona	53.955	53.559	363	33		11.851	11.638	196	17
Girona	7.448	7.375	67	6		886	862	19	5
Lleida	4.364	4.291	65	8		445	434	8	3
Tarragona	6.902	6.851	48	3		832	816	11	5
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>34.655</b>	<b>34.331</b>	<b>292</b>	<b>32</b>		<b>5.266</b>	<b>5.179</b>	<b>78</b>	<b>9</b>
Alicante	11.049	10.944	97	8		1.911	1.882	26	3
Castellón	4.226	4.191	29	6		414	406	7	1
Valencia	19.380	19.196	166	18		2.941	2.891	45	5
<b>EXTREMADURA</b>	<b>7.962</b>	<b>7.815</b>	<b>135</b>	<b>12</b>		<b>643</b>	<b>629</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
Badajoz	5.304	5.204	91	9		407	398	7	2
Cáceres	2.658	2.611	44	3		236	231	5	-
<b>GALICIA</b>	<b>22.264</b>	<b>21.806</b>	<b>415</b>	<b>43</b>		<b>2.812</b>	<b>2.746</b>	<b>61</b>	<b>5</b>
Coruña (A)	10.044	9.849	179	16		1.237	1.210	24	3
Lugo	2.387	2.312	69	6		240	230	10	-
Ourense	2.458	2.404	48	6		221	216	5	-
Pontevedra	7.375	7.241	119	15		1.114	1.090	22	2
<b>MADRID (COMUNIDAD DE)</b>	<b>61.161</b>	<b>60.883</b>	<b>224</b>	<b>54</b>		<b>13.174</b>	<b>13.074</b>	<b>84</b>	<b>16</b>
<b>MURCIA (REGIÓN DE)</b>	<b>11.767</b>	<b>11.698</b>	<b>52</b>	<b>17</b>		<b>1.727</b>	<b>1.708</b>	<b>15</b>	<b>4</b>
<b>NAVARRA (C. FORAL DE)</b>	<b>6.030</b>	<b>5.959</b>	<b>61</b>	<b>10</b>		<b>698</b>	<b>687</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>23.204</b>	<b>23.050</b>	<b>128</b>	<b>26</b>		<b>3.102</b>	<b>3.077</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
Álava	4.268	4.246	19	3		564	559	4	1
Guipúzcoa	7.369	7.311	50	8		883	874	8	1
Vizcaya	11.567	11.493	59	15		1.655	1.644	8	3
<b>RIOJA (LA)</b>	<b>2.739</b>	<b>2.709</b>	<b>28</b>	<b>2</b>		<b>247</b>	<b>241</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Ceuta</b>	<b>509</b>	<b>507</b>	<b>2</b>	<b>-</b>		<b>93</b>	<b>93</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Melilla</b>	<b>490</b>	<b>485</b>	<b>5</b>	<b>-</b>		<b>63</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

1) La distribución territorial se realiza según la provincia de la Autoridad Laboral que ha recepcionado el parte de accidente de trabajo

Durante el año 2013, según las estadísticas<sup>40</sup> presentadas por el gobierno de España, se registraron un total de 404.284 accidentes de trabajo en jornada laboral con

<sup>40</sup> [http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A1/a11\\_top\\_HTML.htm](http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A1/a11_top_HTML.htm)

baja en España de los cuales leves 400.447, graves 3390 y mortales 447; además hay que añadir los 63.746 ocurridos in itinere, de los cuales 62.745 fueron leves, 890 graves y 111 mortales.

### ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA SEGUN GRAVEDAD

ACCIDENTES DE TRABAJO	VALORES ABSOLUTOS		CASTILLA Y LEÓN
	2013	2014 Avance diciembre enero	
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>	<b>482.578</b>	<b>14.548</b>	<b>18.692</b>
<b>En jornada laboral</b>	<b>417.377</b>	<b>13.093</b>	<b>13.446</b>
<b>Leves</b>	<b>413.689</b>	<b>13.242</b>	<b>205</b>
<b>Graves</b>	<b>3.234</b>	<b>-156</b>	<b>41</b>
<b>Mortales</b>	<b>454</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Accidente In itinere</b>	<b>65.201</b>	<b>1.455</b>	<b>2.079</b>
<b>Leves</b>	<b>64.222</b>	<b>1.477</b>	<b>2.040</b>
<b>Graves</b>	<b>868</b>	<b>-22</b>	<b>34</b>
<b>Mortales</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Accidentes sin baja</b>	<b>698.024</b>	<b>9.480</b>	-----

Fuente INE. Accidentes de trabajo con baja y según gravedad

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los datos de avance de accidentes de trabajo obtenidos en el año 2014, se han producido 482.578 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 417.377 ocurrieron durante la jornada laboral y 65.201 fueron accidentes in itinere.

En comparación con los datos del año anterior, se producen subidas del 3,2% en los accidentes en jornada y del 2,3% en los in itinere. Se han producido además 698.024 accidentes sin baja, lo que supone un ascenso del 1,4% en comparación con los datos de 2013.

En Castilla y León se registraron un total de 18.692 accidentes de trabajo en jornada laboral con baja, de los cuales leves 18.446, graves 205 y mortales 41; y 2.079 ocurridos in itinere, de los cuales 2.040 fueron leves, 34 graves y 5 mortales.

## Anexo 2

### AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD<sup>41</sup>

#### 1. Obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad por las empresas

Las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

#### 2. Ayudas a la contratación

##### 2.1. Destinatarios y cuantía de las subvenciones:

- Trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo; personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100 y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100:
- Subvención de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.

---

<sup>41</sup> Contratación de personas con discapacidad: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/discapac.htm>

- Bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.
- Trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, no incluidos en el apartado anterior.

## **2.2. Incentivos a las empresas:**

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de acuerdo con el nuevo Programa de Fomento del Empleo.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores con discapacidad.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998,

respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores con discapacidad/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

### **3. Contrato para la formación y el aprendizaje de trabajadores con discapacidad**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. En los contratos celebrados con trabajadores con discapacidad se aplica la regulación general de este contrato.