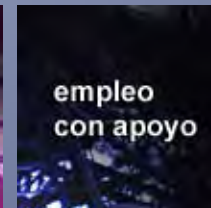
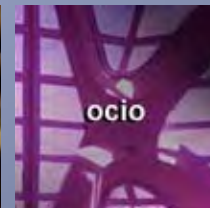
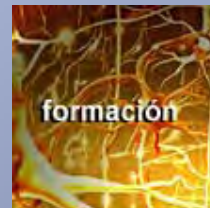


**“INTERVENCION MEDIANTE ESTRUCTURAS DE APOYO:  
GARANTIA PARA LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS  
PERSONALES EN LA COMUNIDAD Y  
ORGANIZACIONALES”**



➤ *Consideramos que el trabajo del Projecte Trèvol es ejemplar no sólo por haber desarrollado una amplia estructura de servicios de apoyo imbricados con un único objetivo, la integración plena de la persona con discapacidad como adulto en la sociedad,...” (Verdugo, M.A. 2009)*



### LAS PERSONAS QUE DEMANDAN SERVICIOS DE APOYO EN PROYECTO TRÈVOL:

1. **Personas con discapacidad intelectual sin selección de riesgos (también personas gravemente afectadas).**
2. **Personas con discapacidad de familias desestructuradas y de exclusión social.**
3. **Personas con discapacidad física.**
4. **Personas con discapacidad sensorial.**
5. **Personas con enfermedad mental.**

- ⇒ Nace con el propósito de ofrecer a las personas con discapacidad un trabajo normalizado, mediante la metodología de empleo con apoyo.
- ⇒ Siempre ha utilizado el entorno, la comunidad, como espacio de actuación -empresas ordinarias, aulas compartidas en centros de formación, ocio en la comunidad, vecindario, comercios,...-
- ⇒ El P.T. forma parte de la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, administración pública comarcal, por lo tanto es un servicio público, al que las personas tienen derecho.
- ⇒ Ha ido creciendo y lo sigue haciendo en sus diferentes programas, en función de las necesidades individuales de las personas.
- ⇒ La persona que participa en el P.T. tiene acceso directo a cualquier técnico del equipo multidisciplinar, puede elegir quién será su “persona” de referencia.
- ⇒ El Plan Estratégico se diseña en relación a las dimensiones de CdV de las personas ocupa un papel primordial.

# ¿Qué hacemos?



**DAR APOYOS**



**Integración socio-laboral de personas con discapacidad en entornos normalizados**



## APOYOS EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA:

- Apoyos prestados por el personal técnico que forma el equipo multidisciplinar: el/la preparador/a laboral; el técnico de vida independiente, el educador de ocio,...
- La familia, principal fuente de prestación de apoyos naturales.
- Apoyos naturales individualizados para cada persona.
- Apoyos tecnológicos adaptados.
- Apoyos naturales en el trabajo –compañero/a-os/as de trabajo-
- Apoyos naturales en el ámbito familiar: cubrir roles de “tía”, de “madre”,... -cuando no se tiene-, además de con las tías y primas de su familia.
- Apoyos naturales en el entorno comunitario: amigos/as de dentro del P.T. y de fuera del P.T., vecinos/as, comercios, entidades bancarias, asociaciones de barrio, grupo de teatro,...
- El voluntariado de ocio como apoyo para un grupo de personas.

- ¿Cómo conseguir los apoyos naturales para una persona?
  - Acompañando a la persona en su día a día.  
Atendiendo a sus relaciones en los diferentes entornos y manteniendo contactos con las personas con las que tiene una relación especial.
  - Área de voluntariado y apoyos naturales, dentro de las áreas de gestión estratégica del Projecte Trèvol.

*¿Cuándo hay que hacer todo esto?*



*¡Siempre!*

# ¿Para quién?





*Por qué?*

ESTO ES LO QUE  
NECESITAMOS

*Ellos... y Nosotros, ... Todos*

# ES UNA...

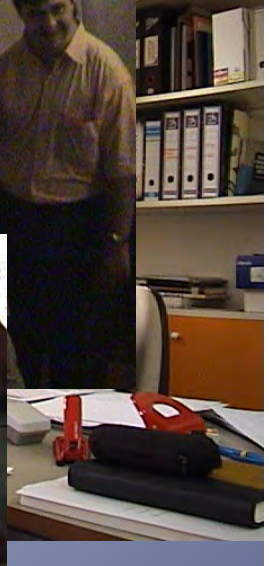


## ESTRUCTURA DE APOYO

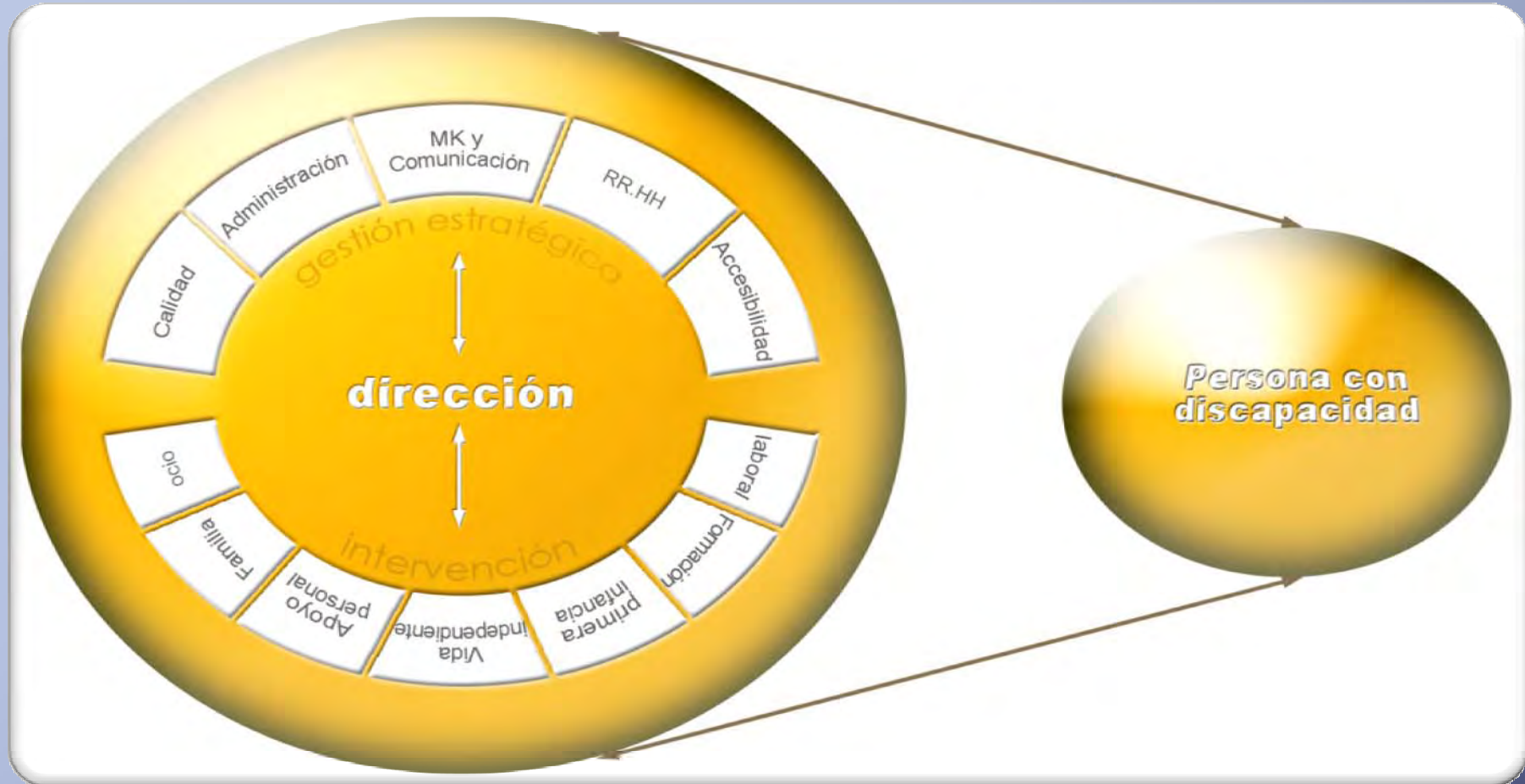


**Integración socio-laboral de personas  
con discapacidad en entornos normalizados**





# organigrama



# Áreas de gestión estratégica



# Áreas de Intervención



# LA ESTRUCTURA DE APOYO



✓ **ES** el equipo multidisciplinar que debe actuar como intermediario entre la sociedad y las personas con discapacidad, para que éstas se beneficien de los procesos de socialización, formación y desarrollo que la sociedad ha creado para el conjunto de la población.

✓ **Diseña** los itinerarios formativos y desarrolla la red de apoyos adecuados para que los mecanismos de aprendizaje que sí se hayan presentes en las personas produzcan el resultado deseado, **en no más tiempo** que el que invierte la sociedad en una persona sin discapacidad, para convertirla de niño dependiente en miembro activo de la población.



✓ **Está constituida** como un servicio y núcleo de recursos abierto a las necesidades de las personas con discapacidad y logra su **integración laboral y social**, mediante la incorporación a un **PUESTO EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO** y el desarrollo de **relaciones sociales y afectivas naturales** en el entorno social comunitario



✓ **Organizativamente** nosotros nos estructuramos según el modelo de **gestión por competencias**, lo que nos confiere el dinamismo y flexibilidad necesarios para aportar los apoyos que se requieran, donde se requieran y sin demoras, facilitando así los procesos de integración.



## Gestión por competencias

- ✓ Es atribuir las responsabilidades profesionales a cada miembro del equipo, en función de sus – aportaciones o competencias personales– con independencia del programa o servicio en el que vayan a materializarse.
- ✓ Así todos los miembros participan de un modo u otro –a distintos niveles de profundidad– en la toma de decisiones y solución de problemas que se derivan de la ejecución de todos los programas.

La intervención se realiza

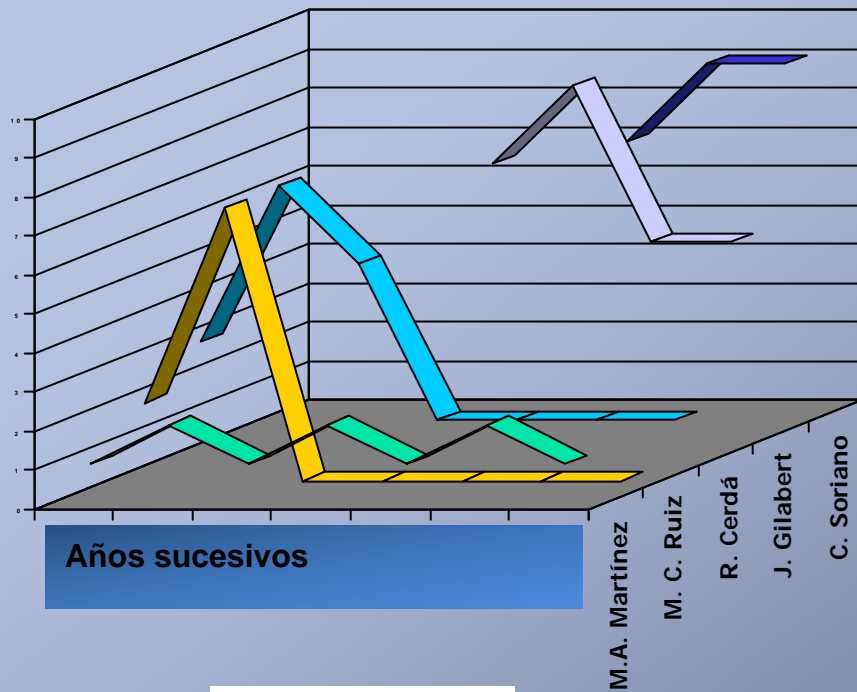
## A DISTINTOS NIVELES DE PROFUNDIDAD

- ✓ Por todos y cada uno de los técnicos que ejecutan funciones en las distintas áreas
- ✓ Pudiendo escoger la propia persona y su familia, de entre todos ellos, aquel con el que se siente más identificado y constituye su punto de referencia dentro de “trèvol”

# M.V.M / R.C.S.

R.M. Moderado  
 Minusvalía 65 %  
 Edad 29 años

M.A. Martínez    M. C. Ruiz  
 R. Cerdá        J. Gilabert  
 C. Soriano



**M.V.M.**

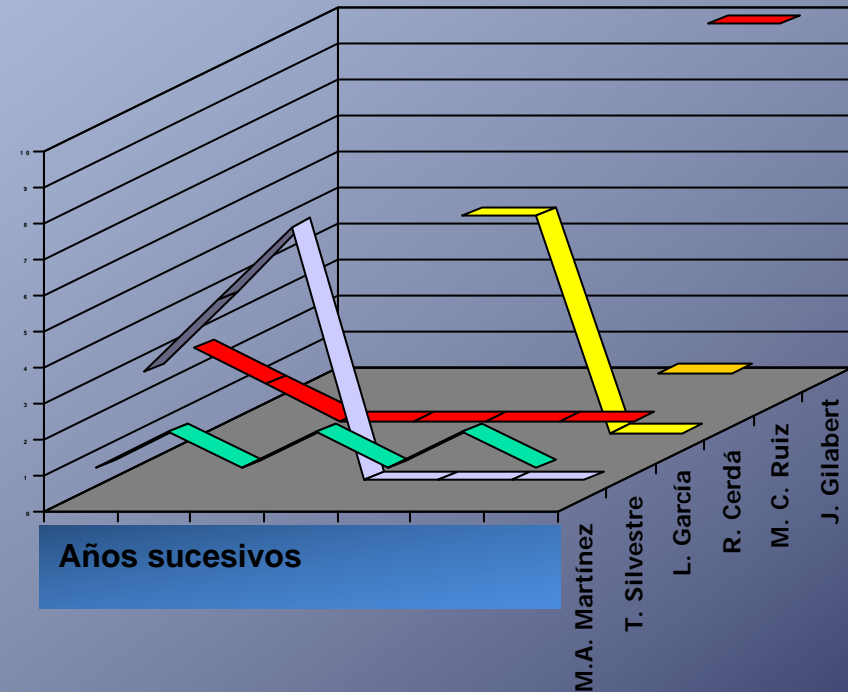
I.Límite

Trastorno Mental por T.  
 Esquizoide de la personalidad

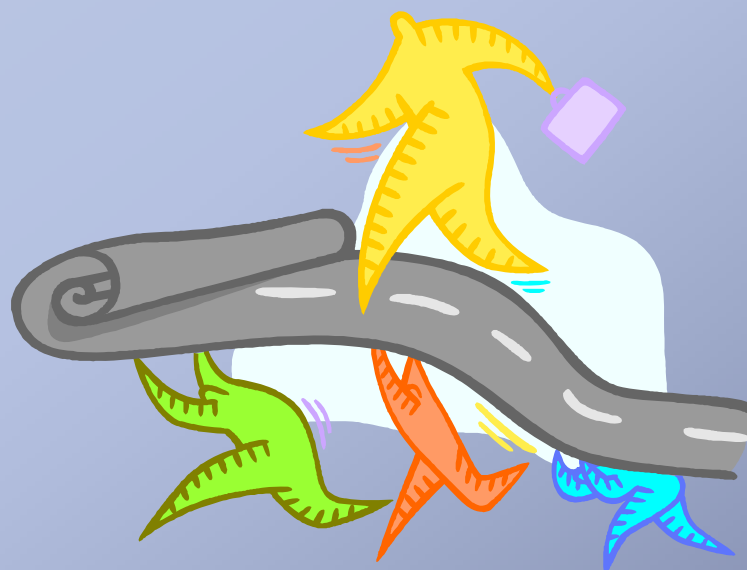
Minusvalía 65 %

Edad 24 años

M.A. Martínez    T. Silvestre  
 L. García        R. Cerdá  
 M. C. Ruiz       J. Gilabert



**R.C.S.**



**Esto nos confiere el dinamismo y flexibilidad necesarios para aportar los apoyos que se requieran, donde se requieran y sin demoras, facilitando así los procesos de integración.**

## EL RESULTADO ES...



con capacidad de prevención y, en su defecto, de actuación inmediata.

## LA ESTRUCTURA, POR TANTO, HA DE:

- a) Programar y ejecutar las acciones formativas necesarias para que las personas con discapacidad adquieran las habilidades suficientes para poder:
  - Desempeñar las tareas de un puesto de trabajo que se adecue a sus características personales.
  - Desenvolverse en el entorno social normalizado
  - Desarrollar su autonomía en el ámbito doméstico y de la vivienda.
- b) Localizar los puestos de trabajo que en el mercado laboral ordinario, seleccionar las personas que más se adapten a los mismos y conseguir su integración.
- c) Desarrollar el acceso a la formación que posibilite el enriquecimiento cultural de estas personas y potencie sus capacidades al máximo.
- d) Encontrar i aprovechar e incluso crear las oportunidades para la integración de estas personas en cualquiera de los entornos en donde ésta deba llevarse a cabo.
- e) Crear los medios necesarios (talleres, cursos, actividades...), en los entornos ordinarios, para que las personas con discapacidad puedan situarse en la sociedad como ciudadanos activos.

f) Proporcionar a las personas con discapacidad y a sus familias o representantes legales o de hecho el asesoramiento, el apoyo técnico y refuerzo necesario para que puedan vivir con autonomía.

g) Trabajar junto a las familias o representantes legales o de hecho y con las personas con discapacidad para diseñar los itinerarios sociales de modo que estas personas puedan llevar a cabo sus proyectos de vida.

h) Promover en la sociedad la incorporación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida adulta, como personas activas y contribuyentes del progreso social.

i) Diseñar las acciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse socialmente al máximo de sus posibilidades.

j) k) Promover a la persona con discapacidad como una persona más de la sociedad común, con dignidad y respeto, protagonista de su propia vida.

## Los perfiles profesionales

Se ajustan a las funciones que se realizan y son complementarios unos de otros, por eso aunque hay coincidencias, también hay diferencias importantes en cuanto a la especialización y capacidad de aportaciones al conjunto de la estructura.





The diagram consists of a large green circle at the top containing the text 'CULTURA CORPORATIVA'. Inside this circle is a smaller orange oval containing the text 'GESTIÓN ESTRATÉGICA'. Below the circle is a green triangle pointing upwards, containing the text 'PRINCIPIOS Y VALORES'. The entire diagram is set against a blue gradient background.

**CULTURA  
CORPORATIVA**

**GESTIÓN  
ESTRATÉGICA**

**PRINCIPIOS Y VALORES**

¿Quién los determina?; ¿Cómo se determinan?; ¿Cuáles son?

## ¿QUIÉN LOS DETERMINA?



## ¿CÓMO SE DETERMINAN?

A medida que las personas con discapacidad han alcanzado mayores cotas de autonomía y autodeterminación, se han MANIFESTADO Y SE han ido AMPLIANDO Y PERFILANDO

**1. Las personas con discapacidad son ciudadanos de pleno derecho. Esto significa que la organización ha de crear las condiciones para que puedan acceder a las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento personal que cualquier otro ciudadano.**

**Para que haya igualdad de oportunidades entre las personas, como ya hemos dicho, tenemos que proporcionar los apoyos y crear las condiciones necesarias en los distintos contextos naturales, que permitan que las limitaciones que las propias personas con discapacidad tienen no sean un obstáculo.**

**2. Todas las personas y también las personas con discapacidad tienen un potencial de desarrollo, y somos responsables de su desarrollo y de llevarlo al máximo de sus posibilidades. Las posibilidades no se acaban nunca, todas las personas continúan aprendiendo toda la vida si se les da oportunidades para aprender**

**3. Para que las personas puedan desarrollar ese potencial es fundamental que formen parte de la comunidad a la que pertenecen, aunque a veces su participación sea parcial; ya que es la comunidad la que impulsa el desarrollo de todas las personas a medida que estas interactúan con el entorno físico y social; es la que nos identifica haciéndonos parte con ella.**

**Por lo tanto la inclusión no es una posibilidad sino la realidad de la que hemos de partir.**

**4. Desde el punto de vista de las organizaciones, las personas que las componen son su capital humano, por tal razón se debe invertir en ellas, en su desarrollo y realización. En este sentido las personas con discapacidad, igual que todas las personas, también son recursos humanos, son nuestro capital humano más importante, ya que son ellas mismas las que materializarán nuestros objetivos como organización, y lo son también para la sociedad y para las empresas. Tienen los mismos derechos y han de poder ejercer las mismas responsabilidades que los demás, que son la construcción de sus propias vidas y su contribución como ciudadanos al bien común.**

**5. La formación y programas que realicen las personas con discapacidad han de servir para conseguir su autorrealización como personas adultas y responsables en la sociedad, a partir de su inclusión en todos los ámbitos, personal, laboral y social, logrando así la mejora continua de su calidad de vida. Por tanto todos los programas han de concebirse como procesos de tránsito no de permanencia, y responder a unos objetivos planificados en el tiempo.**

## CÓDIGO ÉTICO

- 1. Respeto integral a la persona con discapacidad:** los profesionales del Projecte Trèvol han de tener una actitud manifiesta y continuada de respeto hacia la persona con discapacidad y a su libertad.
- 2. Causas del fracaso:** los profesionales del Projecte Trèvol han de tener una actitud de creer en las posibilidades trasladando sistemáticamente las causas del éxito o el fracaso a las circunstancias que envuelven un proceso concreto, no sólo a las posibilidades de las personas con discapacidad, sino también a la actuación de los propios profesionales y a los distintos contextos y sus variables, familiares, ambientales y personales.



**3. Competencia Profesional:** los/las profesionales del Projecte Trèvol deben mantener un nivel óptimo de competencia en el trabajo. Por tanto, deben ser conscientes de la necesidad de poner al día periódicamente sus conocimientos en las áreas más importantes del sector, responsabilizándose de su propio desarrollo profesional y consultando con otros profesionales para el intercambio de información, la puesta en común de buenas prácticas y el desarrollo de conocimientos tanto profesionales como técnicos.

**4. Integridad:** los/las profesionales del Projecte Trèvol deben ser honestos, justos y respetuosos con el prójimo en la realización de sus actividades. Asimismo, los/las profesionales del Projecte Trèvol deben dirigir estas actividades de forma que inspiren confianza y tranquilidad.

**5. Oportunidad e Igualdad:** los/las profesionales del Projecte Trèvol deben respetar los derechos, la dignidad y la valía de todas las partes implicadas. Bajo ninguna circunstancia podrán discriminar a otros por razón de género, edad, religión, raza, etnia, creencias políticas, discapacidad, orientación sexual, salud, posición de dependencia o posición social. Asimismo, deben ser sensibles y receptivos con respecto a las diferencias y necesidades individuales y culturales, proporcionando igualdad de oportunidades y resultados a todos los individuos.

- 6. Responsabilidad Social:** los/las profesionales del Projecte Trèvol deben ser conscientes de la influencia que ejercen en la vida de las personas, así como en las comunidades en las que dichas personas viven y trabajan. Por tanto, estos profesionales deben aceptar la responsabilidad de contribuir a la inclusión social a través del trabajo que desempeñan.
- 7. Confidencialidad:** los/las profesionales del Projecte Trèvol tienen la obligación de garantizar la protección de toda información que sea de carácter confidencial/sensible. Así, toda cuestión relacionada con la revelación de dicha información debe acordarse previamente con el individuo, con el que en todo momento debe mantenerse una relación que garantice estrictamente su desarrollo personal.

**8. Capacitación y Defensa Propia:** los/las profesionales del Projecte Trèvol tienen la obligación de promover activamente la máxima participación, capacidad de decisión y autonomía de los individuos durante los procesos de integración que llevan a cabo mediante la provisión de los apoyos necesarios a las personas con discapacidad, sea cual sea su grado y características

***Calidad de Vida es un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades éticas –universales– y émicas –ligadas a la cultura–; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; (d) está influenciada por factores personales y ambientales. (Schalock, R.L.; Verdugo, M.A.2007)***

## **Dimensiones de calidad de vida e indicadores de calidad. (Schalock y Verdugo. 2002)**

- **Bienestar emocional.** Satisfacción, auto-concepto, falta de estrés.
- **Relaciones interpersonales.** Interacciones, relaciones, apoyos.
- **Bienestar material.** Situación económica, empleo, alojamiento.
- **Desarrollo personal.** Educación, competencia personal, rendimiento.
- **Bienestar físico.** Cuidados, estado de salud, actividad cotidiana, entretenimiento y ocio.
- **Autodeterminación.** Autonomía o autocontrol, metas y valores personales, opciones.
- **Inclusión social.** Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales.
- **Derechos.** Situación legal y humana (dignidad y respeto)

## VISIÓN – Projecte Trèvol

**“Diseñar el futuro de los servicios de apoyo para las personas con discapacidad CON VISTAS A GENERAR MAYORES CUOTAS DE CALIDAD DE VIDA EN SU DESARROLLO PERSONAL. CONSTITUYÉNDONOS cómo modelo de actuación, para la generación de los apoyos necesarios y suficientes que requieran todas las personas con discapacidades severas, en todos los ámbitos de la vida.”**





## MISIÓN – Projecte Trèvol

“Desarrollar los sistemas de trabajo que van a garantizar el logro de los resultados personales de las personas con discapacidad a través de las distintas áreas que constituyen la estructura de apoyo”



## MISIÓN DE TODAS Y CADA UNA DE LAS ÁREAS

Áreas de Intervención y Trabajo directo con las personas con discapacidad: generar los apoyos directos e indirectos que requieren las personas con discapacidad para el logro de sus aspiraciones en materia de calidad de vida



## Área de Vida Independiente



### Misión:

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de inclusión social, bienestar material y emocional y físico, relaciones interpersonales, y derechos



## Àrea Laboral

### Misión:

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de Bienestar material, inclusión social, y desarrollo personal

## Àrea de Ocio

### Misión:

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de bienestar emocional, relaciones interpersonales, autodeterminación, inclusión social.



## Área de formación

### Misión:

Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente directamente relacionadas las dimensiones de Desarrollo personal, derechos e indirectamente el resto de las dimensiones





## Área de Familia

### Misión

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de relaciones interpersonales, desarrollo personal,



## Àrea de Apoyo personal

### Misión:

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de Bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social



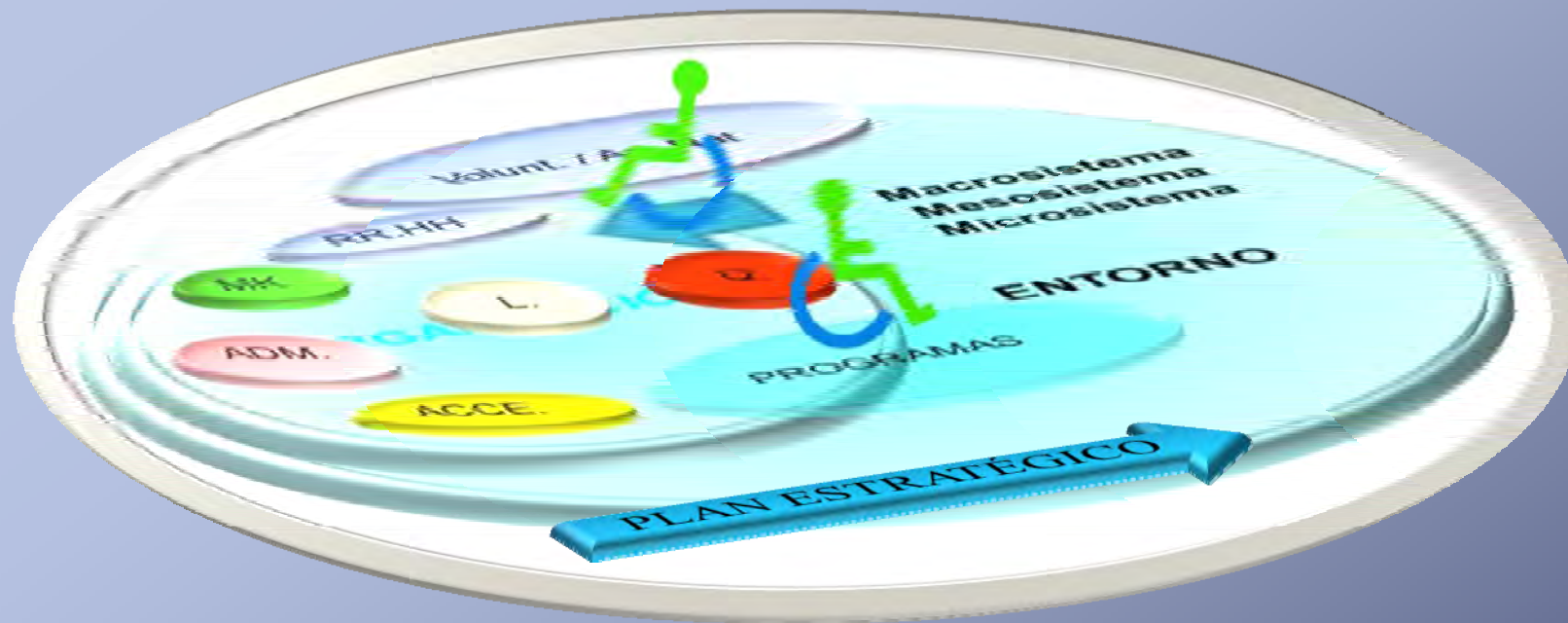


## Àrea de Infancia y niñez

### Misión:

- Generar los procesos que permitan la prestación de los apoyos necesarios y suficientes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su calidad de vida, concretamente en las dimensiones de bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar físico, derechos desde y en los primeros años de la vida

# PROYECTO TRÉVOL



# RESULTADO ESPERADO

ACTITUDES POSITIVAS DE ACOGIDA

PERSONA CON DISCAPACIDADES SIGNIFICATIVAS

Macrosistema

Mesosistema

Microsistema

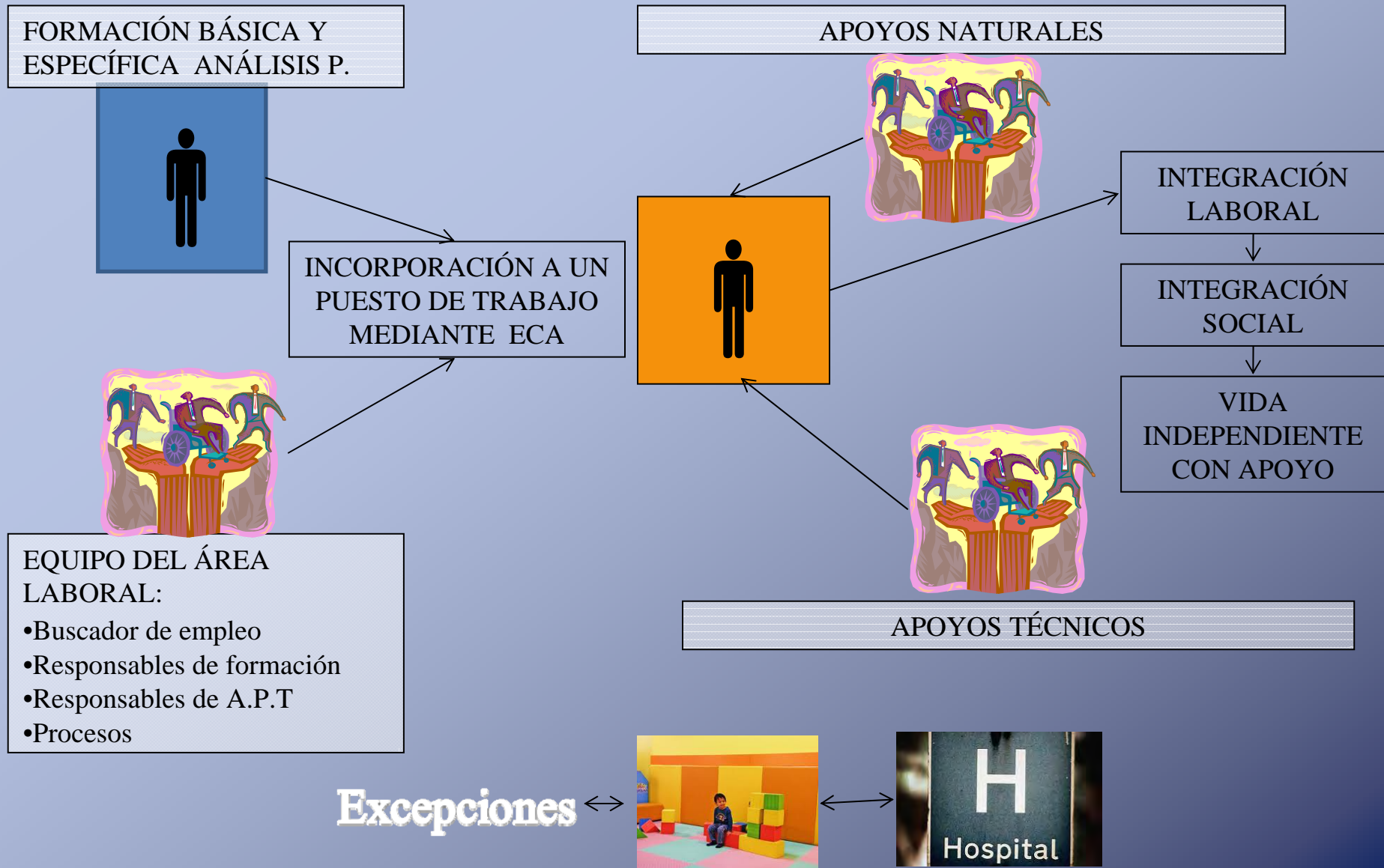
Capacidades  
Potencial

Dificultades son  
parte



INCLUSIÓN

# ITINERARIO HABITUAL DENTRO DEL "PROYECTO TRÈVOL"



## ITINERARIO HABITUAL DENTRO DEL P. T:

- Programa de formación, en función de las necesidades de la persona: en las aulas del Projecte Trèvol, formación para la promoción de la autonomía y la transición a la vida adulta; o externa al P.T. -con apoyos-. Con el objetivo de dar el salto al mercado laboral.
- Tutorías individualizadas en el área de formación.
- Participación en el programa de ocio en la comunidad, con muchas posibilidades de elegir: amigos/as, dónde ir, cuando,... y diferentes modalidades de ocio en función de las necesidades de apoyo de la persona.
- Tutorías individualizadas en el área laboral.

- Diseño del itinerario personal, con metas en las principales áreas de la vida -empleo y formación, relaciones, vivienda-, con objetivos intermedios y persona/s responsables de los apoyos.
- Integración laboral mediante la metodología de EcA.
- Participación en el programa de vida independiente con apoyo – criterios de prioridad-. Negociación de objetivos a trabajar, incluyendo la planificación del dinero, necesidades de apoyos, seguridad en el hogar,...
- Otras opciones: área de apoyo personal: sexualidad, salud, relaciones interpersonales, fisioterapia, taller de valores, pareja.

# LOS RESULTADOS PERSONALES

## circunstancias y experiencias vitales objetivas

- Oportunidades de formación atendiendo al desarrollo vital de la persona, a su itinerario personal,... - cursos en el P.T., cursos externos al P.T. –de formación cultural, formación ocupacional, formación continua, formación cualificada, formación laboral,... (dimensiones de desarrollo personal y de relaciones interpersonales de CdV).
- Oportunidades de empleo mediante el empleo con apoyo, en empresas ordinarias, escuelas taller,... (lo que supone un aumento de ingresos económicos, mayor posibilidad de adquisición de bienes materiales, de ocio, de vacaciones,... además de la consideración como población activa, nuevas relaciones interpersonales, nuevos roles de persona adulta,... (dimensiones de bienestar material, de relaciones interpersonales, de inclusión social y de derechos de CdV).

- Oportunidad de ocio normalizado, con diferentes modalidades en función de los apoyos necesarios, elección del grupo de amigos, elección de las actividades de ocio a realizar , cuando realizarlas, en entornos comunitarios siempre,... (dimensiones de inclusión social, relaciones interpersonales, autodeterminación y bienestar físico de CdV)
- Tutorías individuales en formación, planes de futuro, itinerario personal en relación al empleo, a las relaciones personales, a la vivienda,... con la persona encargada de diseñar los apoyos necesarios (dimension de autodeterminación de CdV).
- Opción de una vida independiente con apoyo, de relaciones de pareja, incluyendo dónde vivir, mediante el apoyo en las siguientes áreas de contenidos funcionales: compras, alimentación, ropa, higiene personal, salud, utilización de servicios de la comunidad, organización del tiempo, relaciones, seguridad en el hogar, administración del dinero, temas legales,... (dimensiones de bienestar material, relaciones interpersonales, bienestar físico, inclusión social, derechos de CdV.)



# LOS RESULTADOS PERSONALES

## medición del bienestar subjetivo mediante:

Cuestionario de satisfacción personal para el área de ocio y otras áreas.

### Àrea de investigación evaluativa.

- Pase de cuestionarios individuales – Escala de intensidad de apoyos (SIS); Escala INTEGRAL. Evaluación objetiva y subjetiva de la Calidad de Vida de Personas con discapacidad intelectual.
- Elaboración de informes personales.

## RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN

Empleo	442 contratos en la Empresa Ordinaria 64 Indefinidos 182 contratos en empleo protegido
Formación	279 Alumnos en F.O. Interna Alumnos en EPA ( <b>aprenentrevol.blogspot.com</b> ) 2 Alumnos En IS 10 Alumnos en F.O. Externa 13 alumnos en FC
Ocio (18M/47 V)	915 recorridos /Semestre 12.706 Km 125 actividades distintas Impacto (12 personas de media/actividad = 1500 ) <i>no se incluyen almuerzos semanales y comidas de T. Teatro ni almuerzos o cafés diarios</i>
VIVIENDA	V. I. 14 / 4 personas viven solas SAD 8/4



Mancomunitat  
de Municipis  
de la Vall  
d'Albaida



PROJECTE **TREVOL** ESTRUCTURA DE SUPORT





Mancomunitat  
de Municipis  
de la Vall  
d'Albaida



PROJECTE **TREVOL** ESTRUCTURA DE SUPORT







Mancomunitat  
de Municipis  
de la Vall  
d'Albaida

PROJECTE  
**TREVOL** ESTRUCTURA DE SUPORT









## Estudió comparativo de costes

CO Trèvol (40 plazas)	293.036'00 €
PIES (85% . 63/51 D.I.)	110.740'00 €
TFC Oficina (80%. 10/8. D.I.)	55.280'00 €
TFIL Oficina (70%. 10/7 D.I.)	33.437'60 €
PQPI 1ª y 2ª fase	32.150'00 €
Fomento de Empleo "Salari Jove"	40.500'00 €
Programa Eurodysée	9.886'59 €
Pensiones no contributivas suspendidas	- 4.866,40 €
<b>TOTAL</b>	<b>570.163'79 €</b>

Pensiones por hijo a cargo susp. (INS)	- 29.198'40 €
--	---------------

Cotizaciones SS Empresa (8 C. A.P.)	-19.656'00 €
Cotizaciones SS trabajador (30 Ind. Y 5 temp)	-20.332,00 €

<b>COSTE REAL</b>	<b>500.977'39 €</b>
-------------------	---------------------

### SERVICIOS:

- Formación PT
- Formación ext.
- Formación cult.
- Formación Ocup.
- ECA
- Intermediación laboral
- Seguimiento de Carrera.
- Acompañamientos
- Apoyo persona...

**HORARIO COMPLETO**

107 plazas C.O.	765.050'00 €
4 plazas C.D.	45.200'00 €
<b>TOTAL</b>	<b>870.250'00 €</b>

## RESULTADO

1 PLAZA D.I./Año 2011 PT GV	<b>5.136'61 €</b>
1PLAZA D.I./Año 2011 – iNS +SS	4.513'31 €
1 PLAZA/AÑO CO	7.150'00 €
1 PLAZA CD/AÑO	11.300 €

111 PLAZA D.I./Año 2011 PT GV	<b>- 223.486'29 €/año</b>
1PLAZA D.I./VIDA LABORAL PT (49 años)	- 98.656,11 €/persona



Mancomunitat  
de Municipis  
de la Vall  
d'Albaida

PROJECTE  
**TREVOL** ESTRUCTURA DE SUPORT



# Muchas Gracias

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

[www.Trevolintegra.com](http://www.Trevolintegra.com)

trevol@mancovall.com



**Mancomunitat  
de Municipis  
de la Vall  
d' Albaida**

