

**FACULTAD DE ENFERMERÍA Y FISIOTERAPIA**  
**DEPARTAMENTO DE FISIOTERAPIA**



**TESIS DOCTORAL**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**D. RUBÉN MARTÍN ANAYA**

**Salamanca, 2019**

**Directores.-**

Mirón-Canelo JA  
Calvo Arenillas JI

## ***AGRADECIMIENTOS***

Esta tesis doctoral ha sido posible gracias a la influencia, aportación o colaboración de varias personas, a las que quiero hacer público mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar, quiero expresar mi gratitud a los Profesores José Antonio Mirón Canelo y José Ignacio Calvo Arenillas, por haber aceptado la dirección de esta tesis y permitirme en todo momento trabajar con sus apoyos y rigor profesional, siempre buscando obtener un trabajo del que nos podamos sentir satisfechos y orgullosos.

Esta tesis no habría sido posible sin la ayuda de D. Manuel Martín Grande a quien debo agradecer su fe en este trabajo en sus estadios iniciales y sus indicaciones en cada cruce de caminos. A mis Padres que me han dado la vida y me acompañan siempre en el día a día, mi cariño siempre.

También debo agradecer a la Dra. D<sup>a</sup> Concepción Ceballos Alonso su asesoramiento en cuestiones de psicología y especialmente en cuestiones atinentes al procedimiento experimental.

Mi agradecimiento a la Universidad de Salamanca, que ha estimado de utilidad una tesis multidisciplinar como esta.

Quisiera también agradecer a todas aquellas personas que me han ayudado a esforzarme y seguir progresando en el tema del saber, del conocimiento y de la investigación.

Este trabajo ha supuesto muchas horas de trabajo, años de experiencia y de búsqueda multidisciplinar de evidencias que puedan ayudar a tomar decisiones.

## Índice

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	4
1.1.- Justificación e interés del estudio .....	5
1.2.- Discapacidad y Discapaciddes .....	7
1.2.2.- Discapacidad como Reto Social .....	12
1.3.- Marco Legal.....	14
1.3.1.-Evolución del Marco legal en España.....	16
1.4.- Relevancia de la Integración Social .....	20
1.5.- Objetivos.....	22
<b>2.- MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	24
2.1.- Diseño del Estudio .....	25
2.2.- Población de Estudio.....	27
2.3.- Fuestas de Datos e Información.....	28
<b>3.-RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	31
3.1.- Marco Legal del empleo de Personas con Discapacidad.....	32
3.2.- Situación del empleo en Personas con Discapacidad .....	40
3.3.- Observatorio Estatal de Discapacidad. ....	43
3.3. 1.- Informe Olivenza 2018.....	43
3.3. 2- Informe de Fundación Adecco .....	63
3.3.3.- Fundación ONCE y Empleo en Personas con Discapacidad, ILUNION .....	67
3.4.- Educación Inclusiva.....	72
3.5.- Ciencia inclusiva .....	73
3.6.- Otras intevencciones.....	76
<b>4.-COCLUSIONES</b> .....	77
<b>5.-BIBLIOGRAFÍA</b> .....	81

## *1.- INTRODUCCIÓN*

## **1.- INTRODUCCIÓN**

### **1.1- Justificación e interés del estudio**

Todos somos conscientes de los grandes avances sociales que se han conseguido a través del progreso en el sistema de protección social –Educación, Sanidad y Seguridad Social- en las últimas décadas. Como consecuencia de este desarrollo, la mayor parte de la población tiene cubiertas las necesidades básicas y una gran parte, la mayoría, las necesidades sociales –seguridad, integración, autonomía, reconocimiento-. Pero estas necesidades no están cubiertas por igual para el conjunto de los grupos sociales. Uno de estos grupos, injustamente tratado, todavía en el Siglo XXI, lo constituye el grupo poblacional de personas con discapacidad, aproximadamente un 10% de la población española.

El avance en las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales con el desarrollo de programas preventivos, clínicos y rehabilitadores ha permitido que pacientes con enfermedades congénitas y alteraciones del desarrollo en niños o procesos degenerativos, y que no podían sobrevivir, en la actualidad vivan muchos años. Estos colectivos tienen discapacidades y minusvalías como consecuencia de deficiencias y /o enfermedades. La Salud en cualquier persona es un recurso para la vida, el tener un buen nivel de salud le permite tener una capacidad de funcionamiento que no tiene si no goza de Salud. La Salud Pública y los servicios socio-sanitarios actuales tienen que dar prestaciones y servicios de calidad a toda la población y ser equitativos. Es decir, ser efectivos con todos los grupos y/o colectivos integrantes de una Sociedad. La finalidad de esta Atención y su mejora en efectividad y la calidad a las personas con discapacidad ha conllevado un desarrollo competencial importante atey significativo en las personas con discapacidad.

En España según la Encuesta de Discapacidades y Estado de Salud existen 3,5 millones de personas con discapacidad, es decir, el 9% de la población y 10 millones de familias con

algún miembro con discapacidad. Es decir, 1 de cada 4 españoles tiene relación directa o indirecta con la Discapacidad. Como puede observarse en la siguiente tabla las Personas con Discapacidad (PcD) representan casi 4 millones en España. Lo que habla de su importancia y trascendencia de su impacto social, sanitario y económico. En la siguiente tabla se muestran las encuestas realizadas en nuestro país, sin lugar a dudas, las encuestas de más calidad que existen nuestro

país y, también se añade una de la Unión Europea con el objetivo de tratar de conocer la prevalencia de Personas con discapacidad en la Sociedad del Siglo XXI (Ver tabla 1).

Encuestas	POBLACION TOTAL	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	
		Nº	%
<b>EDDM 1986</b>	<b>38.341.126</b>	<b>5.743.291</b>	<b>14,98</b>
<b>EDDES 1999</b>	<b>39.247.019</b>	<b>3.528.221</b>	<b>8,99</b>
<b>EDAD 2008</b>	<b>45.200.737</b>	<b>3.847.900</b>	<b>8,5</b>
<b>EUE 2012</b>	<b>UE de 25 países</b>		<b>16,2</b>

\* EDDM: Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, 1986 (INE)<sup>1</sup>.

\*\*EDDES: Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud, 1999 (INE, IMSERSO Y F: ONCE)<sup>2</sup>.

\*\*\*EDAD: Encuesta de Discapacidad, Autonomía y Dependencia 2008 (INE; Mº T y PS, Mº SY C Y CERMI)<sup>3</sup>.

\*\*\*\*EIS: Encuesta de Integración Social y Salud, Unión Europea 2012 (UNIÓN EUROPEA)<sup>4</sup>.

**Tabla 1.- Encuestas sobre Discapacidad en España y Unión Europea**

La EDDM, primera encuesta nacional en este ámbito, aplicó conceptos y clasificaciones que se basó en las deficiencias para dar lugar a los diferentes tipos de discapacidad. En las encuestas de Salud se manejaban los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, propios de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDDM) de la OMS de 1980. Para la EDDES el marco conceptual fue el mismo; pero en los años 90 a nivel internacional en el ámbito científico surgió un cambio conceptual de la discapacidad, en el que se tenía en cuenta y se valoraba el contexto social como generador de discapacidad y, por tanto exigía desde el punto de vista de la intervención políticas preventivas y sociales distintas. Por último, la EDAD es consecuencia del marco conceptual que trata de explicar el origen de la discapacidad en las dos anteriores encuestas

<sup>5</sup>. En resumen, el modelo conceptual de las dos primeras se basa en la discapacidad y la tercera se basa en la dependencia.

Como puede observarse, los datos en común de todas ellas es que la edad se comporta como *marcador de riesgo* de Discapacidad. Es decir, las PcD aumentan con la edad y lo hacen de manera significativa a partir de la edad adulta (35 años), hasta los 44 años está presente en 1 de cada 10, a los 74 años en 5 de cada 10 y a los 85 años en 3 de cada 4. Existe una mayor prevalencia en mujeres, un 20% y en hombres un 13%. Las PcD no suelen recibir una adecuada atención sanitaria y tienen una mayor probabilidad de estar desempleadas. La Encuesta de Integración Social y Salud (EIS) realizada por la UE refiere que las PcD tienen trabajo un 14, 1% y Personas sin discapacidad un 46,2%. Estas diferencias significativas nos debe hacer pensar y reflexionar si se justifican por las propias características de las PcD o se deben a los pocos esfuerzos que la Sociedad hace en su conjunto frente a sus posibilidades o se debe a factores que condicionan su vulnerabilidad como personas ante el mercado laboral y de empleo.

## 1.2.- Discapacidad y Discapacidades

La Organización Mundial de la Salud cuenta entre sus grupos de trabajo con uno dedicado a la «Clasificación, evaluación, encuestas y terminología» aplicables al campo de la Salud. En el marco de las actividades de este grupo se ha gestado la revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) publicada por la OMS, en 1980 <sup>6</sup>. Así, definió los siguientes términos:

•**Deficiencia** es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

•**Discapacidad** es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

•**Minusvalía** es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

En base a las deficiencias se han clasificados a las personas con discapacidad en Personas con Discapacidad Física, las más frecuentes junto a las Personas con Discapacidad Sensorial y, por último, las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, las menos frecuentes, las menos conocidas y, las más vulnerables porque tienen algo en común, un déficit intelectual, que les produce la incapacidad de defenderse a sí mismas en muchos casos ante una Sociedad competitiva, economicista y con falta de valores humanos.

### **1.2.1.-Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo (DID)**

El termino discapacidad intelectual está siendo cada vez más utilizado en el mundo. La terminología utilizada para denominar lo que ahora se llama discapacidad intelectual ha cambiado históricamente. Durante los últimos 200 años, los términos han sido imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental, subnormalidad mental y retraso mental. Afortunadamente, esto ha cambiado porque se utilizaban para estigmatizar a estas personas, cuya característica fundamental es que no saben y, no puede defenderse a sí mismos. Las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (PcDID) se caracterizan por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años por lo que se denomina del desarrollo, frente a discapacidad intelectual adquirida por enfermedad, accidente o por envejecimiento<sup>7</sup>.

La clasificación de la discapacidad intelectual (DI) según niveles de gravedad, suele hacerse en función de la puntuación obtenida en una prueba de inteligencia. Según el cociente de inteligencia (CI), el DSM-IV (APA) clasifica la DI como leve (CI de 50-55 a 70), moderada (CI de 35-50 a 50-55), grave (CI de 20-25 a 35-40) y profundo (CI por debajo de 20-25).

La **DI leve** corresponde a la categoría pedagógica de "educable". Este grupo reúne a un amplio grupo de población afectada por este trastorno, alrededor del 85%. En la actualidad toda persona con RM leve puede vivir perfectamente adaptada a su comunidad, vivir de forma independiente o en apartamentos supervisados o en viviendas agrupadas, a menos que exista algún trastorno asociado que impida estas posibilidades.



La **DI moderada** constituye el 10% de las personas afectadas. Pueden también beneficiarse del aprendizaje de habilidades sociales y laborales, aunque los que siguen estudios son incapaces por lo general de progresar más allá del nivel de segundo grado. En la vida adulta, pueden contribuir a su propio mantenimiento, efectuando trabajos que no requieran una gran habilidad bajo estrecha supervisión en talleres protegidos o en el mercado de trabajo. Necesitan orientación y supervisión cuando se encuentran en situaciones de estrés. Se adaptan bien a la vida comunitaria.

El grupo con **DI grave** constituye el 3-4% de la población con RM. En la vida adulta, pueden hacer tareas sencillas bajo una estrecha supervisión. Muchos se adaptan perfectamente a la vida de la comunidad, en viviendas protegidas o con sus familias, a menos que tengan una dificultad asociada que requiera atención especializada u otro tipo de cuidados.

El grupo con **DI profunda** está formado aproximadamente por el 1-2% de la población con RM. Durante los primeros años estos niños muestran una capacidad mínima para el funcionamiento sensorial y motriz. Requieren para un óptimo desarrollo, un entorno altamente estructurado, con ayuda y supervisión constante. El desarrollo motor, la autonomía y las habilidades de comunicación pueden perfeccionarse con un entrenamiento adecuado incluso en la edad adulta<sup>8,9</sup>.

## **Principales entidades que cursan con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo**

### **-.Síndrome de Down y otros síndrome genéticos**

La trisomía del cromosoma 21 (síndrome de Down) es la más común y la mejor descrita. La frecuencia de aparición del Síndrome oscila alrededor de 1 por cada 1000 nacimientos vivos. En el 90-95% de los casos, aunque los padres tengan cromosomas normales en el par 21, existe un error en la división celular que es casual. El síndrome de Down (SD) es un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma 21 (o una parte del mismo), en lugar de los dos habituales (trisomía del par 21), caracterizado por la presencia de un grado variable de discapacidad intelectual y, unos rasgos físicos peculiares que le dan un aspecto reconocible<sup>9</sup>. Es la causa más frecuente de discapacidad intelectual congénita y debe su nombre a John Langdon Haydon Down que fue el primero en describir esta alteración genética en 1866, aunque nunca llegó a descubrir las causas que la producían<sup>10</sup>.

Las personas con Síndrome de Down tienen una probabilidad algo superior a la de la población general de padecer algunas patologías, especialmente de corazón, sistema digestivo y sistema endocrino, debido al exceso de proteínas sintetizadas por el cromosoma de más. Los avances actuales en el descifrado del genoma humano están desvelando algunos de los procesos bioquímicos subyacentes a la discapacidad intelectual, pero en la actualidad no existe ningún tratamiento farmacológico que haya demostrado mejorar las capacidades intelectuales de estas personas. Las terapias de estimulación precoz y el cambio en la mentalidad de la Sociedad, por el contrario, sí están suponiendo un cambio cualitativo positivo en sus expectativas vitales y sociales <sup>11</sup>.

### **-Parálisis cerebral**

La parálisis cerebral es una disfunción motora debida a una lesión encefálica no progresiva que incide tempranamente en un sistema nervioso central inmaduro. Actualmente, se considera el término "*enfermedad motriz*" cerebral más adecuado porque, en ocasiones, el niño no está paralizado y lo que producen sus lesiones es un exceso de movimientos incontrolados. Tampoco es idóneo el adjetivo "*cerebral*" puesto que a veces la lesión radica en el cerebelo o en el tronco encefálico. En la parálisis cerebral también pueden verse defectos de visión, audición, anormalidades en el habla y el lenguaje o alteraciones en la percepción; puede ir acompañada de discapacidad intelectual o de epilepsia. Clínicamente se dividen en espásticos, atetoides y atáxicos. En el espástico la principal característica es la hipertonía, siendo muy frecuente la presencia de epilepsia. En el atetoide la principal característica motora es el movimiento involuntario incontrolado. Estos movimientos pueden disminuir con la fatiga, la somnolencia, la fiebre o la posición. Son más frecuentes en manos y pies. Por lo general, la inteligencia de estos niños es de bajo nivel y pueden observarse problemas visuales, auditivos y de percepción. En el atáxico la principal característica motora es el trastorno del equilibrio y la hipotonía es común. Hay formas mixtas de parálisis cerebral donde coexisten dos o más manifestaciones de las formas anteriores<sup>12,13</sup>. El cuadro clínico más frecuente corresponde a la parálisis cerebral espástica, que supone un 60% aproximadamente de casos. La parálisis cerebral es la discapacidad motora más común que ocurre durante la infancia. La prevalencia de CP en todo el mundo oscila entre 1,5 y > 4/1000 nacidos vivos en los países desarrollados<sup>14,15</sup>.

## Trastorno del Espectro Autista

El término «autismo» etimológicamente proviene de la palabra griega «eafismos» que significa «*encerrado en uno mismo*». En 1943 el psiquiatra Leo Kanner hizo la descripción inicial del síndrome autista como una alteración del desarrollo neurológico en la que se incluyen la incapacidad para relacionarse con *personas y situaciones*, escaso lenguaje hablado sin carácter comunicativo conservando la articulación y la fonación, deseo obsesivo por no cambiar de actividad e incluso, desesperación ante cualquier cambio de rutina. Las habilidades sociales y comunicativas están disminuidas. La apariencia física será normal no encontrándose ningún tipo de dismorfia.

Los trastornos del espectro autista (TEA), también denominados trastornos generalizados del desarrollo (TGD) son un conjunto de problemas vinculados al neurodesarrollo, con manifestaciones preferentemente cognitivas y comportamentales, que ocasionan notables limitaciones en la autonomía personal y son una importante causa de estrés en la familia. La etiología de los TGD es, en la actualidad, desconocida. Por tanto, no existe una causa específica para el desarrollo de este tipo de condiciones siendo de esta forma diferentes factores ambientales los que interactúan con una determinada susceptibilidad genética<sup>16</sup>. Algunos expertos sostienen que su prevalencia está en aumento<sup>17</sup>. Por lo que se justifica que en la Atención recomendaciones para realizar el cribado del TEA<sup>18</sup>.

**Trastorno autista o autismo clásico/típico.** Es el trastorno más frecuente, conocido comúnmente como “autismo clásico” o “autismo típico”. Se manifiesta antes de los tres años de edad. **Síndrome de Rett.** Ocurre casi exclusivamente en mujeres que tienen entre 6 y 18 meses de edad. En el género femenino representa el segundo síndrome de DID. Se caracterizan por conductas autistas, demencia, apraxia de la marcha, pérdida de la expresión facial, comportamientos estereotipados (como en el uso de las manos), deficiencia de la percepción e integración sensorial, elevado umbral para el dolor, apraxia, déficit de coordinación, trastornos de la comunicación, fluctuaciones del comportamiento, identidad insegura, entre otras manifestaciones. **Síndrome de Asperger.** Las personas con síndrome de Asperger muestran síntomas más leves de trastorno autista. Uno de los más conocidos. Los individuos tienen un aspecto externo normal, muestran un gran egocentrismo y graves problemas para poder expresar sus sentimientos y emociones, manifiestan conductas repetitivas y un gran apego a ciertos objetos y personas. No existe un retraso clínicamente

significativo en las capacidades de comunicación como el habla y el lenguaje y en algunos casos manifiestan una gran capacidad intelectual<sup>16</sup>.

### **1.2.2.- Discapacidad como Reto Social**

La discapacidad se ha entendido tradicionalmente desde un modelo médico, en el cual hay una larga tradición de definiciones y clasificaciones internacionales con que hacer operativa y compatible la práctica profesional y sus avances. El estudio de la discapacidad se centraba, así, en las enfermedades y deficiencias del individuo, y se le daba respuesta mediante tratamiento, rehabilitación y atención sanitaria. Pero las sociedades desarrolladas están en una fase avanzada de la transición sanitaria, se generaliza la supervivencia hasta edades longevas y la pirámide Poblacional se transforma, otorgando un protagonismo sin precedentes a la discapacidad y la dependencia. Los factores externos al individuo se pasan a tener en cuenta como condicionantes y/o determinantes para tratar explicar la epidemiología de muchos casos de PcD. Las consecuencias de la discapacidad, especialmente las sociales, y sobre todo la necesidad de cuidados personales (la dependencia), ganan igualmente relevancia. Todos estos cambios están obligando a reformular reiteradamente la propia concepción de la discapacidad y el modo de operativizarla para su estudio, es decir, para conseguir una forma concreta de medir el fenómeno de la discapacidad<sup>5</sup>.

Los servicios públicos siguen funcionando ajenos a los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas del Siglo XX y principios de Siglo XXI. Las Administraciones Públicas, el Estado y las Comunidades Autónomas se mueven entre el equilibrio financiero y la asunción de nuevas demandas como servicios personalizados, especializados y de mayor Calidad.

Muchas son las razones y motivos por los que la Discapacidad ha adquirido una creciente importancia en la actualidad, por su incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad (envejecimiento de la población, mayor supervivencia en accidentes y enfermedades, cronicidad y pluripatología) y, también, por la toma de conciencia ética de que es necesario aprovechar las capacidades, competencias y la contribución al Desarrollo Sostenible que pueden aportar las PcD. Al componente cuantitativo hay que añadir la concienciación de las familias y del mundo asociativo de las PcD en relación con la defensa

de sus Derechos y la búsqueda de soluciones inclusivas para con sus familiares con discapacidad para mejorar su autoestima, su papel social y, su Bienestar y Calidad de Vida. A esto se han sumado las investigaciones aplicadas y de Salud Pública que han demostrado la efectividad de los apoyos institucionales en relación con la Autonomía Personal, el Bienestar y la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad Intelectual<sup>19,20</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que en el mundo hay unos 386 millones de PcD en edad de trabajar<sup>21</sup>. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. Muchos gobiernos han promulgado leyes, han formulado políticas y desarrollan programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las PcD que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades. Ante la falta de acción de muchos gobiernos, las organizaciones representativas de PcD han asumido labores de promoción de la integración laboral, conscientes de la gravedad del problema<sup>22</sup>.

La tasa de desempleo entre discapacitados es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el 80 por ciento. En general, la situación relativa al empleo de las PcD es bastante sombría. La combinación de medios inaccesibles de transporte público, de barreras arquitectónicas y actitudinales, de un desempleo crónico y de una adjudicación insuficiente de recursos para ayudar a las PcD, hace que el empleo de las personas con discapacidad sea, como mucho, una actividad marginal. Además, el progreso se encuentra con un importante obstáculo ante la ausencia de algún tipo de comprensión generalizada de las plenas capacidades laborales de las mujeres y los hombres con discapacidad, tanto por parte de las personas con discapacidad como de las PcD. Esto genera un círculo vicioso, por que como hay relativamente pocas PCD que sean visibles en la población activa, hay también pocos modelos de PcD<sup>22</sup>.

Afortunadamente, las políticas de empleo en relación con las PcD, gracias al movimiento asociativo como CERMI, Fundación ONCE, FEAPS, Fundaciones Tutelares, entre otras, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Entre los nuevos retos de la gestión pública relacionados con las PcD se encuentran en lograr que la Personas con Discapacidad accedan a mayores niveles de Educación y formación universitaria y profesional porque la formación es clave para asumir y alcanzar mayores niveles de empleo e inserción laboral como principales determinantes para lograr la integración social, la

normalización y la autonomía personal, familiar y social. Existen múltiples fórmulas de intervención para conseguir estos objetivos, muchas de ellas puestas en marcha en nuestro país como: medidas para facilitar la transición al empleo ordinario, empleo protegido, sistema de cuotas, empleo autónomo, empleo con apoyo, centros especiales de empleo, agentes sociales que promuevan activamente la integración laboral y, cambios que consigan el aprovechar las oportunidades porque las PcD desean vivir y convivir en una Sociedad Inclusiva, Solidaria y Justa <sup>23-26</sup>.

La Constitución de 1978, en su artículo 49, establece los principios rectores de la política social y económica. Así mismo, la Constitución ordena a los poderes públicos realizar una política integral de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración dirigida a las Personas con Discapacidad física, sensorial e intelectual. Los servicios sociales desde los años 70 han contribuido a la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral y al social; pero esta integración a pesar de las cuotas de reserva establecidos en las regulación laboral del sector público y privado se sigue sin alcanzar resultados significativos en el impacto global de este grupo poblacional.

Nadie duda de que ha existido una evolución muy positiva en nuestro país desde la aplicación de la LISMI en 1982. Esta ley supuso un punto de inflexión al reconocer la integración educativa, el empleo ordinario y protegido, la cuota de reserva de empleo, los incentivos a la contratación y la formación en Centros Especiales de Empleo. El ámbito de la Salud de los ciudadanos, actualmente es una competencia de las Comunidades Autónomas y, en consecuencia, estas deben procurar los mejores niveles del estado de la Salud en el grupo poblacional de Personas con Discapacidad.

### **1.3.- Marco legal**

Las Personas con Discapacidad conforman un grupo vulnerable y prevalente al que el modo en que se estructura y funciona la Sociedad competitiva actual y, la falta de valores actualmente en aumento, suponen una barrera que conlleva a las PcD en supuestos y condiciones de exclusión social. Este hecho ha conllevado una reducción de sus Derechos básicos y las libertades que consagra desde 1948 la primera generación de Derechos Humanos de la ONU y, que han venido promocionando el desarrollo personal y su autonomía personal y familiar, así como el disfrutar de los recursos y servicios disponibles para el conjunto de la población. Cuando hoy sabemos que los apoyos institucionales mejoran su autonomía, su Bienestar y su Calidad de Vida y, la posibilidad de contribuir con

sus capacidades al progreso y desarrollo de una Sociedad más avanzada y moderna y, más solidaria y más justa con los más vulnerables.

La ONU ha dado un nuevo impulso en la promoción y fortalecimiento de los Derechos en las Personas con Discapacidad con la aprobación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad como grupo poblacional que debe tenerse en cuenta en las legislaciones y políticas de los distintos países y, en la actualidad la mayor parte de los países están en la adaptación de sus legislaciones a dicha Convención <sup>27</sup>.

Actualmente, la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) tras su entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, nuestro país ha reconocido éstos derechos y ha promulgado el RD Legislativo 1/2013 donde se ha aprobado un Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las personas con Discapacidad y su inclusión social <sup>28</sup>. Entre estos está el Derechos a la protección de la Salud y el Derecho a conjunto de prestaciones sociales como la asistencia sanitaria, la prestación farmacéutica, la recuperación funcional, la rehabilitación y habilitación profesional para lograr una mayor capacidad funcional y competencial que les permita mejorar su integración laboral y social. En los artículos del 37 al 47 se hace referencia los tipos de empleo de las personas con Discapacidad y será una finalidad de las políticas de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación laboral, así como mejorar la calidad en el empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación.

El anhelo de una vida plena de manera individual y colectiva se basa en la necesidad de realización personal que mueve a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o se ignoran los Derechos a la Libertad, la Igualdad y la Dignidad. Esta es la situación que han vivido muchas PcD y sus familias y, en la que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, perciben y comprueban habitualmente que tienen limitados sus Derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que existen o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas lo que supone una restricción a su participación. Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos y barreras que les priva a las PcD del pleno ejercicio de sus Derechos y sus efectos se

materializan en situaciones de exclusión social, que deben ser inexcusablemente abordadas por los poderes públicos.

El impulso de las medidas que promuevan la *igualdad de oportunidades* suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las PcD concierne a todos los ciudadanos, organizaciones e instituciones, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y, establecer las líneas generales de acción más adecuadas. Por tanto, es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de Discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales que con sus estructuras y actuaciones segregadoras postergan o apartan a las PcD de la vida social ordinaria, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de Derechos, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

### **1.3.1- Evolución del Marco legal en España.-**

En este sentido, la *Ley 13/1982, de 7 de abril*, de integración social de las personas con discapacidad, la denominada coloquialmente como **LISMI** fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención integral y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución y, supuso un punto de inflexión en los avances trascendentes para la época. La Ley 13/1982, de 7 de abril, participaba ya de la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las PcD debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitieran llevar una vida normal en su entorno familiar y social. Estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos y, una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo <sup>29</sup>. Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las PcD, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Esta ley supuso un impulso al Diseño Universal o Diseño para Todas las Personas que hoy se recoge, incluso en los estudios del Grado en la Educación Superior <sup>30</sup>.



La propia Ley 51/2003, de 2 de diciembre, preveía el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones que se hizo realidad con la aprobación de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. También se debe destacar en la configuración del marco legislativo de los Derechos de las PcD, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, que reconoce el derecho de libre opción de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas y, a los distintos medios de apoyo a la comunicación oral, lo que constituye un factor esencial para su inclusión social.

Por último, es necesario hacer referencia a la *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU)<sup>27</sup>, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de Derechos de las PcD, de modo que consideran a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y, los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo. La labor de refundición, regularizando, aclarando y armonizando las tres leyes citadas, que es mandato de la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la redacción dada por la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios, resulta necesaria dadas las modificaciones que han experimentado en estos años, así como el sustancial cambio del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad. Esta tarea ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional. Por ello, además de revisar los principios que informan la ley conforme a lo previsto en la Convención, en su estructura se dedica un título específico a determinados derechos de las personas con discapacidad. También se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones. En la elaboración de este texto refundido han sido consultadas las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, y se ha sometido al informe previo y preceptivo del Consejo Nacional de la Discapacidad. Se ha dado

audiencia a los sectores afectados y se ha sometido a informe previo de la Agencia Española de Protección de Datos. Esta norma se dicta en aplicación de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. En su virtud, a propuesta de la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de noviembre de 2013.

Esta Ley realiza una derogación normativa y, por tanto quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley general de Derechos de las PcD y de su inclusión social, y en particular, por integrarse en dicho texto refundido:

- a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.
- b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- c) La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Esta ley tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las PcD en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. Así mismo establece un régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las PcD. Según su art. 3 sus principios son los siguientes: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas. b) La vida independiente. c) La no discriminación. d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. e) La igualdad de oportunidades. f) La igualdad entre mujeres y hombres. g) La

normalización. h) La accesibilidad universal. i) Diseño universal o diseño para todas las personas. j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad. k) El diálogo civil. l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las PcD, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Artículo 13. Atención integral. Se entiende por atención integral los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las PcD adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, **así como la obtención de un empleo adecuado**. Los programas de atención integral podrán comprender: a) Rehabilitación o rehabilitación médico-funcional. b) Atención, tratamiento y orientación psicológica. c) Educación. d) Apoyo para la actividad profesional. 3. Estos programas deberán comenzar en la etapa más temprana posible y basarse en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la PcD, así como de las oportunidades del entorno, considerando las adaptaciones o adecuaciones oportunas y los apoyos a la toma de decisiones y a la promoción de la autonomía personal. 4. Las administraciones públicas velarán por el mantenimiento de unos servicios de atención adecuados, mediante la coordinación de los recursos y servicios de rehabilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad una oferta de servicios y programas próxima, en el entorno en el que se desarrolle su vida, suficiente y diversificada, tanto en zonas rurales como urbanas.

En relación con el propósito de este trabajo este RD en su artículo 35, Garantiza el Derecho al trabajo, refiriendo que las PcD tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. La garantía y efectividad de los Derechos a la Igualdad de trato y de Oportunidades de las PcD se regirá por lo establecido

en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y

participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta. Las PcD pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. c) Empleo autónomo. 3. El acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia. 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.

#### 1.4.- Relevancia de la Integración Social

Las PcD son un **grupo poblacional y trascendente**, porque suponen una sensibilización para las personas y por la transmisión y fomento de valores humanos que actualmente brillan por su ausencia en la Sociedad. En relación con su **importancia cuantitativa**, según las diversas Encuestas de Discapacidades realizadas en España, uno de los países con mayor número de estudios poblacionales sobre las PcD, establecen que la prevalencia de Pcd se estima en un 9% de la población total. Al igual, que para el conjunto de la población, para las PcD y sus familias el empleo y la integración es el determinante más efectivo para la integración social en su sentido amplio es considerada actualmente como un recurso o instrumento social más importante para la mejora de la normalización, la autonomía, el Bienestar y la Calidad de Vida de las personas con discapacidad.

La integración en el mercado laboral es un asunto complejo en el que *confluyen diversos factores* que pueden comportarse como determinantes y otros sólo condicionan por lo que deben ser analizados desde diferentes puntos de vista. Algunos de los pasos que hay que dar para conseguir la integración laboral incluyen, la *cultura de valores* que crean un contexto positivo que facilitan y fomentan la integración laboral y social como combatir la discriminación, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, eliminar las barreras que dificulten la entrada al mundo laboral o incentivar a empleados y empleadores. Pero, también, requiere de la existencia de entornos de trabajo con apoyos, ajustes en los que las PcD puedan desarrollar su potencial, de agencias públicas de empleo o servicios especializados capaces de atender también a sus necesidades de apoyo y reconocimiento

social a los empleadores que les ofrecen oportunidades. En este terreno, los centros especiales de empleo (CEEs) desempeñan un papel fundamental sobretodo en el grupo de PcD Intelectual y del Desarrollo, donde se incluyen tres grupos fundamentales, los Síndrómicos a la cabeza por su frecuencia y mayor visibilidad el Síndrome de Down (3x21). También el Síndrome de Rett y el X fragili. En el segundo grupo se incluyen las Personas con Parálisis Cerebral y, el tercer grupo se encuadran en el denominado Trastornos del Espectro Autista. Estos grupos por razones obvias son los que tienen mayores dificultades para encontrar trabajo; por lo que los CEE son una oportunidad para aquellos con mayores necesidades de apoyos y ajustes.

La discapacidad puede convertirse en un *factor* que incrementa la situación de riesgo o exclusión social si las personas que la tienen carecen de una formación y cualificación para un empleo adecuado a sus posibilidades y competencias. En consecuencia, las fórmulas para paliar esta situación deben ser múltiples y personalizadas en base a sus competencias y habilidades y/o destrezas, es necesario asegurar una formación específica o una adaptación al puesto de trabajo a aquellas PcD con niveles bajos de empleabilidad con el fin de que puedan desarrollar una actividad laboral que les proporcione autonomía, autoestima y satisfacción como al resto de las personas.

La integración laboral de las PcD será un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Lo ideal será que las PcD puedan tener tasas de desempleo similares a las del resto de la población, para poder desarrollar una vida independiente y autónoma. A través de la investigación, la utilización de avances tecnológicos, la inteligencia artificial se puede obtener información y evidencias científicas sobre la empleabilidad y, provocar una reducción de sus diferencias con la población general con la recomendación de medidas que mejoren empleo y las oportunidades de integración laboral futuro de las Personas Adultas con Discapacidad.

Los resultados de empleo y empleabilidad se asociarán a variables independientes existentes en los diferentes tipos de estudios publicados en registros y artículos, que apoyarán y destacarán la relevancia y el impacto de la formación e instrucción de las PcD. Por ello, **estaría justificado científicamente intervenir sobre las personas adultas con discapacidad** para que mejoren el proceso de integración laboral y social a través el

empleo y evitar efectos adversos que puede tener la falta de empleo en el Bienestar y en la Calidad de Vida de las **Personas Adultas con Discapacidad**, *y así* **tomar decisiones de Gestión.**

En consecuencia, **analizar y establecer las variables independientes asociadas al empleo de las personas con Discapacidad** puede mejorar significativamente el acceso al empleo y a tener mayores oportunidades en el desarrollo vital. Es decir, mejorar y hacer efectivo los Derechos establecidos en el Art. 9 y 49 de la Constitución Española de 1978 y los desarrollados recientemente en la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y RD Legislativo 1/2013 donde se ha aprobado un Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las personas con Discapacidad y su inclusión social. El empleo y la integración es el determinante más efectivo para la integración social en su sentido amplio es considerada actualmente como un recurso o instrumento social más importante para la mejora de la normalización, la autonomía, el Bienestar y la Calidad de Vida de las personas con discapacidad.

Esta investigación aplicada y social es **mejorar empleo y la integración laboral futuro de las Personas con Discapacidad.** Se trata, por tanto, de **aportar información desde el análisis y la reflexión y, evidencias científicas** para mejorar la empleabilidad y reducir sus diferencias con la población general.

## **1.5.- Objetivos**

Por los motivos y justificaciones reflejadas en relación con el empleo en Personas con Discapacidad este trabajo de tesis doctoral se plantea los siguientes objetivos:

### **-. Objetivo general**

En base al marco legal de nuestro país y teniendo presente la evolución sanitaria y social que se ha producido en el grupo poblacional de las Personas con Discapacidad este proyecto de tesis doctoral pretende tener una *foto de la situación* de la integración laboral después de **analizar las variables y factores asociados a los diferentes tipos de**

**empleo, ordinario, protegido y autónomo de las personas con los diferentes tipos de Discapacidad.**

**-. Objetivos específicos**

1. Conocer las características sociodemográficas de la población objeto de estudio con el fin de describir las posibles características que influyen en la experiencia del empleo.
2. Describir los factores y variables que determinan y/o condicionan el empleo de las PcD.
3. Diferenciar, si existen, diferencias significativas o no en cuanto a las características sociodemográficas de las Personas con Discapacidad en relación con los diferentes tipos de empleo.
4. Determinar las variables más importantes en relación con el empleo y la ocupación laboral de las Personas con los diferentes tipos Discapacidad.
5. Proponer recomendaciones sobre intervenciones futuras que puedan mejorar las políticas de empleo en las Personas con Discapacidad.

## *2.- MATERIAL Y MÉTODOS*



## 2.- MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1.- Diseño del Estudio

Para alcanzar los objetivos planteados, se realizará un **estudio transversal** de la población de Personas con Discapacidad y de diferentes tipos de discapacidad, intelectual y del desarrollo, sensorial, física y mixtas como grupo poblacional vulnerable y, por tanto, con necesidades de ajustes, apoyos y discriminación positiva para lograr su normalización e integración social a través del empleo laboral. Dicho estudio se basará en la **revisión clásica y/o narrativa** de los diferentes registros y encuestas españolas que tratan este tema (INE, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Otros, como observatorios españoles y europeos) que como reflejan los expertos en estadísticas sociales son las de mayor calidad y rigor y, que han sido realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) <sup>31-34</sup>.

El objetivo de los artículos de revisión es resumir el estado de conocimiento de un determinado tema, mediante la síntesis de los resultados o conclusiones de dos o más trabajos de investigación previos. Dado que se centran en la investigación realizada previamente por otros autores, las revisiones suelen considerarse un ejemplo de publicación secundaria, por oposición a las publicaciones primarias, que serían los artículos de investigación originales. Las revisiones pueden ser de dos tipos: *revisiones sistemáticas* y *revisiones narrativas*, también conocidas estas últimas como *revisiones clásicas* o *revisiones literarias* (del inglés *literature review*). En cualquier caso, la revisión es un estudio en sí mismo, en el cual el revisor formula una pregunta de investigación, recoge datos sobre dicha pregunta (en la forma de artículos previos), extrae información que combina y analiza y finalmente llega a unas conclusiones <sup>35</sup>.

*Las revisiones clásicas, narrativas o literarias*, consisten en un resumen que analiza, actualiza y expone un determinado tema de interés para el mundo científico. Esta revisión es realizada por un autor o grupo de trabajo con experiencia en el tema.

*Las revisiones sistemáticas* tienen por objetivo responder a una determinada pregunta de investigación con la recopilación de todos los artículos publicados que se ajusten a unos criterios específicos de selección y elegibilidad. Tienen como objetivo reducir los posibles sesgos mediante el uso de métodos explícitos y sistemáticos de búsqueda y selección de

información. Una característica de las revisiones sistemáticas es la existencia de una lista de verificación (*checklist*) en la que debe comprobarse que se cumplen los diferentes requisitos metodológicos en función del tipo de estudios revisados. Para realizar estas revisiones cuantitativas se deben usar una serie de *métodos estadísticos avanzados*, conocidos genéricamente como **Meta-análisis**, que permiten una estimación más precisa del resultado que se esté analizando. Los avances tecnológicos van a facilitar la realización de revisiones sistemáticas con un gran número de datos porque cada vez se va a disponer de más a través de los denominados Big Data.

Ambos tipos de revisiones buscan información sobre un determinado campo científico o pregunta de investigación para facilitar el conocimiento, la competencia y la toma de decisiones. En el esquema se presentan las características y diferencias entre los dos tipos de revisiones.

	Revisión Clásica	Revisión Sistemática
<b>Pregunta de investigación</b>	Amplia y poco definida	Objetiva y específica y concreta sobre cuestión definida
<b>Fuentes de Búsqueda</b>	No especificadas. Mayor probabilidad de sesgo de publicación	Estrategia de búsqueda especificada <i>a priori</i> , sistemática y explícita
<b>Selección de estudios</b>	Proceso sin especificar. Mayor probabilidad de sesgo de selección	Criterios especificados <i>a priori</i> y aplicados de forma uniforme
<b>Calidad de los estudios incluidos</b>	Generalmente no evaluada	Evaluada de forma crítica y rigurosa (según criterios explícitos)
<b>Síntesis de datos</b>	Frecuentemente cualitativa, subjetiva y sin un estimador estadístico	Cuantitativa, si es posible, a través de un estimador estadístico
<b>Inferencia</b>	Variable, en ocasiones basado en opiniones personales	Basadas en "evidencias" y con la identificación de las lagunas de conocimiento que persisten

**Diferencias y Características entre Revisiones clásicas y Sistemáticas** <sup>35</sup>.

Por último, en el momento actual y, sobre todo en los próximos años se irán desarrollando nuevas fuentes de información y bases de datos basados en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que dan lugar a los denominados Big Data. Estos incorporarán a los diseños de investigación descritos la incorporación de gran cantidad de datos individualizados y la gran variabilidad de los ciudadanos a través de las apps, móviles y tablees, lo que supondrá mejorar el conocimiento de un mayor número de personas y, por tanto, esta información incorporará una gran

representatividad porque se basa en la gran diversidad y variabilidad social que existe en la Sociedad y, que es difícil abarcar con planteamientos clásicos de investigación <sup>35</sup>.

Este tipo de estudios permite establecer una *foto de la situación* que existe en un determinado momento y, también analizar las variables asociadas, determinantes y/o condicionantes del evento que se pretende estudiar como es el empleo en Personas con Discapacidad. Los **casos** estará constituidos por Personas con Discapacidad con diferentes tipos de empleo según el RD Legislativo 1/2013 donde se ha aprobado un Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social.

Este estudio de datos agregados se complementará con una Revisión Clásica o Narrativa de artículos científicos publicados por expertos en este tema y, que hagan referencia al empleo en Personas con Discapacidad.

## 2.2.- Población de estudio

La **población a estudio** está constituida por Personas con diferentes tipos de Discapacidad con empleo (Casos).

Los *criterios de inclusión* del estudio son los siguientes:

- ✓ Personas con Discapacidad
- ✓ Tener Certificación Oficial de Discapacidad.

Como *criterios de exclusión* del estudio son los siguientes

- ✓ Padecer alteración, problema o enfermedad que le impida trabajar por incapacidad absoluta o gran inválido.
- ✓ Padecer deficiencia, discapacidad y minusvalía que le impida trabajar en todo tipo de trabajo grado de Dependencia incompatible con el trabajo.

### 2.3.- Fuente de Datos e Información

Se revisarán las fuentes de datos españolas que hacen referencia al empleo en Personas con Discapacidad (PcD), como son el INE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad. También otras fuentes secundarias de Federaciones Nacionales de PcD y se comparará con estadísticas de la Unión Europea para valorar la frecuencia y prevalencia de las tasas más importantes en relación con el empleo <sup>32-</sup>

<sup>34, 36</sup>

Se analizarán diversas fuentes de datos siendo conscientes de lo que estiman los expertos en fuentes de empleo en PcD, que refieren en general, que cada una de ellas utiliza diferentes variables para medir la discapacidad, lo que da lugar a que se obtengan diferentes tasas de prevalencia. A partir de sus diferentes definiciones, se muestran los puntos fuertes y débiles de cada una de ellas para estudiar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Además, se propone utilizar la Muestra Continua de Vidas Laborales como fuente de información, ya que permite analizar distintos aspectos del empleo de las personas con discapacidad, en especial los relacionados con las condiciones de trabajo y las trayectorias laborales <sup>37</sup>.

Según la Organización Mundial de la Salud, discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. [...] Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive <sup>6</sup>.

El *certificado de discapacidad* es el reconocimiento administrativo de la situación de discapacidad; se trata de un documento oficial destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, que acredita la condición de persona con discapacidad. Es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33 % para que el certificado permita el acceso a las, políticas activas del mercado de trabajo, beneficios fiscales, ayudas a la vivienda, la educación y la movilidad. Los organismos con competencias en la valoración de la Discapacidad en España y, que emiten este certificado son dos como puede observarse en el siguiente esquema de elaboración propia.

	<b>Objetivo</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Equipos</b>	<b>Tipo de Discapacidad</b>
<b>EVI</b>	Invalidez causada por enfermedad y/o accidentes laboral	<b>INSS</b> (Seg. Social)	5, médico inspector, médico facultativo, inspector de trabajo, etc	Invalidez Permanente, parcial, total, absoluta y Gran invalido
<b>EVO</b>	Valorar la Discapacidad de las personas con independencia de la causa	<b>IMSERSO</b> <b>CCAA</b>	3, médico, psicólogo y trabajador social	Discapacidad y grado (≥33%)

- EVO: Equipos de valoración y orientación del IMSERSO Y CCAAs.
- EVI: Unidades de Valoración de incapacidades por enfermedad o accidentes laboral
- RD 1971/1999 de 23 de diciembre, procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del Grado de minusvalía/discapacidad.
- RD 1300/1995 de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de Seguridad Social, la Ley 42/1994., de 30 de diciembre sobre medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- RD Legislativo 1/2013 donde se ha aprobado un Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las personas con Discapacidad y su inclusión social.

La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades. Reconocido un grado mínimo del 33 % para que el certificado permita el acceso a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) actualmente dado que esta ley está derogada, lo que establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social, recoge en el Capítulo VI el derecho al trabajo y, reconoce que la política de empleo debe estar destinada a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación, políticas de mercado de trabajo, beneficios fiscales, ayudas a la vivienda, la educación y la movilidad. La finalidad

de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades.

De las diferentes fuentes de datos e información se intentará analizar las siguientes variables:

**Variables Independientes:** Las variables cualitativas y cuantitativas recogidas serán las siguientes: edad, sexo, tipo y grado de discapacidad, lugar de residencia, sexo, nivel de estudios o instrucción, situación laboral e integración laboral y el empleo.

**Variable Dependiente:** Empleo e integración laboral.

Por otra parte, se realizará una **revisión** de artículos de expertos en las distintas fuentes de datos sanitarios y sociales y temas asociados a los objetivos de este trabajo para mejorar la aproximación al problema del empleo y la ocupación laboral de las Personas con Discapacidad con el propósito de poner rigor a los resultados y a las observaciones cuantitativas.

### *3.- RESULTADOS y DISCUSIÓN*

### 3.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1.- Marco Legal del Empleo de Personas con Discapacidad

La Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido es la ley marco sobre la cual se articulan todos los desarrollos posteriores relacionados con el empleo de las personas con discapacidad. Las diferentes normas que se han seleccionado relativas al empleo de personas con discapacidad, desarrollan de alguna manera los artículos comprendidos en el título séptimo de esta ley, por lo que consideramos fundamental contemplarla de manera introductoria y como referencia.

Esta ley, más conocida como LISMI, dedica su título séptimo a la integración laboral de las personas con discapacidad. Este título, denominado “*De la integración laboral*” engloba un total de 12 artículos comprendidos entre el número 37 y el número 48 de la citada norma. En el artículo 37, primero de este título, se plantea la declaración de intenciones por parte de los legisladores de que las políticas de empleo de trabajadores minusválidos tengan como finalidad primordial su “integración en el sistema ordinario de trabajo” aunque a renglón seguido plantea como alternativa su “incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”. Son estas por tanto, amén de particularizaciones en las vías de acceso al mundo laboral, las dos opciones reales disponibles para las personas con discapacidad en nuestro país, el Empleo Ordinario y el Empleo Protegido<sup>29</sup>.

La LISMI plantea una discriminación positiva respecto al empleo para las personas con discapacidad plasmada en varias cuestiones concretas. Una de ellas es la cuota de reserva establecida en el artículo 38.1 que se matiza posteriormente en la Ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social en su disposición adicional trigesimonovena y que tiene un replanteamiento importante en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores el cual comentaremos más adelante<sup>29</sup>.

Esta discriminación positiva se remarca en el establecimiento de ayudas de diferente naturaleza que fomenten el empleo de trabajadores minusválidos y que se plasman en normativas posteriores donde se determinan varios tipos de incentivos, subvenciones y exenciones fiscales.



Si bien esta norma no es una norma específica antidiscriminación, sí que es interesante señalar que la misma considera nulo cualquier precepto o acuerdo por parte de las empresas que suponga discriminación por causa de la discapacidad y, también señala que en el acceso al empleo público, las pruebas selectivas admitirán a las PcD en igualdad de condiciones.

Otra de las cuestiones significativas de esta ley es la determinación obligatoria de legislar posteriormente respecto al *Empleo Selectivo*, es decir, el que contempla la readmisión en la empresa de un trabajador que ha adquirido una discapacidad, una vez terminados los procesos de recuperación. Esta obligatoriedad se concretará en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos y en el posterior Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo ambos seleccionados para un posterior comentario.

La última aportación significativa de la LISMI en el ámbito del empleo, es la referida al establecimiento de los *Centros Especiales de Empleo* (y subsidiariamente de los Centros Ocupacionales) para aquellos trabajadores que “no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales”. Estos centros, cuya plantilla está constituida mayoritariamente por trabajadores minusválidos, configuran el denominado Empleo o Trabajo Protegido. Este tipo de centros, concebidos en su origen como “un medio de integración del mayor número de minusválidos en el régimen de trabajo normal” han acabado siendo en la práctica como centros finalistas de carácter segregado<sup>38</sup>.

La normativa que regula este tipo de centros y que se desarrolló con posterioridad a la LISMI es fundamentalmente el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo y con posterioridad y mayor actualidad el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. Ambas normas han sido seleccionadas para posterior

comentario. Por tanto, si bien establece una discriminación positiva que consideramos necesaria, debido a la especial dificultad que muestra el colectivo afectado para acceder al empleo normalizado, hace un excesivo hincapié en el empleo protegido, al que dedica un amplio espacio de 6 artículos (del 41 al 46) en detrimento de las alternativas más integradoras hacia el empleo normalizado, dejando un vacío importante en cuestiones que hoy aparecen como fundamentales y faltas de una normativa al no tener este apoyo inicial, cual es el caso del empleo con apoyo <sup>38</sup>.

El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos regula el derecho de los trabajadores a los que les haya sobrevenido una incapacidad permanente parcial, total o absoluta para el desempeño de su profesión habitual, a ser readmitidos dentro de la empresa en la que se encontrasen trabajando en el momento de adquirir la discapacidad. Esta regulación implica que las empresas tienen la obligación de readmitir al trabajador en el mismo puesto (en caso de la incapacidad permanente parcial) o en su defecto uno de categoría inferior con la misma remuneración que disfrutaba anteriormente que podría reducirse en no más del 25% si el rendimiento fuera menor. Si bien la norma trata de proteger los derechos del trabajador con discapacidad, no establece ningún tipo de penalización a las empresas por incumplimiento de la misma, ni tampoco fomenta de manera sólida las readmisiones, con lo cual consideramos que es una medida un tanto laxa y de cumplimiento incierto. Se recogen medidas de fomento de empleo en relación al contrato indefinido de personas con discapacidad. Estas medidas han tenido un amplio periodo de vigencia, si bien han sido modificadas en el posterior Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo. Este decreto plasma uno de los objetivos del acuerdo previo firmado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, al que dedicaremos atención más adelante, referido a la actualización de las subvenciones por contratación indefinida. Estas quedan definidas en una subvención de 650.000 Ptas. (3.907 €) y reducciones de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes entre el 70% y el 90%. Estas medidas pueden considerarse cuanto menos suficientes, aunque no suelen suponer un atractivo real para el empresario debido a

la excesiva ralentización y demora a la hora de ser percibirlas en lo que se refiere a la subvención.

La LISMI, realiza especial énfasis en los *Centros Especiales de Empleo* que configuran el denominado Empleo Protegido. El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo y el posterior Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo son las dos normas más relevantes que desarrollan la LISMI en este aspecto, lo cual significa su elección para este trabajo.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo y el posterior Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo<sup>20</sup> desarrollan los artículos 41 a 46 de la LISMI en lo que se refiere a la relación laboral de carácter especial que se establece en este tipo de centros.

Estas normas son coherentes con el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores que establece la consideración laboral de carácter especial para los trabajos que así sean determinados por ley específica. Los decretos que analizamos tratan de plantear “un esquema de derechos y deberes laborales, lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes” aunque el marco en que se desarrollan estas relaciones laborales no sea del mismo modo similar al de la empresa ordinaria, principalmente a causa de la necesidad de que la plantilla este mayoritariamente compuesta por trabajadores minusválidos.

Respecto al tipo de contratación a realizar, se presume por tiempo indefinido (excepto en los supuestos regulados por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores) estableciéndose que cuando lo requieran las circunstancias se podrá realizar un contrato de bajo rendimiento siempre que lo constate el antes mencionado equipo multiprofesional.

Finalmente es reseñable la posibilidad establecida por la norma de que el trabajador se ausente por un periodo determinado al objeto de recibir tratamiento rehabilitador o formación oportuna. Probablemente, la legislación adolece de una reglamentación oportuna que regule procesos de transición de estos centros al mercado ordinario y fórmulas que posibiliten dicho acceso. Así, el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores regula una serie de alternativas al necesario cumplimiento de la cuota del 2% establecida en la LISMI y regulada en el anterior Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Al ser esta una norma que ha venido siendo incumplida sin mucho perjuicio para la empresa incumplidora, el presente Real Decreto toma relevancia al plantear un nuevo panorama en este sentido.

Las medidas propuestas en el Plan y plasmadas en el Real Decreto sobre el que nos centramos, plantean básicamente la posibilidad por parte de las empresas de prescindir de realizar contrataciones según la cuota de reserva si realizan contratos de suministros o servicios con Centros Especiales de Empleo o, por otro lado, si realizan donaciones y acciones de patrocinio a de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad. Estas contrataciones de suministros o servicios deberán superar al menos 3 veces el Salario Mínimo Interprofesional anual por cada trabajador dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. En el caso de las donaciones, estas no podrán ser inferiores a 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional anual por cada trabajador dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

El Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) por el que se establece un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad es un documento que merece especialmente nuestra atención ya que es donde se plasma el acuerdo más importante establecido entre el gobierno y el movimiento asociativo de las personas con discapacidad amparado por el Comité Español de Representantes de Minusválidos (que en el momento de la firma del convenio contaba con la representación de las principales

organizaciones de personas con discapacidad de España como ASPACE, CNSE, COCEMFE, FEAPS, FIAPAS y ONCE).

Al momento presente es excesivamente pronto para poder realizar una valoración de la efectividad de la normativa arriba mencionada, si bien es importante señalar que ninguna medida tendrá la efectividad deseada si no se establecen los mecanismos de control oportunos que no existían o funcionaban hasta el momento. Las medidas concretas parecen positivas, aunque no se tenga la certeza de que favorezcan el cumplimiento de la cuota, pero al menos pueden repercutir en beneficio de la inserción laboral y la creación de empleo de PcD.

Este acuerdo recogía las propuestas realizadas tiempo atrás por el CERMI (diciembre de 1996) que eran fruto de la iniciativa conjunta de todo el movimiento asociativo de personas con discapacidad. En este sentido, es una de las pocas veces que una iniciativa propuesta e impulsada desde el propio colectivo de manera conjunta termina por plasmarse en acuerdo con el gobierno que se traduce posteriormente (como hemos podido ver en algún caso) en normativa específica.

**Las propuestas que recogía el documento firmado eran principalmente las siguientes:**

1. *Asimilar los CEE a las escuelas taller en la no limitación del número de aprendices contratables.*
2. *Ampliación de 4 a 6 años del plazo previsto para realizar contratos de prácticas para minusválidos después de haber finalizado los estudios.*
3. *650.000 Ptas. por cada contrato indefinido a tiempo completo y proporcionalmente a los de tiempo parcial.*
4. *Extensión de las medidas del programa de fomento de empleo a todos los trabajadores discapacitados cualquiera que sea su situación laboral anterior.*
5. *Incrementar las subvenciones para autoempleo.*
6. *Supresión de la exclusión del trabajo a domicilio para los CEE.*
7. *Redefinición de los CEE pudiendo considerarse con un mínimo de 70% de trabajadores discapacitados en plantilla con dos tramos de subvención entre 90 y 70% de trabajadores minusválidos y entre 90 y 100% de trabajadores minusválidos.*
8. *Extensión de la subvención del coste salarial a los contratos a tiempo parcial.*
9. *Establecer un sistema de empleo semiprotegido y reglamentarlo (empleo con apoyo).*
10. *Modificar la normativa para permitir la comercialización de los productos de los Centros Ocupacionales.*
11. *Velar por el cumplimiento de la cuota del 2% y puesta en marcha de medidas alternativas como realización de contratos o prestación de servicios a CEE, realización de convenios específicos con el Ministerio de Trabajo para la creación de empleo.*

12. *Adaptar los procesos de selección, movilidad y promoción a los trabajadores con discapacidad.*
13. *Requerir expresamente a las administraciones el cumplimiento de la cuota del 3%.*

Si bien es cierto que algunas de las propuestas firmadas están pendientes de desarrollo, también lo es que otras varias han recibido el impulso oportuno. De cualquier manera, este tipo de iniciativas y acuerdos es primordial para impulsar la mejora de la situación de las personas con discapacidad de cara a su inserción laboral. Las PcD necesitan de un mayor apoyo a la hora de su inserción en el mercado de trabajo. Uno de los mayores retos para muchas PcD es conseguir un trabajo digno, ya que el puesto de trabajo para toda persona constituye un elemento que condiciona y/o determina su Bienestar y su nivel de integración. El marco legal de salvaguarda de los derechos básicos de las PcD tiene como base el artículo 49 de la Constitución Española: *«Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que se prestará la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos»*. Este precepto está incluido dentro del capítulo denominado «De los principios rectores de la política social y económica». El reconocimiento, el respeto y la protección de estos principios informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos y solamente podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria, de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad <sup>28</sup> y de su inclusión social, recoge en el Capítulo VI el derecho al trabajo. Reconoce que la política de empleo debe estar destinada a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes, fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

Las PcD tienen especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, por ello, deben ser objeto de una atención prioritaria en las políticas activas de empleo, para incentivar la incorporación a un puesto de trabajo y su mantenimiento, tanto en las empresas ordinarias, en los centros especiales de empleo o como trabajador por cuenta propia. Desde las administraciones públicas se apuesta por un empleo de calidad a través de cualquiera de estas fórmulas.

Los centros especiales de empleo se configuran como un instrumento para la realización de un trabajo productivo y participando de las operaciones del mercado, asegurando un empleo remunerado al trabajador con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla.

En resumen, el marco legal que empezó con la LISMI<sup>29</sup> y ha culminado su evolución Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad<sup>28</sup> y de su inclusión social por asumir a nivel de nuestro entorno la Convención de Naciones Unidas<sup>27</sup> sobre los Derechos de las PcD ha tenido una evolución muy positiva en nuestro país dado que ha empezado protegiendo a las PcD por su vulnerabilidad biológica y social y, ha terminado fomentado y promoviendo la igualdad de oportunidades con una diversidad de propuestas para el empleo de las PcD; pero se debería seguir avanzando en este terreno para que puedan haber existido mayor diversidad en los tipos de contratos de trabajo que permitan a determinadas PcD, como son las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, compatibilizar un trabajo a tiempo parcial con sus prestaciones de la Seguridad Social (...) y/o Dependencia.

Con respecto a la utilización de datos, información y realización de estadísticas para conocer la situación de las PcD en nuestro país, hemos de resaltar que en los últimos años se ha avanzado mucho en la obtención de estadísticas sobre Discapacidad por el impulso de las organizaciones del Movimiento Asociativo de Sector de la Discapacidad como por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la propia Fundación ONCE; pero también de otros organismos como la Fundación Adeco, el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)<sup>39</sup> y Otros. Por su parte las Administraciones Públicas y el marco normativo, tanto nacional con la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, como a nivel internacional con la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 31 y, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Todas ellas suponen un compromiso renovado por una *Europa sin Barreras* que debe ponerse en valor con la efectividad de las medidas e intervenciones.

### **3.2.- Situación del Empleo en Personas con Discapacidad**

El Empleo de las Personas con Discapacidad utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>40</sup> con los administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD)<sup>41</sup>. Además se incorporan datos sobre medidas de fomento del empleo procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)<sup>42</sup> y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)<sup>43</sup>.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2015, el número de personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, residentes en hogares familiares y con discapacidad oficialmente reconocida fue de 1.774.800. Esta cifra representa el 5,9% de la población española en edad laboral. El 33,9% de las PcD oficialmente reconocida eran activos, 0,3 puntos más que en 2014. Esta tasa de actividad es 44,2 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de paro para el colectivo fue del 31,0% en 2015, con un descenso de 1,7 puntos respecto al año anterior. Esta tasa era 9,1 puntos superior a la de



la población sin discapacidad. La tasa de empleo de las PcD fue del 23,4%, con un aumento de 0,8 puntos respecto a 2014.

El 88,6% de los ocupados eran asalariados y, de estos, el 77,0% tenía contrato indefinido. El 28,8% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social tenía algún tipo de deducción en las cotizaciones, 0,4 puntos más que en 2014. El porcentaje de asalariados con la modalidad de contrato específico de discapacidad se situó en el 28,7%.

Dos años más tarde en la estadística de 2017, publicada el 19 de diciembre de 2018, el 35,0% de las PcD oficialmente reconocida eran activos, 0,2 puntos menos que en 2016. Esta tasa de actividad es 42,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. Es decir, se ha mejorado en dos puntos. La tasa de paro para el colectivo fue del 26,2%, con un descenso de 2,4 puntos respecto a 2016. Esta tasa era 9,1 puntos superior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9% (64,4% para las personas sin discapacidad), con un aumento de 0,8 puntos respecto a 2016. El 89,1% de los ocupados eran asalariados y, de estos, el 74,4% tenía contrato indefinido. La tasa de las mujeres es inferior a la de los varones como puede observarse en la siguiente figura.

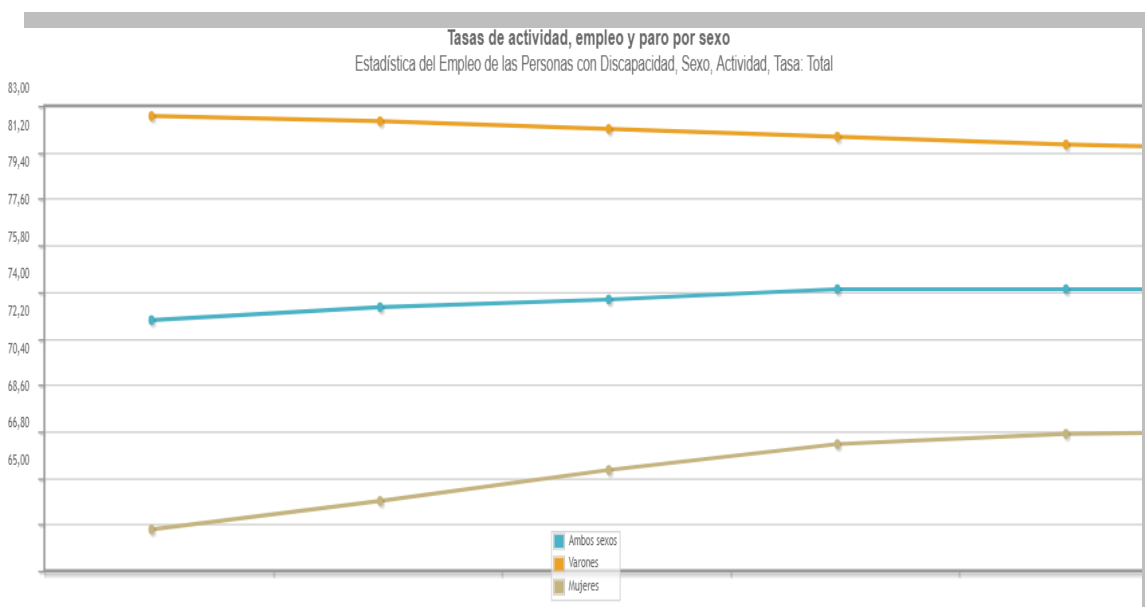
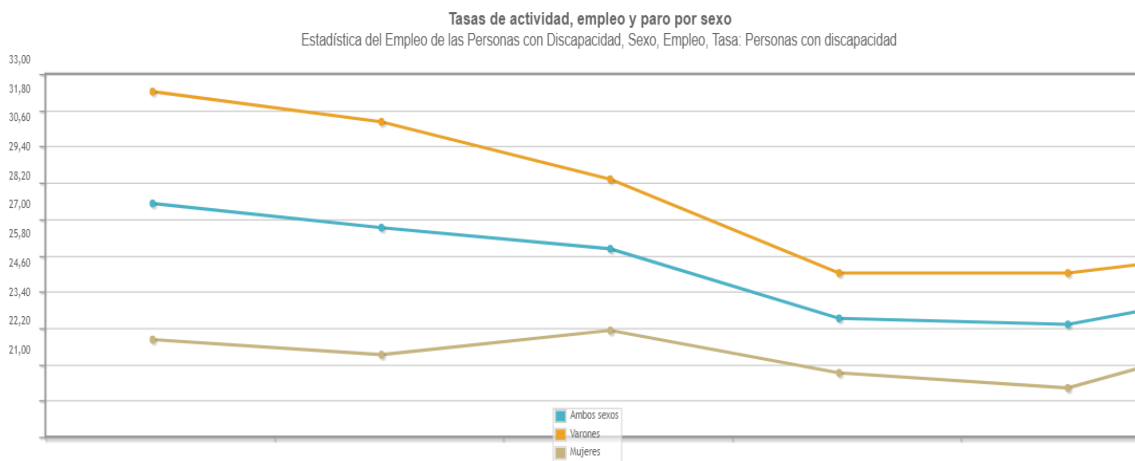


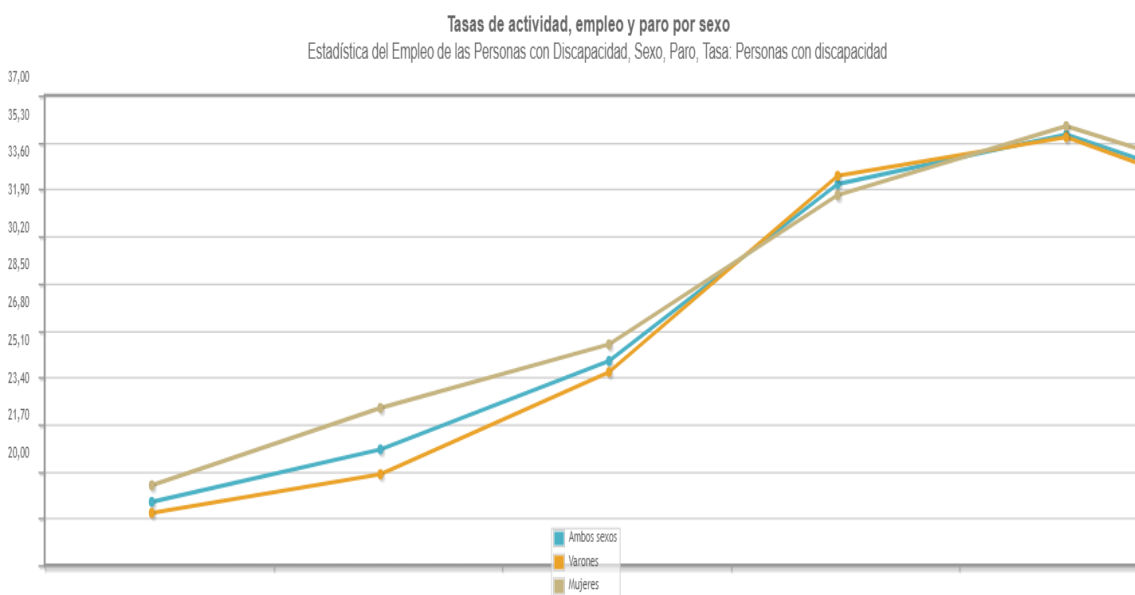
Figura 1.- Evolución de la Tasa de Actividad de las PcD

Como se observa en la figura 2, la tasa de empleo en PcD también se vio influenciada y condicionada por la disminución de la actividad económica durante la última crisis económica vivida en España a partir del 2008.



**Figura 2.- Evolución de la Tasa de Empleo de las PcD, 2009 a 2014.**

En la figura siguiente se observa con claridad como la tasa de paro aumentó significativamente desde 2011 por la crisis económica y que tuvo como consecuencia una reducción de la actividad económica y empresarial. Es decir, las PcD están inmersas en el contexto socioeconómico global y, les afecta como a cualquier grupo poblacional de vicisitudes sociales y económicas.



**Figura 3.- Evolución de la Tasa de Paro de las PcD, 2009-2014.**

### 3.3.- Observatorio Estatal de la Discapacidad

El **Observatorio Estatal de la Discapacidad** (OED)<sup>44</sup> es un instrumento técnico que la Administración General del Estado, a través del **Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social** (Dirección General de Políticas de Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad), y la **Junta de Extremadura**, a través del **Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia, SEPAD**, ponen al servicio de la ciudadanía, las Administraciones Públicas, la Universidad y el Tercer Sector, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.

El OED tiene su amparo en el artículo 73 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social <sup>28</sup>. Se configura como instrumento de promoción y orientación de las políticas públicas de conformidad con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Las instituciones promotoras del OED son el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través de la Dirección General de Políticas de Discapacidad y el Real Patronato sobre Discapacidad, la Junta de Extremadura, a través del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia, SEPAD, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y la Universidad de Extremadura. Este realiza informes periódicos sobre la situación de la Discapacidad en España utilizando a su vez otras fuentes de datos e información como EUROSTAT, Encuesta Social Europea, Encuesta Europea de Salud y Registros Estatales de Discapacidad y Dependencia entre otros.

#### 3.3.1- Informe Olivenza 2018

En el informe sobre el año 2017 había en España 1.860.600 PcD en edad de trabajar, de 16 a 64 años, lo que supuso el 6,2% de la población total en edad laboral <sup>45</sup>. De esta cifra, 651.700 eran activos. Dentro la población activa con discapacidad se observa mayor porcentaje de hombres, mayor porcentaje del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios universitarios que en los activos sin discapacidad (Ver tabla). Lo que parece evidenciar las mayores dificultades para encontrar un empleo en PcD, con lo que les cuesta a estas personas entrar en la Universidad y realizar estudios

superiores grado y postgrado. También puede ser debido a que los estudiantes con discapacidad no reciben adecuadas recomendaciones y consejos cuando terminan el bachillerato y, en consecuencia, hacen grados en los que existen muchos graduados sin discapacidad y, por tanto, excesiva competencia o porque realizan estudios universitarios pocos demandados por el mercado laboral y las empresas.

El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado fue del 2,3%. En esta cifra están incluidas las entidades especializadas en la inclusión social de las personas con discapacidad. Hay que tener presente que en el sector público, la contabilización de la cuota de reserva para PcD se establece en las convocatorias de empleo y no respecto a la plantilla. Por otra parte, el INE utiliza la denominación del ordinario como contraposición a trabajo protegido que es el habitual en PcD.

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 24 años	2,7	1,9	2,3
De 25 a 44 años	4,2	2,9	3,5
De 45 a 64 años	11,4	s	10,0
<b>Total de 16 a 64 años</b>	<b>7,1</b>	<b>5,3</b>	<b>6,2</b>

(\*) *Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.*

Fuente: INE, *El empleo de las personas con discapacidad. Tomado de Informe Olivenza 2018*

**Tabla 1.- Prevalencia de PcD entre 16 a 64 años, España 2017.**

En la población ocupada con Discapacidad, que fue de 481.000 personas en 2017, se observan las mismas diferencias en cuanto a sexo, edad y nivel educativo que las observadas para los activos en comparación con los ocupados sin discapacidad. La distribución de las PcD según antigüedad en la empresa es similar en ambos grupos, con la diferencia de que el porcentaje de ocupados en el tramo ‘*más de tres años*’ fue ligeramente superior en las PcD. Esta observación se puede deberse a que los trabajadores sin discapacidad tiene una mayor movilidad en el empleo que las PcD porque buscan mejorar su situación; pero también puede ser que las PcD aceptan el trabajo que tienen por adecuado y tienen un mayor grado de tolerancia al mismo, dado que son más conscientes de sus déficits que los trabajadores sin Discapacidad que tienen un ego sobredimensionado por el hecho de tener estudios o por la simple razón de que mejorar en retribuciones y/o en cambiar de sector ocupacional.

En la siguiente tabla se puede observar la distribución empleo según sexo y tipo de discapacidad. Como puede observarse la Discapacidad con mayor número de personas empleadas pertenecen a la Discapacidad Física con 833.500 personas, seguida de Personas con Trastornos Mentales 296.900, Discapacidad Intelectual con 188.800 y, en último lugar las Personas con Discapacidad Sensorial con 179.600 personas. Estos resultados se deben a la mayor potencialidad de la capacidad de las P. con Discapacidad Física que les supone el poder realizar más variedad de empleos y porque desde hace décadas se viene favoreciendo su adaptación a puestos de trabajo con ayudas técnicas elaboradas por el Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT)<sup>46</sup> que lleva funcionando desde su creación en 1989 como centro dependiente del IMSERSO con la misión de contribuir a hacer efectivos los Derechos de las PcD y personas mayores, a través de la accesibilidad integral, productos y tecnologías de apoyo y el diseño pensado para todas las personas. Es decir, Diseño para Todas las Personas o Diseño Universal (DPTP)<sup>47,48</sup>.

Con respecto al empleo de las Personas con Discapacidad Física Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física (CRMF)<sup>49</sup> vienen realizando una gran labor como ocurre en el CRMF de Salamanca<sup>50</sup> que no solo hace sus funciones específicas sino que pone a su disposición habitaciones para alumnos con discapacidad de la Universidad de Salamanca. Por su parte el CRMF de Madrid<sup>51</sup> ha realizado una encuesta a las empresas con el objetivo de conocer la percepción de las empresas para conocer sus opiniones y conocimiento más cercano sobre las personas con discapacidad física en el entorno laboral. Sus principales características y resultados son los siguientes:

La encuesta fue dirigida a 4.906 empresas de España y, contestaron 190, de ellos 147 fueron contestados en su totalidad y 43 parcialmente. La encuesta ha sido realizada por empresas de diversos sectores, las de mayor participación Educación (34%), sector industrial (25%) y construcción e inmobiliarias (8,4%). Más del 50% son del sector privado (100) y 35% públicas y resto mixtas. El 80% son de ámbito nacional y, concluyen que alrededor el 60% de los encuestados desconocen el nº de PcDF que existe en la empresa; pero desconocen el % contratación. El 66% reconoce haber trabajado con PcDF, fundamentalmente con paraplejía, tetraplejía y amputaciones. Reconocen que el principal motivo para contratar a PcDF es el **compromiso social** y, los *prejuicios y las barreras sociales* constituyen el mayor obstáculo a la inserción laboral de las PcDF. Las tareas más apropiadas para las PcDF son

**administrativas, creativas y funciones de atención al cliente.** Las actividades más necesarias para la integración laboral son *campañas de sensibilización e información social a empresas* <sup>51</sup>.

En la distribución según género, estos resultados están condicionados por la mayor ocupación de los varones frente a las mujeres. Aunque existen algunas pequeñas diferencias según el tipo de discapacidad en el orden de ocupación en las mujeres, en las que existe más ocupación en la Discapacidad Sensorial que en la Intelectual. También llama la atención que las Personas con Trastornos Mentales tengan más ocupación que otros tipos de discapacidad; pero esta observación se debe a que actualmente estas personas tienen en general tratamientos efectivos que les permite seguir con sus capacidades laborales al realizar un buen seguimiento y adherencia al tratamiento.

	Personas con discapacidad (miles)			
	De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	Total de 16 a 64 años
<b>Hombres</b>				
Física, orgánica y otras*	14,9	100,2	341,4	456,2
Intelectual	21,1	51,2	36,5	108,8
Trastornos mentales	14,8	57,5	90,0	162,3
Sensorial	4,5	24,0	64,7	93,2
No consta**	0,4	39,2	208,8	248,6
<b>Total</b>	<b>55,7</b>	<b>272,1</b>	<b>741,4</b>	<b>1.069,10</b>
<b>Mujeres</b>				
Física, orgánica y otras*	12,3	82,0	282,9	377,3
Intelectual	14,9	36,5	28,6	80,1
Trastornos mentales	5,0	35,2	94,5	134,6
Sensorial	3,8	21,3	61,3	86,5
No consta**	0,5	10,0	102,7	112,9
<b>Total</b>	<b>36,5</b>	<b>185</b>	<b>570</b>	<b>791,4</b>
<b>Ambos sexos</b>				
Física y otras*	27,1	182,0	624,3	833,5
Intelectual	36,0	87,7	65,1	188,8
Trastornos mentales	19,8	92,7	184,4	296,9
Sensorial	8,3	45,3	126,0	179,6
No consta**	0,9	49,4	311,5	361,8
<b>Total</b>	<b>92,1</b>	<b>457,1</b>	<b>1.311,30</b>	<b>1.860,60</b>

(\*) En el grupo 'Física, orgánica y otras' se incluyen, además de las personas con deficiencias físicas y orgánicas, las PcD expresiva, indeterminada, desconocida y también a las personas registradas en la Tesorería de la Seguridad Social como afiliadas para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad. (\*\*) El grupo de deficiencias 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

**Tabla 2.- Personas con Discapacidad de entre 16 y 64 años según su Grupo de Deficiencia, por sexo y edad. España, 2017.**

El menor empleo se observa en Pc Discapacidad Sensorial y en Pc Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, resultados se pueden explicar por las mayores dificultades que tienen las personas invidentes y las personas con hipoacusias y, por las mayores necesidades de cambios estructurales en las empresas por el riesgo que comportan estas discapacidades en sus ocupaciones y puestos de trabajo. También porque las empresas son conscientes de que necesitan de adaptaciones en los puestos de trabajo y, mayores gastos en su organización y funcionamiento empresarial.

Los resultados en las PcDI se pueden deber a los empleos en los Centros Especiales de Empleo y otras modalidades que se ha introducido en personas con más necesidades de apoyo. También a la mayor concienciación social que están fomentando las distintas Instituciones para que las empresas incorporen a trabajadores con menor capacidad intelectual; pero con mayor grado de satisfacción y positividad ante el trabajo. También porque la ocupación laboral supone un aumento de la calidad de vida de estas personas como han reflejado algunos expertos en este tema <sup>52</sup>.

En la tabla siguiente se observa la distribución del empleo en base a una mayor especificidad de las deficiencias orgánicas y funcionales que determinan las dificultades para el empleo por que determinan las capacidades de las personas que las tienen. Así las deficiencias más importantes que se presentan en la Pc Discapacidad Física están relacionadas con los problemas osteomusculares, bien por enfermedad como la artrosis, artritis y otras, que se sufren más a partir de los 40 años y, en consecuencia, se observan más en el grupo de 45 a 64 años. También pueden ser debidas accidentes domésticos, de tráfico o accidentes de trabajo. En este grupo se observan diferencias en favor de los hombres y, éstas se deben al mayor empleo de los hombres frente a las mujeres. Esta evolución en base a la edad se observa también en la Discapacidades sensoriales, visual y auditiva porque los déficits se acumulan con la edad y el envejecimiento. Las Pc Deficiencias Auditivas presentaron las mayores tasas de actividad (58,1%) y las que tenían Discapacidad Intelectual, las menores (31,1%). Los mayores incrementos en las tasas de actividad respecto a 2016, se dan en grupos de discapacidad del Sistema cardiovascular, Inmunológico y Respiratorio y Trastorno Mental y, los mayores descensos en Sistema

auditivo y al Sistema visual. Estas observaciones se deben a la alta prevalencia de las patologías cardiovasculares y respiratorias que se deben a los factores de riesgo asociados al estilo de vida de los que la PcD no están libres, aunque existe un grupo como son las Pc DID que debido a la sobreprotección familiar, una gran mayoría, no fuman ni beben bebidas alcohólicas <sup>53</sup>.

En relación con las actividades laborales entre PcD y PsD se evidencian diferencias significativas justificables y razonables en base a las diferencias de capacidades y competencias profesionales y, a la evolución que ha tenido el sector económico y laboral; pero que hay que seguir insistiendo en el desarrollo económico y social para aumentar las oportunidades. Las mayores diferencias que pueden estar indicando la necesidad de trabajos con apoyos a sus capacidades <sup>54-57</sup> se observa en el trabajo por cuenta ajena y una mayor formación que supone una brecha laboral <sup>58</sup>.

	Personas con discapacidad (miles)			
	De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	Total de 16 a 64 años
<b>Hombres</b>				
Sistema osteoarticular	3,5	38,2	149,2	190,9
Sistema neuromuscular	5,5	27,3	57,0	89,7
Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	1,7	8,9	57,6	68,1
Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	1,0	7,6	24,2	32,7
Intelectual	21,1	51,2	36,5	108,8
Trastornos mentales	14,8	57,5	90,0	162,3
Sistema visual	2,1	12,8	33,8	48,7
Sistema auditivo	2,4	11,2	30,9	44,5
Otras deficiencias *	3,2	18,2	53,4	74,8
No consta**	0,4	39,2	208,8	248,6
<b>Total</b>	<b>55,7</b>	<b>272,1</b>	<b>741,4</b>	<b>1.069,10</b>
<b>Mujeres</b>				
Sistema osteoarticular	3,8	31,6	138,0	173,4
Sistema neuromuscular	4,0	21,9	47,1	73,0
Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	1,2	6,6	30,6	38,4
Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	0,9	7,1	18,3	26,3
Intelectual	14,9	36,5	28,6	80,1
Trastornos mentales	5,0	35,2	94,5	134,6
Sistema visual	1,7	10,8	31,3	43,9
Sistema auditivo	2,1	10,5	30,0	42,6
Otras deficiencias*	2,4	14,8	48,9	66,2



No consta**	0,5	10,0	102,7	112,9
<b>Total</b>	<b>36,5</b>	<b>185</b>	<b>570</b>	<b>791,4</b>
<b>Ambos sexos</b>				
Sistema osteoarticular	7,3	69,8	287,2	364,3
Sistema neuromuscular	9,5	49,1	104,1	162,8
Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	2,8	15,5	88,2	106,5
Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	1,9	14,6	42,5	59,0
Intelectual	36,0	87,7	65,1	188,8
Trastornos mentales	19,8	92,7	184,4	296,9
Sistema visual	3,8	23,6	65,1	92,6
Sistema auditivo	4,5	21,7	60,9	87,0
Otras deficiencias *	5,6	33,0	102,3	140,9
No consta**	0,9	49,4	311,5	361,8
<b>Total</b>	<b>92,1</b>	<b>457,1</b>	<b>1.311,30</b>	<b>1.860,60</b>

**Tabla 3.- Personas con discapacidad de entre 16 y 64 años según su tipo de Deficiencia, por sexo y edad. España, 2017.**

	Distribución porcentual según situación de actividad		inactividad	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Ocupados</b>	<b>18.167,6</b>	<b>481,0</b>	<b>64,4</b>	<b>25,9</b>
Asalariados	15.202,5	428,7	53,9	23,0
Cuenta propia	2.958,6	<b>52,2</b>	10,5	<b>2,8</b>
Otra situación profesional	6,5	0,1	0,0	0,0
<b>Parados</b>	<b>3.738,7</b>	<b>170,7</b>	<b>13,3</b>	<b>9,2</b>
Buscando su primer empleo	394,9	<b>14,1</b>	1,4	<b>0,8</b>
Han trabajado antes	3.343,8	156,6	11,9	8,4
<b>Inactivos</b>	<b>6.283,6</b>	<b>1.208,8</b>	<b>22,3</b>	<b>65,0</b>
Estudiantes	2.555,5	33,9	9,1	1,8
Jubilados	750,9	296,7	2,7	15,9
Labores del hogar	2.540,0	96,9	9,0	5,2
Incapacidad	114,6	<b>752,6</b>	0,4	<b>40,4</b>
Otra situación de	222,1	28,8	1,1	1,5

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. N° de Personas en miles.

**Tabla 4.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con la situación de actividad/inactividad. España, 2017.**

Como muestra la tabla 4, las PcD que trabajan por cuenta propia suponen el 12% porcentaje inferior al de las Personas sin Discapacidad que son el 19%, 7 puntos menos dado que debido a su situación son personas con menor capacidad para el emprendimiento probablemente por su propia conciencia sobre sus limitaciones; pero también por la poca confianza que manifiestan en ellos sus familiares y las entidades financieras. Por ello, se debe concienciar a las familias sobre las posibilidades de empleo de sus hijos y familiares.

Tanto en la inactividad laboral como en la actividad las diferencias que se observan entre la PsD y las PcD están determinadas por la incapacidad. En las PsD su *inactividad* por incapacidad es del 1,81% frente al **62%** de la PcD y, en la *actividad* en PsD es del 18% y en PcD es del **61%**. Luego el factor de vulnerabilidad más importante es la propia situación de incapacidad y/o discapacidad. Estas diferencias han sido descritas a través del análisis de la Encuesta EDAD de 2008 y, por la incapacidad permanente <sup>58,59</sup>.

Distribución porcentual* según nivel de estudios				
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad *	Personas con discapacidad *
<b>Activos</b>	<b>21.906,3</b>	<b>651,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabetos	65,2	4,5	0,3	0,7
Primaria	1.504,8	79,4	6,9	12,2
Secundaria y programas formación e inserción laboral	11.679,1	403,8	<b>53,3</b>	<b>62,0</b>
Superiores	8.657,3	<b>164,0</b>	39,5	<b>25,2</b>
<b>Inactivos</b>	<b>6.283,6</b>	<b>1.208,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabetos	58,4	89,8	0,9	7,4
Primaria	820,6	316,4	13,1	26,2
Secundaria y programas formación e inserción laboral	4.375,4	654,0	69,6	54,1
Superiores	1.029,2	<b>148,6</b>	<b>16,4</b>	<b>12,3</b>
<b>Total</b>	<b>28.189,9</b>	<b>1.860,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Analfabetos	123,6	94,3	0,4	5,1
Primaria	2.325,3	395,7	8,2	21,3
Secundaria y programas formación e inserción laboral	16.054,5	1.057,9	<b>57,0</b>	<b>56,9</b>
Superiores	9.686,4	<b>312,7</b>	<b>34,4</b>	<b>16,8</b>

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. N° de Personas en miles y \*%.

**Tabla 5.- Personas con y sin Discapacidad de entre 16 y 64 años según su relación con la actividad y nivel de estudios. España, 2017.**

Lo que se desprende de la observación de la tabla anterior es que el nivel de estudios supone un componente esencial para la equiparación entre las PsD y las PcD. Es decir, a medida que las PcD se forman con niveles educativos de *secundaria y con formación para la inserción laboral* la igualdad de oportunidades se hace más evidente, 57% en PsD y 56,9 en PcD. En el nivel educativo superior, en los estudios universitarios existen diferencias significativas, 34,4% frente a 16,8%. Esta es una realidad educativa que conocemos porque la mayor parte de los alumnos con necesidades educativas especiales y/o discapacidad se quedan en el nivel secundario, eso, bachillerato y formación profesional, son menos los que llegan al nivel universitario. Luego habrá que incidir en la Educación Inclusiva y, poner más

medios y más apoyos para mejorar los resultados de las PcD porque así se estará contribuyendo a la inserción laboral, a su autonomía personas y, su Bienestar.

Por este motivo se han tomado iniciativas para mejorar el nivel de instrucción y la formación de las PcD y, en concreto, por la Fundación ONCE y la CRUE al desarrollar el Diseño para Todas las Personas en los Grados de la Universidades españolas <sup>47,48</sup>.

Distribución porcentual según relación con la actividad						
	Total	Activos	Inactivos	Total	Activos	Inactivos
<b>Física, orgánica y otras</b>	<b>833,9</b>	<b>344,7</b>	<b>489,2</b>	<b>100,0</b>	<b>41,3</b>	<b>58,7</b>
Sistema osteoarticular	364,3	164,6	199,7	100,0	45,2	54,8
Sistema neuromuscular	162,8	51,8	111,0	100,0	31,8	68,2
Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	106,9	37,8	69,1	100,0	35,4	64,6
Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	59,0	27,9	31,1	100,0	47,3	52,7
Otras deficiencias*	140,9	62,6	78,3	100,0	44,4	55,6
<b>Intelectual</b>	<b>188,8</b>	<b>58,9</b>	<b>129,9</b>	<b>100,0</b>	<b>31,2</b>	<b>68,8</b>
<b>Trastornos mentales</b>	<b>296,9</b>	<b>92,3</b>	<b>204,6</b>	<b>100,0</b>	<b>31,1</b>	<b>68,9</b>
<b>Sensorial</b>	<b>179,3</b>	<b>91,7</b>	<b>87,5</b>	<b>100,0</b>	<b>51,2</b>	<b>48,8</b>
Sistema visual	92,6	41,4	51,2	100,0	44,7	55,3
Sistema auditivo	86,7	50,4	36,4	100,0	58,1	41,9
<b>No consta**</b>	<b>361,7</b>	<b>64,0</b>	<b>297,6</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>82,3</b>
<b>Total</b>	<b>1.860,6</b>	<b>651,7</b>	<b>1.208,8</b>	<b>100,0</b>	<b>35,0</b>	<b>65,0</b>

(\*) El grupo 'Otras deficiencias' incluye a las personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y también a las personas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social como afiliadas para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad.

(\*\*) El grupo de deficiencias 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Cuando concurre más de una deficiencia, las personas se clasifican de acuerdo a la deficiencia que mayor porcentaje de discapacidad determina en la valoración.

**Tabla 6.- Personas con discapacidad de entre 16 y 64 años según relación con la actividad y tipo de deficiencia. España, 2017.**

En relación con el tipo de discapacidad y la actividad laboral como porcentaje global medio es del 35%. No llegan a la media media las PcD Intelectual y Personas con Trastornos Mentales con un 31% respectivamente y, lo sobrepasan las demás discapacidades las físicas y orgánicas y las sensoriales. Esto se debe a razones obvias la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo es difícil de suplir con ayudas técnicas y la Discapacidad por Trastornos

Mentales sólo se puede ayudar con tratamientos médicos y un buen seguimiento de los mismos, aspecto que a veces es difícil de conseguir dadas las características de los pacientes con enfermedades mentales y, la falta de Hospitales de Día Psiquiátricos que son los adecuados para tratar a las bajas laborales y su recuperación y reinserción laboral en Pc Trastornos Mentales.

Distribución porcentual según tipo de contrato				
	Personas sin discapacidad	Personas con Discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con Discapacidad
<b>Hombres</b>				
Indefinido	5.867,8	179,2	74,1	74,3
Temporal	2.049,9	<b>61,8</b>	25,9	<b>25,7</b>
<b>Total</b>	<b>7.917,6</b>	<b>241,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Mujeres</b>				
Indefinido	5.272,8	139,9	72,4	74,5
Temporal	2.012,0	<b>47,8</b>	27,6	<b>25,5</b>
<b>Total</b>	<b>7.284,8</b>	<b>187,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ambos sexos</b>				
Indefinido	11.140,6	319,1	73,3	74,4
Temporal	4.061,9	<b>109,6</b>	26,7	<b>25,6</b>
<b>Total</b>	<b>15.202,5</b>	<b>428,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad.

**Tabla 7.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años asalariadas, según tipo de contrato y sexo. España, 2017.**

Como puede observarse en relación con el tipo de contrato No existen diferencias significativas, 27,6% y 25,5% entre las PsD y las PcD y, además en las PcD tampoco existen diferencias de sexo. Es decir, entre las mujeres y los hombres.

Distribución porcentual según tipo de jornada				
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Hombres</b>				
Jornada completa	9.192,9	243,6	93,0	87,6
Jornada parcial	691,0	34,5	7,0	12,4
<b>Total</b>	<b>9.883,8</b>	<b>278,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Mujeres</b>				
Jornada completa	6.296,2	150,0	76,0	73,9
Jornada parcial	1.987,5	52,9	24,0	26,1
<b>Total</b>	<b>8.283,7</b>	<b>202,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ambos sexos</b>				
Jornada completa	15.489,1	393,6	85,3	81,8
Jornada parcial	2.678,5	87,4	14,7	18,2
<b>Total</b>	<b>18.167,6</b>	<b>481,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. Nº de Personas en miles.

**Tabla 8.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupados, según tipo de jornada y sexo. España, 2017.**

En relación con el tipo de jornada laboral existe más ocupación a tiempo parcial entre las PcD que en las PsD; pero sin diferencias significativas, PCD 18,2% frente a 14,7% PsD.

Distribución porcentual según tipo de jornada				
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Agricultura	791,5	11,9	4,4	<b>2,5</b>
Industria	2.574,1	58,5	14,2	<b>12,2</b>
Construcción	1.111,4	12,8	6,1	<b>2,7</b>
Servicios	13.690,6	397,7	75,4	<b>82,7</b>
<b>Total</b>	<b>18.167,6</b>	<b>481,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. Nº de Personas en miles y %.

**Tabla 9.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupadas, según sector de actividad. España, 2017.**

Como puede observarse en la tabla, la mayor parte de las PcD que trabajan lo hacen el sector de servicios, el 8,7%. También ocurre en las PsD aunque en menor cuantía, un 75,4%. Esto es razonable y consecuente, en primer lugar, con la preparación de las PcD y de las PsD en las que existe un gran porcentaje de españoles sin cualificación profesional y, por tanto, sin estar formados en competencias profesionales específicas que posibilitan una ocupación en otros sectores laborales como la industria, las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y otros. En consecuencia, las PcD trabajan en el sector de hostelería, limpiezas, jardinería y otros servicios básicos no cualificados que puedan ser desarrollados por las Personas con discapacidad con bastante eficiencia y, satisfacción para el trabajador y para el empresario.

Distribución porcentual según nivel de estudios				
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>De 16 a 24 años</b>				
Sin estudios	.	.	.	.
Estudios primarios o inferiores	.	.	.	.
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	605,3	7,1	67,3	<b>69,5</b>

Estudios superiores y doctorado	261,4	2,1	29,0	<b>20,4</b>
<b>Total</b>	<b>900,0</b>	<b>10,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>De 25 a 44 años</b>				
Sin estudios	.	.	.	.
Estudios primarios o inferiores	.	.	.	.
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	4.447,5	99,4	47,2	61,0
Estudios superiores y doctorado	4.578,3	51,5	48,6	<b>31,6</b>
<b>Total</b>	<b>9.416,9</b>	<b>163,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>De 45 a 64 años</b>				
Sin estudios	21,8	2,5	0,3	0,8
Estudios primarios o inferiores	619,7	40,7	7,9	13,2
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	4.254,3	176,6	54,2	57,4
Estudios superiores y doctorado	2.954,9	87,9	37,6	<b>28,6</b>
<b>Total</b>	<b>7.850,6</b>	<b>307,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total 16 a 64 años</b>				
Sin estudios	36,3	3,4	0,2	0,7
Estudios primarios o inferiores	1.029,5	53,0	5,7	11,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.307,1	283,2	51,2	58,9
Estudios superiores y doctorado	7.794,6	141,5	42,9	<b>29,4</b>
<b>Total</b>	<b>18.167,6</b>	<b>481,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*El símbolo '.' significa que los datos no se han hecho públicos debido a la normativa sobre secreto estadístico*  
Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. N° de Personas en miles y %.

**Tabla 10.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupadas, según nivel de estudios y edad. España, 2017.**

El mayor porcentaje de estudios superiores se da en el grupo etario de 25 a 44 años, con un 31,6%. En las PsD, es decir, los alumnos sin discapacidad llegan a terminar sus estudios universitarios (grado) antes de los 25 años, 1 de cada 3 (29%) en Alumnos Sin Discapacidad y/o Necesidades Educativas Especiales frente a 2 de cada 10 en Alumnos con Discapacidad y con Necesidades Educativas Especiales.

Distribución porcentual según ocupación				
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Ocupaciones militares	88,8	0,0	0,5	0,0
Directores y gerentes	730,5	15,0	4,0	3,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.270,9	52,0	18,0	10,8
Técnicos, profesionales de apoyo	1.964,6	40,4	10,8	8,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.816,6	79,7	10,0	<b>16,6</b>
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.070,5	100,8	22,4	<b>21,0</b>
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	443,4	14,0	2,4	2,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.075,9	38,2	11,4	7,9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.402,7	40,5	7,7	8,4
Ocupaciones elementales	2.303,7	100,4	12,7	<b>20,9</b>
<b>Total</b>	<b>18.167,6</b>	<b>481,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE, *El empleo de las personas con discapacidad. N° de Personas en miles y %.*

**Tabla 11.- Personas con y sin discapacidad de entre 16 y 64 años ocupadas, según ocupación (CNO-11). España, 2017.**

Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones trabajan el 21% en trabajos de servicios *de restauración, personales, protección y vendedores* y en *Ocupaciones elementales* el 20,9%. En tercer lugar, con un 16,6%, empleados administrativos, contables y otros trabajos de oficinas. Es decir, más de la mitad de las PcD realizan trabajos en ocupaciones poco cualificadas y de competencias básicas y generales que en general pueden asumir las Personas con Discapacidad y, a las que pueden llegar incluso las PcDID.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución anual, específicamente de 2010 a 2017, de la *tasa de actividad, la tasa de empleo y desempleo* de las PcD en comparación con las PsD. Como puede observarse, la *tasa de actividad media* para este período en PcD es del 35,5%, bastante estable en estos años y, no existen diferencias importantes de sexo. La *tasa de*



*empleo* es del 77,2% en PsD. Por tanto, las PsD tienen más actividad como es lógico dado que tienen más capacidades y mayor capacidad; aunque no debería ser con tanta diferencia. La *tasa de ocupados* en PcD es del 25%, sin diferencias entre hombres y mujeres y la tasa en PsD es del 60% con diferencias de más de 10 puntos entre hombres y mujeres. Llama la atención que la tasa de desempleo no tiene diferencias significativas, superior en varios puntos en PcD, entre ambos grupos poblacionales.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>								
<b>Tasa de actividad (activos/población en edad de trabajar)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>36,2</b>	<b>36,6</b>	<b>36,6</b>	<b>37,4</b>	<b>33,6</b>	<b>33,9</b>	<b>35,2</b>	<b>35,0</b>
Varones	40,4	39,6	39,2	39,9	34,3	34,4	35,2	35,1
Mujeres	31,0	33,0	33,5	34,3	32,7	33,1	35,2	35,0
<b>Tasa de empleo (ocupados/población en edad de trabajar)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>27,7</b>	<b>26,7</b>	<b>24,5</b>	<b>24,3</b>	<b>22,6</b>	<b>23,4</b>	<b>25,1</b>	<b>25,9</b>
Varones	31,4	29,1	26,2	26,0	23,1	23,8	25,3	26,0
Mujeres	23,3	23,9	22,5	22,2	22,0	22,8	24,9	25,6
<b>Tasa de desempleo (parados/activos)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>23,3</b>	<b>26,9</b>	<b>33,1</b>	<b>35,0</b>	<b>32,7</b>	<b>31,0</b>	<b>28,6</b>	<b>26,2</b>
Varones	22,3	26,5	33,3	34,9	32,7	30,9	28,1	25,8
Mujeres	24,9	27,7	32,9	35,2	32,7	31,1	29,3	26,7
<b>PERSONAS SIN DISCAPACIDAD</b>								
<b>Tasa de actividad (activos/población en edad de trabajar)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>75,9</b>	<b>76,4</b>	<b>77,0</b>	<b>77,2</b>	<b>77,8</b>	<b>78,1</b>	<b>78,0</b>	<b>77,7</b>
Varones	83,6	83,4	83,5	83,1	84,0	84,2	83,9	83,7
Mujeres	68,1	69,3	70,4	71,2	71,7	72,0	72,1	71,8
<b>Tasa de empleo (ocupados/población en edad de trabajar)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>60,6</b>	<b>59,8</b>	<b>57,8</b>	<b>57,1</b>	<b>58,9</b>	<b>60,9</b>	<b>62,8</b>	<b>64,4</b>
Varones	67,1	65,7	62,9	61,9	64,3	66,9	68,9	70,8
Mujeres	54,1	53,9	52,6	52,3	53,5	55,1	56,8	58,2
<b>Tasa de desempleo (parados/activos)</b>								
<b>Ambos sexos</b>	<b>20,1</b>	<b>21,7</b>	<b>25,0</b>	<b>26,0</b>	<b>24,3</b>	<b>21,9</b>	<b>19,5</b>	<b>17,1</b>
Varones	19,8	21,2	24,7	25,5	23,5	20,6	17,9	15,4
Mujeres	20,5	22,2	25,4	26,6	25,4	23,5	21,3	18,9

Fuente: INE, *El empleo de las personas con discapacidad*.

**Tabla 12.- Tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad reconocida en edad de trabajar, por sexo. España, 2010-2017 (Datos en porcentajes).**

*Las tasas de actividad, empleo y desempleo en PcD* según los tipos de discapacidad indican que las PcD sensorial son las más activas, las de mayor empleo y las de menor paro. Le siguen en

frecuencia las Pc Discapacidad Física, Orgánica y Otras y, por último, están las PcDI y las Personas con Trastornos mentales. Observaciones razonables porque pueden ocupar más diversidad de puestos laborales por sus capacidades. También debe mejorarse la autoestima de las familias con Pc DID para que se pase de la sobreprotección a un apoyo a la autonomía y la autodeterminación.

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
<b>Física, orgánica y otras</b>	<b>41,3</b>	<b>31,7</b>	<b>23,2</b>
Sistema osteoarticular	45,2	35,4	21,7
Sistema neuromuscular	31,8	24,5	23,0
Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	35,4	24,7	30,2
Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	47,3	36,0	23,9
Otras deficiencias*	44,4	33,8	23,9
<b>Intelectual</b>	<b>31,2</b>	<b>19,5</b>	<b>37,5</b>
<b>Trastornos mentales</b>	<b>31,1</b>	<b>18,0</b>	<b>42,1</b>
<b>Sensorial</b>	<b>51,2</b>	<b>42,3</b>	<b>17,4</b>
Sistema visual	44,7	39,0	12,8
Sistema auditivo	58,1	45,8	21,2
<b>No consta**</b>	<b>17,7</b>	<b>14,0</b>	<b>20,9</b>
<b>Total</b>	<b>35,0</b>	<b>25,9</b>	<b>26,0</b>

(\*) El grupo 'Otras deficiencias' incluye a las personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y también a las personas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social como afiliadas para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad.

(\*\*) El grupo de deficiencias 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

Cuando concurre más de una deficiencia, las personas se clasifican de acuerdo a la deficiencia que mayor porcentaje de discapacidad determina en la valoración.

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad.

**Tabla 13.- Personas con discapacidad de entre 16 y 64 años. Tasa de actividad, empleo y paro, por tipo de deficiencia. España, 2017.**

Las tasas de actividad, empleo y desempleo en PcD según grados de discapacidad indican en general que a menor grado existe mayor actividad, empleo y menor paro. Las tasas actividad y empleo disminuyen a medida que aumenta el grado de discapacidad. Situación razonable y coherente con la certificación del grado de discapacidad dado que éste supone a medida que aumenta un mayor grado de incapacidad y, por tanto, menor capacidad para el empleo y para desarrollar las actividades de la vida diaria.

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
De 33% a 44%	57,7	43,9	23,9
De 45% a 64%	40,8	27,4	32,8
De 65% a 74%	21,0	13,4	36,2

75% y más	11,4	9,9	13,2
No consta*	17,7	14,0	20,9
<b>Total</b>	<b>35,0</b>	<b>25,9</b>	<b>26,0</b>

(\*) El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

**Tabla 14.- Personas con discapacidad de entre 16 y 64 años. Tasa de Actividad, empleo y paro, por grado de discapacidad. España, 2017.**

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
<b>Número de personas (miles)</b>			
<b>Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización</b>	106,4	98,7	205,1
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	46,9	30,1	77,1
<b>Total</b>	<b>153,3</b>	<b>128,8</b>	<b>282,1</b>
<b>Porcentajes</b>			
<b>Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización</b>	69,4	76,6	<b>72,7</b>
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	30,6	23,4	27,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) Los datos se refieren únicamente a personas con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social y lo hacen en centros ordinarios. Se excluyen los Centros especiales de empleo y a los funcionarios que cotizan a las mutualidades del Estado Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad.

**Tabla 15.- Ocupados con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social\* según reducciones/bonificaciones por discapacidad, por sexo. España, 2017.**

Las PcD ocupadas que cotizan a la Seguridad Social suponen el 72,7% de media, cotizan más mujeres, 76,6% y 69,4 los hombres. Es decir, las PcD también contribuyen a la caja única de donde salen las prestaciones que conforman la solidaridad y el compromiso con las situaciones que no dejan de producirse por buena que sea la situación económica y social, como son el desempleo, enfermedad, discapacidad, dependencia, etc.

	Total de asalariados cotizantes (miles)	Asalariados cotizantes con discapacidad (miles)	Porcentaje que suponen los asalariados con discapacidad sobre el total
<b>Sector público</b>			
Empresas u organismos de menos de 50 trabajadores	118,0	2,3	1,9
Empresas u organismos de más de 50 trabajadores	2.058,8	67,6	3,3
<b>Total</b>	<b>2.176,8</b>	<b>69,9</b>	<b>3,2</b>
<b>Sector privado</b>			
Empresas de menos de 50 trabajadores	5.201,1	82,8	1,6
Empresas de más de 50 trabajadores	5.510,4	129,0	2,3
<b>Total</b>	<b>10.711,5</b>	<b>211,8</b>	<b>2,0</b>
<b>Total sectores público y privado</b>			
Empresas u organismos de menos de 50 trabajadores	5.319,1	85,1	1,6
Empresas u organismos de más de 50 trabajadores	7.569,3	196,6	2,6
<b>Total</b>	<b>12.888,4</b>	<b>281,7</b>	<b>2,2</b>

(\*) Los datos se refieren únicamente a personas con discapacidad que cotizan a la Seguridad Social y lo hacen en centros ordinarios. Se excluyen los Centros especiales de empleo y a los funcionarios que cotizan a las mutualidades del Estado. Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad.

**Tabla 16.- Asalariados con Discapacidad respecto al total de asalariados que cotizan a la Seguridad Social en organismos o empresas ordinarias. España, 2017.**

La tabla 17 nos muestra las PcD de más de 15 años que tienen dificultades para encontrar un empleo por falta de oportunidades de trabajo en la Unión Europea son el 31,3% de la población. 1 de cada 3 PcD. La falta de ayudas técnicas para mejorar sus competencias y capacidades profesionales y ocupacionales son el 10,7% y la falta de ayuda de personal de apoyo y asistencia un 10,7%.

	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
'Falta de oportunidades de trabajo'	766.558	1.216.217	1.982.775	31,1%	31,5%	31,3%
'Falta de ayudas técnicas'	279.959	400.191	680.150	11,3%	10,3%	10,7%
'Falta de ayuda personal o asistencia'	259.020	416.370	675.390	10,5%	10,8%	10,7%

Números absolutos y porcentaje sobre el total de personas con discapacidad. Personas de 15 y más años. España, 2012.

Fuente: INE, Encuesta de Integración Social y Salud (EISS,2012).

**Tabla 17.- Población con Discapacidad, según dificultades para el empleo.**

La evolución de los contratos totales en las PcD, incluyendo los Centros Especiales de Empleo, han crecido desde 2012 a 2018, en un 91%. Los *contratos indefinidos* han pasado de 6.469 a 11.619 en 2018, un 80% y los *contratos temporales* han pasado de 14.659 a

25.309, un 72% y, los *contratos temporales* que han pasado de 3.949 a ser *indefinidos* 10.857 han supuesto un cambio del 174%.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total contratos (incluye contratos en Centros Especiales de Empleo)</b>							
<b>TOTAL</b>	<b>61.008</b>	<b>69.648</b>	<b>82.977</b>	<b>95.238</b>	<b>98.802</b>	<b>110.068</b>	<b>116.873</b>
Indefinido (Bonificado/no Bonificado)	1.313	1.144	1.316	1.013	1.253	1.376	1.431
Indefinido. Fomento de la Contratación Indefinida	212						
<b>Indefinido personas con discapacidad</b>	<b>6.469</b>	<b>6.062</b>	<b>7.158</b>	<b>8.120</b>	<b>9.885</b>	<b>10.678</b>	<b>11.619</b>
<b>Obra o servicio</b>	11.995	14.483	19.192	21.997	21.931	23.839	24.592
Eventual por circunstancias de la producción	10.776	14.847	18.152	20.905	20.756	24.475	26.423
Interinidad	11.257	11.999	13.226	15.959	14.216	15.054	16.032
<b>Temporal personas con discapacidad</b>	<b>14.659</b>	<b>16.279</b>	<b>18.364</b>	<b>20.706</b>	<b>22.657</b>	<b>25.300</b>	<b>25.309</b>
Prácticas	11	11	11	20	40	63	90
Formación	266	304	411	630	327	206	340
Otros contratos	101	89	114	99	112	162	180
<b>Convertidos en indefinidos</b>	<b>3.949</b>	<b>4.430</b>	<b>5.033</b>	<b>5.789</b>	<b>7.625</b>	<b>8.915</b>	<b>10.857</b>

**Tabla 18.- Contratos en Personas con discapacidad como colectivo especial de contratación según tipos de contrato. España, 2012-18.**

Los contratos en los CEE se han incrementado también y, han pasado de 41.738 a 82.981, un incremento paulatino en cada uno de los años con un incremento en el periodo analizado del 98%. Los que se han incrementado han sido los temporales y los indefinidos se han mantenido estables<sup>38,60-61</sup>.

#### **Contratos en Centros Especiales de Empleo (CEE)**

<b>TOTAL</b>	<b>41.738</b>	<b>49.608</b>	<b>59.559</b>	<b>68.613</b>	<b>68.648</b>	<b>77.677</b>	<b>82.981</b>
<b>Indefinido (Bonificado/no Bonificado)</b>	<b>1.313</b>	<b>1.144</b>	<b>1.316</b>	<b>1.013</b>	<b>1.252</b>	<b>1.376</b>	<b>1.430</b>
Indefinido. Fomento de la Contratación Indefinida	174						
Obra o servicio	11.994	14.483	19.192	21.997	21.930	23.832	24.581
Eventual por circunstancias de la producción	10.776	14.847	18.150	20.905	20.756	24.474	26.420
Interinidad	10.008	10.595	11.669	14.333	12.778	13.461	14.539
<b>Temporal personas con discapacidad</b>	<b>5.249</b>	<b>5.895</b>	<b>6.060</b>	<b>6.731</b>	<b>7.166</b>	<b>8.782</b>	<b>8.569</b>

Prácticas	11	11					
Formación	83	98	159	330	265	99	212
Otros contratos	2.130	89	122	110	126	172	195
<b>Convertidos en indefinidos</b>		<b>2.446</b>	<b>2.891</b>	<b>3.194</b>	<b>4.375</b>	<b>5.481</b>	<b>7.035</b>

Notas: En esta tabla se ofrece información sobre las contrataciones que favorecen a Las personas con discapacidad como colectivo especial de contratación. Los tipos de contrato que se reflejan son los siguientes:

**Indefinido (Bonificado/no Bonificado):** Es el contrato concertado sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios con jornada a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo. (R.D.L.G. 1/95, Ley 12/2001, Ley 43/2006, Ley 35/2010, Real Decreto-Ley 10/2011 y Real Decreto-Ley 1/2011).

**Indefinido. Fomento de la Contratación Indefinida:** Este contrato tiene por objeto facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y trabajadores sujetos a contratos temporales (Ley 12/2001, Ley 43/2006). Sus beneficiarios son desempleados inscritos en la oficina de empleo que pertenezcan a algunos de los colectivos de fomento de la contratación indefinida (entre los que se encuentran las personas con discapacidad).

**Indefinido Personas con Discapacidad:** Contrato de duración indefinida dirigido a la integración laboral de personas con discapacidad y que puede ser de jornada completa o a tiempo parcial. (R.D. 1451/1983, modificado por R.D. 4/1999, Ley 12/2001 y Ley 43/2006).

**Obra o servicio:** Son los concertados para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, en la actividad de la empresa y cuya duración es temporal. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/1998, Ley 12/2001, Ley 35/2010, Ley 3/2012)

**Eventual por circunstancias de la producción:** Contratos de duración temporal, en jornada completa o parcial, para atender las exigencias circunstanciales del mercado. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 35/2010, Ley 3/2012).

**Interinidad:** Contrato de duración temporal para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto, en jornada completa o parcial (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-Ley 11/1998, R.D. 2720/1998, Ley 39/1999, Ley 12/2001, Ley 45/2002 y Ley Orgánica 3/2007).

**Temporal para Personas con Discapacidad:** Contrato temporal de doce meses a tres años.

**Tabla 19.- Contratos en Personas con discapacidad como colectivo especial en Centros Especiales de Empleo. España, 2012-18.**

### 3.3.2.- Informe de Fundación Adecco

Una vez más, se presenta de la mano de JYSK, el informe *Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro*, con el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre el potencial de los Jóvenes con Discapacidad (JcD) y los beneficios que éstos aportan a los entornos de trabajo. Las empresas tienen el gran desafío de aprovechar este talento en un panorama empresarial donde conviven diferentes generaciones en una Sociedad que se encuentra en plena transformación digital. Además, creemos fundamental el conocimiento de la realidad de este grupo pues es esencial en el diseño de las políticas que pretenden mejorar la situación de los jóvenes, en general, y de los jóvenes con discapacidad, en particular <sup>62</sup>.

El informe Jóvenes y Discapacidad persigue, según sus autores, los siguientes objetivos:

- Dar a conocer el panorama del empleo de los jóvenes con discapacidad y comprender las principales necesidades vinculadas a procesos de transición hacia el mundo laboral.
- Profundizar en el análisis de los factores que influyen en la penetración de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral.
- Servir como herramienta de sensibilización y concienciación, orientada a dar a conocer esta situación, identificando las desigualdades y factores de riesgo relacionadas con la inclusión y la exclusión laboral.
- Romper con los estereotipos y prejuicios vinculados a los jóvenes con discapacidad.
- Divulgar y generar debate fomentando un intercambio de ideas.
- Ofrecer consejos para facilitar el acceso al mercado laboral actual.

El presente informe se ha realizado en base a una encuesta realizada a 300 *jóvenes con discapacidades físicas, psíquica, intelectuales, sensoriales o con pluridiscapacidad*, residentes en España, entre 16 y 30 años. Un 34% han sido personas con discapacidad física; seguidas de un 31% con discapacidad psíquica y/o intelectual, un 17% con discapacidad sensorial y un restante 8% con otras discapacidades.

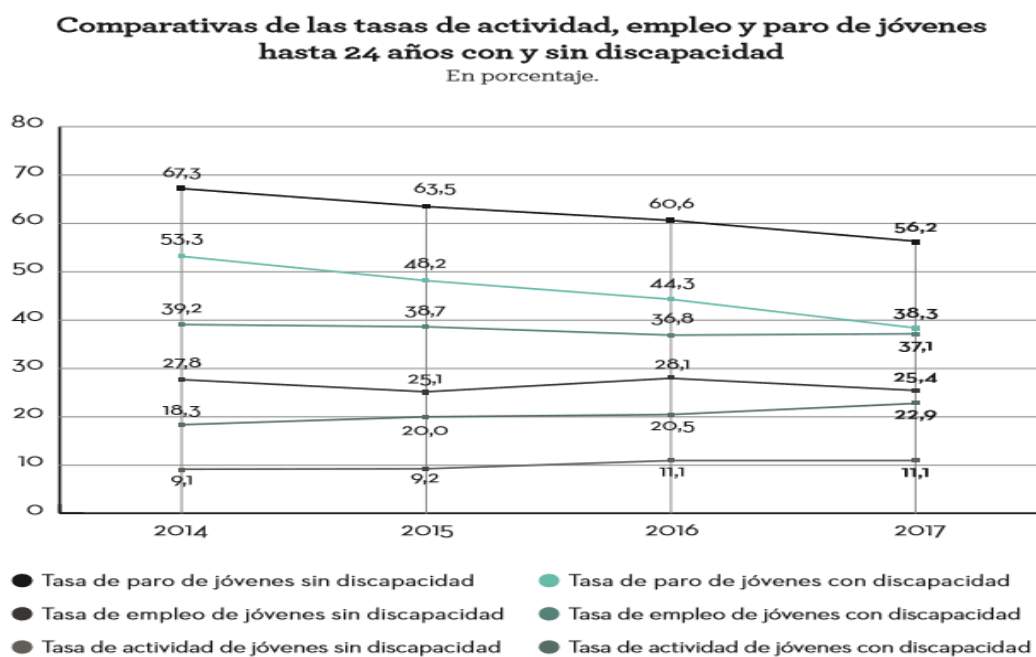
- Ofrecer consejos para facilitar el acceso al mercado laboral actual.

La ONU establece como jóvenes, desde el punto de vista de la edad, el tramo atareó de 15 a 24 años; se estima que Personas con Discapacidad se debe ampliar a los 30 años dado que éstos tardan más en su proceso madurativo, educativo y formativo. Además, en el contexto social actual ser joven es complejo porque tenemos una Sociedad compleja donde la

inestabilidad y la incertidumbre están presentes de manera habitual, si a esto le añadimos la discapacidad, la situación se hace mucho más compleja y, con mayor vulnerabilidad.

Los jóvenes españoles representaban a principios del año 2018 el 30,04% de la población española, luego constituyen un grupo poblacional importante cuantitativamente. En el caso de los Jóvenes con Discapacidad (JcD), en España, se contabilizaban 92.100 (hasta 25 años), un 3% más que el año anterior (89.400 jóvenes). Esto representa el 5% del total de PcD en edad laboral a nivel nacional y un 2% del total de jóvenes en nuestro país.

Lo más destacable de la relación de los JcD y el mercado laboral es su baja participación, con una tasa de actividad del 25,4%, o lo que es lo mismo el 74,6% de los jóvenes con discapacidad no tiene empleo ni lo busca. Con ello, 23.393 JcD son activos, de los cuales 9.419 están buscando trabajo. Pese al aumento del número de jóvenes parados con discapacidad de un 5,4%, la tasa de paro sin embargo registra un 56,2% frente al 60,6% del año pasado dado el aumento de la población joven con discapacidad en 2.700 jóvenes menores de 25 años.



\*Tomada de Informe Fundación Adeco.

**Figura 4.-Evolución de las Tasas de actividad, Empleo y Paro en JcD, 2014-17.**



Como puede observarse las diferencias respecto a los Jóvenes sin Discapacidad siguen teniendo diferencias notables porque su tasa de paro también en descenso es de un 38,3%, como se muestra en la figura, frente al 25,4 en Jóvenes sin Discapacidad.

Las causas que alegan los profesionales de la Fundación ADECO en su informe son las siguientes: Los *prejuicios y creencias estereotipadas en las empresas* frenan la contratación de jóvenes con discapacidad. Aunque está ocurriendo todo un cambio de mentalidad en las empresas pues son muchas las que comienzan a apostar por la Responsabilidad Social Corporativa y, por la Diversidad y la Inclusión como ventaja competitiva; pero todavía queda camino por recorrer para comenzar a palpar las consecuencias reales. Algo ya descrito hace décadas mediante la teoría de Yuker en 1988 donde este autor describe una teoría basada en la existencia de prejuicios discriminatorios y, grados e intensidad de prejuicios frente a las Personas con Discapacidad y diversidad funcional <sup>63</sup>. Otros autores y expertos españoles hablan de la doble discriminación, el salario y el sexo <sup>64,65</sup>.

En esta misma línea, las *barreras psicológicas de carácter intrínseco* también dificultan el acceso al mercado laboral. Entre ellas, se encuentran la *sobreprotección familiar, las inseguridades, falta de confianza y temor*. La *carencia formativa es un gran obstáculo* para insertarse en el mercado laboral actual. Está demostrado que el nivel formativo es también determinante y marca la entrada al mundo laboral. Las PcD especialmente aquellas que tienen Discapacidad Intelectual, terminan su formación con 18 años por falta de una verdadera Educación Inclusiva, lo cual aumenta la brecha formativa que existe actualmente entre los jóvenes con discapacidad y el resto. Estamos de acuerdo con estos comentarios, el mayor determinante es la falta de formación mediante la Educación Inclusiva que debería prolongarse hasta los 24 años y, que se ha reducido en los últimos años de manera injustificada, arbitraria e injusta. También se debería impulsar la Ciencia Inclusiva mediante grupos de investigación como refieren algunos expertos en Discapacidad <sup>39,66,67</sup>.

La Educación y Formación Superior es el mayor determinante para entrar en el mundo laboral porque la formación obtenida en los grados es fundamental para formarse como profesionales y, además en muchos de ellos existen prácticas en las empresas con un perfil profesional que facilita la inserción laboral y la integración laboral. A este respecto, un 20% de los JcD refieren en este estudio que no garantiza nada. Naturalmente no existen garantías ni certezas; pero sí evidencias que ponen de manifiesto que una mayor formación

si es en grados con demanda en sectores empresariales y laborales de gran oferta ocupacional aumenta las posibilidades. A esto hay que añadir la sensibilización empresarial hacia las PcD, cambiando los estereotipos y creencias erróneas sobre las capacidades de las PcD.

El perfil de JcD que está trabajando es el siguiente: Joven empleado con Discapacidad con rostro de mujer (59%) y una media de edad de 24 años. De entre los encuestados, la mayoría certifica una Discapacidad Física o Intelectual (66%). En cuanto al nivel formativo que alegan aquellos que se hallan trabajando, el 74% *tiene estudios técnicos o universitarios* y afirma en un 100% *confiar* en que la formación superior juega un papel determinante a la hora de buscar empleo. Respecto a sus estudios, prácticamente la totalidad los ha realizado de manera presencial (92%) y un 56% asegura *haberse sentido discriminado* por tener discapacidad. En cuanto a la estructura familiar de estos jóvenes, el 74% afirma vivir con sus padres por motivos económicos (68%) y, que les falta de autonomía en un 11%.

Entre las preocupaciones de los JcD están las oportunidades laborales y el empleo (87%), vivienda (27%), formación (23%), ocio y estilo de vida (12%), relaciones afectivas (12%) y familia (9%). El desempleo también se presenta como un gran miedo. Sin duda, el desempleo es uno de los grandes problemas y preocupaciones que ha dejado la crisis en los más jóvenes que han crecido y se han socializado durante la misma. No solo les preocupa no lograr tener un empleo, sino que no puedan mantener o mejorar su nivel de vida: una vida digna, autónoma e independiente, a través de un empleo de calidad.

El 30% de los JcD encuestados asegura no superar el proceso de selección y un 59% afirma que, a la hora de encontrar empleo, la discapacidad es una variable que considera que les perjudica. En coherencia con estas opiniones y, en relación con la diversidad orgánica y funcional todavía un 25% de los JcD prefiere no indicar en su *currículum vitae* que tiene discapacidad. Esto indica que el contexto laboral y social todavía está falto de una cultura de valores como el respeto y tolerancia a la diversidad funcional, su tolerancia y solidaridad. Para avanzar y mejorar como Sociedad, es imprescindible considerar todos los talentos. En esta línea, Fundación Adecco ofrece argumentos más importantes que ilustran el valor del empleo como puerta de entrada hacia la inclusión de los jóvenes con discapacidad.

En este sentido existe actualmente un Plan de Choque del Empleo (2019-21) en jóvenes del Ministerio de Trabajo tenga efectividad en el objetivo general que persigue como es fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa <sup>68</sup>. Este plan se ha elaborado **en colaboración con las Comunidades Autónomas** y se ha consultado a las **organizaciones sindicales y empresariales** más representativas. También han realizado aportaciones las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales. También la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) tiene un plan para mejorar para fomentar la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad <sup>69</sup>.

### **3.3.3.- Fundación ONCE y empleo en Personas con Discapacidad, ILUNIÓN**

La Fundación Once apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos. La creación de empleo para personas con discapacidad es, desde su creación, la máxima prioridad de la ONCE, desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad. Por tanto, su objetivo prioritario es atender la realidad social y las necesidades específicas de las PcD de España que pasa por la promoción del empleo de estas personas, como paso previo indispensable para su plena integración social. Para el efectivo cumplimiento de este fin se destina anualmente al menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo <sup>24,70</sup>.

El Grupo Once demuestra una vez más que la inversión social y económica van en paralelo, y es posible obtener rentabilidad económica con trabajadores con discapacidad, ha destacado Royo durante una rueda de prensa celebrada en la sede de la organización en Madrid para presentar los resultados incluidos en el informe.

Estos datos afianzan un modelo socioeconómico que reinvierte íntegramente su capacidad en inversión social para personas con discapacidad. En 2018, además, el Grupo Social Once impulsó un **puesto de trabajo para 11.571 personas con discapacidad**, y convirtió en indefinidos a 1.033 agentes vendedores de la organización. De ese modo, cerró el año con una plantilla total de 71.393 trabajadores y trabajadoras, el 58% con discapacidad, y el 42,3% mujeres.

Una de esas trabajadoras que logró el contrato indefinido es María Rodríguez, una joven de la localidad madrileña de Móstoles que ha relatado su experiencia como vendedora. "Sin empleo no tienes independencia, y es un fin para conseguir la inclusión", ha asegurado.

María, que es invidente, buscó otros trabajos antes de convertirse en vendedora de Once, aunque le lastraba también tener solo formación en Bachillerato. "Mi trabajo ahora **me permite seguir formándome**, y en septiembre comenzaré un ciclo de Comercio y Márketing, y me permite también mantener mi vivienda y mi nivel de vida sin tener que pedir ayuda a nadie. Es flexible y puedes compaginar estudios y empleo", ha relatado.

El informe presentado este miércoles revela que el Grupo Social Once es el cuarto empleador a nivel estatal y el primero en personas con discapacidad. En concreto, concentra el 0,52% del empleo en España y, por nivel de facturación, el 0,27% del Producto Interior Bruto (PIB).

Por áreas, el *crecimiento de las ventas de lotería* se aupó hasta los 2.160 millones el acumulado durante todo el año. "De cada euro ingresado por un cupón vendido, el 53,7% se destina a premios, el 22% a gastos de gestión del juego, y un 10.4% a acción social directa para personas ciegas y con discapacidad", ha detallado la organización. Estos ingresos también permitieron a Once el diseño de acciones a medidas para más de 3.000 personas que perdieron la vista en 2018, la entrega gratuita de 130 perros guía en toda España, la cobertura completa para 7.500 estudiantes o 90.000 horas de mediación para persona con sordoceguera <sup>24</sup>.

La Fundación ONCE ha apoyado a catorce *emprendedores* con discapacidad en el primer semestre de 2019, en el marco de un programa de la entidad para apoyar proyectos de emprendimiento o creación de empresas de la economía social por parte de personas con discapacidad. El objetivo de estas ayudas, que actualmente se ofrece en calidad de Organismo Intermedio del Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Inclusión Social y Economía Social 2018-2022 (Poises), es fomentar el empleo y mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral del colectivo.

En lo que va de año el 57 % de las ayudas han sido recibidas por mujeres. En el ámbito territorial, los emprendimientos apoyados proceden de Andalucía, Cataluña, Madrid, Asturias, Castilla y León y Comunidad Valenciana. Entre los proyectos apoyados figuran una aplicación que facilita el aparcamiento de vehículos a personas con movilidad reducida, un juego que favorece la estimulación cognitiva, una clínica dental y una pastelería donde se utiliza la realidad aumentada. Desde la puesta en marcha de esta iniciativa de fomento del autoempleo en 1988, se han dado ayudas a un total de 1.746 emprendedores con discapacidad.

En el periodo de ejecución 2018-2022, Fundación ONCE destinará 2,6 millones de euros para impulsar el emprendimiento de personas con discapacidad. Además, en esta convocatoria se han incorporado criterios específicos para favorecer, por ejemplo, el emprendimiento de las mujeres con discapacidad.

En relación con la *Formación*, la Fundación ONCE estima que el nivel educativo de las PcD continúa siendo comparativamente bajo respecto al de personas sin discapacidad. Actualmente las personas con discapacidad sólo están representadas en un 1,3% en los estudios universitarios de grado y el porcentaje es aún inferior cuando hablamos de estudiantes de máster, posgrados o doctorados. Solamente entre el 5 y 6% de las personas con discapacidad tienen estudios universitarios hoy en España, a pesar de que la estrategia europea 2020 nos habla de un horizonte de un 40%. Estos datos demuestran que, a pesar del esfuerzo realizado por las universidades españolas en los últimos años para promover la diversidad y mejorar el acceso y permanencia de todas las personas con necesidades especiales en la universidad, aún resulta necesario adoptar medidas de acción positiva para

reducir el abandono escolar temprano, fomentar el acceso y garantizar una formación superior adaptada a las necesidades del <sup>24</sup>.

En este sentido y teniendo en cuenta que el objetivo de la Fundación ONCE es la inclusión social de las personas con discapacidad, apostamos por la educación y la formación como principal instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades y un paso determinante para mejorar la inserción profesional de las personas con discapacidad en empleos de calidad. La Fundación ONCE ha desarrollado así una Estrategia sobre Universidad y Discapacidad, al objeto de cooperar con el Sistema Universitario español en el cumplimiento con la normativa vigente, así como para promover acciones que fomenten la participación de las personas con discapacidad en la Universidad.

El objetivo principal del Comisionado para Universidad, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE es, por tanto, avanzar en la inclusión de las Personas con Discapacidad en el ámbito universitario, así como aumentar la ratio de universitarios con discapacidad para facilitar, de este modo, su inserción profesional en empleos de calidad. Nuestro reto es desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad y aflorar y visibilizar socialmente todo su potencial.

Fundación ONCE, con la implicación activa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI); la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE); el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Fondo Social Europeo, ha organizado varias ediciones del Congreso Internacional Universidad y Discapacidad <sup>24,48,71</sup>.

Actualmente se está realizando formación por parte de varias universidades a Personas con Discapacidad Intelectual, en el tercer año, que cuenta con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), y estaba dirigida a todas las universidades españolas y centros adscritos. Participarán un total de 23 universidades españolas que han sido seleccionadas para el desarrollo de Programas Universitarios de Formación para el Empleo de Jóvenes con Discapacidad Intelectual, en el marco de la tercera convocatoria de ayudas de Fundación ONCE para dicho fin, que se implantará durante el curso académico 2019-20. En concreto, las universidades

seleccionadas han sido las madrileñas de Alcalá de Henares, Camilo José Cela, CEU San Pablo, y Politécnica; las andaluzas de Almería, Granada, Jaén, Málaga, y Pablo de Olavide en Sevilla; además de las universidades de Barcelona y Gerona, Burgos y **Salamanca**, de Cantabria, Castilla-La Mancha, A Coruña, Murcia, Pública de Navarra, Rovira i Virgili en Tarragona, y las universidades de La Rioja, Alicante, Valencia y Miguel Hernández, de Elche.

El objetivo principal de este programa es implicar a las universidades, como agentes decisivos en la inclusión social, en la formación de jóvenes con discapacidad intelectual, cuyo acceso a la educación superior resulta aún insignificante. Como refiere la ONCE actualmente se desconocen los alumnos con DI en la Educación superior y su presencia se limita a casos aislados. A nivel global, las personas con discapacidad sólo están representadas en un 1,7% en los estudios universitarios de grado y el porcentaje es aún inferior cuando hablamos de estudiantes de máster, posgrados o doctorados. Solamente entre el 5 y 6% de las personas con discapacidad tienen estudios universitarios hoy en España, a pesar de que la Estrategia Europea 2020 habla de un horizonte del 40%<sup>24,48,72</sup>.

Diversas investigaciones ponen en evidencia que la formación de personas con discapacidad intelectual en el entorno universitario en competencias profesionales generales, contando con una titulación emitida por la universidad, incide positivamente en su inserción laboral en diferentes sectores empresariales y supone un crecimiento mutuo para el alumnado con y sin discapacidad<sup>24,48</sup>.

En base a estas evidencias la Fundación lleva a cabo su III edición, la convocatoria de ayudas para el desarrollo de Programas Universitarios de Formación para el empleo dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual que está dotada con 1.350.000 euros y permanecido abierta hasta el 3 de mayo de 2019. En este sentido uno de los pioneros fue el Programa El ***Programa Promentor*** que nació en 2004 por iniciativa de un equipo de profesores del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, con el patrocinio de la Fundación Prodis1. Su primera acción fue la implantación de un curso denominado «Formación para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual» en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de dicha universidad<sup>72</sup>.

El plan de estudios del programa está estructurado en dos cursos académicos que suman un total de 70 créditos ects y tiene como fin proporcionar a los jóvenes con discapacidad intelectual las competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral. La característica más relevante del plan es su carácter humanista, ya que pretende formar hombres y mujeres responsables, que luchen por realizar un trabajo bien hecho, que se acepten a sí mismos, que se relacionen de forma satisfactoria con los demás, que sepan trabajar en equipo y que manifiesten, estén donde estén, el valor de la solidaridad <sup>72,73</sup>.

### **3.4.- Educación Inclusiva**

En las sociedades desarrolladas, defensa y fomento de los intereses de las PcD, que equivale a defender de Derechos y Oportunidades, como una prioridad de los Gobiernos que anteponen y priorizan los derechos civiles. La Organización de Naciones Unidas así lo establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, justifica la misma en la necesidad de concienciar a la comunidad internacional sobre su situación, dado que las PcD representan una minoría numerosa vulnerable y, desfavorecida.

En nuestro país existe una prevalencia, según diversas encuestas realizadas, entre el 8,5% y 10% de la población, lo que convierte a las PcD en un importante reto social. Constituyendo en consecuencia una prioridad de intervención sanitaria, educativa, judicial y social y para conseguir igualdad y equidad en su atención e integración.

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y el marco legislativo introducido en los últimos años exigen a las Universidades europeas establecer *sistemas y procesos de enseñanza aprendizaje* que garanticen la consecución de sus fines educativos y sociales a través del desarrollo, consecución y seguimiento de las Enseñanzas de Master, Doctorado y Formación Continua que imparten en sus centros y/o facultades.

Asumiendo que las funciones de la Universidad actual son más complejas que las que la Sociedad asignaba a la misma en épocas pasadas, dado que la Universidad actual, en sus facultades y centros, tienen que conseguir: facilitar el acceso universal y diseño para todos, el estudio, la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y las tareas de apoyo y servicio.



Todas ellas tienen que dar respuesta a las necesidades y problemas que tiene la Comunidad Universitaria y la Sociedad.

El sistema que se implante tiene que permitir la valoración, el dinamismo y las actuaciones de Mejora Continua como mecanismo de retroalimentación para un sistema de enseñanza moderno, avanzado y de Calidad. Un elemento esencial en un modelo integral e integrado como el que se persigue requiere la *implicación práctica y activa* de todos sus integrantes, profesorado, estudiantes, técnicos de apoyo, personal de administración y servicios que interviene en la consecución de los fines y objetivos de los planes de estudio de Medicina. También es fundamental el trabajo en equipo entre profesores y profesionales sanitarios de otros organismos (Hospitales, Institutos de Investigación y Centros de Atención) así como la participación de otras Entidades e Instituciones como los Colegios profesionales.

La actividad docente de calidad es un proceso complejo que conlleva formación y preparación para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la evaluación de los resultados. Esta última debe entenderse como parte de un proceso continuo de aprendizaje. En este sentido existen en algunas universidades como en la Universidad de Salamanca donde vienen realizándose desde hace 8 años cursos de formación al profesorado sobre *Adaptaciones Curriculares No significativas* para que éstas formen parte de sus procesos de enseñanza-aprendizaje para adaptar el proceso de enseñanza en el aula donde existen alumnos con necesidades especiales y/o discapacidad y, adaptar el proceso de evaluación para que estos alumnos tengan las mismas oportunidades que el resto de los alumnos para que puedan terminar su formación universitaria y, tener mayor probabilidad de obtener un empleo adecuado a formación y sus competencias sin el hándicap de la discapacidad <sup>74</sup>.

### **3.5.- Ciencia Inclusiva**

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades significativas en su funcionamiento físico, psíquico y/o social. En los próximos años, la discapacidad como fenómeno social será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando por el envejecimiento y la cronicidad en los países desarrollados; pero también por el aumento de la supervivencia de niños prematuros y de personas de cualquier edad que sufren accidentes y, que sobreviven al evento traumático por los avances

sociosanitarios; pero con consecuencias en su funcionamiento individual y social. Este fenómeno social se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas como diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, trastornos de la salud mental y accidentes domésticos, del trabajo y del ocio.

En todo el mundo, las Personas con Discapacidad (PcD) tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una peor situación económica y unas tasas de pobreza y exclusión social muchos más altas que las personas sin discapacidad. En parte, se debe a los obstáculos y barreras físicas, mentales y sociales que entorpecen el acceso de las PcD a servicios básicos que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la Salud, la Educación, el empleo, el transporte y la información. Estas dificultades son mayores en las comunidades y países menos favorecidos y con menores avances en el progreso, desarrollo y, la Justicia social.

La discapacidad forma parte de la identidad humana, se presenta en todas las razas, etnias, en todos los grupos de edad y género, en todos los países y, es una realidad que todas las personas sufrirán en algún grado y en algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de sus vidas, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento que puede dar lugar a *fragilidad y dependencia*. La discapacidad es compleja y, las intervenciones para superar sus desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el tipo y el grado, la variabilidad individual y personal y, según el contexto en el que se desarrolle.

La participación de los profesionales sanitarios es muy importante en la rehabilitación y reinserción laboral y social de las Personas y, mucho más en relación con las PcD. La integración de los pacientes con DID en el entorno social se debe en gran medida a que puedan tener ciertos niveles de capacidad funcional para lograr su integración laboral e inclusión social. Por estos motivos, los profesionales de las Ciencias de la Salud deben estar bien informados y formados en competencias profesionales y en habilidades de sociales y de interacción en áreas multidisciplinarias para comprender bien la situación y necesidades de las PcDID. También para que su asistencia sea de *Calidad* deben fomentarse el trabajo en equipo, mediante trabajo en equipos interdisciplinarios (Fisioterapia, Psicología, Logopedia, Neurología, Odontología, Enfermería, Terapia Ocupacional, entre otros)

porque así se conseguirá mejores resultados, mayor efectividad y, en consecuencia, un aumento del Bienestar y la Calidad de Vida de las Pc DID.

La relevancia de este trabajo de reflexión sobre *Ciencia Inclusiva o Investigación Inclusiva*, entendida como la búsqueda de evidencias científicas en relación con las Pc D, es necesaria para hacerles llegar los avances científicos y tecnológicos que les pueda suponer un aumento de su capacidad funcional, Bienestar y Calidad de Vida en el marco de la efectividad de los Derechos que tienen como personas como marca la Convención de Naciones Unidas de 2006 y, en nuestro país el RD que adapta este marco legal y lo desarrolla. Por tanto, se trata de fomentar uno de los valores esenciales de las personas, de los profesionales y, de la Sociedad como es el Compromiso Social con los grupos poblacionales que son más vulnerables por sus condiciones sanitarias y/o sociales.

En España, como en los países de nuestro entorno, se investiga y se realizan estrategias de intervención que faciliten la integración de las personas con discapacidad en la Sociedad. Ante este objetivo la educación y las Universidades juegan un papel importante para la integración laboral y social de las personas con discapacidad. Debido al impacto del desarrollo socioeconómico alcanzado en España, en las últimas décadas se ha producido un aumento considerable de Pc D que se han ido incorporando a la Sociedad en general y, en menor cuantía, a la Universidad.

Por tanto, se trata de fomentar uno de los valores esenciales de las personas, de los profesionales y, de la Sociedad como es el Compromiso Social con los grupos poblacionales que son más vulnerables por sus condiciones sanitarias y/o sociales.

La investigación, con independencia de su tipo y de su diseño trata de buscar la verdad y se basa en la libertad que tienen las profesionales y los grupos de investigación para establecer sus objetivos y proyectos de investigación en base a los problemas y necesidades poblacionales y de Salud Pública que tiene la Sociedad y, los distintos grupos poblacionales. Es decir, las personas que forman parte de los mismos. Tradicionalmente las prioridades de investigación se marcan en base a la prevalencia de los problemas y las necesidades que tiene la población y, la carga e importancia que tienen por afectar a más personas o ciudadanos. En términos epidemiológicos la magnitud de un problema se establece en base a un indicador de frecuencia que es la prevalencia. Este indicador establece la importancia

de un determinado problema refiriendo a todos los casos que existen en un determinado momento, casos nuevos e incidentes y casos antiguos. Es decir, se incluyen todos los casos y, por tanto, la prevalencia aumenta con el tiempo de duración del problema. Por este motivo y, dado que la discapacidad aumenta con la edad y otras variables, el número de personas que existen con discapacidad en una Sociedad aumenta con el tiempo y la edad de las personas con discapacidad. Más allá de establecer la importancia de un problema, la Ciencia trata de obtener evidencias o pruebas con la mayor validez, fiabilidad y objetividad que se aproxime a la verdad de los problemas o enfermedades para evitar el azar, la subjetividad, la intuición y el fraude en la toma de decisiones sobre temas tan importantes como la enfermedad y/o la mortalidad de las personas <sup>39,66,67</sup>.

### **3.6.- Otras intervenciones**

También y, muy importante a la luz de estos resultados, se hace necesario realizar políticas públicas de intermediación laboral porque pueden suponer tienen una mejora de las oportunidades y, mejora de las condiciones de trabajo de las PcD; esa intermediación tiene que ser fuertemente especializada, preventiva y predictiva para poder proporcionar a las empresas una valoración adecuada de cuál puede ser el verdadero impacto (si lo hay) de un tipo específico de discapacidad sobre el puesto de trabajo que quiere cubrir la empresa <sup>37</sup>. Es decir, apoyo y asesoramiento a las empresas y a los empresarios para adecuar a sus necesidades la PcD más adecuada para cubrir con efectividad dichas ocupaciones laborales. Así como buscar nuevas formas de fomento del empleo en PcD con bonificaciones y reducciones de las cuotas de la Seguridad Social, lo que también se viene denominando como empleo con apoyo desde los años 90 y, que se ha consolidado <sup>75-78</sup>; pero que conviene buscar nuevas fórmulas como la compatibilidad de las prestaciones de la seguridad social con el empleo a tiempo parcial <sup>79</sup>.

## *4.- CONCLUSIONES*

## **4.- CONCLUSIONES**

### **Primera.-**

Las personas con Discapacidad en edad laboral representan el 6% de la población en edad laboral. Su nivel de paro es del 26%, 9 puntos superior a las Personas sin Discapacidad; pero éste ha mejorado de manera significativa en la última década.

### **Segunda.-**

Los niveles de actividad y empleo están condicionados por varias variables individuales, tipo y grado de discapacidad y, sociales como son la cultura de valores y los estereotipos sobre las Personas con Discapacidad que siguen constituyendo una barrera incompatible con una Sociedad avanzada para su incorporación ocupacional e integración laboral.

### **Tercera.-**

Las Personas con Discapacidad con sus deficiencias tienen una situación específica y personal que conlleva desventajas sociales y, por tanto, se deben aumentar las oportunidades y posibilidades de empleo mejorando sus capacidades y competencias personales, profesionales y laborales.

### **Tercera.-**

El factor más determinante para conseguir empleo en las Personas con Discapacidad es el nivel de instrucción y, específicamente conseguir un Bachillerato y/o Formación con Programas de Profesional y, si es posible Formación Universitaria a través de los Grados y Postgrados.

#### **Cuarta.-**

Se debe seguir insistiendo en el desarrollo de Programas de Formación tanto a nivel de Bachillerato y Formación Profesional como en la Educación Superior para que las personas con Discapacidad tengan más oportunidades de acceso al empleo. En los dos niveles educativos pueden existir adaptaciones curriculares, en la Educación Superior estos deben ser no significativos. Es decir, no se pueden cambiar ni los objetivos a conseguir ni las competencias dado que se considera un nivel educativo que pone las bases para desarrollar una profesión.

#### **Quinta.-**

Se deben hacer recomendaciones y consejos a los Bachilleres con Discapacidad para que realicen Grados adecuados a sus capacidades y, aquellos que tengan mayores posibilidades y oportunidades laborales y empleo según el mercado laboral de cada momento.

Se promocionar y desarrollar Políticas Públicas Integrales que conlleven el acceso a la Universidad, que mejoren la igualdad de oportunidades en la Educación Superior y que posteriormente exista una intermediación laboral para mejorar las oportunidades y, mejorar en las condiciones de trabajo de las Personas con Discapacidad; esa intermediación tiene que ser especializada, preventiva y predictiva para poder proporcionar a las empresas una valoración adecuada de cuál puede ser el verdadero impacto (si lo hay) de un tipo específico de discapacidad sobre el puesto de trabajo que quiere cubrir la empresa. Es decir, apoyo y asesoramiento a las empresas y a los empresarios para adecuar a sus necesidades las Personas con Discapacidad más adecuada para cubrir con efectividad dichas ocupaciones laborales.

Las Universidades deben fomentar la formación de su profesorado para adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje y las evaluaciones con *Adaptaciones Curriculares No significativas* para que existan igual de oportunidades en los alumnos con discapacidad y/o necesidades educativas especiales.

Los Ministerios y Consejerías implicadas deberían formar equipos interdisciplinarios para mejorar la efectividad de las medidas e intervenciones programadas en relación con el empleo y la integración laboral.



## *5.- BIBLIOGRAFÍA*

## 5.- BIBLIOGRAFÍA

- 1.-Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (EDDM).INE, 1986.
- 2.-Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS). INE, 1999. Disponible en:  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259925266821&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259925266821&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)
- 3.-Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo y Fundación ONCE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía y Dependencia (EDAD). INE, 2008. Disponible en:  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175)
- 4.-Instituto Europeo de Estudios Internacionales (EIIS). Encuesta de Integración Social y Salud. Unión Europea. INE, 2012. Disponible en:  
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t15/p470/p01/2012/&file=pcaxis>
- 5.-Antonio Abellán, Cecilia Esparza, Penélope Castejón y Julio Pérez Epidemiología de la discapacidad y la dependencia de la vejez en España. Gac Sanit 2011; 25(S): 5-11.
- 6.-Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM). OMS, Ginebra1980.
- 7.-Schalock RL, Luckasson RA, Shogren KA, Borthwick-Duffy S, Bradley V, Buntinx WH et al. El nuevo nombre del Retraso Mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. Siglo Cero, 2007; 38(4): 1-19.
- 8.-Almenara Barrios J, García González-Gordon R, Pedro Novalbos Ruiz J, Merello Martel B, Abellan Hervás MJ, García Ortega C. Evaluación médica y psicosocial de una población adulta con discapacidad intelectual. Rev. Esp. Salud Pública 1999; 73 (3): 383-392.
- 9.-Arranz Martínez, P. Niños y jóvenes con Síndrome de Down. Zaragoza: Ejido, 2002.
- 10.-Weijerman ME, van Furth AM, Noordegraaf AV, van Wouwe JP, Broers CJM, Gemke RJB. Prevalence, neonatal characteristics, and first-year mortality of Down syndrome: A national study. J Pediatrics 2008; 152(1)15-19.
- 11.-Basile H.S. Retraso mental y genética del Síndrome de Down. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica, 2008; 15(1): 9 a 23. [http://alcmeon.com.ar/15/57/04\\_basile.pdf](http://alcmeon.com.ar/15/57/04_basile.pdf)

- 12.-Lorente L. La parálisis cerebral. Actualización del concepto, diagnóstico y tratamiento. *Pediatr Integral* 2007; 11(8): 687-98.
- 13.-Robaina Castellanos GR, Riesgo Rodríguez S, Robaina Castellanos MS. Definición y clasificación de la parálisis cerebral: ¿un problema ya resuelto? *Rev Neurol* 2007; 45:110-117.
- 14.-Cancho Candela R, Fernández Alonso JE, Lanza Fernández E, Lozano Domínguez MA, Andrés de Llano JM, Folgado Toranzo I. Estimación de la prevalencia de parálisis cerebral en la comunidad de Castilla y León mediante el registro de minusvalías. *An Pediatr* 2006; 65(2): 97-100.
- 15.-Camacho Salas A, Pallás Alonso CR, de la Cruz Bértolo J, Simón de las Heras R, Mateos Beato F. Parálisis cerebral: concepto y registros de base poblacional. *Rev Neurol* 2007; 45(8):503-508.
- 16.-Hernández JM, Artigas-Pallarés J, Martos-Pérez J, et al. Grupo de Estudio de los Trastornos del Espectro Autista del Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Sanidad y Consumo, España. Guía de buena práctica para la detección temprana de los trastornos del espectro autista. *REV NEUROL* 2005; 41 (4): 237-45.
- 17.-Fortea Sevilla M, Escandell Bermúdez MO, Castro Sánchez JJ. Increasing prevalence in Autism Developmental Disorders: a theoretical overview. *Int J Develop & Educ Psychol* 2013; 1(1): 747-764.
- 18.-Galbe Sánchez-Ventura J. Cribado de los trastornos del espectro autista. En Recomendaciones PrevInfad / PAPPS [en línea]. Actualizado octubre de 2010. Disponible en: <http://www.aepap.org/previnfad/autismo.htm> [consultado 5 Dic 2015].
- 19.- Alonso Sardón M, Iglesias de Sena H, Fernández Martín Luz-Celia, Mirón Canelo JA. Do health and social support and personal autonomy have an influence on the health-related quality of life of individuals with intellectual disability?. *BMC Health Services Research* 2019; 63: 2-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3856-5>
- 20.-Mirón Canelo JA, Alonso Sardón M, Serrano López de las Hazas A, De Godos N, Sáenz González MC. Calidad de vida relacionada con la Salud en personas adultas con discapacidad intelectual. *Pan Am J Public Health* 2008; 24(5): 336-344. 8.
- 21.-Organización Internacional del trabajo (OIT). Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra: OIT, 2002.
- 22.-Lorenzo García R. El futuro de las Personas con Discapacidad en el mundo. Desarrollo Humano y Discapacidad. Informe Club de Roma y Fundación ONCE. Disponible en: [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6667/futuro\\_discapacidad.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6667/futuro_discapacidad.pdf)
- 23.-Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Disponible en: <https://www.cermi.es/es/cermi>
- 24.-Fundación ONCE. Disponible en: <https://www.fundaciononce.es/>
- 25.-Plena Inclusión. Federación Española de Personas con Discapacidad Intelectual. FEAPS. Disponible en: <http://www.plenainclusion.org/>
- 26.-Asociación Española de Fundaciones Tutelares de Personas con discapacidad Intelectual. Disponible en: <http://fundacionestutelares.org/>

- 27.-Organización de Naciones Unidas (ONU). Convención de Naciones Unidad de 2006. Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Nueva York: ONU, 13 de diciembre de 2006.
- 28.-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre sobre Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social. Madrid: BOE de 3 de diciembre de 2013.
- 29.- Jefatura del Estado. Ley 13/1982 de 7 de Abril, por el que se aprueba la Integración Social de los Minusválidos. Madrid: BOE de 30 de abril de 1982.
- 30.-Mirón Canelo JA, Coco Martín MB, Alonso Sardon M, Maldonado MJ, Iglesias De Sena H. Formación Curricular en Diseño para Todas las Personas en Medicina. Madrid: CRUE-Fundación ONCE, 2015.
- 31.-Mirón Canelo JA, Alonso Sardón M, Iglesias De Sena H. Metodología de la investigación aplicada en Salud laboral. *Rev Medicina y Seguridad en el Trabajo* 2010; 56 (221): 347-365.
- 32.-Mirón Canelo JA, Alonso Sardón M. Medidas de frecuencia, asociación e impacto. *Rev Medicina y Seguridad en el Trabajo* 2008; 54: 93-102.
- 33.-Mirón Canelo JA et al. Guía para la elaboración de Trabajos Científicos. Salamanca: Gráficas López, 2013.
- 34.-Alonso M, Mirón-Canelo JA. Sistemas de Información Sanitaria. Indicadores de Salud, Bienestar y Calidad de Vida. En: Mirón Canelo JA et al. Guía para la elaboración de Trabajos Científicos. Salamanca: Gráficas López, 2013: 55-66.
- 35.-Chamorro AJ, Marcos M. Revisión Clásica y Revisión Sistemática. En: Mirón Canelo JA et al. Guía para la elaboración de Trabajos Científicos. Salamanca: Gráficas López, 2013; 39-54.
- 36.-Vanesa Rodríguez Álvarez. Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España. *Revista Española de Discapacidad* 2013; (1):73-95.
- 37.-Malo, M. A. Discriminación salarial y discapacidad: de las palabras a los hechos. *Revista Panorama Social*, 2017 (26): 69-78.
- 38.-Cueto, B. et al. “Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales” Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>
- 39.-Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Disponible en: <http://inico.usal.es/>
- 40.-Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA). Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- 41.-Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Disponible en: [http://www.imserso.es/imserso\\_01/documentacion/estadisticas/bd\\_estatal\\_pcd/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm)
- 42.-Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Prestaciones Sociales y Económicas para Personas Con Discapacidad. Disponible en:

[http://www.imserso.es/imserso\\_01/documentacion/estadisticas/prestaciones\\_sociales\\_economicas\\_lismi/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/prestaciones_sociales_economicas_lismi/index.htm)

43.- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Información Estadística sobre el Sistema de Atención a la Autonomía Personal y a la Dependencia (SAAD). Disponible en: [http://www.imserso.es/imserso\\_01/documentacion/estadisticas/bd\\_estatal\\_pcd/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm)

44.-Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

45.-Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). Informe Olivenza 2018. Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2018-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>

46.-Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT). Disponible en: [https://ceapat.imserso.es/ceapat\\_01/index.htm](https://ceapat.imserso.es/ceapat_01/index.htm)

47.-Conferencia de Rectores de las universidades españolas (CRUE) y Fundación ONCE. Disponible en: <http://www.crue.org/SitePages/Formacion-Curricular-Diseno-para-todas-las-personas.aspx>

48.-Mirón Canelo JA et al. Diseño para Todas las Personas en Medicina. Conferencia de Rectores de las universidades españolas (CRUE) y Fundación ONCE. Disponible en: <http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Formaci%C3%B3n%20Curricular%20de%20dise%C3%B1o%20para%20todas%20las%20personas/Formaci%C3%B3n%20curricular%20en%20dise%C3%B1o%20para%20todas%20las%20personas%20-%20Medicina.pdf>

- 49.-Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos (CRMF). Programa de Promoción de la Autonomía Personal de Personas con Discapacidad Física. Disponible en: [http://www.crmfsalamanca.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/doc\\_prgautper\\_crmf.pdf](http://www.crmfsalamanca.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/doc_prgautper_crmf.pdf)

50.-Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos (CRMF) de Salamanca. Disponible en: [http://www.crmfsalamanca.es/crmfsalamanca\\_01/index.htm](http://www.crmfsalamanca.es/crmfsalamanca_01/index.htm)

51.-Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos (CRMF) de Madrid. Encuesta sobre Percepción de las empresas sobre las Personas con Discapacidad Física en el mundo laboral, 2013. Disponible en: <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/informepcdentornolaboral.pdf>

52.-Verdugo MA, Vicent C. Evaluación de la Calidad de Vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI. Salamanca: INICO, 2004.

53.- Mirón Canelo JA, Alonso Sardón M, Serrano López de las Hazas A. Problemas y necesidades de Salud en personas adultas con discapacidad intelectual. Siglo Cero 2005; 36: 25-37.

54.- Malo, M. A. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 2003; 46: 99-126.

55.-Valls MJ, Vilá M, Pallisera M. La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. Papel de la familia. *Rev de Educación* 2004; 334: 99-117.

- 56.-Villa, N. Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 2003; 14 (2): 393-424.
- 57.- Egado Gálvez I, Cerrillo Martín R, Camina Durantes A. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante programas de empleo con apoyo. *Rev Esp de orientación y Psicopedagogía* 2009. DOI <http://dx.doi.org/10.5944/reop.vol.20.num.2.2009.11446>
- 58.-Cueto, B. et al. La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008. *Cuadernos del Mercado de Trabajo* 2012; 8: 26-33.
- 59.-Cueto B. et al. (2009). El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131346.pdf>.
- 60.-Ministerio de Trabajo. RD 2273/1985 por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Madrid: BOE de 9 de diciembre de 1985.
- 61.-Ministerio de Trabajo. RD 2274/1985 por el que se aprueban los Centros Ocupacionales para Minusválidos. Madrid: BOE de 9 de diciembre de 1985.
- 62.-Fundación Adecco - Informe Jóvenes con Discapacidad 2019. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/empleo-discapacidad/>
- 63.- Yuker, H. E. The effects of contact on attitudes toward disabled persons: Some empirical generalizations. En Yuker H. E., *Attitudes towards persons with disabilities*, Nueva York, *Springer Publishing Company*; 1988: 262-278.
- 64.-Malo, M.A. y Pagán, R. (2007): “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares”, *Moneda y Crédito*, 225: 7-42.
- 65.- Malo, M. A.; Dávila, C. D., y R. Pagán. Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español” en Zufiaur, J. M. (coord.), *Los retos de la igualdad en el trabajo*, Madrid, Fundación Largo Caballero, 2009: 325-350.
- 66.-Mirón Canelo JA. Ciencia Inclusiva en Personas con Discapacidad Intelectual. En: *Actualidad de la Metafísica. Persona, Ciencia y Salud*. Salamanca: Servicio de Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca; 2018: 67-97.
- 67.-Mirón Canelo JA. Responsable del Grupo de Investigación I+D+I del Instituto de Investigación Biomédica (IBSAL) de la Universidad de Salamanca. Disponible en: <http://ibsal.es/es/apsf-17-personas-con-discapacidad-pcd-y-dependencia-denominado-i-dis-d>
- 68.- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio de Empleo Estatal (SEPE). Plan de Empleo para joven (2019-21). Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>
- 69.-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Transformando la discapacidad en capacidad: políticas para fomentar la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.
- 70.-Fundación ONCE y Empleo. Programa INSERTA, *su oportunidad puede ser la tuya*. Disponible en: [https://www.unadobleoportunidad.es/?gclid=EAIaIQobChMIInKDq5SU5AIVEs53Ch3XCQ2gEAAAYASAAEgYFvD\\_BwE](https://www.unadobleoportunidad.es/?gclid=EAIaIQobChMIInKDq5SU5AIVEs53Ch3XCQ2gEAAAYASAAEgYFvD_BwE)

- 71.-Mirón-Canelo JA, et al. Satisfacción del profesorado como indicador de calidad sobre su formación en relación con alumnos con discapacidad. En: III Congreso Internacional sobre Universidad y Discapacidad. Madrid (España), 11 Noviembre, 2016.
- 72.-Izuzquiza, D. El valor de la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones de Educación Superior: el Programa Promentor. Bordón, 2012; 64 (1):109-126.
- 73.- Dolores Izuzquiza Gasset, Inmaculada Egido Gálvez, Rosario Cerrillo Martín. Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN 2013, (63): 127-138.
- 74.-Instituto de Ciencias de la Educación (IUCE) de la Universidad de Salamanca. Plan de Formación Docente del profesorado. Curso sobre Educación inclusiva. Disponible en: <http://planformacionprofesorado.usal.es/pdfs/2019-070101.pdf>
- 75.-Pallisera M, Fullana J, Vilá M,. La inserción de las personas con discapacidad. Desarrollo de investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Rev de Investigación Educativa 2005; 23 (2): 295-313.
- 76.- Ministerio de la Presidencia. Agencia de Evaluación de la Calidad. Evaluación de la Política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad. Disponible en: [http://www.aeval.es/es/difusion\\_y\\_comunicacion/publicaciones/Informes/Informes de Evaluacion/Evaluaciones\\_2009/E19.html](http://www.aeval.es/es/difusion_y_comunicacion/publicaciones/Informes/Informes_de_Evaluacion/Evaluaciones_2009/E19.html)
- 77.- Malo, M.A. et al. Informe de evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo, Madrid: Agencia de Evaluación y Calidad 2009. Disponible en: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>.
- 78.-Lorenzo García R. El futuro de las discapacidades en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Rev Ministerio de Trabajo e Inmigración 2004; 50: 73-90.
- 79.-Malo, M.A. et al. Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2011; 29 (1): 125-153.