



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

“EMPLEO CON APOYO”

AUTORES

CLAUDIA BORAO ZABALA
Y
ANDREA DE LA CRUZ MAGALLÓN

DIRECTOR

JOSÉ MARÍA NASARRE

CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
2020

Contenido

“EMPLEO CON APOYO”	1
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MOTIVOS DE LA ELECCIÓN DE LA MATERIA DE ESTUDIO.....	6
3. DEFINICIÓN DE EMPLEO Y EMPLEO CON APOYO.....	7
4. ORIGEN DE EMPLEO CON APOYO	8
4.1 A NIVEL MUNDIAL.....	8
4.2 EN ZARAGOZA.....	8
5. AUTORES.....	10
5.1 Paul Wehman (1981)	10
5.2 Frank Rusch (1986)	10
5.3 David Mank (1986).....	10
6. OBJETIVOS DE EMPLEO CON APOYO	12
7. CONCEPTO DISCAPACIDAD	13
7.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	13
7.2 GRADOS Y CLASES DE DISCAPACIDAD.....	14
7.3 EVOLUCIÓN DE LA PALABRA DISCAPACIDAD	14
8. CENTROS QUE IMPARTEN EMPLEO CON APOYO	16
8.1 FUNDACIÓN DOWN (PEJ).....	16
8.2 OTROS CENTROS.....	17
9. ORGANIGRAMA Y DATOS CURIOSOS DE EMPLEO EN LA FUNDACIÓN	18
9.1 ORGANIGRAMA	18
9.2 DATOS CURIOSOS	19
10. OTRAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN DOWN	20
10.1 EMPRESA SIMULADA	20
10.2 LLAVES PARA LA AUTONOMIA	20
11. CASO PRÁCTICO IKEA.....	21
12. ENTREVISTA A PERSONA DISCAPACITADA	26
13. PERSONAS DISCAPACITADAS A CONTRATAR SEGÚN NUMERO DE EMPLEADOS	28
15. ESTADÍSTICAS DE PERSONAS DISCAPACITADAS INSERTADAS EN EL MUNDO LABORAL	30
16. OPINIÓN DE DISCAPACITADOS	33

17. ARTÍCULOS DE EMPLEO CON APOYO CONSIDERADOS IMPORTANTES	34
18. NORMATIVA.....	38
19. AYUDAS A DISCAPACITADOS PARA EL EMPLEO	42
20. CONCLUSIONES.....	44
21. BIBLIOGRAFÍA	45

1. INTRODUCCIÓN

El empleo con apoyo ha ido evolucionando estos últimos años drásticamente. Hace unos años las personas que presenciaban cualquier tipo de discapacidad no tenían la oportunidad de acceder al mundo laboral ya que en los trabajos se exigía una cualificación específica. También afectaba significativamente la existencia del desconocimiento que se tenía hacia este colectivo lo que no permitía que se llegaran a incorporar en el mercado laboral porque nunca se les había dado la oportunidad de comprobar si tenían la capacidad de realizar las tareas de un puesto de trabajo que normalmente realizaba una persona sin discapacidad, existían excepciones pero eran sobretodo en negocios familiares, que curiosamente las personas que conocían más de cerca a este colectivo eran los que confiaban en su capacidad de poder trabajar, pero a pesar de ello no se acercaba a la integración de estas personas al mundo laboral.

Hoy en día el trabajo es algo imprescindible en la vida de las personas, la mayoría de la población cubre sus necesidades gracias al salario que un empleo les proporciona, pero no es solo por ello por lo que tiene importancia. En el día a día el trabajo es el instrumento que permite la mayoría de logros por los que las personas luchamos y conseguimos una estabilidad emocional que sin él no tendríamos, así como nuestra manera de ver el mundo. Permite conseguir a las personas una imagen más positiva y útil de uno mismo, permite organización en las vidas de las personas ya que se debe estructurar el tiempo para cubrir el ocio con el trabajo, aumenta la cantidad de relaciones sociales y la calidad de ellas, da reconocimiento social, pertenencia a un grupo social y lo que para la mayoría es imprescindible aporta independencia económica. Es importante tanto para la integración social como para el desarrollo de la personalidad, tanto es así que el empleo es un derecho fundamental en nuestra sociedad.

Todo ello comprende también al colectivo de los discapacitados, los cuales también el trabajo les permite una realización personal. Para ellos el trabajo les permite al igual que todas las personas mantener relaciones sociales, estructurar su tiempo, sentirse útiles en la sociedad y obtener un salario.

Dicho esto, las circunstancias que tienen los discapacitados son tan variadas como personas hay en el mundo, hay discapacitados que necesitan ayuda para administrar el dinero, discapacitados que no pueden trabajar por motivos personales y muchas otras circunstancias.

Es aquí cuando entraría el empleo con apoyo, la sociedad se ha dado cuenta de que los discapacitados intelectuales también necesitan un empleo, de hecho está demostrado que con apoyo mejora su repertorio conductual y se encuentran en un entorno que les proporciona adaptarse con personas distintas a las de su círculo habitual que no tengan discapacidad, o con personas que sí que tengan pero no sean de su entorno cotidiano y eso les haga poner en práctica habilidades sociales y capacidades adquiridas.

De hecho, se observan cambios significativos en los trabajadores con discapacidad intelectual, fruto del proceso de formación y maduración en el que participan.

La opción laboral principal para los discapacitados son los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales, éstos son los que han permitido a este colectivo integrarse en el

mundo laboral, aunque aún queda bastante para que consigan acceder a él sin necesidad de políticas sociales debido a que la demanda del mercado no cuenta con ellos en un primer momento.

Actualmente tanto los familiares, los profesionales como los propios discapacitados han conseguido que la sociedad conozca de lo que son capaces los discapacitados y han conseguido construir un motor de cambio para que este colectivo consiga una mayor autonomía y una mayor calidad de vida.

Antes de existir el empleo con apoyo lo que más preocupa era el futuro que iban a tener estas personas, ellos dependen de sus familiares o tutores y son los que poco a poco se ocupan de que tengan una mayor autonomía, pero sin tener trabajo en esta sociedad no se puede optar a esa opción, por eso necesitan un empleo digno y valorado para conseguirlo y ser más independientes.

No obstante, aún existe la desigualdad que padecen por el hecho de ser discapacitados en el mercado laboral y tienen que atravesar ciertas barreras que el resto de personas no necesitamos demostrar.

2. MOTIVOS DE LA ELECCIÓN DE LA MATERIA DE ESTUDIO

La principal razón por la que hemos decidido elegir el tema de empleo con apoyo para discapacitados y no otra materia es por la gran importancia que consideramos que tienen en nuestra sociedad.

Una de nosotras (Andrea De La Cruz Magallón) ha estado realizando las prácticas en la Fundación Down de la Jota a través de la metodología de empleo con apoyo. Durante dos meses ha realizado las actividades oportunas a modo de preparador laboral para ayudar a ciertas personas a la inserción en el mundo laboral. Se unió al proyecto IKEA en el que a un grupo de ocho participantes primero les formaba sobre la empresa IKEA para que posteriormente el grupo a nivel individualizado hiciera las prácticas en la empresa con el objetivo de que cuando finalizasen pudieran ser contratados de una manera normalizada. El “apoyo” consiste en acompañar durante el periodo de las prácticas a las ocho personas del grupo para observar y fortificar sus puntos débiles así como para solucionar posibles conflictos que surgieran. Por este motivo nuestro trabajo de fin de grado es también un desarrollo de las prácticas realizadas.

Es un tema que nos interesó mucho a las dos integrantes del grupo que realizamos este trabajo cuando se impartía en clase debido a la gran sensibilidad que tenemos hacia este sector de la población. Una de nosotras tiene contacto con una persona discapacitada a causa de tener un familiar con Síndrome de Down por lo que le hace vivir en primera persona toda la situación por la que él está pasando. Es diferente buscar información sobre el tema o que te lo cuenten a poder apreciarlo con tus propios ojos y darte cuenta de todos y cada uno de los prejuicios y obstáculos que tienen que superar por el camino y frente a lo que tienen que luchar en el día a día que el resto de personas ni nos planteamos.

Creemos que es un tema muy importante y que tendría que estar más a la hora del día para hacer ver a todas las personas la igualdad que existe entre una persona con discapacidad y otra sin ella, el saber cómo comportarte realmente si te encuentras con estas personas para saber tratar con ellas tanto si te atienden estando en su puesto de trabajo, como si son tus compañeros y crear consciencia de que cada persona discapacitada tienes unas capacidades y habilidades distintas, igual que el resto del mundo, no hay nadie igual y no por ello hay que discriminarnos entre nosotros, sino conocer y entender. Son personas capaces de tener un empleo y de realizarlo bien y queremos darle visibilidad.

3. DEFINICIÓN DE EMPLEO Y EMPLEO CON APOYO

El Empleo con Apoyo incluye una serie de servicios y acciones centradas en las personas discapacitadas que son fundamentalmente personalizadas, por lo tanto, en circunstancias especiales, las personas con discapacidades con dificultades especiales pueden ingresar o mantenerse en el mercado laboral, ayudan a mejorar su posición en las empresas comunes gracias a la ayuda de soportes profesionales y de otro tipo de apoyos.

Entendemos por personas con especiales dificultades para acceder al mundo laboral, a las personas que necesitan apoyo continuo, puntual o intermitente en el desarrollo de las actividades laborales. La intensidad y la duración de estos servicios son necesarias para mantener el lugar de trabajo y la ayuda a este colectivo con un trabajo de seguimiento que garantice continuidad y promoción del trabajador.

La definición oficial de empleo con apoyo utilizada en Estados Unidos, que hemos extraído de la publicación de McGaughey y Mank (1999, p. 56), es la que aparece en el Título VI parte C de las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 (PL 99-596), y que más recientemente se define en las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1998 (PL 105-220) como:

“empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente con las potencialidades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses, y elecciones realizadas por las personas... para personas con las discapacidades más significativas:

- a) Para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o
- b) Para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado”.

Al no encontrarse una definición oficial como tal en ninguna normativa regulada en nuestro país hemos definido el empleo con apoyo como el empleo para las personas con discapacidad que tradicionalmente no han podido ingresar al mercado laboral, pero que gracias a proporcionar el apoyo necesario dentro y fuera del lugar de trabajo, les brindan oportunidades integradas estandarizadas de empleo comunitario dentro de la empresa, y que se les ayuda a conseguir las condiciones laborales en términos de trabajo y salarios similares a las de la misma empresa. El puesto de otro trabajador no discapacitado tiene condiciones de trabajo y salario similar al que se les proporciona a este colectivo.

4. ORIGEN DE EMPLEO CON APOYO

4.1 A NIVEL MUNDIAL

El Empleo con Apoyo surgió a finales de los años 70 en EEUU cuando unos autores investigaron acerca de los supuestos en los que declaraban a personas integradas en centros especiales de trabajo no aptas a la hora de realizar su trabajo debido a que no las veían que pudiesen cumplir con las labores del puesto de trabajo otorgado.

Estos autores demostraron que efectivamente esas personas de centros especiales de trabajo no eran competitivas para cumplir sus funciones en el momento en el que los integraban directamente sin una ayuda especial. En cambio, si se les daban facilidades o apoyo individualizado, tras esta ayuda serían personas completamente competentes para cumplir estas funciones del puesto de trabajo.

Alguno de los autores que hicieron esta demostración eran Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986), David Mank (1986), de los cuales hablaremos más adelante en el apartado “5. Autores”.

La investigación de estos individuos se hizo principalmente en universidades estadounidenses donde se comenzó a experimentar y provocó un gran cambio para la imagen que se tenía de las personas discapacitadas en cuanto a su relación con el mundo laboral, se fue configurando lo que con los años sería el Empleo con Apoyo como lo conocemos actualmente, un sistema que trata de acompañar a personas que serían rechazadas en su intento a la inserción laboral y lo que busca es que con este acompañamiento las personas discapacitadas puedan realizar las funciones requeridas para un puesto de trabajo y que este acompañamiento no sea considerado como un motivo de exclusión, sino como una ayuda para este colectivo que lo necesita.

Esta investigación ayudó mucho a la concepción que se tiene ahora de las personas discapacitadas y de las competencias que tienen estas para insertarse en el mercado laboral, también supuso un gran cambio en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas. Aunque el origen fue en Estados Unidos su extensión a otros países llegó a los pocos años y también se extendió a otros tipos de discapacidad, comenzó con la intelectual hasta alcanzar este apoyo a todos los tipos diferentes que existen de discapacidad.

4.2 EN ZARAGOZA

El empleo con apoyo nace en el año 1983 a consecuencia de unos padres y madres cuyos hijos tienen el síndrome de Down. Los familiares se sentían extenuados debido a que no encontraban la manera de que sus hijos tuvieran la posibilidad de acceder al mercado laboral en condiciones de trabajo y sueldo similares a las de un trabajador sin discapacidad en un puesto de trabajo semejante dentro de la misma empresa.

Se sienten derrotados de no encontrar el método para que sus hijos puedan obtener un trabajo digno y se sientan realizados y acogidos a través de él. Por este motivo siguen

luchando para buscar otras alternativas a sus hijos/as y al final determinan trabajar conjuntamente para ser más fuertes y conseguir el mismo objetivo.

Con esfuerzo y constancia logran ser escuchados. Hay dos entidades que apoyan a este colectivo de familiares cuyos nombres son Ciudad de Zaragoza: Solidown, Asociación para el síndrome Down (constituida en 1983) y también Fundación Aragonesa para el síndrome de Down, (constituida en 1991).

Ambas entidades, promovidas por aquellos padres de personas con síndrome de Down trabajaban individualmente pero se acaban fusionándose en el año 1998, con el mismo objetivo de los familiares, constituyendo una nueva Entidad denominada Fundación Down XXI. Posteriormente a lo largo del tiempo pasan por varias etapas y calificaciones hasta transformarse definitivamente en Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad intelectual, siendo conocida así actualmente.

5. AUTORES

5.1 Paul Wehman (1981)

Para muchos fue considerado el primer impulsor del Empleo con Apoyo el cual lo definió junto con otros autores como Moon, Everson, Wood o Barcus en 1987 como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros”. Otra definición que da este autor sobre el Empleo con Apoyo “...empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual para las que el empleo competitivo al nivel o por encima del salario mínimo es especialmente dificultoso ya que por causa de su discapacidad necesitan apoyo continuado para ejecutar su trabajo”. Aunque en esta definición solo cita la discapacidad intelectual, cabe mencionar que a lo largo de los años esto ha evolucionado y no solo se acompaña a las personas que tienen este tipo de discapacidad, sino que se ha extendido al acompañamiento de las personas con cualquier tipo de discapacidad.

Alguna de las actividades que se realizan para estas ayudas para integrar a los discapacitados en el mercado laboral son por ejemplo la supervisión, el entrenamiento o el transporte.

5.2 Frank Rusch (1986)

Este autor habló de la transacción de los discapacitados de la escuela al mercado laboral y daba tres opciones a la hora de iniciar esta transacción:

- Los servicios generales de orientación
- Los servicios especiales temporales
- Los servicios especiales continuados

Decía que las personas que no necesitaban de estos servicios no tenían gran dificultad a la hora de encontrar empleo o podían conseguirlo por mérito propio.

En cambio, que a las personas que se les facilitaba esta ayuda era porque eran colectivos que necesitaban unos servicios que les ayudasen a la inserción o permanencia en el mercado laboral.

5.3 David Mank (1986)

Es otro de los autores relevantes en el origen del Empleo con Apoyo y define a este como un “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo y, en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad”.

Unos de los principios reflejados en su trabajo eran:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión

- La elección y la satisfacción son valiosas
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos
- Crear apoyos individuales, no programas
- Énfasis en la calidad de vida

6. OBJETIVOS DE EMPLEO CON APOYO

Los principales objetivos del empleo con apoyo son numerosos, entre ellos, se encuentra el insertar a personas discapacitadas en un trabajo digno de mercado ordinario, así como posibilitar la promoción laboral y social en la empresa y en su comunidad.

Se ha observado que las personas discapacitadas que se incorporan en el mundo laboral generan muchos cambios positivos a causa de que al trabajar se tienen que formar y madurar en aspectos laborales y sociales.

Estos cambios son visibles sobretodo en el cuidado de la imagen exterior que dan de ellos mismos a terceras personas, ya que, al tener códigos de vestimenta en los empleos, estos se ven obligados a cumplirlos y esa rutina se deriva a su vida privada con higiene y cuidado de su calidad de imagen.

Aumentan su autonomía personal debido a que tienen que arreglárselas ellos mismos en muchas circunstancias que se producen en el trabajo, en estas situaciones se van desarrollando con experiencias propias que les van pasando y de las que tienen que salir de la mejor manera que saben y conforme más experiencias viven, mejor se saben desenvolver.

Mejora de la expresión oral al tener que comunicarse con los clientes y con sus propios compañeros, la mayoría de sus compañeros y clientes no suelen tener discapacidades, así que tienen que aprender a expresarse correctamente para que se les entienda con facilidad.

Aumentan la habilidad para trabajar en grupo, ser resolutivos ellos mismos con los problemas de la vida cotidiana y darse cuenta de sus propias posibilidades y limitaciones.

Dependiendo del grado de discapacidad que tengan estos trabajadores, les costará más o menos adaptarse y progresar estos aspectos, pero en todos ellos se ve una mejora y un mayor grado de satisfacción personal y responsabilidad.

7. CONCEPTO DISCAPACIDAD

La RAE define el término “discapacitado” como: “Una persona que padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.”

En el preámbulo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 20 (Nueva York, 13 de diciembre de 2006), y aprobada y ratificada por el Estado español, “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La metodología empleada por la EDAD-08 entiende por discapacidad “toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que vaya a durar más de 1 año y tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona tiene una discapacidad, aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas o con la ayuda o supervisión de otra persona”.

7.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Existen distintos tipos de discapacidad, que son:

Discapacidad física o motora: Aquel tipo de limitación que provoque una disminución o eliminación de, como dice la propia palabra, capacidades motoras o físicas.

Ejemplo: La falta de una pierna.

Discapacidad sensorial: Se produce por las limitaciones respecto a los sentidos que nos permiten percibir tanto el medio externo como el interno.

Ejemplo: Ciegos o sordos.

Discapacidad intelectual: Cualquier limitación por la que se vea afectado el funcionamiento intelectual y esto a su vez afecte a su comportamiento social, a su autonomía con el desarrollo académico o laboral. Para ello hay que tener un CI inferior a 70, hay distintos grados y dependiendo del nivel del grado en el que se encuentre la persona discapacitada se verá más afectado o menos en diferentes ámbitos.

Ejemplo: Persona con Síndrome de Down.

Discapacidad psíquica: Situación en la que la conducta del comportamiento adaptativo y el conductual sufren alteraciones, normalmente esto se debe a trastornos mentales.

Ejemplo: Persona con esquizofrenia.

Discapacidad visceral: Deficiencia en alguno de los órganos, que limita a la persona su vida y participación en comunidad.

Ejemplo: Problemas cardíacos o diabetes.

Discapacidad múltiple: Combinación de las anteriores limitaciones. Ejemplo: Una persona con síndrome Down que es sorda.

7.2 GRADOS Y CLASES DE DISCAPACIDAD

También existen distintos grados de discapacidad:

Grado 1 (discapacidad nula): la persona tiene síntomas o secuelas, pero no le impiden realizar actividades diarias, 0% de discapacidad.

Grado 2 (discapacidad leve): la persona tiene síntomas o secuelas con alguna dificultad para realizar actividades diarias, 1 a 24% de discapacidad.

Grado 3 (discapacidad moderada): la persona tiene síntomas o secuelas que disminuye o imposibilita para realizar actividades diarias, 25 a 49% de discapacidad.

Grado 4 (discapacidad grave): la persona tiene síntomas o secuelas con una importante disminución o imposibilidad para realizar actividades diarias, 50 a 70% de discapacidad.

Grado 5 (discapacidad muy grave): la persona tiene síntomas o secuelas que impiden realizar actividades diarias, 75% o más de discapacidad.

Las actividades enumeradas por el INE en la EDAD-08 expresan que para cada una de las discapacidades se recoge el grado de severidad con que la padece el individuo, distinguiendo entre moderada, severa y total, además de la posibilidad de inexistencia de la discapacidad. Estas actividades se agrupan a su vez en actividades básicas de la vida diaria (ABVD) y las restantes actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD).

- Las primeras (aquellas que son necesarias para poder subsistir de manera independiente) agrupan a comer y beber, vestirse y desvestirse, asearse y arreglarse, andar o desplazarse en casa, subir/bajar escaleras, controlar las necesidades urinarias y fecales, acostarse/levantarse de la cama, bañarse/ ducharse, utilizar el baño a tiempo y abrocharse los zapatos.
- Entre las AIVD (son más complejas que las anteriores y su realización requiere un mayor nivel de autonomía personal) tenemos hacer compras, preparar comidas, hacer otras tareas domésticas, utilizar el teléfono, tomar la medicación, salir a la calle o desplazarse por la calle, utilizar el transporte público, administrar el dinero, hacer gestiones o ir al médico (INE, 2008).

7.3 EVOLUCIÓN DE LA PALABRA DISCAPACIDAD

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en su artículo primero, considera como personas con discapacidad, a los efectos de esta Ley, a “aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad (minusvalía) igual o superior al 33%”. En todo caso, se considerarán afectados por una discapacidad (minusvalía) en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Con anterioridad el artículo 7.1 de la Ley de Integración Social de las personas con Discapacidad (LISMI) consideraba como personas con discapacidad (minusválidos en la

redacción original) y a efecto de lo igualmente establecido en ella, a «toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales».

Finalmente resaltar que la Disposición adicional octava de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (LAAD, 2006), determina que las referencias en los textos normativos preexistentes a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se entenderán realizadas a «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» respectivamente, siendo estos términos los que deberán de utilizarse en lo sucesivo por las Administraciones Públicas para denominar a estas personas.

El término de la palabra discapacidad ha padecido una impresionante evolución a lo largo de toda la historia. En los años de antaño en ciertas culturas antiguas dicho concepto se ligaba a poderes sobrehumanos y castigos divinos ocasionando separación y rechazo. Durante el siglo XV la discapacidad se desamortiza y se crean las primeras instituciones llamadas manicomiales, pero aun con ideales llenos de prejuicios y discriminatorios, y no es hasta principios del siglo XX cuando se empieza a desarrollar la palabra como enfoque asistencial donde se crean los primeros centros de educación especial, pero desde un punto de vista que refuerza la dependencia y aumenta la discriminación social y laboral.

A mediados del siglo XX se empiezan a crear asociaciones de personas con discapacidad y el apoyo de sus familiares para protestar y defender sus derechos. España da un gran salto en 1982 con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), conocida actualmente como Ley General de la Discapacidad, que reconoce la obligatoriedad de incorporar al 2% o más de trabajador discapacitado en una empresa que supere los 50 empleados. En el año 2000 se empieza a cambiar esa idea de persona dependiente por una persona con suficientes habilidades y potenciales si se le prestan los recursos y el apoyo necesario.

8. CENTROS QUE IMPARTEN EMPLEO CON APOYO

8.1 FUNDACIÓN DOWN (PEJ)

La Fundación Down Zaragoza se constituye como una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención de personas con síndrome de Down, otras discapacidades intelectuales o dificultades de desarrollo.

Se encuentra en el barrio La Jota, ubicada en la calle Balbino Orensanz nº 1, con código postal 50014 en Zaragoza. El número de teléfono de contacto es 976 38 88 55, y los correos electrónicos para cualquier tipo de información son: fundación@downzaragoza.org y www.downzaragoza.org.

La Fundación Down está inscrita en el Protectorado de Fundaciones del Gobierno de Aragón con el número 28, en el Registro de Centros de Acción Social del Instituto Aragonés de Servicios Sociales con el número 756 y en la Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Zaragoza con el número 656. . CIF: G-50481522

La Fundación Down cuenta con una gran cantidad de profesionales, entre ellos se encuentran psicólogos, terapeutas ocupacionales, RLRH, trabajadores sociales, numerosos voluntarios y colaboradores y por supuesto las personas con discapacidad y familiares.

Todos ellos trabajan con energía y constancia cada día para conseguir la igualdad y el crecimiento tanto a nivel personal como profesional de todas las personas con discapacidad: ``Creemos que la unión de nuestras capacidades, talento, energías y trabajo, harán posible que consigamos el objetivo que todos tenemos en común; lograr la participación plena de las personas con discapacidad intelectual en una sociedad que ofrece los apoyos necesarios para que esto sea posible``.

La visión, misión y los valores de la Fundación Down son los siguientes:

Como misión la entidad pretende optimizar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o con otro tipo de discapacidad, así como mejorar también la de sus familiares. Para conseguir este objetivo se centran en la atención directa a las personas, a través de varias investigaciones y/o estudios y promoviendo servicios, centros e instituciones. Todo ello para obtener la integración de las personas en los ámbitos educativos, sociales y laborales y apoyando en todo momento también a los familiares que recorren juntos el camino.

La visión es el trabajo por la discapacidad empezando por la propia sociedad e implicando a los sectores sociales, privados e institucionales en todos sus ámbitos, es decir, educativo, sanitario, social, deportivo, laboral, jurídicos, empresariales y científicos.

Todos los valores de la fundación se basan en intentar la igualdad de las personas, en tener las mismas posibilidades y oportunidades, en la profesionalización e investigación y en la mejora continua con un trabajo conjunto desde todos los sectores desde la sociedad.

Al hablar de Fundación Down lo primero que se nos viene a la cabeza es que trabajan sólo con personas que tienen síndrome Down pero lo cierto es que también trabajan con personas que

tienen discapacidad intelectual u otras discapacidades asociadas, personas con trastornos de desarrollo, personas con retraso madurativo, personas con otros factores de exclusión social y las familias y entornos sociales de estas personas.

8.2 OTROS CENTROS

En España existe una Red Internacional de Empleo con Apoyo en la que colaboran con el mismo objetivo ciudades de todo el país, entre ellas se encuentran:

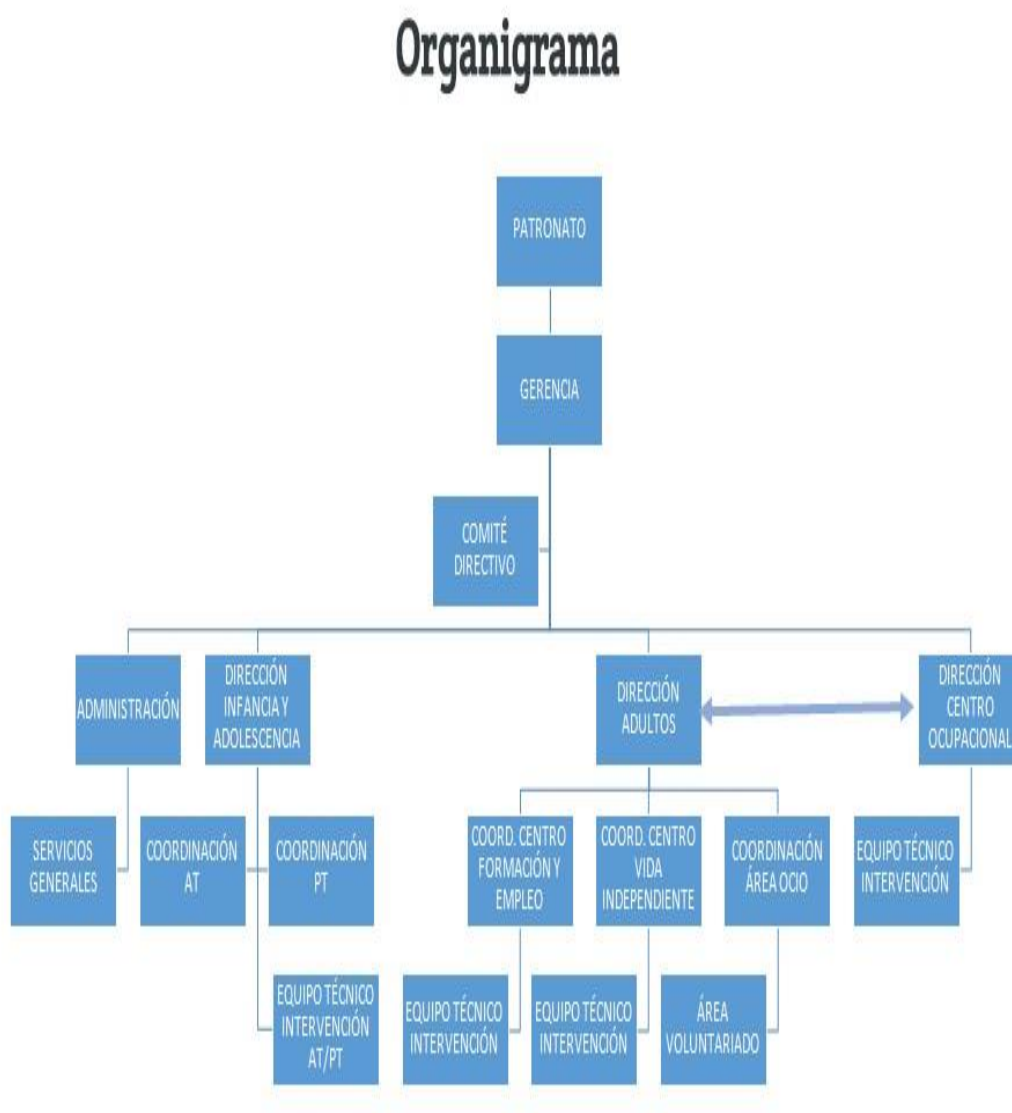
DOWN ANDALUCÍA, DOWN CÓRDOBA, DOWN GRANADA, DOWN HUELVA, AMIDOWN, FUNDABEM, DOWN TOLEDO, DOWN SEGOVIA (ASIDOS), DOWN FERROL (TEIMA), FUNDACIÓN ASINDOWN, ASPANRI-DOWN, DOWN PONTEVEDRA (XUNTOS), FUNDACIÓN CATALANA SÍNDROME DOWN, DOWN SABADELL (ANDI), FUNDOWN, y FUNDACIÓN APROCOR.

Aparte de esta red nacional también existen entidades que dedican su labor al empleo con apoyo:

Asociación ASPADEX, Fundación EMPLEA, Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), Fundación CAPACIS, Fundación Juan XXIII RONCALLI y Fundación PRODIS, entre muchas.

9. ORGANIGRAMA Y DATOS CURIOSOS DE EMPLEO EN LA FUNDACIÓN

9.1 ORGANIGRAMA¹



¹El organigrama y los datos curiosos son proporcionados por la Fundación Down.

9.2 DATOS CURIOSOS

Entre los años 2018 y 2019 la Fundación Down ha conseguido:

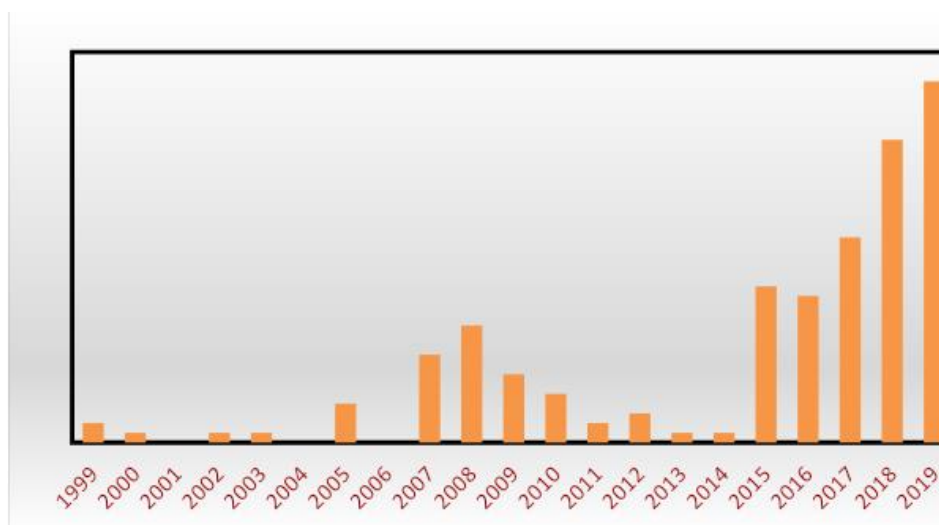
“25 Contratos de trabajo”

“33 Prácticas no laborales”

“11 Mejoras de empleo”

“33 Prácticas en empresas”

La próxima gráfica explica la evolución de contratos de trabajo conseguidos dentro de la Fundación Down entre el periodo de tiempo de 1999-2019:



10. OTRAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN DOWN

10.1 EMPRESA SIMULADA

Empresa simulada es un proyecto que se asemeja a un modo de empresa privada y se divide en dos apartados, el formativo y el laboral. El formativo se divide en varios apartados, por un lado, trabajan a través de una asamblea en el que semanalmente todo el grupo proponen proyectos y se planifican las responsabilidades que cada uno tiene que realizar, también trabajan elaborando un programa de radio que finalmente se emitirá en un programa. Además, en este curso reciben formación laboral para un perfil de auxiliar de infantil y primaria y para auxiliar administrativo, resaltando fortalezas y debilidades, así como tareas de los puestos de trabajo. Realizan danzaterapia a modo de un proceso creativo y terapéutico, elaboran tareas específicas para el desarrollo personal y mejorar las emociones. Así mismo, en la fase de formación aprenden cultura general y actualidad en el que refuerzan aspectos culturales importantes y noticias relevantes. Para finalizar se les imparte clases de informática e inglés a través de un programa llamada "VAUGHAN".

El nivel laboral se centra sobre todo a prepararles para un trabajo ordinario fortificando su destreza manual y aprendiendo comportamientos laborales básicos a través de pedidos reales que tienen que realizar de bodas y bautizos siendo estos diseñados por ellos mismos. Para finalizar tienen prácticas laborales acompañados de un preparador laboral con el método de empleo con apoyo.

10.2 LLAVES PARA LA AUTONOMIA

Llaves para la autonomía pertenece al proyecto vivienda y se centra en aquellas personas que quieran incrementar su autonomía a través de experiencias durante un cierto tiempo en pisos compartidos por personas también discapacitadas, de este modo aprenden a vivir sin sus familiares, a lidiar con las tareas cotidianas de la casa y convivir con sus compañeros. Están acompañados y apoyados por trabajadores de la fundación que acuden al piso en algunos momentos del día como son el desayuno, comida y/o cena para controlar que no hayan surgido conflictos y que se desenvuelven perfectamente. Dentro de este proyecto también hay cursos basados en aprendizaje de cocina, yoga y bienestar y grupos de transición.

11. CASO PRÁCTICO IKEA

El proyecto IKEA se da a conocer a partir de la propia Fundación Down a través de un Programa Experimental destinado a Jóvenes Desempleados llamado de forma simplificada "PEJ".

El PEJ brota del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), siendo el principal objetivo de este programa el insertar a jóvenes menores de 30 años que presenten ciertas dificultades en la integración hacia el mundo laboral. Como requisito para acceder al programa estos jóvenes necesitan estar registrados en las Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón y además también en el Registro de Garantía Juvenil. La Fundación Down disfruta del PEJ durante un año, en este caso transcurre entre Diciembre de 2019 y Diciembre de 2020, a lo largo de este año dos grupos de menores de 30 años se beneficiaran de él. Por un lado, tenemos el grupo IKEA siendo este el grupo que explicaremos a continuación y por otro lado a partir de Octubre de 2020 comenzará el segundo grupo destinado a la profesión de personal administrativo en el Heraldo de Aragón.

El proyecto IKEA empezó en Diciembre de 2019 y terminaría una vez concluido el mes de Marzo de 2020, por motivos del confinamiento a raíz del COVID-19 las prácticas han quedado aplazadas para cuando toda la sociedad vuelva a la normalidad. Un poco antes de que el Gobierno dictaminase el estado de alarma el grupo de jóvenes ya habían suspendido las horas de prácticas hasta nuevo aviso debido a que todos ellos se encuentran en el sector de población de riesgo y por lo tanto son un colectivo más vulnerable.

El grupo del proyecto IKEA consta de un número de 7 jóvenes, entre ellos 4 chicos y 3 chicas todos ellos en edades comprendidas entre los 20 y 26 años. Hay bastante diversidad en el grupo en cuanto al tipo de discapacidad, tienen esquizofrenia, discapacidad intelectual y discapacidad física e intelectual.

EL proyecto se compone de dos fases, la primera es formativa en la cual reciben todo tipo de formación acerca de la empresa y las tareas a realizar, y la segunda fase es cuando se acercan a la realidad y a través del "apoyo" realizan las horas de prácticas concertadas en la empresa con la posibilidad de que cuando acaben puedan ser contratados.

El primer día que acudí a la fundación (Andrea) fue bastante antes de empezar las prácticas, ese día la tutora me enseñó el centro entero, me presento a los demás profesionales y me fue contando la forma en la que ellos trabajan y a lo que iba a dedicar mi tiempo durante los próximos días.

FORMACIÓN

Una vez que rompimos el hielo y ya nos conocíamos me incorpore a darles la formación que los preparadores estaban enseñándoles en esos momentos, debido a que el proyecto IKEA empezó una semana antes que yo las prácticas. A través de PowerPoints les formamos sobre todos los aspectos relacionados con la empresa IKEA:

- Empezamos por enseñarles porque se creó IKEA y cuál fue el motivo, así como quién fue su fundador y porque decidió ponerle ese nombre. Se llama IKEA por ser el acrónimo del nombre del fundador.

- Tratamos todos los valores, políticas y principios de la empresa, el aspecto que más me llamo la atención fue que todos los empleados ya sean jefes, coordinadores o simples trabajadores van vestidos con el mismo uniforme porque uno de sus principios es la igualdad.
- Les concienciamos de la importancia de trabajar en grupo y el apoyo que tienen que dar y recibir con sus compañeros. Muchos de ellos no han tenido una buena experiencia y visualizan más a un compañero como un rival que como un apoyo.
- Les explicamos a través de un esquema como se dividía IKEA, las plantas que tiene, las oficinas, los almacenes, el restaurante y cada una de las secciones de cada planta ya que ellos harían las prácticas en una sección.
- Es muy importante la atención al público y saber comportarse ante un cliente, por ello les indicamos una serie de pasos y técnicas para que afrontaran sus miedos y supieran desenvolverse ante cualquier pregunta. Este aspecto se puede decir que es el que más les ha costado y más hemos tenido que dedicarle tiempo debido a la gran inseguridad que he notado que tiene la mayoría.
- Les formamos sobre Prevención de Riesgos Laborales “PRL” y lo importante que es utilizar los Equipos de Protección Individual “EPIS” en el trabajo. Les explicamos todos los EPIS detalladamente y la forma correcta en la que se los tendrían que poner, debido a las tareas que ellos realizarían los equipos de protección con los que iban a tratar eran botas de seguridad, chaleco reflectante, y para las personas que estuvieran dentro de cocina también gorro, guantes y unas botas de seguridad especiales para que no resbalaran con aceite o agua.

Además, también les informamos con ejemplos de otros trabajos para que conocieran otros tipos de equipos de protección.

Cuatro días durante la formación fuimos a IKEA para que fueran conociendo la empresa y al personal laboral. Dos chicas de Recursos Humanos nos dieron varias charlas sobre IKEA para reformar la información que ya tenían, además nos recorrimos todo IKEA con el objetivo de que conocieran todos los apartados y zonas de la empresa, los lugares que son abiertos al público y los que sólo conocen los trabajadores. Otro día recorrimos las dos plantas para tratar sobre las secciones, les explicaron sección a sección cómo se dividían, dónde se encontraba cada sección, así como la forma más rápida y eficaz de buscar y encontrar algún objeto que el cliente les pregunte.

Otro día les formaron sobre la importancia de la Manipulación Manual de Alimentos, dos personas del proyecto estarían en cocina por lo que es imprescindible saber sobre el tema. El jefe de cocina nos enseñó con los alimentos que iban a trabajar, la cadena de alimentos, las fechas de caducidad, la lista de alérgenos y que productos está prohibido mezclar.

Los próximos días en la fundación seguíamos incrementando la formación y recordando todo lo que ya les habíamos explicado para que lo tuvieran bien claro.

Les preparamos unos “juegos” para poner en práctica y observar lo que ellos habían aprendido, entre ellos:

- Creamos preguntas sobre aspectos de la empresa que ya tendrían que saber para que respondieran de uno en uno, (PRL, política, métodos de trabajo...).
- Hicimos cartulinas con todas las secciones para que las ordenaran y tuvieran en la mente a modo de visión aérea todo el IKEA.
- Reforzamos muchísimo el tema de atención al cliente con cuestiones que les planteábamos para ver cómo se desenvolvían. La mayoría son muy inseguros consigo mismos y en casi todas las preguntas que les realizábamos como si nosotros fuéramos clientes se quedaban paralizados y no sabían que responder, aunque supieran la respuesta válida. Les enseñamos técnicas y consejos para que no se quedaran bloqueados con el método de repasar una y otra vez las preguntas más frecuentes con las que se iban a encontrar. No se tenían que poner nerviosos, pero si en todo caso no sabían la respuesta siempre tenían que acudir a un compañero.
- A través de imágenes tratamos las posturas ergonómicas que tenían que sostener para que no les perjudicara en la salud, a medida que ellos iban decidiendo cual era mejor. Por ejemplo, la forma que tenían que poner las rodillas, el tronco y los brazos para coger una caja pesada correctamente. (Manipulación Manual de Cargas).
- El nombre de los meses del año y los días de la semana algunos lo llevaban regular y debido a la importancia para saber la fecha de caducidad de los alimentos (cocina y tienda sueca) les mostramos unos trucos y canciones para que lo aprendieran.
- El Rolesplaying ``juego de roles`` se define como una dinámica para aprender de forma divertida en la que tienen que simular un caso de la vida real. Por parejas les dimos varias situaciones y las tenían que preparar y representar. Les exponíamos situaciones como por ejemplo que tenían que hacer si un niño se había perdido, como tenían que actuar si se caía algún objeto y se rompía, la manera de responder cuando un cliente les preguntaba donde estaban las sartenes, que pasaba si un cliente les insultaba o hablaba de forma inadecuada...

Los 7 chicos y chicas que formaban el grupo eran muy diferentes entre ellos por lo que un día derivó en una discusión grupal, y tuve que enfrentarme a una resolución de conflictos a través de la técnica de mediación. Me centré en el diálogo como principal método para que todos tuvieran la oportunidad de explicar su postura y cómo se sentían, de esta manera entre todos obtuvimos puntos en común y fui acercando las partes poco a poco hasta que hicimos un proceso de negociación que derivó en el fin del conflicto grupal. Esta parte me agrado mucho ya que nunca había tenido la oportunidad de actuar de mediador y la dificultad que ello conlleva.

PRÁCTICA

Una vez que consideramos que ya estaban lo suficiente cualificados empezamos las prácticas, cada miembro del grupo tenía asignada una sección del IKEA y anteriormente ya habían conocido a su encargado y compañeros. Las secciones fueron elegidas por ellos, estuvieron en menaje, orden en casa, flores y velas, cocina y la tienda sueca.

Dos compañeros y yo les acompañamos en todas las secciones durante las 3 horas a modo de “apoyo”. Nosotros les habíamos dado las provisiones necesarias para que pudieran desarrollar la actividad por ellos mismos y se sintieran seguros y realizados, aun así, les observábamos minuciosamente para obtener sus puntos fuertes y fortalecer los débiles, para ver si actuaban como habíamos ensayado y si no era así corregirles, y para detectar situaciones conflictivas y poner medidas correctoras.

Ellos sabían perfectamente que nosotros estábamos para apoyarles y mejorar su actividad si detectábamos fallos pero que no actuábamos a modo de “padres” y que eran ellos los que individualmente tenían que conseguir realizar el trabajo que el encargado les había ordenado individualmente.

A medida que pasaron los días nos fuimos dando cuenta de los obstáculos generados, alguno no llegaba puntual al trabajo con la importancia que tiene, también nos preguntaban a nosotros cuestiones que se las tendrían que preguntar al encargado o compañero, muchos de ellos se seguían quedando bloqueados cuando los clientes les hacían preguntas aunque en la fundación era un tema que habíamos practicado mucho, otros no miraban a los ojos a los clientes cuando respondían, y otros respondían erróneamente porque en lugar de preguntarle a un compañero si no sabían la respuesta les decían lo primero que tenían en mente.

Por ello nosotros tuvimos que trabajar estos aspectos individualmente porque cada persona es diferente y apoyarles a través de la enseñanza a romper sus miedos y corregir métodos de trabajo. Fueron pasando los días y el grupo en general avanzaba significativamente.

Cuando se suspendieron las prácticas por el estado de emergencia apenas llevábamos dos semanas en IKEA por lo que aun les quedaban cosas que aprender y mejorar, pero lo que me he dado cuenta es que todos tenían unas ganas inmensas de aprender cosas nuevas, de hacer bien su trabajo, de corregir sus fallos y tenían mucha ilusión por la oportunidad que se les estaba dando de encontrar un trabajo y así mejora su calidad de vida. IKEA nos comentó que al grupo entero no lo podían contratar pero que ya iban teniendo algunos candidatos para que cuando finalizara el proceso de las prácticas ofrecerles la ocasión de quedarse con ellos y ser contratados formalmente.

Con el mismo grupo de IKEA durante la formación también realizamos un cuestionario de valoración de cómo se sentían con la experiencia del proyecto, que aspectos cambiarían y como nos evalúan a los preparadores laborales.

A continuación, añadimos unas ²fotos de los chicos/as que estuvieron realizando las prácticas en IKEA a través de empleo con apoyo.

² Todas las fotos expuestas en el trabajo son públicas o están cedidas por la propia fundación.



12. ENTREVISTA A PERSONA DISCAPACITADA

Entrevista abierta no estructurada a una persona con discapacidad intelectual anónima procedente de la Fundación Down de La Jota.

- ❖ -¿Estás trabajando actualmente?: ***“No pero tengo muchísimas ganas”.***
- ❖ -¿Cuánto tiempo llevas en el paro?: ***“Más de 1 año y medio creo que llevo ya”.***
- ❖ -¿Has trabajado alguna vez? ¿En qué?: ***“Sí, trabajé en la ONCE hace unos 5 años y espero que me cojan en la empresa donde estoy haciendo las prácticas”.***
- ❖ -¿Qué significa para ti tener un trabajo?: ***“Las veces que he tenido un trabajo estaba más contenta, he conocido a mucha gente buena aunque otros no eran tan amables conmigo y también he tenido más responsabilidad y dinero para salir con mis amigos”.*** ❖ -¿Qué nivel de estudios tienes?: ***“Hice la ESO, luego intenté hacer un grado medio pero no me gustaba y no lo termine”.***
- ❖ -¿Por qué no encuentras trabajo?: ***“Me falta formación y experiencia”.***
- ❖ -¿De quién crees que depende que encuentres trabajo?: ***“De mí y del empresario”.***
- ❖ -¿Qué tipo de trabajo y contrato te gustaría tener?: ***“Me gustaría ser fija en una empresa a tiempo completo porque creo que estoy capacitada pero me pongo muy nerviosa cuando trabajo por si lo hago mal”.***
- ❖ -¿Cuánto tiempo dedicas a buscar empleo?: ***“Muchos días busco ofertas pero no me cogen en nada y estoy un poco cansada”.***
- ❖ -¿Qué haces para buscar empleo?: ***“Suelo pedir ayuda a mis padres y son ellos los que me buscan trabajos, y en la Fundación también nos han enseñado como buscarlos”.***
- ❖ -¿Cuáles son los motivos por los que buscas empleo?: ***“Ser más dependiente y sentirme mejor conmigo misma, cuando trabajaba me sentía genial conmigo y era super feliz, hice muchos amigos también”.***
- ❖ -¿Consideras que tienes menos oportunidades por tener discapacidad?: ***“Sí, creo que a otra persona que no tenga discapacidad la cogerán antes que a mí”.***
- ❖ -¿Te sientes capacitado para trabajar?: ***“Sí lo he hecho y se me daba muy bien y creo que podría trabajar en muchos sitios pero muchas veces no me dejan intentarlo y demostrarlo”.***
- ❖ -¿En alguna entrevista te han rechazado por tu discapacidad?: ***“No me dicen que no me cogen por tener discapacidad pero yo creo que sí y es bastante injusto”.***

- ❖ -¿Piensas que has tenido las mismas condiciones que tus compañeros en los anteriores trabajos?: ***“En los trabajos que he tenido me he sentido bastante bien en general aunque alguna vez me han querido ayudar y yo podía hacerlo sola”.***
- ❖ -¿Alguna vez te has sentido discriminada por tus compañeros o superiores?: ***“En uno de los trabajos había dos chicos que eran amigos que me miraban mal y hablaban de mí pero el resto siempre se ha portado bien conmigo”.***
- ❖ -¿Cómo conociste la Fundación Down y el empleo con apoyo?: ***“Por mis padres”.***
- ❖ -¿Consideras que el empleo con apoyo es un buen método para encontrar trabajo?: ***“Sí porque nos han enseñado durante un mes muchas cosas de la empresa y ahora haciendo las practicas si tenemos algún problema nos ayudan a solucionarlo”.***
- ❖ -¿Crees que es más fácil la inserción al mundo laboral?: ***“Con el Empleo con Apoyo te refieres?”.*** Sí: ***“Sí porque me dan la oportunidad de hacer prácticas y así ven como trabajo y si les gusto me contrataran. En ningún otro trabajo me han dado esta oportunidad”.***
- ❖ -¿Qué opinas de la labor que hacen los preparadores laborales?: ***“A mí siempre me caen muy bien, siempre nos hacemos amigos de ellos y nos enseñan mucho y también nos ayudan en el trabajo si tenemos problemas”.***

Después de realizar la entrevista a esta chica de 22 años nos hemos dado cuenta de que aunque no tenga mucho nivel académico tiene muchas ganas de trabajar y se siente capacitada para ello. Tener un trabajo le supone como para muchas personas con discapacidad sentirse más realizada y autónoma. Conocer y hacer nuevos amigos y ella misma ha dicho que cuando trabaja está más contenta. También nos hemos fijado en que se siente un poco cansada de buscar trabajo y que no le den la oportunidad de ni siquiera intentarlo, y se siente discriminada al pensar que en un trabajo contratarían antes a una persona sin discapacidad que a ella. Ha señalado que en uno de sus trabajos, aunque sí que tenía compañeros amables había dos chicos que se reían y hablaban mal de ella por lo que si eso a todas las personas nos baja la autoestima a estas personas más.

Por otro lado, ha afirmado que el empleo con apoyo es un buen método de inserción laboral debido a que le da la oportunidad de intentar conseguir un trabajo y que observen su forma de trabajar porque ella está convencida de estar capacitada.

13. PERSONAS DISCAPACITADAS A CONTRATAR SEGÚN NUMERO DE EMPLEADOS

El art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dice literalmente:

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”.

El anterior Real Decreto se creó para fomentar la igualdad de oportunidades respecto a la inserción del mundo laboral para las personas con discapacidad, de modo que si una empresa tiene menos de 50 trabajadores no está obligada a contratar a personas con discapacidad, en cambio si la empresa tiene de 50 a 99 trabajadores es necesario que en la plantilla haya una persona con discapacidad, de 100 a 149 es imprescindible que sean 2 y así sucesivamente. La contratación del trabajador podrá ser de cualquier modalidad y siempre deberán comunicar al SEPE la relación de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad.

14. PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCAN EMPLEO POR ESTAR CUIDANDO DE PERSONAS DEPENDIENTES.

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por sexo y grupo de edad. Valores absolutos
Unidades: Miles Personas

	Total					
	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Ambosexos						
Total	536,4	595,6	539,0	487,3	506,5	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	170,2	203,9	213,2	192,5	188,0	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	107,7	100,5	107,1	102,8	106,2	
Por ambos motivos	23,5	24,7	19,1	19,6	17,3	
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	231,3	259,6	196,6	164,2	186,5	
No sabe	3,6	7,0	2,9	8,3	8,4	
Hombres						
Total	37,5	34,1	33,1	28,5	23,4	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	3,1	3,1	4,6	2,4	2,2	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	21,9	16,5	14,7	16,2	9,1	
Por ambos motivos	0,4	1,8	..	1,0	0,9	
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	11,8	12,1	13,8	9,0	10,0	
No sabe	0,2	0,6	..	..	1,0	
Mujeres						
Total	499,0	561,6	505,9	458,8	483,1	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	167,1	200,8	208,6	190,1	185,8	
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	85,8	84,0	92,4	86,6	97,1	
Por ambos motivos	23,2	22,9	19,1	18,6	16,4	
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	219,5	247,5	182,9	155,2	176,5	
No sabe	3,4	6,4	2,9	8,3	7,4	

La tabla anterior es del INE y muestra a las personas inactivas que no buscan empleo por estar cuidando de personas dependientes.

Hay en muchas situaciones en las que una familia no puede permitirse contratar a un trabajador para que cuide de un familiar suyo que es dependiente y lo tienen que hacer ellos mismos, en estos casos, la mayoría no pueden sacar tiempo para un trabajo ya que el cuidar de este familiar les supone muchas horas del día y no son capaces de sacar más horas y cuadrar sus horarios y se tienen que quedar cuidando de su familiar, lo cual no está remunerado.

Como podemos observar en la tabla, conforme pasan los años han ido aumentando el número de personas inactivas, con un bajón en 2016 y 2019 respecto al aumento progresivo del resto de los años. Esto se debe a que cada vez son más las ayudas que se les dan a los familiares que tienen personas dependientes a su cargo. Al tener un subsidio muchas de estas personas son capaces de contratar a personas y trabajar a su vez, lo que antes no les salía rentable. Con las ayudas para contratar a estos trabajadores que cuidan de los dependientes son capaces de costearse los gastos, pero la mayoría optan por ser ellos los que se encarguen plenamente de sus cuidados, con lo cual son capaces de mantenerse con las ayudas y seguir inactivas.

15. ESTADÍSTICAS DE PERSONAS DISCAPACITADAS INSERTADAS EN EL MUNDO LABORAL

Diferencia de las tasas de actividad, empleo y paro en las personas con discapacidad durante 2018.

Empleo de las personas con discapacidad - Año 2018

	Valor	Variación
Tasa de actividad	34,5 	-0,5 
Tasa de empleo	25,8 	-0,1 
Tasa de paro	25,2 	-1,0 

Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior

En el año 2018, la tasa de actividad de las personas con discapacidad era de 34,5% del conjunto, 0,5 puntos inferior a los activos del año 2017. Aun así, esta tasa de actividad era inferior (43,1 puntos) a la población sin discapacidad. Por otro lado, la tasa de paro se posiciona en 25,2%, 1 punto menos que en 2017.

Tasa de actividad de las personas con discapacidad en el transcurso de los años entre 2014 y 2018.



El pico más inferior de activos se aprecia en 2014 elevándose en el 2015 hasta un 34%, el 2016 se posiciona con el pico más elevado con un 35,2% de activos que disminuye en el 2017 quedándose estable hasta el 2018 con un 34,5%.

Tasa de actividad, empleo y paro segmentado por género y discapacidad en el año 2018.

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
2018			
Ambos sexos			
Actividad	74,9%	77,6%	34,5%
Empleo	63,4%	65,9%	25,8%
Paro	15,4%	15,1%	25,2%
Hombres			
Actividad	80,1%	83,6%	35,1%
Empleo	69,0%	72,4%	26,2%
Paro	13,8%	13,4%	25,4%
Mujeres			
Actividad	69,7%	71,7%	33,6%
Empleo	57,8%	59,6%	25,2%
Paro	17,1%	16,9%	25,0%

En cuanto a los porcentajes de activos y parados diferenciados por sexo y discapacidad también se aprecia una gran disconformidad.

En base al conjunto de ambos sexos se nota gran desigualdad en el porcentaje de la tasa de actividad respecto a las personas sin discapacidad (77,6%) y con discapacidad (34,5%), con una diferencia entre ellas de 43,1%. Por consecuencia de forma similar ocurre con la tasa de paro pero de forma inversa, las personas sin discapacidad obtienen un 15,1% mientras que las personas con discapacidad se sitúan en un 25,4% del total, con una diferencia entre ellas del 12%.

La tasa de actividad para los hombres sin discapacidad es de 83,6% mientras que para las mujeres es de 71,7%, por otro lado, la actividad para los hombres discapacitados es de 35,1% y para las mujeres discapacitadas de 33,6%. Basándose en los parados también hay semejanza debido a que a los hombres y mujeres sin discapacidad les corresponde una tasa de paro de 13,4% y 16,9% respectivamente, en cambio para los discapacitados la tasa de paro de los hombres es de 25,4% y las mujeres 25%.

Como conclusión se podría decir que se contempla una gran disimilitud de las tasas respecto a hombres y mujeres, por el contrario la diferencia entre hombres y mujeres sin discapacidad es más elevada en la tasa de actividad con un 11,9% entre ambas, mientras que en las personas sin discapacidad la diferencia es de apenas 1,5%. Por ello se considera que la inserción al mundo laboral para las personas con discapacidad se encuentra más igualada en ambos sexos.

Salario de los trabajadores según tengan o no discapacidad durante el año 2017.

	Ganancia (bruta) por hora y año		
	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
2017			
Ambos sexos			
De 30 a 44 años	14,3 ⁸	14,4 ⁸	11,5 ⁸
De 45 y más años	16,8 ⁸	16,9 ⁸	13,7 ⁸

Esta gráfica representa las ganancias anuales de los trabajadores asalariados dependiendo de si son personas con discapacidad o sin ella. Muestra la injusticia existente en la sociedad actual en la cual por ser una persona que tiene una cierta discapacidad acaba recibiendo menos remuneraciones por hora y año que una persona que no la tiene. La diferencia entre el rango de 30 a 44 años es de 2,9 puntos (14,4 sin discapacidad 11,5 con discapacidad), en cambio la situación se agrava cuando las personas tienen 45 años o más con una desigualdad de 3,2 puntos (16,9 sin discapacidad y 13,7 con discapacidad).

16. OPINIÓN DE DISCAPACITADOS

En este apartado hemos visto conveniente poner diferentes frases realizadas por personas que tienen discapacidad, en ellas expresan lo que valoran el trabajo, lo que les ha cambiado la vida y la forma de ver las cosas, y así podemos hacernos un poco a la idea de cómo se sienten.

“El trabajo es importante porque estas activo. Por intentar hacer el trabajo bien hecho cada día. Para sacar el trabajo que te ha dicho tu jefe.”

“Me produce satisfacción el pensar que me he realizado en la vida”.

“Porque gano dinero para mis asuntos y me relaciono con otras personas y porque tengo derecho a trabajar, aunque tenga síndrome de Down”.

“Es importante trabajar para colaborar con los gastos de la casa y por eso me siento útil”.

“Porque me da vida y ganas de salir adelante. Me da alegría y ha cambiado mi forma de ser y ahora soy más adulto”.

“El trabajo es muy importante para poder tener relaciones con los compañeros y aportar en el trabajo colaborando con los demás. Es importante para aportar en tu familia y para sentirme muy satisfecha”.

“Trabajando he aprendido a ayudar y tener más paciencia”.

“Ahora pienso antes de actuar, soy más responsable, más seria y madura”.

“Soy mejor en las relaciones sociales, ha mejorado mi autoestima, hago mejor las cosas y muchas veces soy flexible”.

“Mi familia está muy satisfecha de este trabajo, y además soy como ellos que trabajan, una ciudadana más”.

“A mis padres les gusta mi trabajo porque dicen que ahora soy más responsable y están contentos de que su hija aprenda cosas nuevas”.

“Mi vida ha cambiado porque antes era más rebelde pero ahora estoy más contenta con el trabajo y soy feliz”.

“Mi vida ha cambiado en que tengo más obligaciones que antes y me siento mejor. Me siento más hombre y tengo más responsabilidades”.

“El trabajo es lo más importante de mi vida. Siento que ayudo como otra gente y estoy alegre”.

17. ARTÍCULOS DE EMPLEO CON APOYO CONSIDERADOS IMPORTANTES

Repercusiones de la prestación de cuidados informales a personas discapacitadas (Óscar David Marcenaro Gutiérrez, Rocío de la Torre Díaz, Mónica Domínguez Serrano)

Este artículo analiza el perfil de los cuidadores en España de personas dependientes, centrándose en las personas que brindan atención informal a las personas con discapacidad. Entre otras cuestiones, también evalúan la situación de apoyo debido a la discapacidad o cómo restringe esto el acceso de las mujeres al mercado laboral. Para lograr este objetivo, lo hace mediante análisis descriptivo y otras tecnologías, basadas en datos proporcionados por fuentes estadísticas. Específicamente, de esta manera, han conseguido describir:

El impacto en la toma de decisiones laborales y la intensidad de la atención informal, que mayoritariamente está determinada en gran medida por mujeres. Además, analizan algunos efectos secundarios exclusivos de las cuidadoras femeninas y sobre las diferencias en los patrones conforme a los hombres.

Los datos que facilitan permiten afirmar que no sólo las personas discapacitadas tienen que enfrentarse a mayores dificultades para integrarse en el mercado laboral, sino que también afecta en gran medida a las mujeres debido a la fuerte feminización de la atención a las personas discapacitadas, ya que son en gran parte las mujeres las que cargan con la responsabilidad de los cuidados informales a personas dependientes.

Los datos que más nos llaman la atención de este artículo son algunos como que en 1976 sólo el 28,8% de las mujeres eran laboralmente activas y en el segundo trimestre de 2011 esa tasa alcanzaba el 53,14%. Otros datos muy impactantes son por ejemplo el de que la cifra de personas residentes en hogares ubicados en territorio español que declararon, en 2008, padecer alguna discapacidad ascendió a 3,85 millones, lo que representa aproximadamente el 8,5% del total de la población. La mayoría de los cuidadores de estas personas discapacitadas son mujeres y esto genera grandes desigualdades asociadas al género. Debido a esta tendencia de las responsabilidades de cuidado, hace que esto implique también un desequilibrio entre mujeres y hombres respecto a lo que estos cuidados conllevan, que pueden generar desigualdades de género que podrían verse tanto en términos de salud, como posibilidades profesionales, en general, en las condiciones de vida, como por ejemplo asumir el papel de cuidador/a puede constituir una fuente de estrés que incrementa el riesgo de padecer diversos problemas físicos y alteraciones emocionales.

Con estos datos observamos los problemas que puede acarrear para las mujeres el cuidado informal de personas dependientes, el intentar compaginar estas dos tareas lo hace muy difícil y acarrea con ello muchos problemas. Dicho esto, debemos diferenciar entre dos tipos de prestación de cuidados a personas discapacitadas, diferenciamos entre las formales y las informales. Las informales son los prestados por familiares, amigos o vecinos. Los formales son los cuidados prestados por instituciones públicas o privadas.

Proporción (%) de cuidadores/as, según sexo y situación de residencia respecto al discapacitado/a (España)

	Discapacitado/a		Total		Discapacitado/a		Total
	Mujer	Hombre			Mujer	Hombre	
Cuidador formal				Cuidador informal			
(hombre):	1,6	9,9	3,5	(hombre):	36,7	8,9	26,2
Residente	1,1	7,3	2,5	Residente	34,3	8,2	24,5
No Residente	0,5	2,5	1,0	No Residente	2,4	0,7	1,8
Cuidadora formal				Cuidadora informal			
(mujer):	98,4	90,1	96,5	(mujer):	63,3	91,1	73,8
Residente	43,7	48,2	44,7	Residente	48,6	83,0	61,5
No Residente	54,7	42,0	51,9	No Residente	14,7	8,1	12,2
Total poblacional (N)*	112456	32718	145174	Total poblacional (N)*	880456	528444	1408900

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EDAD-08.

Nota*: Los totales poblacionales resultan de aplicar el factor de elevación a los totales muestrales. Los porcentajes contenidos en la tabla corresponden a las proporciones sobre los respectivos totales poblacionales.

Proporción (%) de cuidadores/as, según sexo y situación de residencia respecto al discapacitado/a (España)

	Discapacitado/a		Total		Discapacitado/a		Total
	Mujer	Hombre			Mujer	Hombre	
Cuidador/a residente:				Cuidador/a no residente:			
Esposo	26,9	0,2	16,5	Esposo	0,2	0,0	0,1
Esposa	0,0	45,5	17,8	Esposa	0,0	0,4	0,1
Hijo	9,1	4,5	7,3	Hijo	8,1	3,4	7,1
Hija	34,3	12,6	25,9	Hija	45,5	42,8	44,9
Yerno	0,7	0,0	0,4	Yerno	0,2	0,0	0,1
Nuera	4,5	2,1	3,6	Nuera	4,2	2,6	3,8
Padre	0,7	2,6	1,4	Padre	0,2	0,0	0,1
Madre	8,4	20,8	13,3	Madre	1,2	1,4	1,2
Suegro	0,0	0,0	0,0	Suegro	0,0	0,0	0,0
Suegra	0,2	0,0	0,1	Suegra	0,0	0,0	0,0
Hermano	0,6	0,9	0,7	Hermano	0,1	1,6	0,4
Hermana	3,1	4,1	3,5	Hermana	3,3	12,0	5,2
Cuñado/Concuñada	0,1	0,0	0,1	Cuñado/Concuñada	0,0	0,0	0,0
Cuñada/Concuñada	0,5	0,7	0,6	Cuñada/Concuñada	0,0	0,0	0,0
Nieto	0,2	0,1	0,2	Nieto	0,5	0,0	0,4
Nieta	0,9	0,4	0,7	Nieta	1,1	0,3	0,9
Abuelo	0,0	0,0	0,0	Abuelo	0,0	0,0	0,0
Abuela	0,0	0,2	0,1	Abuela	0,0	0,3	0,1
Otro pariente (hombre)	0,5	0,3	0,5	Otro pariente (hombre)	0,3	0,5	0,3
Otro pariente (mujer)	2,9	1,3	2,3	Otro pariente (mujer)	4,4	9,5	5,6
Amigo	0,0	0,0	0,0	Amigo	0,4	0,7	0,5
Amiga	0,0	0,0	0,0	Amiga	1,4	0,8	1,2
Empleado profesional	0,0	0,4	0,1	Empleado	0,2	0,9	0,3
Empleada profesional	5,3	2,8	4,3	Empleada	2,9	3,3	3,0
Otros empleados	0,0	0,0	0,0	Otros empleados	0,0	0,4	0,1
Otras empleadas	0,0	0,0	0,0	Otras empleadas	17,3	12,9	16,3
Huésped (hombre)	0,0	0,0	0,0	Huésped (hombre)	0,0	0,0	0,0
Huésped (mujer)	0,1	0,0	0,0	Huésped (mujer)	0,0	0,0	0,0
Servicios Sociales (hombre)	0,0	0,0	0,0	Servicios Sociales (hombre)	0,1	0,0	0,1
Servicios Sociales (mujer)	0,0	0,0	0,0	Servicios Sociales (mujer)	7,1	4,5	6,5
ONGs (hombre)	0,0	0,0	0,0	ONGs (hombre)	0,0	0,0	0,0
ONGs (mujer)	0,0	0,0	0,0	ONGs (mujer)	0,5	0,0	0,4
Otra relación (hombre)	0,1	0,1	0,1	Otra relación (hombre)	0,0	0,0	0,0
Otra relación (mujer)	1,0	0,4	0,8	Otra relación (mujer)	0,8	1,4	0,9
Total poblacional (N)*	780409	499834	1280243	Total poblacional (N)*	212502	61327	273830

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EDAD-08.

Nota*: Los totales poblacionales resultan de aplicar el factor de ponderación a los totales muestrales. Los porcentajes contenidos en la tabla corresponden a las proporciones poblacionales (expresadas en %).

Discapacidad y empleo: una perspectiva de género (Grace Shum, Ángeles Conde Rodríguez, Inés Portillo Mayorga).

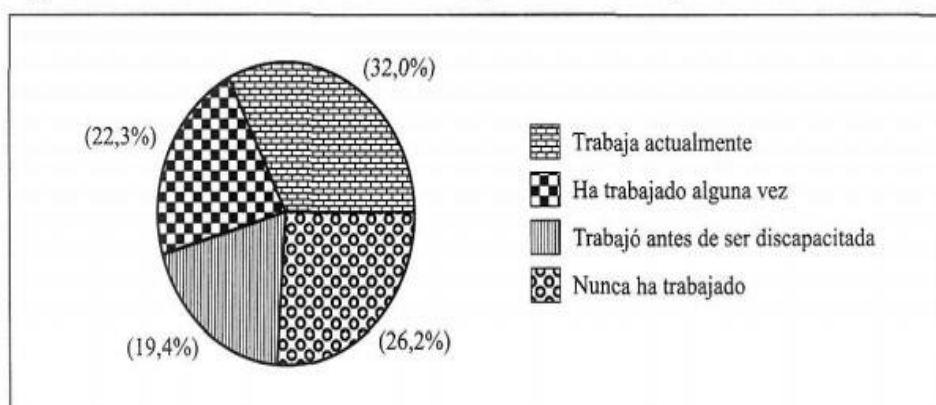
Hemos elegido este artículo para poner de manifiesto lo importante que es la igualdad entre géneros, es decir, entre hombres y mujeres. Explica que, aunque en el siglo XX existiera un gigantesco cambio que incorpora a la mujer en cierta medida en el mundo laboral la verdad es que no lo ha hecho semejante en los diferentes grupos femeninos. Esta a la hora del día tanto en el mundo social como laboral la desigualdad y diferencias que se presentan entre hombres y mujeres, y las mujeres discapacitadas no disfrutaban de ninguna novedad, sino al revés, debido a que están en desventaja en el sector femenino y también tienen menos oportunidades que los hombres discapacitados, haciendo así referencia a la doble discriminación (sexo y discapacidad).

“Los datos cuantitativos de la población española con discapacidad de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud en España de 1999, muestran que un 9 por 100 de la población tiene algún tipo de discapacidad. Un 58% de esta población son mujeres, concentrándose especialmente a partir de los 45 años, donde superan en un 60% a los varones”. Aun existiendo un porcentaje más alto de mujeres que hombres discapacitados parece que son invisibles al resto de la población y muy poca gente se da cuenta y atiende las necesidades de estas personas. Y la verdad es que sólo necesitan lo mismo que el resto del mundo, igualdad en todos los sentidos incluyendo por supuesto un trabajo digno y valorado. El trabajo es uno de los pilares fundamentales en nuestra vida debido a que muchos elementos están influenciados por él, no sólo genera beneficios económicos, sino que también repercute en aspectos sociales como el sentirse útil y realizado, conocer y desarrollar amistades, sentirse seguro e integrarse con personas sin discapacidad.

Este artículo se basa en la realización de 120 entrevistas a personas femeninas con discapacidad física para encontrar diferencias y conclusiones respecto al ámbito laboral. El 72% de las mujeres entrevistadas se situaban en el rango de edad comprendido entre los 25 y 54 años debido a ser la edad con mayor actividad laboral en personas con discapacidad.

Los porcentajes de la próxima gráfica se podría decir que son bastante semejantes en cuanto a las mujeres que trabajan actualmente con un 32% y las que no han trabajado nunca con un 26,2%, por lo que habría que hacer frente a esta situación y elevar este último porcentaje y a través de apoyos necesarios que todas tuvieran la oportunidad de acceder al mundo laboral a pesar de su discapacidad.

Figura 1: Situación laboral de las mujeres con discapacidad entrevistadas



Todas las entrevistas fueron grabadas en cinta magnetofónica y después se transcribieron, incluyendo variables importantes como la edad, número de hijos, situación familiar, comunidad de procedencia y nivel de formación, entre otros. Todas las entrevistadas buscan activamente un empleo a través de entrevistas laborales, oficinas de empleo, enviando currículum y opositando, es decir, todas tienen unas ganas inmensas de encontrar un empleo valorado y sentirse seguras y realizadas.

En el artículo se incluyen una serie de comentarios extraídos de las entrevistas, pero el que más me ha llamado la atención ha sido el de una mujer llamada Lola de 45 años que era auxiliar administrativa, pero ha perdido el trabajo:

“No estoy trabajando. Eso no se lo deseo a nadie... Cuando empecé a trabajar yo he vivido a tope. Ahora no. Noto un vacío enorme. Psicológicamente estoy muy deprimida, mi vida ha cambiado a raíz de haber dejado de trabajar.”

En conclusión, todas las personas sean del género que sean y tengan discapacidad o no tendrían que estar en posiciones similares tanto laborales como sociales, sin tener prejuicios ni rechazos, romper con esas barreras y limitaciones que muchas personas creen que tienen y que puedan acceder a mejores condiciones de empleo.

18. NORMATIVA

A lo largo de la historia a nivel nacional se ha incrementado el número de leyes, reales decretos y normativas creadas para reconocer los derechos y la igualdad de las personas con discapacidad.

- Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley de Integración Social de Minusválidos de 13 de abril de 1982.
- Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se modifica la Orden de 7 de octubre de 1998, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- 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.
- Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- Real Decreto de 20 de febrero de 2004, que acomete la regulación de la figura del Enclave Laboral.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Artículo 42 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.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- 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 o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la

integración laboral de los discapacitados en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.

- Orden EIE/608/2016- Fomento de contratación de personas con discapacidad (Aragón).
- Orden EIE/277/2017- Convocatoria para el año 2017 de subvenciones fomento de contratación de personas con discapacidad (Aragón).
- Norma Foral 24/1994, de 21 de diciembre, de ratificación del Convenio de cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco para el desarrollo de un programa de empleo apoyado.
- Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, por la que se regulan las medidas de fomento del empleo destinado a personas con capacidad reducida, para el ejercicio de 1996.
- Orden de 14 de febrero de 1996 por la que se regulan las diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida o discapacitadas para el ejercicio de 1996.
- Orden de 19 de junio de 1997 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1997.
- Orden de 17 de abril de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1998.
- Convocatoria pública de 24 de junio de 1998, de ayudas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalía.
- Orden de 7 de octubre de 1998 por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- Orden de 26 de noviembre de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1999.
- Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.

- Orden de 28 de diciembre de 1999 de la Consellería de Empleo por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el año 2000.
- Convocatoria Pública de Ayudas dirigida a promover el Empleo con Apoyo.
- Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad
- Orden de 16 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el FSE, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2001.
- Orden de 30 de diciembre de 2002, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, para el año 2003.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Texto Refundido de la Ley de Trabajadores (SECCION 2-DERECHOS Y SECCIONES DERIVADOS DEL CONTRATO. ART 17)
- Orden de 9 de enero de 2002, de la Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002.
- Orden de 14 de octubre de 1999, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de planes de inserción laboral a realizar por entidades sin ánimo de lucro con alumnos con necesidades educativas especiales de los centros sostenidos con fondos públicos.
- Constitución Española (CAPITULO SEGUNDO, ART 14)
- Orden de 16 de mayo de 2000, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- Constitución Española (CAPITULO SEGUNDO, SECCION 1, ART 17)
- Orden PAT/284/2003, de 5 marzo, convoca subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para e Orden de 4 de abril de 2003 de la Consejería de Trabajo y Política Social reguladora de los programas de fomento del empleo para el año 2003.I año 2003.

- Orden de 24 de abril de 2001, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe máximo para diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad, y se modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas de las mismas.

19. AYUDAS A DISCAPACITADOS PARA EL EMPLEO

Existen distintos tipos de ayudas que da el Gobierno a las personas discapacitadas debido a que este colectivo cuenta con unos gastos extra debido a las limitaciones que suponen sus minusvalías. Estas ayudas se las conceden para equiparar sus derechos con los del resto de la población.

Las personas discapacitadas cuentan con un tipo de ayudas que pueden variar, no son solamente ayudas económicas, pueden ser tanto en ayudas sociales, laborales y la más común y conocida las ayudas económicas.

A estas ayudas solamente pueden acceder si estas personas cuentan con un Certificado de discapacidad, este Certificado es un documento oficial que acredita la condición legal de persona con discapacidad, a la que se concede un grado de discapacidad concreto.

Este grado de discapacidad se evalúa mediante un baremo estatal y se valoran las limitaciones de la persona y factores sociales complementarios relativos como:

- El entorno familiar
- La situación laboral que dificultan su inclusión social
- La situación educativa que dificultan su inclusión social ● La situación cultural, que dificultan su inclusión social.

El grado de discapacidad se expresa en porcentaje y la discapacidad se reconoce a partir de un grado del 33%. Las personas que tienen un certificado de discapacidad menor al 33%, no tienen con ellos ninguna prestación económica, ni beneficios fiscales o sociales. Por tanto, no existe pensión por discapacidad del 33%. Las personas que tienen una discapacidad igual o superior al 65% si cobran una pensión. Las personas que tienen un grado de discapacidad entre el 33 y el 64%, no llega a alcanzar el porcentaje necesario para disponer de una prestación económica. Sin embargo, estas personas que pertenecen a la clase IV cuenta con mayores beneficios sociales y fiscales que las personas que ostentan menos del 33%.

Entre los posibles beneficios de las personas con reconocimiento de grado de discapacidad pueden señalarse los siguientes:

- Acceso a las medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad
- Adaptación del puesto de trabajo
- Adaptación de pruebas selectivas en el acceso al empleo público
- Jubilación anticipada
- Acceso a la vivienda de protección pública
- Subvenciones y/o ayudas de carácter individual: tratamientos rehabilitadores, productos de apoyo, accesibilidad y adaptaciones en el hogar, etc.
- Tratamientos rehabilitadores y de apoyo
- Recursos y apoyos educativos
- Pensión no contributiva (PNC) por invalidez

- Prestaciones económicas y sociales para personas con discapacidad: Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica y Subsidio de Movilidad y Compensación para Gastos de Transporte
- Prestaciones familiares: Asignación económica por hijo o menor con discapacidad acogido a cargo, o mayores de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior a 65%
- Ampliación del periodo de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo o menor acogido.
- Ingreso en Centros
- Beneficios fiscales: Necesidad de ayuda de terceras personas para desplazamiento a lugar de trabajo, movilidad reducida, necesidad de vivienda adaptada, etc.

20. CONCLUSIONES

Como una pequeña parte de la conclusión nos gustaría aprovechar para decir lo que nos ha conmovido hacer este trabajo, al principio nos costó encontrar información, pero una vez nos pusimos a buscar más en profundidad aprendimos muchas cosas de las que antes no éramos conscientes. La discriminación que sufre este colectivo sigue patente hoy en día y donde más se puede ver es en su inserción en el mercado de trabajo.

A pesar de que muchos de ellos padecen discriminación en otros ámbitos de su vida en el más notable por lo general suele ser en el laboral.

En este trabajo hemos dejado ver muchas de las ayudas que les facilitan a las personas que tienen discapacidad, pero a la conclusión más evidente a la que hemos llegado es a que cualquier ayuda es poca porque realmente estas personas las necesitan ya que tienen muchos problemas a la hora de encontrar trabajo y también a la hora de mantenerlo.

Las personas dependientes generan en sus cuidadores muchas cargas tanto físicas como emocionales y si la persona que se tiene que hacer cargo no tiene una buena economía le resulta muy difícil.

Tras realizar este trabajamos pensamos que:

- Las administraciones públicas de carácter nacional deben dedicar más iniciativas y más dedicación a la financiación para ellos servicios de Empleo con Apoyo y las instituciones privadas deberían participar también en la financiación de servicios de empleo con apoyo.
- La presencia y estabilidad del Empleo con Apoyo debería de tener una mayor importancia en las entidades y deberían conseguir fuentes de financiación más estables, ya que si no son fuentes de financiación estables, cuando surge algún problema, las estadísticas muestran que el primer servicio que se suele quitar es este.
- El empleo con apoyo debe existir en todas las CCAA, sobre todo en aquellas que a día de hoy no tienen todavía ningún servicio.
- Dado que ambos grupos están subrepresentados, deben desarrollar medidas específicas para mujeres y mayores de 45 años.
- El Empleo con Apoyo se debería centrar en las personas que tienen mayor grado de discapacidad, ya que son estas las que más dificultades tienen a la hora de insertarse en el mercado laboral.
- El Empleo con Apoyo debería darse a todos los colectivos con discapacidad, tanto a las personas con discapacidad física o motora, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, discapacidad psíquica, discapacidad visceral, discapacidad múltiple.

Creemos finalmente que el resultado que hemos obtenido de este trabajo y el esfuerzo que hemos realizado en el desarrollo del mismo ha respondido a las expectativas que nos planteábamos inicialmente.

21. BIBLIOGRAFÍA

Asociación Española de Empleo con Apoyo (1999). *El empleo con apoyo*. Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

Castillero Mimenza, O. (2020). *Psicología y mente. Los 6 tipos de discapacidad y sus características*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

Consejo General del Poder Judicial (2020). *Centro de documentación judicial*. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>

Fundación Down Zaragoza (2019). *Down Zaragoza. Fundación para la discapacidad intelectual*. Recuperado de <https://downzaragoza.org/>

Fundación Iberoamericana Down21 (2020). *Por qué es importante que trabajen las personas con discapacidad intelectual*. Recuperado de <https://www.down21.org/empleo/97-personascon-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/385-por-que-es-importante-que-trabajen-laspersonas-con-discapacidad-intelectual.html>

Gobierno de España (2016). *Empleo con Apoyo. Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*. (1ª ed.). Madrid: DOWN ESPAÑA

Instituto Nacional de Estadística (2018). *Empleo de las personas con discapacidad. Año 2018*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística (2014). *Empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2018. Tasa de actividad, empleo y paro por sexo*. Recuperado de https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2015/serie/&file=03001.px#!tabstables

Instituto Nacional de Estadística (2010). *Salario de las personas con discapacidad. Serie 2010-2017. Ganancia anual: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad*. Recuperado de https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p331/serie_anual/&file=01001.px#!tabs-tabla

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 (2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261 (2015).

Theanswer Company Thomson Reuters (2020). *Thomson Reuters en España*. Recuperado de www.aranzadi.es

Verdugo Alonso, M.A. y Jordán de Urríes Vega, F.B. (2003). *El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. (2ª ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.