

Trabajo Fin de Grado

Diversidad funcional e integración laboral
Functional diversity and labor integration

Autor/es

Raquel Eva Vida Martínez

Director/es

Carlos Antonio Piqueras Cascante

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Universidad de Zaragoza

2021/2022

Índice

Resumen	1
Abstract	1
Introducción	3
Definición de Diversidad Funcional	3
Tipos de Diversidad Funcional	3
<i>Diversidad Funcional Física</i>	3
<i>Diversidad Funcional Sensorial</i>	3
<i>Diversidad funcional intelectual</i>	4
<i>Diversidad Funcional Psíquica</i>	4
<i>Diversidad Funcional Visceral</i>	4
<i>Diversidad Funcional Múltiple</i>	5
Evolución Histórica del Término: Diversidad Funcional	5
Situación Actual	7
Metodología	8
Legislación	9
Ámbito Internacional	9
<i>Organización Mundial de la Salud</i>	9
<i>Naciones Unidas: Convención Internacional y Agenda 2030</i>	9
Ámbito Estatal	11
<i>Incentivos para Empresas</i>	13
Ámbito Autonómico	14
<i>Reconocimiento de la Diversidad Funcional</i>	14
Vías de Acceso al Empleo	17
Empleo Ordinario	17
Empleo protegido	17
Empleo autónomo	18
Conclusiones	19
Valoraciones Personales	19
<i>Trabajadora Social de Servicios Sociales de Atención Primaria del PRAS Molinicos de JCCM: Elena Torres Bermúdez</i>	19
<i>Trabajadora de Departamento de Recursos Humanos en Empresa Privada: Estela Martínez Pina</i>	20
<i>Estudiante 1 de Trabajo Social con Diversidad Funcional</i>	21
<i>Estudiante 2 de Trabajo Social con Diversidad Funcional: Nerea de la Natividad Lázaro</i>	23

Problemáticas	24
Referencias	28

Resumen

Esta investigación trata sobre la integración laboral de personas con diversidad funcional. Este colectivo ha sido privado del derecho al trabajo a lo largo de la historia, en los últimos años se han regulado políticas para eliminar estas barreras, pero todavía existe una clara desigualdad en cuanto al acceso al empleo. Las personas con diversidad funcional viven en una situación de exclusión social que ha condicionado su desarrollo personal, el disfrute de recursos y servicios y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al desarrollo de la sociedad. Este trabajo está desarrollado a modo de guía para personas con diversidad funcional y/o sus familias que no saben qué pasos seguir a la hora de buscar empleo, se incluyen normativas, posibles vías, las problemáticas y soluciones que se han encontrado, acompañadas de valoraciones personales.

Palabras clave: diversidad funcional, inserción laboral, exclusión social, desigualdad, derechos.

Abstract

This research deals with the labor integration of people with functional diversity. This group has been deprived of the right to work throughout history. In recent years policies have been regulated to eliminate these barriers, but there is still a clear inequality in terms of access to employment. People with functional diversity live in a situation of social exclusion that has conditioned their personal development, the enjoyment of resources, services and the possibility of contributing with their abilities to the development of society. This work is developed as a guide for people with functional diversity and their families who do not know what steps to follow when looking for a job. Including regulations, possible routes, problems and solutions that have been found, accompanied by personal appraisals.

Objetivos y Estructura

El objetivo principal de esta investigación es realizar una guía completa y accesible para usuarios y familias sobre la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

Para ello, en primer lugar, se realizará una aproximación al término de diversidad funcional, ya que la forma de dirigirse hacia estas personas ha cambiado a lo largo de la historia, pasando a ser más inclusiva, debemos conocerla para ser conscientes de la vulnerabilidad social a la que han estado sometidas y la conquista de derechos que se ha llevado a cabo gracias a la movilización de asociaciones y familias en los últimos años. También se incluye un estudio sobre la situación actual del empleo de las personas con diversidad funcional, basándonos en datos del Instituto Nacional de Estadística, con los que llegamos a conocer las tasas de actividad, empleo y paro.

Por otro lado, haremos una revisión de la legislación existente y de sus diferentes reformas. Igualmente se expone la importancia que tuvo la Convención Internacional, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la conquista de derechos de las personas con diversidad funcional a nivel internacional. De la misma manera se muestra, la cuota de reserva del 2% de las empresas públicas y privadas para la contratación de personal con diversidad funcional y los incentivos para las empresas que tomen este camino. Se incluye el reciente Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que adopta las medidas acordadas por la Convención Internacional y sustituye los baremos anteriores; y las vías de acceso al empleo, el INAEM y los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Por último, se recopilan las problemáticas que se han encontrado a modo de conclusión, acompañadas y basadas en opiniones personales de dos profesionales, una trabajadora social de los servicios sociales y una trabajadora de un departamento de recursos humanos en una empresa privada; y de dos estudiantes de trabajo social con diversidad funcional.

En cuanto a los objetivos y tareas de este trabajo destacan:

A. Realizar una guía de orientación laboral accesible para usuarios y familias con diversidad funcional.

A1. Recopilar información sobre la evolución histórica y sobre la situación actual de las personas con diversidad funcional.

A2. Recopilar la legislación en materia de integración laboral de personas con diversidad funcional.

B. Presentar los problemas y las posibles soluciones a las dificultades de inserción laboral.

B1. Analizar la información obtenida de fuentes primarias.

B2. Analizar la información obtenida de fuentes secundarias.

Introducción

Definición de Diversidad Funcional

A día de hoy podemos encontrar a personas con capacidades psíquicas, psicológicas o emocionales diferentes, lo que hace que cada uno de nosotros llevemos vidas diversas. Pero cuando una de estas capacidades no se ha desarrollado o se ha perdido por alguna circunstancia o enfermedad, podemos hablar de diversidad funcional. Entendemos por diversidad funcional una condición por la que la persona no puede realizar las tareas de la vida cotidiana de la misma forma que el resto de individuos de su misma edad, por lo que tendrá que hacerlas de manera diferente o a través de otras personas (Divulgación dinámica, 2020).

Cabe destacar que aparte de la pérdida de capacidad, intervienen otros factores como el contexto físico, social y cultural en el que cada persona vive, lo que también influye en que cada experiencia sea única, y hace complicado clasificar los tipos de diversidad funcional. Pueden clasificarse en tres grandes bloques (física, sensorial o psíquica), o en seis tipos, que veremos a continuación.

Tipos de Diversidad Funcional

Diversidad Funcional Física

La diversidad funcional física es la referida a las limitaciones provocadas por una alteración en el aparato locomotor que deriva en la disminución o pérdida de capacidades físicas o motoras en una o varias partes del cuerpo. Este tipo de diversidad funcional surge en casos de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismos craneoencefálicos, enfermedades médicas generadoras de limitaciones físicas, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares (Divulgación dinámica, 2020).

Según Polonio (2015), en la mayoría de estos casos será necesario la ayuda de terceros o de algún instrumento para realizar actividades de la vida cotidiana, como por ejemplo silla de ruedas, prótesis, ...

Diversidad Funcional Sensorial

Recibe el nombre de diversidad funcional sensorial la existencia de limitaciones en alguno de los sentidos, siendo los más comunes el visual y el auditivo (Divulgación dinámica, 2020).

La diversidad funcional visual se refiere a la limitación en el sentido de la vista, dentro de esta existen diferentes grados, siendo el más leve la baja visión y el más grave la ceguera total o parcial. Dentro de la ceguera parcial permite la percepción luminosa, siendo posible la orientación a través de la luz y la percepción de masas uniformes (Polonio, 2015).

Por otro lado, la diversidad funcional auditiva se refiere al sentido del oído. Al igual que con la ceguera, puede haber una pérdida de audición parcial o total, además intervienen otros factores como las causas de la pérdida, el grado y la edad del comienzo de la sordera (Polonio, 2015).

Es importante saber que la pérdida visual es algo muy serio, ya que a través del sentido de la vista se puede obtener el 80% de información del mundo exterior. La pérdida auditiva también puede conllevar problemas en el lenguaje, y en edades tempranas afecta al desarrollo lingüístico, comunicativo y a los procesos cognitivos (Divulgación dinámica, 2020).

Diversidad funcional intelectual

Este tipo de diversidad funcional implica una serie de dificultades en cuanto a las habilidades para desarrollar las actividades de la vida diaria, comprender el entorno e interactuar en él (Polonio, 2015).

Sobre todo, se presentan obstáculos en las habilidades cognitivas relacionadas con el procesamiento de la información, dificultando la participación social o el desarrollo de la autonomía. También existen varios grados, los cuales se relacionan con el nivel de dificultad (Castillero, 2018).

Algunas de estas diversidades funcionales son consideradas como invisibles, ya que no son apreciables a simple vista. Y en los casos en los que se muestra en anuncios o en la televisión, solo se muestra a personas con Síndrome de Down, alimentando los estereotipos y no dando visibilidad al colectivo, por lo que la sociedad desconoce la realidad sobre este tipo de diversidad funcional y de otros (Divulgación dinámica, 2020).

Diversidad Funcional Psíquica

La diversidad funcional psíquica se refiere a los casos en lo que se dan alteraciones de la conducta y del comportamiento adaptativo, generalmente son derivadas de algún tipo de trastorno mental como por ejemplo la depresión, el trastorno bipolar, trastornos de personalidad, la esquizofrenia, etc (Castillero, 2018).

La depresión y la ansiedad son dos trastornos que deben preocuparnos, ya que, según un estudio internacional, después de la pandemia de la Covid-19 los casos están aumentando un 28% y un 26%, respectivamente. En un contexto de crisis sanitaria, largos períodos de cuarentena, la falta de interacción social, las muertes y la inestabilidad económica emergen los problemas de salud mental. Además, esto se ve agudizado por el colapso en los servicios de psicoterapia y de la ausencia de recursos en salud mental. Se sabe que la depresión afecta el doble a las mujeres que, a los hombres, y también se ven en una situación de mayor vulnerabilidad los jóvenes, aumentando también los trastornos de la conducta alimentaria entre estos (Mouzo, 2021).

Uno de los mayores problemas de este colectivo es lograr una inclusión social, debido a la estigmatización y el rechazo que sufren las personas con algún tipo de trastorno mental en la sociedad, por la complejidad de reconocimiento y de aceptación, como por los miedos infundados (Divulgación dinámica, 2020).

Diversidad Funcional Visceral

La diversidad funcional visceral es una de las menos conocidas, pero en cambio es una de las más habituales. Las personas con este tipo de diversidad funcional sufren limitaciones funcionales o estructurales en alguno de sus órganos, como en el sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinario (Divulgación dinámica, 2020).

Diversidad Funcional Múltiple

La diversidad funcional múltiple deriva de una combinación de las diversidades anteriores. De la misma manera que estas pueden tener un grado diferente, dependiendo de la edad, del tipo de combinación y de la gravedad.

Evolución Histórica del Término: Diversidad Funcional

Para delimitar el concepto de lo que hoy en día se entiende como diversidad funcional debemos acudir a nuestra historia y hacer un breve análisis de lo que ha sido su evolución, la cual está ligada a lo que ha ocurrido con este colectivo.

En la Prehistoria, antes de la invención de la escritura, la única manera que tenemos de conocer si en esta época existieron personas con diversidad funcional es a través del hallazgo de huesos humanos o por la representación de dibujos en vasijas. Los huesos nos permitieron descubrir cómo aparecieron por primera vez situaciones de dependencia y la figura del cuidador, ligadas por ejemplo a una enfermedad degenerativa como la artritis (Polonio, 2015).

En la Edad Antigua, en ciudades como Atenas y Roma, fundadas sobre la religión y la Iglesia, se comienza a escribir sobre este término de manera completamente discriminatoria, se referían a estas personas como “débiles o deformes”, siendo expulsadas de la comunidad las personas adultas con algún tipo de diversidad funcional, o si se apreciaba en niños se permitía el infanticidio. Estas culturas se fundamentaban en la idea de que las personas con diversidad funcional eran incapaces de sobrevivir en una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas o incluso que el nacimiento de un niño con estas distinciones significaba un castigo de los dioses (Polonio, 2015).

Por otro lado, es cierto que en otras culturas se aceptaba a la persona con capacidades diferentes y se trataba de mejorar su condición, considerándolos como sabios o dioses. Por ejemplo, en la cultura egipcia llegaron a encontrarse prótesis y utensilios para las personas con diversidad funcional, e incluso estas llegaban a ocupar cargos de poder, esto demuestra que esta cultura muestra una concepción muy avanzada y evolucionada respecto a la época en la que se encontraban (Polonio, 2015).

En la Edad Media, aunque es cierto que el cristianismo llegó a humanizar un poco el trato hacia las personas con diversidad funcional, se las sigue marginando socialmente e incluso se las empieza a denominar como “anormales”. Se crean asilos, hospitales y orfanatos en los que no se les atiende, además, debido a las guerras y a las numerosas epidemias, comienza a aumentar considerablemente el número de personas con capacidades diferentes, quedándoles como única opción la mendicidad, lo cual se convirtió en una gran amenaza social (Polonio, 2015).

Según Gil (2018), en el siglo XV, con la llegada del cristianismo y la Iglesia, se crearon las primeras instituciones como los manicomios, siguiendo desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante.

En la Edad Moderna, la supervivencia de las personas sin recursos, con diversidad funcional, pobres, enfermos e inválidos, dependía de la tradición de la caridad cristiana. Pero la realidad es que la atención era muy superficial, más centrada en lo eclesiástico que en la medicina, por lo que un gran porcentaje de personas acababa muriendo. Se empezó a separar la población entre ricos y pobres, y se relacionaba a estos

últimos con la criminalidad. Posteriormente, se vieron avances en materia de discapacidad, se desarrolló la medicina y se introdujeron las prótesis y aparatos ortopédicos (Polonio, 2015).

Después de esto, el Estado comienza a preocuparse de lo que hasta entonces había estado en manos de la Iglesia. Un humanista y filósofo de la época, llamado Vives humaniza el trato a las personas en situación de vulnerabilidad y defiende la educación y el trabajo como elementos de rehabilitación social de las personas que se encontraban en situación de pobreza y abandono. Además, la medicina comienza a estudiar los tipos de diversidad funcional (Polonio, 2015).

En el siglo XX, se comienza a percibir la discapacidad desde un punto de vista asistencial, se crean los primeros centros de educación especial, pero se sigue reforzando la dependencia y actitudes de discriminación social y laboral. Poco a poco empiezan a crearse organizaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias, que se van empoderando (Gil, 2018).

En España, el 7 de abril de 1982 se aprueba la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), lo que supone un punto de inflexión y de toma de conciencia en cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad. Hasta entonces, las personas con discapacidad habían sido apartadas del mercado laboral, la LISMI supuso un gran avance reconociendo los derechos de estas. Por otro lado, como muchas empresas no cumplían los términos de esta ley, se promueve el Real Decreto 27/2000, el cual establece una obligación de las empresas a contratar el 2% de personal con discapacidad. En 2014, se unifican varias normativas que dan resultado a la Ley General de Discapacidad, estas eran las principales disposiciones legales de carácter general vigentes en España concebidas para atender los derechos de las personas con discapacidad: la LISMI, la LIONDAU del 2003 y la Ley de Infracciones y Sanciones del 2007. Se establece eliminar la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” (Fundación Adecco, 2022).

Hace pocos años surge un término alternativo a “discapacidad” utilizado por algunas asociaciones, el término “diversidad funcional”, cuyo objetivo es eliminar connotaciones negativas derivadas de expresiones como “invalides”, “minusvalía” o “incapacitación”, que construyen una idea errónea de que la persona con discapacidad es “disminuida” o “inferior”. Se basa en que un mal uso del lenguaje contribuye a la discriminación, y un cambio de este puede ser la clave para la transformación. El modelo de diversidad funcional no se limita a una visión dual entre capacitados y discapacitados, sino que tiene una visión más positiva. Las personas con diversidad funcional siguen siendo una minoría que realiza algunas de sus funciones de una manera distinta a la mayoría de la población (Lozano, 2019).

Las mujeres y hombres con diversidad funcional somos diferentes, desde el punto de vista médico o físico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones del entorno generadas por la sociedad, nos vemos obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas. Así una persona sorda se comunica a través de los ojos y los gestos, mientras que el resto de la población lo hace fundamentalmente a través de las palabras y el oído. Sin embargo, la función que realizan es la misma: la comunicación. Para desplazarse, una persona con una lesión medular habitualmente utiliza una silla de ruedas, mientras que el resto de la población lo hace utilizando las piernas: misma función, manera diversa (Romañach y Lobato, 2005, pp 4).

Situación Actual

La realidad actual es que, aunque se hayan legislado normativas a favor de las personas con diversidad funcional, y se reconozca su situación, se siguen dando problemas en cuanto al acceso al empleo. A continuación, analizaremos las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con algún tipo de diversidad funcional.

Según el INE (2021), en el año 2020, el 34,3% de las personas de 16 a 64 años con diversidad funcional oficialmente reconocida eran activos, si lo comparamos con la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, la cifra es 41,8 puntos inferior. Esta tasa aumentó un 4%, respecto a la del 2019.

Por otro lado, la tasa de empleo, de 2020, de las personas con diversidad funcional fue del 26,7%, en comparación con la del 64,3% para las personas sin discapacidad. Esta tasa aumentó 0,8 puntos respecto del 2019 (INE,2021).

La tasa de paro, de 2020, de las personas con diversidad funcional fue del 22,2% con un descenso de 1,7 puntos respecto del año anterior. Además, esta tasa también es más alta en 6,8 puntos a la de la población sin diversidad funcional (INE,2021).

Cabe destacar que la situación en cuanto al empleo de las personas con diversidad funcional va mejorando un poco año tras año, pero avanza muy lentamente. Se puede ver además una gran desigualdad si comparamos las cifras con las de las personas sin diversidad funcional.

Tabla 1

Comparación de tasas de actividad, empleo y paro de personas con y sin diversidad funcional

	Personas con diversidad funcional	Personas sin diversidad funcional
Tasa de actividad	34,3%	76,1%
Tasa de empleo	26,7%	64,3%
Tasa de paro	22,2%	15,4%

Metodología

He elegido el tema de la diversidad funcional ya que me llama la atención desde los inicios del grado, y porque un familiar con el que convivo forma parte de este colectivo.

Hay que tener en cuenta que, en primer lugar, al comienzo del curso 2021-2022 he tenido una tutora, que por ciertas circunstancias tuvo que dejar de tutorizarme, y posteriormente se me asignó otro tutor, que me ha acompañado durante estos últimos meses, de septiembre a noviembre del curso escolar 2022-2023. Ambos tenían visiones diferentes en relación a la perspectiva de mi trabajo, por lo que he intentado adaptarme para que este concordara adecuadamente. Primero se estableció que el trabajo debía ser una guía teórica, basada en la normativa, para la búsqueda de empleo de usuarios y familias con diversidad funcional, después se me solicitó que realizara trabajo de campo para conocer mejor la realidad social de este colectivo, ya que podría enriquecer la investigación.

El ámbito objetivo se compone de los elementos que queremos estudiar, en este caso, la diversidad funcional y el mercado laboral.

En el ámbito subjetivo se encuentran la población y los aspectos que queremos estudiar, en este caso, las personas con algún tipo de diversidad funcional, la legislación, las vías de empleo, los problemas que se presentan y las soluciones.

Para realizar esta investigación y acercarme a conocer mejor la realidad social de las personas con diversidad funcional, he realizado una observación empírica, con una búsqueda y lectura de información y su posterior análisis. También he estudiado el marco normativo, haciendo un resumen de este y su evolución. Por otro lado, se aportan valoraciones personales o testimonios de tres personas: dos profesionales, una trabajadora social de servicios sociales, una trabajadora del departamento de recursos humanos de una empresa privada y de dos estudiantes de trabajo social con diversidad funcional.

Al final, se presentan una serie de problemáticas que se pueden dar, basadas en la recopilación de información, a las que propongo varias soluciones. Basándome en la investigación y en el estudio de la realidad social, también aporto mi opinión personal.

Legislación

Ámbito Internacional

Organización Mundial de la Salud

Ante un contexto en el que había diferencias en cuanto al uso de los términos y su clasificación, surge una necesidad de establecer una clasificación internacional que nos sirva a todos y en todos los lugares para compartir y comparar la información pertinente en materia de diversidad funcional. Después de un estudio, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publica en 1980 la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDMM-1) (García y Sarabia, 2001).

Pero los conceptos y definiciones establecidos por la CIDMM-1 comenzaron a recibir numerosas críticas en un contexto en el que se comenzaba a dar reconocimiento a los derechos de la persona con diversidad funcional y la lucha de numerosas asociaciones para desarrollar una imagen positiva. Por lo que esta, se empieza a revisar en el año 1995, publicándose la nueva versión llamada Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud o CIDMM-2. El objetivo principal de la clasificación CIDMM-2, es proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud. Esto nos proporcionará una visión más amplia sobre el estado de salud de las personas y facilitará la toma de decisiones (OMS,2001).

Esta recoge de forma unificada una serie de criterios técnicos que sirven para valorar la diversidad funcional y el grado del que se trate.

Naciones Unidas: Convención Internacional y Agenda 2030

La desigualdad y la exclusión estructural es un problema que viene de la sociedad y de la comunidad, por ello, el Estado tiene la obligación de intervenir y atajar este problema de raíz para que todas las personas puedan vivir libremente y en igualdad de condiciones. Se deben reestructurar las políticas, las prácticas, las actitudes y las normativas que dificultan la plena inclusión y participación social de las personas con diversidad funcional y de sus familias, de esta manera se crearán las condiciones para respetar la diversidad humana. Este enfoque se plasma en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, obligando a los Estados a incluirlo en sus políticas y actuaciones públicas, en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (CERMI, 2019).

En el año 2006 surge la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con diversidad funcional, como un acuerdo de la Asamblea General de las Naciones Unidas para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con diversidad funcional, y promover el respeto de su dignidad inherente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006, art 1).

Según el Artículo 3 de la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas (2006), los Estados Parte acuerdan los siguientes principios generales:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

- La no discriminación
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con diversidad funcional como parte de la diversidad y la condición humana
- La igualdad de oportunidades
- La accesibilidad
- La igualdad entre el hombre y la mujer
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con diversidad funcional y de su derecho a preservar su identidad

El artículo 27 de esta Convención Internacional, se refiere al trabajo y empleo de las personas con discapacidad. En él se establece que las personas con diversidad funcional tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida con el trabajo que elijan. Por otro lado, todos los países que firman la Convención garantizarán que los trabajadores con discapacidad no sufran discriminación en el trabajo por su discapacidad, ganen lo mismo que los demás, tengan las mismas condiciones de trabajo y tengan derechos laborales y sindicales. Además de hacer programas de formación para las personas con discapacidad, apoyar a estas personas para que tengan un trabajo o creen su propia empresa, contratar a personas con discapacidad en el sector público, premiar a las empresas que contraten a personas con discapacidad y garantizar que los trabajos estén adaptados a las personas con discapacidad. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006, art 27).

Después de sentar las bases de esta Convención, se estableció la Agenda 2030 y con ella los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La cual estableció las bases para lograr una igualdad mundial de derechos para todas las personas, suponiendo un gran avance y una conquista de derechos para las personas con diversidad funcional (CERMI, 2019).

En los ODS se hace una referencia explícita a la eliminación de la discriminación hacia personas en situaciones de diversidad funcional en siete metas de cinco objetivos. Estos son el 4, 8, 10, 11 y 17, que tratan principalmente temas relacionados con la salud, la educación o el trabajo. Además, en estos, se usan expresiones como “para todos”, “aplicación universal” o “para personas en situación de vulnerabilidad”, donde se refiere a la participación plena y a la igualdad de derechos para todos (Montalà, 2022).

El objetivo número 4 referido a la educación de calidad, pretende obtener una educación de calidad, universal y gratuita para todos los niños y niñas, más en concreto, dirige la meta 4.5 a “eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2022); y la 4.a a “construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos” (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

En segundo lugar, el objetivo número 8 se refiere al trabajo decente y a un crecimiento económico e inclusivo que impulse al progreso, a crear empleos decentes para todos y a mejorar la calidad de vida. Se dirige la meta 8.5 a “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los

hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Por otro lado, las metas del ODS 10 aluden a la supresión de leyes discriminatorias para frenar las desigualdades y los discursos de odio que van en aumento. La ONU advierte de la necesidad en España de apostar por proyectos basados en el empoderamiento y la libertad individual, ya que el porcentaje de población con diversidad funcional que lleva una vida independiente en nuestro país es muy bajo (Montalà, 2022).

Además de las metas que hacen alusión a lograr una igualdad universal, la 10.2 hace una referencia directa a la inclusión social, “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición” (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

En cuarto lugar, el ODS 11 alude a lograr ciudades y comunidades sostenibles a través de infraestructuras, servicios seguros, para evitar la contaminación del aire y un crecimiento urbano descontrolado. Dentro de este se incluye cubrir necesidades básicas para las personas con diversidad funcional a través de proporcionar acceso seguro al transporte y a zonas verdes, en las metas 11.2 se establece “proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de ... las personas con discapacidad” (Organización de las Naciones Unidas, 2022); y en la meta 11.7 “proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad” (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Por último, el ODS 17 menciona las alianzas mundiales para lograr los objetivos. Es necesaria una cooperación internacional para lograr la igualdad de derechos y de oportunidades para todas las personas. Aunque ha habido grandes avances en los últimos años en España seguimos muy lejos de lograr una inclusión real. Además, la situación es todavía más preocupante en países en desarrollo, por lo que es importante este último objetivo, ya que hay que atacar las desigualdades con un enfoque interseccional por una razón de dignidad humana (Montalà, 2022).

Ámbito Estatal

El artículo 49 de la Constitución Española (1978), supone el primer escalón en la conquista de derechos para las personas con diversidad funcional, ya que establece que puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de ciudadanos, aunque la terminología que se utiliza no es la correcta:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos (CE, 1978, pp 11).

Por otro lado, según el artículo 35 de la Constitución Española (1978), se protege el deber y el derecho al trabajo, la libre elección de profesión y una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades, sin que se haga discriminación.

Estos mandatos constitucionales derivan en la publicación de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, conocida como la “LISMI”, basada en la igualdad y la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Se regula el acceso al empleo mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con diversidad funcional, de esta forma se potencia la integración laboral reservando un 2% de la plantilla en empresas privadas de más de 50 trabajadores y un 5% en las administraciones públicas (L 13/1982 de 7 de abril, pp 1).

La LISMI se basó en que la garantía de los derechos de las personas con diversidad funcional debía basarse en una serie de apoyos complementarios, es por ello que 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 (RDL 1/2013 de 29 de noviembre, pp 8).

Por otro lado, aparece en el año 2000 el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores con diversidad funcional en empresas de 50 o más trabajadores. Este decreto pone en práctica un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo, potenciando la aplicación de la cuota de reserva debido a su insuficiente grado de cumplimiento. Como medidas alternativas aparecen: la compra de bienes o servicios a un Centro Especial de Empleo; la contratación de un trabajador autónomo con diversidad funcional; la donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con diversidad funcional; y, por último, la creación de un enclave laboral (RD 27/2000 de 14 de enero, pp 2).

Posteriormente, se actualiza y complementa la LISMI con la publicación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, también conocida como LIONDAU. En la LISMI, se denominaba a las personas con diversidad funcional como “disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales”, estos términos tan despectivos se cambian por “personas con discapacidad”. Se regula el acceso al empleo, la actividad profesional por cuenta propia y ejercicio profesional, la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, y además, incorpora una herramienta para realizar reclamaciones o quejas a la administración cuando los derechos de las personas con diversidad funcional han sido vulnerados, garantizando los derechos en diferentes sectores profesionales (Ley 51/2003 de 2 de diciembre).

En el mismo año se publica la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. La cual se basa en una modificación de otras normas ya existentes, a través de distintas medidas referidas a aspectos tributarios, sociales, de personal al servicio de las Administraciones públicas, de gestión y organización administrativa, y de acción administrativa en diferentes ámbitos sectoriales, que permitirán una mejor y más eficaz ejecución del programa del Gobierno (Ley 62/2003 de 30 de diciembre).

Todas estas normativas han permitido un gran avance en materia legal para todas aquellas personas con diversidad funcional, las cuales llegan a consolidarse con 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 permitirá poder comprobar el grado de cumplimiento y eficacia en el disfrute de los derechos por parte de las personas con diversidad funcional. Se considera que estos principios se incumplen cuando se producen acosos, vulneración de las exigencias de accesibilidad, falta de respeto a las medidas de acción positiva y discriminaciones directas o indirectas (Ley 49/2007 de 26 de diciembre).

Posteriormente se aprueba 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. Con el que quedan derogadas las anteriores normativas de igual o inferior rango, como son: la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad ; y 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 (RDL 1/2013 de 29 de noviembre).

Más adelante, esta queda modificada por la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación. Esta pretende dar respuesta al artículo 9 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que establece la obligación de los Estados a asegurar el acceso de las personas con diversidad funcional, en igualdad de condiciones, a la información y a las comunicaciones, por lo que se establecen como medidas dotar a los edificios e instalaciones de señalización en formatos de fácil lectura y comprensión, entre otras (Ley 6/2022 de 31 de marzo).

Otros de los principios que se establecen según la Ley General de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social (2022), son: la dignidad y la autonomía, la vida independiente, la no discriminación, el respeto de las diferencias entre las personas, la igualdad de oportunidades, la igualdad entre hombres y mujeres, la normalización, la accesibilidad universal y el diseño para todos, la participación y la inclusión social, el diálogo civil, el respeto a la vida y a la personalidad, y la transversalidad de las políticas de discapacidad.

Incentivos para Empresas

Además de la tasa de reserva del 2% para la contratación de personas con diversidad funcional, se establecen otros incentivos para empresas, los cuales veremos a continuación:

En el caso de contratación indefinida, se aplican bonificaciones y subvenciones a tiempo completo, conlleva una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social que pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y sexo del trabajador. Cuando este mismo contrato sea a tiempo parcial, la bonificación dependerá de la jornada establecida. En estos casos se recibe también una subvención de 3.907 € por contratar a un trabajador con diversidad funcional. Además, a estos se suma la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada trabajador con diversidad funcional contratado y una subvención para la adaptación del puesto de trabajo de hasta 901,52€ (Fundación ONCE, 2022).

Por otro lado, en caso de contratación temporal, las bonificaciones y subvenciones de las cuotas de la Seguridad Social a tiempo completo varían desde 3.500 €/año a 4.700 €/año. Asimismo, las bonificaciones dependen de la jornada acordada y la subvención para la adaptación al puesto de trabajo será también de 901,52€ (Fundación ONCE, 2022).

En caso de otros contratos, por contrato en prácticas, se reducirá en un 50% la cuota empresarial a la Seguridad Social; por contrato en formación se aplicará la misma reducción; y por contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal, se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales. (Fundación ONCE, 2022).

Ámbito Autonómico

Reconocimiento de la Diversidad Funcional

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre también se modifica en varias ocasiones por sus errores en cuanto a la terminología. Con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se establece dejar de utilizar términos como el de “minusválido” o “minusvalía” cambiándolos por “personas con discapacidad” en su disposición adicional octava. Esta culmina con el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre (Polonio, 2015).

Por otro lado, en este último mes de octubre de 2022 se ha publicado el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que sustituye a este baremo que llevaba en vigor desde el año 1999, quedando derogado este Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Este nuevo Decreto es la respuesta a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, publicada en 2006, donde el principal cambio es que se reconoce que la diversidad funcional es un hecho social y un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con diversidad funcional y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones (RD 888/2022 de 18 de octubre).

Este texto, con una base sobre el diálogo territorial, establece unos criterios objetivos para la valoración del grado en todo el territorio español, garantizando la igualdad para toda la ciudadanía. Además, aporta datos sobre la salud, componentes sociales y económicos que impactan en la persona (RD 888/2022 de 18 de octubre).

Otro de los cambios es que se ofrece un trámite de urgencia en casos de necesidad extrema por causas humanitarias o sociales que implica una reducción de los plazos a la mitad de tiempo, se incluyen también las mujeres víctimas de violencia de género, ya que, según una macroencuesta, un 17,5% de las mujeres que la sufren llegan a desarrollar una diversidad funcional. También se incluirá en los procesos a los menores con diversidad funcional, que podrán ejercer sus derechos en igualdad de condiciones (IMSERSO, 2022).

Según el artículo 3 del Real Decreto 888/2022 de 18 de octubre, se establecen unos baremos para la evaluación de la diversidad funcional, estos son los siguientes:

- BDGP: Baremo de evaluación de las funciones y estructuras corporales/Deficiencia Global de la Persona.
- BLA: Baremo de evaluación de las capacidades/Limitaciones en la Actividad.
- BRP: Baremo de evaluación del desempeño/ Restricciones en la Participación.
- BFCA: Baremo de evaluación de los Factores Contextuales/Barreras Ambientales.

En cuanto a la competencia, corresponderá a los órganos competentes de cada comunidad autónoma, excepto en los casos de Ceuta y Melilla que corresponderá al IMSERSO, el reconocimiento y revisión del grado de diversidad funcional, el reconocimiento de la necesidad de concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida diaria, así como de la dificultad para utilizar transportes públicos colectivos, a efectos de las prestaciones, servicios o beneficios públicos establecidos y otras funciones relativas a la evaluación y orientación de situaciones de discapacidad atribuidas o que puedan atribuirse por la legislación (art 5.1, RD 888/2022 de 18 de octubre, pp 6)

Por otro lado, en su artículo 6 se establece que “el ejercicio de las funciones corresponderá al órgano competente de la comunidad autónoma en cuyo ámbito territorial figure empadronada y tenga la residencia efectiva la persona interesada y, al IMSERSO en las ciudades de Ceuta y de Melilla” (art 6, RD 888/2022 de 18 de octubre, pp 6).

El dictamen será emitido por el equipo multiprofesional de calificación y reconocimiento del grado, como órganos técnicos competentes de las comunidades autónomas, que deberán contar con profesionales del área sanitaria y del área social. La evaluación se realizará después del examen de la persona interesada, pudiéndose realizar por medios telemáticos. Por último, la resolución se emitirá por la Administración competente en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud, con la fecha en la que puede tener lugar una revisión, en caso de no estar conforme la persona interesada, también se podrá revisar si se cumplen unas ciertas circunstancias (art 7, RD 888/2022 de 18 de octubre, pp 6).

A continuación, veremos las clases de diversidad funcional, que han sufrido modificaciones:

Tabla 2

Clases de diversidad funcional y porcentajes

Clase 0: Diversidad funcional nula - 0% - 4%
No hay dificultad evaluable en la realización de las AVD
Clase 1: Diversidad funcional leve - 5% - 24%
Dificultad leve en la realización de las AVD, siendo la persona independiente en la práctica totalidad de las mismas

Clase 2: Diversidad funcional moderada - 25% - 49%
Dificultad moderada en la realización de las AVD, siendo independiente en las actividades de autocuidado
Clase 3: Diversidad funcional grave - 50% - 95%
Dificultad grave en la realización de las AVD, incluidas las actividades de autocuidado
Clase 4: Diversidad funcional total - 96% - 100%
Imposibilidad en la realización de casi todas las AVD, incluidas las de autocuidado

Como ya he dicho, para delimitar la clase de diversidad funcional hay que atender a las puntuaciones obtenidas en los diferentes baremos, que son las siguientes:

Tabla 3

Puntuaciones mínimas y máximas obtenidas en los diferentes baremos según la clase

	Clase 0	Clase 1	Clase 2	Clase 3	Clase 4
BDGP	0 - 4%	5 - 24%	25 - 49%	50 - 95%	>95%
BLA	0 - 4%	5 - 24%	25 - 49%	50 - 95%	>95%
BLGTA	-	-	0 - 4%	5 - 74%	>=75%
BRP	0 - 4%	5 - 24%	25 - 49%	50 - 95%	>95%

Además, se proponen unas edades orientativas para revisar las evaluaciones, reconociendo que la gravedad de la diversidad funcional puede cambiar, la propuesta establece una revisión de grado a los 3 años, a los 6-8, a los 12-14 y a los 18; pudiendo contemplar revisiones posteriores para continuar el proceso de evaluación y orientación (RD 888/2022 de 18 de octubre, pp 29-30).

Vías de Acceso al Empleo

En cuanto al acceso al empleo para personas con diversidad funcional, se presentan varias vías que desarrollaremos a continuación, entre las que se encuentran:

- Empleo ordinario: INAEM
- Empleo protegido: Centros Especiales de Empleo
- Empleo autónomo

Empleo Ordinario

El acceso al empleo a través del empleo ordinario se refiere a los derechos y obligaciones de contratación de personal con diversidad funcional de las empresas públicas y privadas que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores, establecidas por la cuota de reserva del 2%. En caso de no cumplir esta cuota, deberán solicitar al Instituto Aragonés de Empleo la declaración de excepcionalidad y cumplir posteriormente unas medidas alternativas (INAEM, 2022).

Para acceder a las empresas, las personas con diversidad funcional deberán dirigirse al Instituto Nacional de Empleo (INAEM) o a las agencias de colocación, que atenderán las ofertas de empleo presentadas (INAEM, 2022).

Las agencias de colocación podrán ser con o sin ánimo de lucro, y trabajarán en colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realizarán “actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades” (RD 1796/2010 de 30 de diciembre, pp 4).

Según el artículo 5 de este decreto, se establece que las agencias de colocación deberán “cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad” (RD 1796/2010 de 30 de diciembre, pp 6).

En el ámbito nacional, se encuentran un total de 1801 agencias de colocación, y en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, actúan un total de 76. Algunas de ellas están presentes en varias comunidades autónomas (Sistema Nacional de Empleo, 2022)

Para ver los listados de las agencias de colocación haga clic en los siguientes hipervínculos:

- Listado de agencias de colocación
- Listado de agencias de colocación en el ámbito de Aragón

Empleo protegido

Los Centro Especiales de Empleo (CEE) son empresas que, mediante su trabajo y participación en el mercado laboral, tienen la finalidad de asegurar unas buenas condiciones laborales, a través de un empleo remunerado y la prestación de servicios a las personas trabajadoras con diversidad funcional, además de contribuir a la integración de más personas de este colectivo en el régimen de trabajo normal. Podrán trabajar para los CEE las personas con una diversidad funcional con un grado igual o superior al 33% y la plantilla de trabajadores tendrá que ser en su mayoría, un 70%, de personas que tengan reconocido el grado diversidad funcional (INAEM, 2022).

Para ver los listados de los CEE de las diferentes comunidades autónomas de Aragón haga clic en los siguientes hipervínculos:

- [Centros Especiales de Empleo en Huesca](#)
- [Centros Especiales de Empleo en Teruel](#)
- [Centros Especiales de Empleo en Zaragoza](#)

Por otro lado, los CEE están compuestos por enclaves laborales, lo que se entiende por un contrato laboral entre estos y una empresa, con el objetivo de realizar obras o servicios, para lo que un grupo de trabajadores con diversidad funcional de los CEE se desplazan temporalmente, en un periodo mínimo de tres meses y máximo de tres años, al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Las condiciones de los trabajadores que forman parte del enclave son que mínimo el 60% de ellos deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y el 75%, como mínimo, deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el CEE (INAEM, 2022).

Empleo autónomo

Los trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo que se hayan establecido en la Comunidad Autónoma de Aragón como trabajadores autónomos o por cuenta propia, que realicen la actividad en su nombre, así como aquellos trabajadores autónomos o por cuenta propia integrantes de Sociedades Civiles o de Comunidades de Bienes, podrán ser beneficiarios de las subvenciones del Programa Emprendedores. Estas subvenciones son las siguientes: subvención al establecimiento como trabajador autónomo ,6.000 € para desempleados con discapacidad, personas transgénero y mujeres víctimas de violencia de género; incentivo a la consolidación de proyectos; subvención financiera; subvención para asistencia técnica; subvención para formación (INAEM, 2022).

Conclusiones

Valoraciones Personales

A continuación, veremos las valoraciones personales o testimonios de dos profesionales, una trabajadora social de servicios sociales y una trabajadora del departamento de recursos humanos de una empresa privada; y de dos estudiantes de trabajo social con diversidad funcional. Estas nos servirán para conocer mejor la realidad social de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral y para establecer las problemáticas con sus respectivas soluciones.

Trabajadora Social de Servicios Sociales de Atención Primaria del PRAS Molinicos de JCCM: Elena Torres Bermúdez

1. ¿Crees que a día de hoy las personas con diversidad funcional están bajo una situación de exclusión social? ¿En qué ámbitos?

Actualmente, y a pesar de que la sociedad en la que vivimos ha igualado jurídicamente los derechos de todos los tipos de personas y problemas que padecen, lo cierto es que aquellos que cuentan con el hándicap añadido de tener una diversidad funcional, se encuentran con más dificultades para acceder tanto a un puesto de trabajo como a cualquier otro tipo de servicio, aumentando las probabilidades de surgir una situación de exclusión social.

Solamente aquellos que optan a un puesto en cualquier administración pública tienen asegurada una igualdad real con respecto al resto de la población.

Además, en el ámbito rural, las personas con diversidad funcional cuentan con los mismos problemas del resto de la población y con las características propias. Así, las dificultades surgen en diferentes ámbitos:

- Empleo: por carencia de un tejido de empresas suficientemente grandes como para que puedan determinar un mínimo de puestos de trabajo para personas en situación de diversidad funcional.
- Familiar: ya que no existen recursos adecuados para implementar una serie de ayudas a las familias para enfrentarse a estas situaciones.
- Social: debido a que tanto los espacios públicos como las redes de actuación social no están preparadas en el ámbito rural para determinadas situaciones.
- Sanitario: no existen recursos adecuados para personas con problemas de diversidad funcional.

2. En tu puesto de trabajo, ¿te has encontrado con personas con diversidad funcional o sus familias, que acuden a ti porque no saben qué pasos seguir a la hora de buscar empleo?

No he tenido demandas concretas ni por los usuarios ni por sus familias para intervenir en el mercado laboral con personas con diversidad funcional.

Sí he llegado, de oficio, a realizar gestiones que han fructificado en puestos de trabajo para personas de estas características: por ejemplo, en un caso una persona con problemas de movilidad, y sin formación laboral alguna, pudo acceder a un puesto fijo en la ONCE, tras la intervención de los Servicios Sociales de Atención Primaria. En otro caso, la propia empresa que quería contratar a un trabajador con diversidad

funcional, pidió un certificado para poder acogerse a las ayudas que en ese momento existían para tales contrataciones.

3. En caso de que si, ¿qué recursos/soluciones has podido ofrecerles?

Sobre todo, se trabaja coordinadamente con la ONCE y los organismos adheridos a ella: Fundación ONCE, InsertaEmpleo, ...

Cuando la intervención parte de los Servicios Sociales (por una demanda concreta efectuada o por un conocimiento de los recursos que existen), se deriva el caso a ellos, los cuales le realizan la selección oportuna y la formación que precise el caso.

Además, InsertaEmpleo, se pone en contacto con empresas de la localidad para informarles de los beneficios a la hora de contratar a este tipo de trabajadores.

De la misma manera, en la Comarca existe una Asociación que, a través de subvenciones de la JCCM, forma a personas con diferentes perfiles (incluido éste que nos ocupa) para intentar su introducción en el mercado laboral. Todo ello a través de las derivaciones realizadas desde Servicios Sociales.

4. ¿Hay alguna prestación para personas con diversidad funcional en situación de trabajar?

No existe a día de hoy ningún tipo de prestación específica para personas con diversidad funcional pero sí cuentan con algún tipo de beneficio a la hora de acceder a ciertos puestos de trabajo, tales como las bonificaciones que los empresarios reciben, los cupos por discapacidad, etc.

5. ¿Crees que las personas con diversidad funcional tienen más dificultades para encontrar trabajo?

Sobre todo, la dificultad principal radica en que no les es posible desempeñar todos los puestos de trabajo que se ofertan en el medio rural, y que cuentan con dificultades a la hora de poder desplazarse con libertad.

6. ¿Crees que están aumentando los casos de diversidad funcional por enfermedad mental?

En el medio en que trabajo hemos visto en los últimos años un aumento significativo de casos de problemas de salud mental unido a la poca atención que esta área sanitaria recibe desde hace años por parte de la clase política.

Si el hecho de no recibir suficiente atención médica (que a largo plazo significa que la evolución de la enfermedad empeorará), lo unimos a los prejuicios sociales que aún existen por contar con una enfermedad mental, el resultado que obtenemos es un grupo de personas cuya enfermedad les provoca una diversidad funcional, la cual no tendría por qué producirse si recibieran un tratamiento de calidad en el ámbito sanitario.

Trabajadora de Departamento de Recursos Humanos en Empresa Privada: Estela Martínez Pina

1. En el momento de contratar nuevo personal, ¿qué cualidades son las que buscas?

A la hora de contratar nuevo personal sobre todo nos fijamos en las competencias transversales de la persona, que son las que le permitirán adaptarse a las nuevas necesidades del mercado. También conocidas

como soft kills, siendo aquellas habilidades, conocimientos y capacidades de amplio espectro y que no son específicas de una profesión, pero sí aplicables a diferentes tareas y contextos. Por ejemplo, la flexibilidad, la resolución de problemas, tolerancia al estrés...

2. ¿Cuándo contratas a una persona con diversidad funcional, te fijas en algunas otras cosas? Como por ejemplo en el tipo de diversidad funcional para adaptar el trabajo.

Para contratar personal con diversidad funcional son varios los aspectos que hay que tener en cuenta en función del sector en el que opera la organización y el puesto a cubrir. Por ello dependiendo el tipo de diversidad funcional que tenga el candidato en cuestión puede realizar unas tareas u otras.

3. Una vez que un nuevo empleado con diversidad funcional accede a la empresa, ¿se realiza algún tipo de acompañamiento/integración?

Todos los nuevos empleados que entran en nuestra organización, con independencia que tengan diversidad funcional o no, los incorporamos al programa de onboarding, con el objetivo de acelerar su incorporación, lograr con éxito su integración y acompañarlos en el plan de formación.

4. ¿Alguna vez se ha producido algún conflicto entre trabajadores con diversidad funcional y otros empleados? En caso de que se haya producido o se produjera, ¿cuáles serían las normativas para actuar/solucionarlo?

Actualmente no contamos con empleados con diversidad funcional. Independientemente de ello, si fuera el caso de conflicto, se llevaría por el mismo cauce que cualquier conflicto dentro de la organización, llevando a cabo el plan de actuación para estos casos.

5. En las empresas privadas se reserva la cuota del 2% de contratación de personas con diversidad funcional, pero ¿crees que esto se cumple sólo por ley?, ¿en algunos casos se contrata a más del 2% de personas con diversidad funcional?, ¿crees que las empresas están realmente concienciadas con la Responsabilidad Social Corporativa?

Actualmente la Ley exige a las organizaciones de más de 50 trabajadores cumplir con esa cuota del 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas. La ley te exige que cumplas de alguna manera y muchas organizaciones prefieren buscar la vía rápida, por ejemplo, la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas o suministros. De esta manera, hacen ver que no tienen un compromiso real con su RSC y por lo tanto simplemente cumplen con la Ley.

Estudiante 1 de Trabajo Social con Diversidad Funcional

1. ¿Qué opinas del nuevo término diversidad funcional?

De todos los términos que hay para referirse al colectivo al que pertenezco, el término diversidad funcional considero que es el más apropiado a mi entender, puesto que inválidos o discapacitados los entiendo como términos que da a entender que las personas somos menos capaces, mientras que opino que diversidad funcional hace referencia o, al menos así lo entiendo yo, que cada persona tenga disponibilidad o

no la tenga, es diversa, distinta única y a todas las personas se le dan mejor unas cosas u otras, por ello pienso que el término de diversidad funcional a mi entender y personalmente en mi opinión es más apropiado

2. ¿Cuándo has buscado trabajo, te has sentido perdida, no sabías que hacer o dónde acudir? Finalmente, ¿quién te ayudó/ asesoró?

Cuando he buscado trabajo he acudido al INAEM como todo el mundo, pero debido a mis circunstancias personales digamos que algunas personas que me han atendido me han derivado a distintas asociaciones de discapacidad. Al final, acudí a Dfa entidad de la que soy socia y me atendió la orientadora laboral de Dfa en aquel momento, me recogieron en su día mi currículum y me dieron un listado de distintas entidades o asociaciones que trabajan por la inclusión y el empleo de personas con discapacidad, Ejemplo: Kairos, Fundat, etc... También me dijeron que, debido a mi amplia formación, me dijeron que estaba sobradamente preparada para las ofertas de empleo que tenían y me aconsejaron hacer oposiciones, me presenté a varias, pero no hubo suerte.

3. ¿Cuál es tu opinión sobre el INAEM y los Centros Especiales de Empleo? ¿Alguna vez has trabajado en los CEE? ¿Crees que se ofrecen opciones muy limitadas?

Mi opinión del INAEM es que es un recurso que es necesario que exista pero que, a mí, al menos en mi caso, no me sirvió de mucho pues en los casi 2 años que estuve apuntada, me llegaron a casa 2 ofertas de trabajo que consideré no apropiadas. Una, profesora de oposiciones mientras yo estudiaba oposiciones, no me pareció oportuno dicho puesto y tampoco me hubiera sentido capaz de enseñar una materia que acabo de estudiar yo personalmente. Sobre los CEE, pienso parecido creo que es necesario que existan para fomentar la inclusión e integración laboral y social pero personalmente no he trabajado en ninguno. Pienso que estoy más preparada con casi ahora 2 carreras universitarias, Derecho y TS y así me lo han hecho saber también quienes me asesoraron en su momento.

4. ¿Cuáles son ahora mismo tus preferencias para acceder al mercado laboral?

Mis preferencias cuando acabe será trabajar preferentemente en lo que me he formado pero lo que quiero será trabajar y no tengo ninguna idea fija al respecto.

5. ¿Qué opinas sobre la cuota de reserva del 2% para la contratación de personas con diversidad funcional en las empresas públicas o privadas, y la del 5% en la Administración pública? ¿Crees que es baja? ¿Están realmente las empresas concienciadas con la Responsabilidad Social Corporativa?

Con respecto al porcentaje de reserva de plazas con discapacidad estoy de acuerdo en que haya, considero necesario medidas de discriminación positiva tanto para discapacitados, mujeres o cualquier colectivo que lo necesite porque facilita la entrada de distintos colectivos al mundo laboral, al mercado laboral. No tengo claro si el porcentaje es mucho o poco, soy de la idea de que quien lo valga, sea discapacitado o no, mujer o hombre, si lo vale que consiga el puesto, pero también pienso que, sin estas medidas de discriminación positiva, ciertos colectivos lo tendrían, lo tendríamos más difícil.

Y pienso que las empresas verdaderamente no están concienciadas, pienso que la mayoría solo quieren los beneficios que la contratación de discapacitados les aporta pero que, en realidad, está escrito sí, pero realmente, en la realidad, se queda la mayoría de las veces, en muchas empresas, en papel mojado. Y

pienso que las empresas no están concienciadas realmente ni en lo relativo al cupo de los puestos de trabajo ni en cuanto a los sellos de responsabilidad social corporativa, pero es bonito tener el sello en la pared.

Estudiante 2 de Trabajo Social con Diversidad Funcional: Nerea de la Natividad Lázaro

1. ¿Qué opinas del nuevo término diversidad funcional?

A mí no me gusta, creo que es un término que invisibiliza el concepto y la realidad que sufrimos las personas con discapacidad, porque para mí es un término que engloba muchas cosas, entonces pienso que es más correcto dirigirse a alguien como persona con discapacidad y no con diversidad funcional. Aunque entiendo que cada persona tendrá una opinión diferente en cuanto a la terminología correcta.

2. ¿Cuándo has buscado trabajo, te has sentido perdida, no sabías qué hacer o dónde acudir? Finalmente, ¿quién te ayudó/ asesoró?

No me he sentido perdida a la hora de buscar trabajo, pero sí que es verdad que muchas veces tienes miedo, porque al tener discapacidad no sabes dónde buscar o si realmente se te va a valorar en ese puesto de trabajo como persona, o si al saber que tienes discapacidad y vas en una silla de ruedas te van a echar.

Sí que es verdad que puedo acudir a ciertas asociaciones de personas con discapacidad que puedan informarme sobre empresas en las que su plantilla está ocupada mayoritariamente por personas con discapacidad o CEE, que en esos puntos no voy a tener esa preocupación de si se me a valorar por la silla de ruedas o como persona con capacidad como trabajar. Entonces para mí, si te sientes perdida, pero no en ese sentido de donde buscar trabajo, si no la preocupación por cómo se te va a valorar.

3. ¿Cuál es tu opinión sobre el INAEM y los Centros Especiales de Empleo? ¿Alguna vez has trabajado en los CEE? ¿Crees que se ofrecen opciones muy limitadas?

Creo que los CEE son muy importantes, sobre todo por lo que te he dicho en la anterior pregunta, son una salida para las personas con discapacidad que en algún momento dado buscamos un empleo y el mercado laboral no nos ofrece esta oportunidad, bien porque no está concienciado con la discapacidad en el entorno laboral o por otra razón. Por lo que sí, que pienso que pueden ser una vía para encontrar trabajo y para tener una cierta estabilidad laboral, pero creo que también habría que intentar, no eliminarlos porque son muy necesarios, pero si intentar buscar la solución para que las empresas estuvieran más concienciadas y fueran más solidarias a la hora de contratar a personas con discapacidad, y recurrir a los CEE cuando una persona con algún tipo de discapacidad determinado no pueda acceder al mercado laboral.

Creo que no se ofrecen opciones limitadas, pero sí creo que deberían ofrecerse más opciones en el mercado laboral ordinario.

4. ¿Cuáles son ahora mismo tus preferencias para acceder al mercado laboral?

Yo ahora estoy buscando trabajo y estoy buscando mucho en Infojobs, en el Cipaj, ... Pero, por ejemplo, en el último taller de empleo que hice, tenía puesto en el currículum el grado de discapacidad exacto que tengo, y sí que se me aconsejó que pusiera 'Discapacidad superior al 33%', y sí que he notado que desde que he cambiado eso en el currículum las empresas me han llamado más. Luego es verdad que al ver que voy en silla de ruedas se echan para atrás, pero me choca que, al no poner el grado justo de discapacidad, se me llame más. Porque me hace pensar que las empresas contratan a gente con discapacidad por tema económico, porque se les bonifica y se les dan unas subvenciones o que no se leen los currículos.

Es difícil encontrar empleo al tener una discapacidad, por eso ahora mismo me estoy preparando unas oposiciones, porque al final, aunque cueste admitirlo y a mí me sepa mal, aprobar una oposición para una persona con discapacidad es lo mejor, porque sabes que vas a tener tu plaza, que si o si te la tienen que adaptar, porque es una plaza pública reservada para una persona con discapacidad, y en caso de que no te la adapten, aunque hayas conseguido la plaza, se te tendría que compensar de alguna manera. Esto a través del empleo ordinario es un poco improbable.

5. ¿Qué opinas sobre la cuota de reserva del 2% para la contratación de personas con diversidad funcional en las empresas públicas o privadas, y la del 5% en la Administración pública? ¿Crees que es baja? ¿Están realmente las empresas concienciadas con la Responsabilidad Social Corporativa?

Yo sí que pienso que las tasas de reserva son bajas, y también que no deberían de existir, creo que las empresas deberían guiarse por la capacidad de la persona y no por la discapacidad. El 2% yo creo que no lo cumplen las empresas, hay muchas empresas que deberían de tener un 2% de la plantilla de trabajadores con discapacidad y no lo tienen, en cambio, en la administración pública sí que puede que se cumpla más porque es la administración.

El otro día me llamaron para una entrevista de trabajo, y me dijo: "mira te voy a ser sincera, estamos buscando gente con discapacidad porque la ley no obliga al ser una empresa de más de 50 personas, tenemos que contratar a personas con discapacidad", como diciendo te contrato porque se me obliga, no porque yo quiera. Entonces yo creo que hay que sensibilizar no solo a las empresas, que también, si no a la sociedad en general de que una persona con discapacidad es igualmente válida que una persona sin discapacidad.

Muchas veces les asusta el grado, por eso me dijeron en el taller que no pusiera el grado, por ejemplo, cuando ven un 84% de discapacidad, que es lo que tengo yo, piensan que solo tengo un 16% de capacidad, no saben lo que realmente significa, puede ser que simplemente no puedo ponerme de pie, o que no tengo fuerza en los brazos, pero solo ven una cifra...

Entonces sí creo que hay que tener más concienciación y sensibilización, no creo que las empresas estén realmente concienciadas con la responsabilidad social corporativa, algunas lo estarán, pero la mayoría no. También me parece baja la tasa del 2 %, se tendría que obligar a subirla y que esa obligación realmente se cumpla, y se revise su cumplimiento.

Problemáticas

La primera de las problemáticas es que la terminología es excluyente, por ello se debe revisar los textos con ojo crítico. Como hemos visto a lo largo de este trabajo, se ha legislado para modificar el término 'minusválido' por 'persona con discapacidad', pero la realidad es que las normativas siguen utilizando términos poco inclusivos, como: 'deficiencia', 'disminuidos' ... La población también sigue refiriéndose a las personas con diversidad funcional como 'minusválidos' o 'inválidos', no siendo realmente conscientes de las connotaciones negativas que tienen estos términos.

Para solucionar esta problemática creo que es necesario realizar campañas de sensibilización en colegios, institutos, universidades o empresas, incluso en los medios de comunicación, para que la población en general comience a ser consciente de que un uso correcto de los términos sería un gran avance respecto a la inclusión de las personas con diversidad funcional en todos los ámbitos.

Además, la aparición del nuevo término 'diversidad funcional' trae consigo un gran debate, las personas con diversidad funcional tienen opiniones diferentes respecto a la utilización de este, en las

valoraciones personales obtenidas de dos estudiantes de trabajo social, se pueden ver las diferencias de opinión. Una de ellas dice que se siente más identificada con este término, al tener cada persona cualidades diferentes (Ver pp 22-23), y otra de ellas dice que este término invisibiliza la realidad, por lo que estaría más a favor del término ‘personas con discapacidad’ (Ver pp 24).

En segundo lugar, al analizar las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con diversidad funcional, extraídas del Instituto Nacional de Estadística, podemos ver una gran diferencia si las comparamos con las mismas tasas de las personas sin discapacidad. Según la Tabla 1 (ver en pp 7) las tasas de actividad y de empleo son más del doble de altas en las personas sin diversidad funcional y la tasa de paro también es inferior, esto muestra una clara desigualdad en el acceso al empleo, a pesar de la normativa por la que se establece la cuota de reserva del 2% de contratación de personas con diversidad funcional en las empresas públicas y privadas, y la del 5% en la Administración Pública.

Como solución para este grave problema, se me ocurre la posibilidad de ampliar esta cuota de reserva, para de esta manera asegurar que, en los próximos años, las cifras se equiparen.

En tercer lugar, teniendo algo que ver con el anterior problema, he podido ver, según todas las valoraciones personales (Ver pp 20-25), que las empresas realmente no están concienciadas con la Responsabilidad Social Corporativa, ya que aunque la tasa de reserva del 2% sea una normativa muy clara, realmente pocas veces se cumple, las empresas prefieren seguir otras vías alternativas, como la celebración de un contrato mercantil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con diversidad funcional, o la donación o acción de patrocinio a una entidad social que cumpla unos requisitos determinados. Y en los casos en los que se cumple se hace solo por los incentivos y las bonificaciones económicas, no porque exista un compromiso real.

Esto me hace pensar que estas medidas alternativas también tendrán su importancia y jugarán también un gran papel a favor de los centros especiales de empleo, de los trabajadores autónomos con diversidad funcional y de las entidades sociales. Pero realmente, para solucionar el problema de las bajas tasas de empleo y actividad de las personas con diversidad funcional, se me ocurre, que estas medidas alternativas podrían ser modificadas por la ley y pasar a considerarlas como medidas complementarias a la reserva de la tasa del 2%.

De esta manera, la tasa de reserva del 2% sería de obligatorio cumplimiento, y se aseguraría que todas las empresas, públicas o privadas, reservarán unas mínimas plazas para trabajadores con algún tipo de diversidad funcional, a pesar de que, además, podrían adoptar otras medidas complementarias como las que he nombrado con anterioridad. No me parece bien que se tenga que obligar a las empresas a esto, pero al ver que realmente no contratan personal con diversidad funcional y no están concienciadas, no se me ocurre otra solución q que sea obligatorio. También esto debe ser revisado para asegurar su cumplimiento, y que en caso de que no se cumpla, establecer unas sanciones.

En cuarto lugar, tampoco estoy de acuerdo con algunos de los incentivos que reciben las empresas por la contratación de personas con diversidad funcional. Por un lado, sí que es necesario, porque hace que algunas empresas contraten por estas bonificaciones económicas, pero no es lo justo. Entre estos incentivos se encuentran bonificaciones y subvenciones por los contratos a tiempo parcial o completo, la reducción de la cuota del Impuesto de Sociedades y ayudas para la adaptación al puesto de trabajo (Ver pp 14). Este último, me parece bien, ya que, si un puesto no está adaptado para una persona, me parece bien que se ayude a que la empresa pueda costear una modificación. Pero los otros dos anteriores, me parecen beneficios excesivos, y al final, aunque es cierto que ayuden a que las empresas contraten personal con diversidad funcional, se

está sosteniendo que las empresas no contraten por responsabilidad social, sino precisamente por esos beneficios. Esto es conocido como 'discriminación positiva'.

Creo que para conceder estas subvenciones por contratos de jornada parcial/ completa o la reducción del Impuesto sobre Sociedades, se debería revisar cada caso en concreto, ya que, si una persona con diversidad funcional desarrolla un trabajo como cualquier otra persona sin diversidad funcional, ya está haciendo que esa empresa donde trabaja "se beneficie", no creo que sea necesario recompensar con otros incentivos. En cambio, sí puede ser que, en otros casos, a otro empleado con diversidad funcional le cueste más esfuerzo o tiempo realizar un trabajo, por lo que en ese caso sí que vería bien que se ofrecieran incentivos a esa empresa.

Como he dicho, para esto deberá revisarse cada caso en particular, y se conseguiría separar la idea de que contratar personal con diversidad funcional conlleva unos beneficios y subvenciones económicas, e intensificar la idea de que una persona con diversidad funcional puede realizar las mismas tareas y desarrollar el mismo trabajo que una persona sin diversidad funcional.

Por otro lado, aunque no se ha dado el caso según las valoraciones personales, es posible, que se dieran desigualdades o conflictos en el ámbito laboral, igual que se dan en el ámbito escolar, entre personas con y sin diversidad funcional. Entre estas desigualdades, podrían aparecer diferencias en los salarios, en el trato, conflictos... En caso de que se dieran, las empresas cuentan con normativas específicas de actuación, pero además de eso, también se me ocurre realizar cursos de sensibilización en las empresas, para fomentar un ambiente laboral inclusivo y empático. Estos cursos, además, podrían realizarse de forma obligatoria cada cierto periodo de tiempo.

Otra de las conclusiones, en sexto lugar, extraída de las valoraciones personales, es que las personas con algún tipo de diversidad funcional se sienten más protegidas accediendo al empleo a través de los Centros Especiales de Empleo y de la Administración pública, ya que se reservan ciertas plazas y cumplen con lo especificado en la normativa de la cuota de reserva. Las personas con diversidad funcional no se sienten protegidas por las empresas, esto es algo muy grave, ya que las empresas, el mercado ordinario, representan una gran parte del mercado laboral.

Para solucionar esto, propongo la misma medida de la cuarta problemática, que la cuota de reserva del 2% sea obligatoria, sin que haya unas medidas alternativas, con el objetivo de asegurar que las empresas la cumplan, cursos de sensibilización en empresas, para que comiencen a ser conscientes de su papel en la integración laboral de las personas con diversidad funcional, y eliminar casi en su totalidad los incentivos y bonificaciones económicas que reciben las empresas por la contratación de personal con diversidad funcional, para que comiencen a contratar por la capacidad de trabajo de la persona y no por el beneficio económico que esto conlleva.

En séptimo lugar, según la valoración personal de la trabajadora social (Ver pp 21), y el aumento de las cifras de depresión y ansiedad después del Covid según Mouzo (2021) (Ver pp 4), los casos de diversidad funcional por enfermedad de salud mental van en aumento, esta problemática podría evitarse, pero está condicionada por la escasa atención del ámbito sanitario en cuanto a la salud mental. Esto a largo plazo significa que la enfermedad empeorará, desembocando en un caso de diversidad funcional.

Para solucionar esto, se debería fomentar la sanidad pública en el área de la salud mental, y eliminar los prejuicios que existen sobre esta, ya que actualmente la mayor parte de la actuación en el campo de salud mental se hace de manera privada, por lo que las personas sin recursos no pueden acceder a esta, que además es muy costosa. Para ello, debería ampliarse la plantilla de psicólogos y psiquiatras en la sanidad

pública, ofreciéndoles mejores contratos laborales, y reduciéndose así las listas de espera para recibir la atención. De esta manera, las personas no tardarían tanto en tratarse, el problema no se haría tan grave y no desembocaría en una diversidad funcional.

La siguiente problemática es que según la trabajadora social (Ver pp 21), las personas con diversidad no cuentan con ninguna prestación económica cuando están en búsqueda de trabajo, esto es un problema, ya que como he dicho con anterioridad, la tasa de paro de personas con diversidad funcional es el doble de alta de las que no están en esta situación y, además les cuesta más tiempo encontrar trabajo, por los perjuicios que existen y porque las empresas no están realmente concienciadas con la responsabilidad y la labor social de contratar a personas con diversidad funcional. Si las personas con diversidad funcional no cuentan con ingresos o apoyos tales como su familia, estarán bajo una situación de extrema vulnerabilidad. En estos casos, podrán hacerse beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital. Pero estaría bien añadir una prestación económica para parados de larga durabilidad.

Por otro lado, al haberse cambiado los baremos de reconocimiento de grado de diversidad funcional, este último año, creo que es recomendable fomentar la revisión del grado cada cierto tiempo, ya que ahora se da también importancia, según el Real Decreto 888/2022 (Ver pp 15-16), a factores sociales, las barreras debidas a la actitud y al entorno. Por lo que el grado de diversidad funcional de cada persona puede cambiar al considerarse estos factores. Como solución, se podría hacer una campaña publicitaria en la televisión para anunciar estos cambios.

Referencias

Asamblea General de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Castillero (2018). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. Este fenómeno vinculado al mundo de la salud puede presentarse en una gran variedad de formas. Psicología y mente. Los 6 tipos de discapacidad y sus características (psicologiaymente.com)

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad o CERMI (2019). La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030. CERMI. <http://www.convenciondiscapacidad.es/2019/09/14/la-convencion-internacional-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-agenda-2030/>

Constitución Española (CE). Art. 35, 49. Del 29 de diciembre del 1978 (España).

Divulgación dinámica (2020). Características y tipos de discapacidad. Divulgación dinámica. Características y tipos de discapacidad | divulgaciondinamica.es

Fundación ONCE (2022). Servicios a empresas. Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad. Fundación ONCE.

<https://www.insertaempleo.es/servicios/empresas/incentivos>

García y Sarabia (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Artículos y notas. Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf (um.es)

Gil, I. (2018). ¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural. Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

Gil, I (2021). Ley General de Discapacidad o LGD (antigua LISMI). Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>

Instituto Aragonés de Empleo (2022). Centros especiales de empleo en Teruel. INAEM. https://inaem.aragon.es/documents/51284/141256/Ficha_cee+Teruel+y+provincia.pdf/cf88b415-b358-c728-39f0-54c34fe9b644?t=1654587288975

Instituto Aragonés de Empleo (2022). Centros Especiales de Empleo en Huesca. INAEM. https://inaem.aragon.es/documents/51284/141256/Ficha_cee+Huesca+y+provincia+.pdf/d7a2793b-82d9-957b-dea7-b0c3f5488c80?t=1654587354966

Instituto Aragonés de Empleo (2022). Centros especiales de empleo en Zaragoza. INAEM. https://inaem.aragon.es/documents/51284/141256/Ficha_cee+Zaragoza+y+provincia.pdf/4c5e9976-253c-f4c8-f194-56611160b76a?t=1654587496952

Instituto Aragonés de Empleo (2022). Discapacidad y empleo. INAEM. <https://inaem.aragon.es/discapacidad-y-empleo>

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2022). Publicado el Real Decreto por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. IMSERSO. https://imserso.es/web/imserso/detalle-actualidad/-/asset_publisher/n1oS8lWfrx6m/content/publicado-el-real-decreto-por-el-que-se-establece-el-procedimiento-para-el-reconocimiento-declaraci%C3%B3n-y-

calificaci%C3%B3n-del-grado-de-discapacidad/20123#:~:text=El%20Consejo%20de%20Ministros%20aprob%C3%B3,estaba%20en%20vigor%20desde%201999.

Instituto Nacional de Estadística (2021). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020. Notas de prensa. https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

Ley 13 de 1982. De Integración Social de los Minusválidos. 30 de abril de 1982. D.O.No. 9983.

Ley 49 de 2007. 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. 27 de diciembre de 2007. D.O.No. 22293.

Ley 51 de 2003. De igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 3 de diciembre de 2003. D.O.No. 22066.

Ley 62 de 2003. De medidas fiscales, administrativas y del orden social. 31 de diciembre. D.O.No. 23936.

Lozano, J (2019). ¿Diversidad funcional o discapacidad? Vivva. <https://vivva.es/diversidad-funcional-discapacidad/>

Montalà, M (2022). La Agenda 2030 y los derechos de las personas con diversidad funcional [Tesis, Universidad Pompeu Fabra]. Asociación para las Naciones Unidas en España

Mouzo, J (9 de octubre de 2021). La epidemia que subyace tras la Covid: los casos de depresión y ansiedad crecen más de un 25% en el mundo. El país. <https://elpais.com/ciencia/2021-10-08/la-epidemia-que-subyace-tras-la-covid-los-casos-de-depresion-y-ansiedad-crecen-mas-de-un-25-en-el-mundo.html#:~:text=Un%20estudio%20internacional%20publicado%20en%2C%20respectivamente%2C%20durante%20la%20pandemia.>

Organización de las Naciones Unidas (2022). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/>

Polonio (2015). La discapacidad desde la perspectiva del Estado Social. Universidad de Córdoba. Facultad de derecho y ciencias económicas y empresariales. Universidad de córdoba.

Real Decreto Legislativo 1 de 2013 [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad]. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 3 de diciembre de 2013. D.O.No. 12632.

Real Decreto 1796 de 2010 [Ministerio de Trabajo e Inmigración]. Por el que se regulan las agencias de colocación. 31 de diciembre de 2010. D.O.No. 20151.

Real Decreto 27 de 2000 [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales]. Por el que se establecen 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. 26 de enero de 2000. D.O.No. 1547.

Real Decreto 888 de 2022 [Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030]. Por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. 20 octubre de 2022. D.O.No. 17105.

Romañach, J; Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Foro de Vida Independiente.
https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/diversidad%20funcional_vf.pdf

Sistema Nacional de Empleo (2022). Listado de agencias de colocación. Agencias de colocación por ámbito de actuación. Sistema Nacional de Empleo.
https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

Sistema Nacional de Empleo (2022). Relación de agencias de colocación que actúan en el ámbito Aragón. Sistema Nacional de Empleo.
https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/consultarAgenciasColocacion.do?idComunidadAmbito=02&modo=mostrarAgencias&origen=listado