



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Máster Universitario en Educación Especial
Propuesta de inserción laboral
en empleo ordinario
para personas con discapacidad intelectual

Trabajo fin de estudio presentado por:	Sara Ester Domínguez Roldán
Modalidad:	Propuesta de Intervención
Director/a:	Eva Lordán Arias
Fecha:	22.09.2021

Resumen

El presente Trabajo de Fin de Máster propone un itinerario de inserción laboral en empleo ordinario para personas con discapacidad intelectual. Se parte de la importancia del trabajo como facilitador de la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las personas, que confronta con las grandes dificultades para conseguirlo en el caso del colectivo protagonista de la intervención. Durante la fundamentación teórica, los estudios guían y enfocan la intervención más apropiada, apuntando a la inserción laboral en empleo ordinario sobre el empleo protegido para una mayor inclusión, y estableciendo la metodología del empleo con apoyo como la más afectiva. Una vez analizadas las fortalezas y debilidades de los itinerarios actuales con esas características, se da paso a la formulación de una propuesta basada en un programa mejorado de inserción laboral en empresas del ámbito de la hostelería y la restauración en la ciudad de León (España). Se apuesta por una intervención holística y multidisciplinar, que aúne lo novedoso y mejorado, con los recursos valiosos existentes en la comunidad, teniendo en cuenta y trabajando en coordinación con todas las personas implicadas y procurando la inclusión desde el inicio del itinerario, con un acompañamiento de calidad centrado en la persona como protagonista de su propio proceso.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inserción laboral, empleo ordinario, empleo con apoyo.

Abstract

This Master's Thesis proposes an itinerary of labour insertion in ordinary employment for people with intellectual disabilities. It is based on the importance of work as a facilitator of inclusion and improvement of the quality of life of people, which confronts the great difficulties to achieve it in the case of the leading group of the intervention. During the theoretical basis, research guides and focuses the most appropriate intervention, aiming at labour insertion in ordinary employment over sheltered employment for greater inclusion, and establishing the methodology of supported employment as the most affective. Once the strengths and weaknesses of the current itineraries with these characteristics have been analysed, a proposal is design based on an improved programme for labour market insertion in companies in the hotel and catering sector in the city of León (Spain). We are committed to a holistic and multidisciplinary intervention, which combines the new and the improved, with the valuable resources existing in the community, taking into account and working in coordination with all the people involved and seeking inclusion from the beginning of the itinerary, with a quality accompaniment focused on the person as the protagonist of his or her own process.

Keywords: intellectual disabilities, labour integration, ordinary employment, supported employment.

Índice de contenidos

1. Introducción	8
1.1. Justificación de la elección del tema	8
1.2. Objetivos del TFM.....	12
2. Marco teórico	13
2.1. Algunos conceptos clave	13
2.1.1. Discapacidad	13
2.1.2. Discapacidad intelectual.....	15
2.1.3. Inclusión social e inserción laboral	16
2.2. Datos actuales sobre empleo de las personas con discapacidad.....	17
2.2.1. Características socio-demográficas	17
2.2.2. Situación laboral	19
2.3. Causas de la baja inserción laboral de las personas con discapacidad	21
2.4. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad	26
2.4.1. Empleo protegido: Centros Especiales de Empleo (CEE)	27
2.4.2. Empleo ordinario: Empleo con Apoyo (Eca)	27
2.5. Análisis y estudios comparativos sobre las modalidades de empleo	27
2.5.1. El empleo protegido frente al empleo ordinario	27
2.5.2. El Empleo con Apoyo como principal alternativa.....	29
2.6. Necesidades y recomendaciones para la inserción laboral	32
3. Marco empírico	37
3.1. Justificación de la propuesta de intervención.....	37
3.2. Diseño de la propuesta de intervención	38
3.2.1. Contextualización de la propuesta	38

3.2.2.	Destinatarios de la propuesta	41
3.2.3.	Objetivos de la propuesta	43
3.2.4.	Metodología de la propuesta	43
3.2.5.	Desarrollo de la propuesta	44
3.2.6.	Plan de evaluación de la propuesta.....	55
3.2.7.	Temporalización de la intervención	57
3.2.8.	Recursos necesarios para implementar la intervención	59
4.	Conclusiones	61
5.	Limitaciones y prospectiva	64
6.	Referencias bibliográficas	67
7.	Anexos	75
7.1.	Anexo 1: Marco normativo sobre empleo y discapacidad	75
7.2.	Anexo 2: Guion de las entrevistas de las visitas realizadas.....	82
7.3.	Anexo 3: Rúbrica de evaluación del aprendizaje.....	83
7.4.	Anexo 4: Ejemplo de dinámica de evaluación según las PcDI.....	84
7.5.	Anexo 5: Encuesta de evaluación del programa según las PcDI	85
7.6.	Anexo 6: Encuesta de evaluación del programa según las empresas.....	86
7.7.	Anexo 7: Ejemplo de dinámica de evaluación según las familias	87
7.8.	Anexo 8: Encuesta de evaluación el programa según las familias	88
7.9.	Anexo 9: Encuesta de evaluación de la calidad de vida de las PcDI.....	89

Índice de figuras

Figura 1. Evolución de la tasa de actividad de las personas sin y con discapacidad.	9
Figura 2. Distribución por edad de las personas con discapacidad.....	15
Figura 3. Distribución por edad de las personas con discapacidad intelectual.....	16
Figura 4. Población en edad activa.	17
Figura 5. Situación laboral de la población en edad activa.	19
Figura 6. Tasa de actividad y de empleo según el tipo de discapacidad.	19

Índice de tablas

Tabla 1. Población con discapacidad en edad activa según diferentes variables.	18
Tabla 2. Tasa de empleo de la población con discapacidad según diversas variables.	20
Tabla 3. Causas de la baja inserción laboral de las personas con discapacidad.	26
Tabla 4. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad.	26
Tabla 5. Características del empleo con apoyo.	30
Tabla 6. Aspectos para alcanzar la inserción laboral de las personas con discapacidad.	32
Tabla 7. Recomendaciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad.	36
Tabla 8. Plan de evaluación según el equipo del programa de inserción laboral.	55
Tabla 9. Plan de evaluación del grado de éxito del programa planteado.	56
Tabla 10. Cronograma del programa de inserción laboral diseñado.	57
Tabla 11. Integración de las personas con discapacidad en el sistema protegido de trabajo. ...	76
Tabla 12. Integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo. ...	77

1. Introducción

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) consiste en el diseño de una propuesta de intervención para la mejora de la inserción laboral de Personas con Discapacidad Intelectual (PcDI). Se pretende elaborar un programa mejorado de inserción de empleo, basado en los estudios existentes de programas de inserción laboral para PcDI.

Este trabajo tiene su origen en la deficiente integración laboral de las PcDI en edad activa en nuestro país (España), lo que supone un perjuicio no solo para el sector de la población con discapacidad, sino para la comunidad en general (Aguilar y Yusta, 2017), y un reto pendiente de alcanzar para aspirar a una sociedad del bienestar más inclusiva.

1.1. Justificación de la elección del tema

Diferentes autores ensalzan la importancia vital del trabajo y la inserción laboral para las personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), en una nota conceptual sobre la Agenda de Desarrollo post 2015, apunta que el empleo enlaza a las personas con la sociedad y su economía, siendo el acceso al trabajo un factor primordial para la autoestima de las personas, afianzando el sentimiento de pertenencia y permitiendo contribuir productivamente a la comunidad. El trabajo dignifica a la persona y, como atestiguan Aguilar y Yusta (2017), la inserción laboral es también una vía para la consecución de la inclusión social de las personas con discapacidad (PcD).

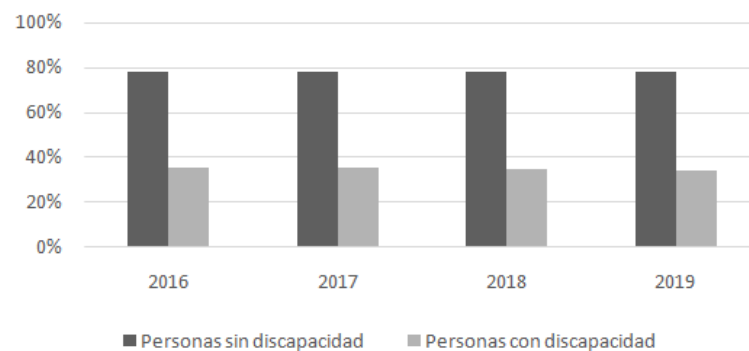
Por tanto, el interés de abordar la inserción laboral de las PcDI radica en la importancia de una apuesta por la igualdad de oportunidades, derecho reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948) como en la Constitución Española (CE, 1978) para todas las personas.

A pesar de ello, y según la Encuesta de Integración Social y Salud elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013), una de cada cuatro PcD en nuestro país manifestó sufrir barreras para la participación social en siete o más de las áreas preguntadas (salir de casa, uso del transporte, acceso y movilidad por los edificios, actividades formativas, acceso a un empleo adecuado, uso de internet, contacto y apoyo social, actividades de ocio y culturales,

y situación económica). En concreto, según un estudio realizado en 2017 (Díaz, 2017), el 90,3% de la población con discapacidad entre 15 y 64 años de edad, rango que más se asemeja a la población en edad activa, asegura haber vivido obstáculos para acceder a un empleo adecuado.

Poniendo el punto de mira en la tasa de desempleo, se continúa evidenciando una clara desigualdad entre personas con o sin discapacidad cuando, según datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET, 2021) y del INE (2021), solo una de cada cuatro personas en edad activa con discapacidad se encuentra trabajando, lo que da lugar a un porcentaje de ocupación del 25,9% frente a un porcentaje del 66,9% de la población general, lo que supone una brecha laboral de 41 puntos de diferencia, con rotunda desventaja para las PcD, aumentando hasta los 46,5 puntos de diferencia para las PcDI. Como se puede comprobar, si bien el desempleo es un problema que afecta a una parte significativa de la población española en edad activa, lo es en mayor medida para las PcD, acentuándose aún más cuando se trata de PcDI.

Figura 1. *Evolución de la tasa de actividad de las personas sin y con discapacidad.*



Fuente:Elaboración propia a partir del INE, 2021.

Esta situación debería ser motivo de reflexión ya que, adicionalmente, la mejora del acceso al empleo de las PcD conlleva beneficios para los afectados y aporta un valor añadido a la sociedad, por ejemplo, siendo un modelo de superación del que aprender (Rey, 2018). Según Peressotti (2018), el hecho de que una empresa cuente con un trabajador con discapacidad mejora a priori el ambiente laboral, creando vínculos de relación con los compañeros, conllevando a una mejora de la percepción y tolerancia de las discapacidades, generando así, con su esencia, un paso más en la inclusión de las PcD, promoviendo cohesión social y dignidad humana.

Existe un número significativo de normativas y convenciones que regulan el campo del empleo, así como de legislación en materia de discapacidad (ver Anexo 1), tanto a nivel nacional como internacional, lo que da idea de algunos esfuerzos legislativos por combatir la discriminación y lograr un acceso al empleo digno sin barreras para todos los ciudadanos en general y para las PcD en particular. Entre la legislación internacional cabe destacar la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (OMS, 2006), los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2015-2030 (ONU, 2015) o la Estrategia por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 (Comisión Europea, 2021), entre otras. En el marco que rige la legislación estatal se puede reseñar, principalmente, la Constitución Española de 1978 (CE, 1978), la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RD 1/2013, de 29 de noviembre), que recoge de manera extensa el contenido de la LISMI¹ (Ley nº13, 1982) y de la LIONDAU² (Ley nº51, 2003) con respecto al trabajo de las PcD, el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (RD 290/2004, de 20 de febrero), el 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 (RD 870/2007, de 2 de julio), entre otras, ligadas a subvenciones y ayudas económicas para procurar la inserción laboral.

Sin embargo, la equidad en el acceso a un trabajo digno para las PcD no parece alcanzarse a pesar de las medidas y disposiciones tomadas. Díaz (2017) expresa que estas políticas se han ido elaborando en base a los intereses del sector productivo, y no directamente a las necesidades e intereses de las PcD y los principios de inclusión en la comunidad. Corroborando esta afirmación, Rey (2018) añade que, a pesar del conjunto de normas de nuestro ordenamiento, la inserción laboral de las PcD es menor, pareciendo que ni legisladores, ni autoridades, ni los gobiernos han tenido en cuenta realmente los derechos de estas personas, incluidos los relacionados con el trabajo.

¹ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

² Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Más allá de si es necesaria una revisión y modificación de las políticas de acceso al empleo de las PcD, algo que se encuentra fuera del alcance de este trabajo y que además no constituye la única clave para alcanzar la inserción laboral, de lo que se quiere dejar constancia es de la importancia del problema, siendo una preocupación vigente en nuestra sociedad, que se pone de manifiesto también en las múltiples publicaciones existentes por parte de numerosos autores (Aguilar y Yusta, 2017; Díaz, 2017; González, 2018; Jordán de Urríes, 2011; Pallisera, 2011; Rey, 2018, entre otros), reflejando la relevancia actual de esta cuestión, que centra la atención pública y constituyendo las PcD, conforme a las afirmaciones del INE (2021), un eje primordial en las políticas sociales, siendo uno de los objetivos básicos la integración laboral de este colectivo.

El origen de la desigualdad en la inserción laboral de las PcD es multicausal y claramente no todas las mejoras necesarias son abarcables en un TFM, por ello se ha seleccionado una de las posibles soluciones de entre los múltiples puentes que se pueden tender respecto a las diversas barreras que este colectivo encuentra, en las que se ahondará más adelante en el marco teórico. En concreto, en el presente trabajo se ha diseñado un programa de inserción laboral perfeccionado, asentado en las conclusiones de los estudios existentes respecto a programas de inserción laboral para PcD y PcDI, concretamente.

Los programas de inserción laboral se definen como un servicio eficaz y necesario para salvar las dificultades y garantizar la inclusión laboral, un itinerario integrador con el objetivo de ofrecer la posibilidad de incorporación a la vida activa de PcD (Riaño et al., 2016). El papel de formadores y orientadores laborales se hace esencial para el acceso laboral de las PcD y, con mayor trascendencia, para las PcDI, por lo que es fundamental una adecuada formación, así como una orientación eficaz (Izuzquiza, 2005).

Se analizan en esta propuesta a lo largo del marco teórico tanto la legislación vigente en cuanto a posibilidades respecto a la accesibilidad al mercado de trabajo por parte de las PcD, como diversos autores expertos en la materia, que a través de artículos y publicaciones científicas se adentran en el mundo de la inserción laboral de las PcD, mostrando sus posibilidades, así como sus debilidades y fortalezas, que proporcionan la plataforma indispensable para elaborar en el marco empírico una iniciativa de inserción laboral para PcDI que aúne las estrategias más adecuadas en un itinerario lo más efectivo posible.

1.2. Objetivos del TFM

El objetivo general de este TFM consiste en diseñar una propuesta de intervención no implementada, dirigida a mejorar la inserción laboral de PcDI en edad de trabajar.

Para la consecución de este objetivo principal se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Definir conceptos clave relacionados con la temática de la propuesta: discapacidad, discapacidad intelectual, inclusión social e inserción laboral.
- Exponer la situación actual de empleo de las PcDI.
- Identificar los principales motivos que dificultan la inserción laboral de las PcDI.
- Describir las medidas que promueven la inserción laboral de las PcDI.
- Sintetizar las necesidades existentes y las recomendaciones a tener en cuenta para una mayor inserción laboral de las PcDI.
- Establecer las fases y acciones del programa de inserción laboral diseñado.
- Elaborar un plan de evaluación para el programa de inserción laboral diseñado.

2. Marco teórico

El contenido del marco teórico se desarrolla a lo largo de diferentes apartados con el fin de asentar la base teórica del TFM, incluyendo la introducción a conceptos clave del ámbito de la propuesta, la situación actual del empleo para las PcD, tanto a nivel estadístico como a nivel de normativa, los resultados de diferentes estudios que analizan esta situación y los caminos de acceso al empleo, haciendo hincapié en los obstáculos o errores a evitar, así como en las mejoras a tener en cuenta, para la elaboración de un programa de inserción laboral más acertado para las PcDI.

2.1. Algunos conceptos clave

2.1.1. Discapacidad

Se define la discapacidad como toda limitación relevante a la hora de llevar a cabo las actividades del día a día, que haya durado o se estime su duración en más de un año y que además sea causada por una deficiencia, aun estando superada con ayudas técnicas o personales externas (Vicente et al., 2018).

La discapacidad constituye una parte intrínseca de la condición humana, según afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), por lo tanto, toda persona es susceptible de experimentar una discapacidad, temporal o permanente, en algún momento de la vida puesto que, con el paso del tiempo, las funciones del ser humano van en decadencia, suponiendo complicaciones en su desarrollo vital. Además, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) propuesta desde la OMS (2001), dentro de la discapacidad se incluyen no sólo las características de la persona, sino también las características de la sociedad a la que esta pertenece, abarcando las deficiencias, entendidas como las dificultades en la estructura o función corporal, las limitaciones en la actividad, es decir, los problemas para llevar a cabo diferentes tareas, y la participación limitada, significando la participación restringida en situaciones vitales.

Teniendo en cuenta la intensa interrelación de las condiciones de salud y los factores del contexto, la OMS (2011) define dos modelos relevantes para definir la discapacidad: el

modelo médico, que requiere de atención médica para la cura o mejora de la discapacidad, y el modelo social, el cual se centra en los problemas relacionados con el entorno social, es decir, la inadaptación del contexto social y las personas incluidas en él, a las PcD.

Desde el año 2005 se ha comenzado también a utilizar el término Diversidad Funcional (DF), planteado en el Foro de Vida Independiente³ como alternativa a las palabras "discapacidad" o "minusvalía", por considerar estas de carácter peyorativo y con el fin de otorgar un sentido más positivo al término (Romañach y Lobato, 2005).

Entendiendo que la discapacidad tiene su origen en una deficiencia y que esta supone una pérdida o irregularidad en un órgano o en la función del mismo (Vicente et al., 2018), de acuerdo con el artículo I de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la discapacidad comprende deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interrelacionarse con diferentes barreras, imposibilitan la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad en igualdad de condiciones.

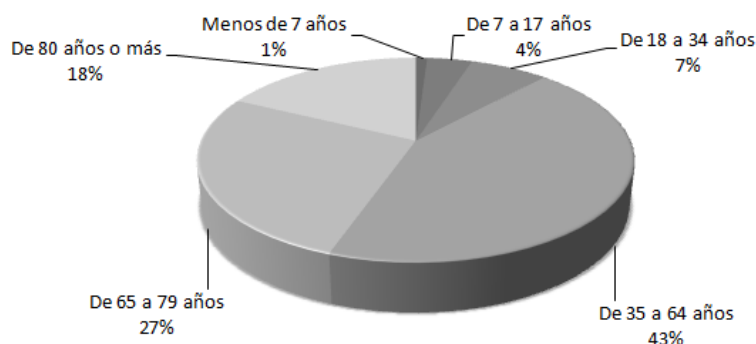
Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en su artículo 4.2, tienen la consideración de PcD (RD 1/2013, de 29 de noviembre):

- Aquellas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% reconocido, en las que están incluidas las personas pensionistas de clases pasivas con reconocimiento de una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Pensionistas de la Seguridad Social, con reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.

España contaba, a 31 de diciembre de 2018, con 3.163.992 PcD, siendo el 50,26% hombres y el 49,74%, mujeres (IMSERSO, 2021).

³ <http://forovidaindependiente.org/>

Figura 2. *Distribución por edad de las personas con discapacidad.*



Fuente: Elaboración propia a partir del IMSERSO, 2021.

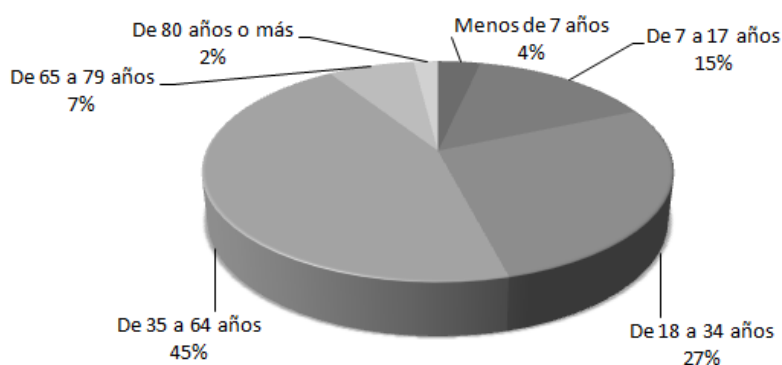
2.1.2. Discapacidad intelectual

Dentro de las discapacidades, este TFM se centra en las PcDI, definida la discapacidad intelectual (DI) en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) (APA, 2014) como un trastorno del desarrollo intelectual incluido dentro de los trastornos del neurodesarrollo, cuyo inicio tiene lugar en el momento del desarrollo e implica limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo en los ámbitos conceptual, social y práctico.

Existen diferentes sistemas de clasificación para la DI: uno más centrado en el cociente intelectual, como es la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud en su 10ª revisión (CIE-10) (OMS, 1992), u otro como el contemplado en el DSM-5 (APA, 2014), que relativiza los resultados de la capacidad intelectual y pone el foco en el funcionamiento adaptativo como determinante del nivel de apoyo necesario para la persona.

Aunque en una misma persona pueden coexistir varias deficiencias, teniendo en cuenta la considerada como la principal para poder establecer un criterio de clasificación, resultan 274.883 PcDI (57,48% hombres y 42,52% mujeres), lo que supone un 8,7% del total de PcD en España en 2018 (IMSERSO, 2021).

Figura 3. *Distribución por edad de las personas con discapacidad intelectual.*



Fuente: Elaboración propia a partir de IMSERSO, 2021.

Plena Inclusión (2021) advierte que los datos arrojados respecto a la prevalencia de PcDI no consiguen ser del todo precisos debido a que muchas no cuentan con el certificado de discapacidad, además de que hay personas que ni siquiera son conscientes de que la poseen. Teniendo en cuenta este planteamiento, se estima que actualmente 1 de cada 100 personas tiene DI en España.

2.1.3. Inclusión social e inserción laboral

La inclusión social se considera un principio que posibilita la generación de valores encaminados a la cohesión y bienestar social, los cuales promueven la igualdad y la plena participación en la sociedad de las PcD, mediante el acceso a los recursos y oportunidades precisas para ello (RD 1/2013, de 29 de noviembre).

En este sentido, una de las vías de participación en la comunidad es el acceso a un trabajo digno que proporcione a la persona independencia, autonomía y relaciones sociales enriquecedoras que favorezcan la mejora de la calidad de vida (Riaño et al., 2016). El empleo tiene, por tanto, un significado de gran importancia en la vida de las personas con o sin discapacidad, siendo un elemento esencial para alcanzar la inclusión social y la inserción laboral (Aguilar y Yusta, 2017), entendiendo esta última según Bisquerra (1992) como un proceso integral que tiene en cuenta tanto las cualidades y particularidades de cada persona, como las oportunidades que brinda el mercado laboral.

De este modo, la inserción laboral cobra una importante relevancia para las personas protagonistas de este TFM, muchas veces excluidas de la sociedad por su condición de discapacitadas, para quienes el acceso al trabajo supone una mejora de su calidad de vida en

todos los sentidos, a la vez que abre camino hacia un cambio progresivo en la mentalidad de la sociedad hacia mundo más igualitario e inclusivo.

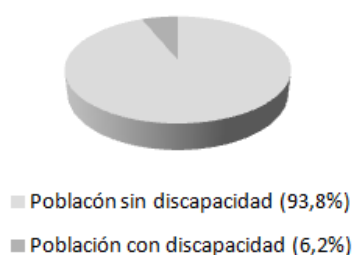
2.2. Datos actuales sobre empleo de las personas con discapacidad

2.2.1. Características socio-demográficas

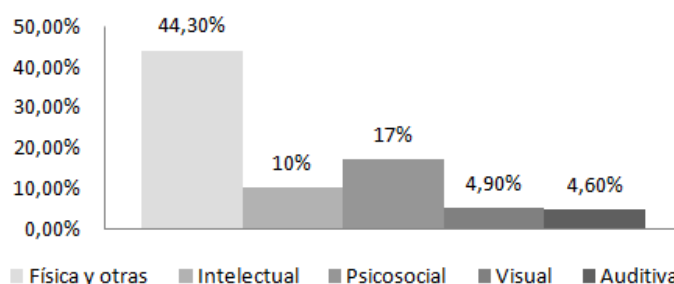
En cuanto a la población activa en España en el año 2019 y según el último informe del ODISMET (2021), se calculan 1.876.900 PcD entre los 16 y los 64 años de edad, rango estimado de edad que más se asemeja a la población activa, suponiendo una tasa de prevalencia de las PcD en edad de trabajar del 6,2% respecto a la población total en edad laboral. De ellas, 192.400 son PcDI, cantidad que atribuye una tasa de prevalencia de PcDI en edad de trabajar del 10,3% respecto a la población total con discapacidad en edad laboral y del 0,64% respecto a la población total en edad laboral.

Figura 4. Población en edad activa.

Población en edad activa en España (2019)



Población con discapacidad en edad activa en España (2019)



Fuente: elaboración propia a partir del ODISMET, 2021.

En la Tabla 1 se detalla el número de personas en edad activa en España en el año 2019, con discapacidad oficialmente reconocida, así como sus correspondientes porcentajes, conforme a diversos factores.

Tabla 1. Población con discapacidad en edad activa según diferentes variables.

		NÚMERO DE PERSONAS	DISTRIBUCIÓN VERTICAL (%)
SEXO	Hombres	1.066.700	56,8
	Mujeres	810.200	43,2
EDAD	16 a 24	98.300	5,2
	25 a 44	437.200	23,3
	45 a 64	1.341.400	71,5
TIPO DE DISCAPACIDAD	Físicas y otras	832.200	44,3
	Intelectual	192.400	10,3
	Psicosocial	318.900	17,0
	Visual	92.800	4,9
	Auditiva	86.500	4,6
	No consta	354.200	18,9
TIPO DE DEFICIENCIA PRINCIPAL	Sistema osteoarticular	343.100	18,3
	Sistema neuromuscular	157.000	8,4
	Intelectual	108.500	5,8
	Trastorno mental	58.400	3,1
	Sistema visual	192.400	10,3
	Sistema auditivo	318.900	17,0
	Sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio	92.800	4,9
	Sistema digestivo, metabólico y endocrino	86.500	4,6
	Otros	165.100	8,8
	No consta*	354.200	18,9
GRADO DE DISCAPACIDAD	De 33% a 44%	677.100	36,1
	De 45% a 64%	288.000	15,3
	De 65% a 74%	370.600	19,7
	75% y más	187.000	10,0
	No consta*	354.200	18,9
TOTAL		1.876.900	100

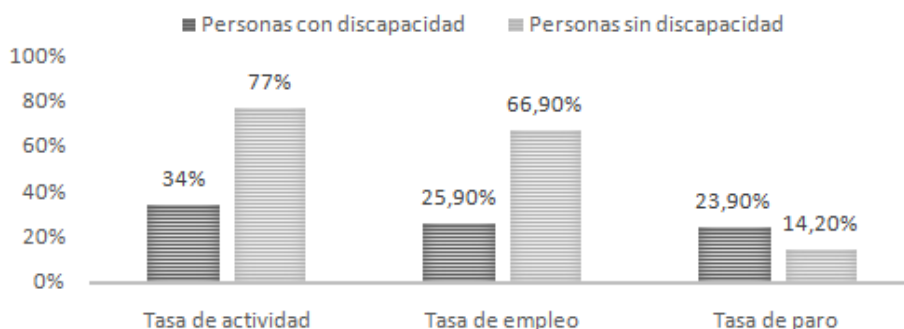
Fuente: elaboración propia a partir del ODISMET, 2021.

Acorde a los datos facilitados por ODISMET (2021), las variables que favorecen la actividad laboral de las PcD son las personas de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, con formación superior, con bajos porcentajes de discapacidad, teniendo más acceso al ámbito laboral las discapacidades sensoriales, en áreas densamente pobladas (aunque muy seguidas de las de media densidad) y con ausencia de pensión de invalidez.

2.2.2. Situación laboral

Teniendo en cuenta la inserción laboral, se puede afirmar la existencia de grandes desigualdades entre la población general y con discapacidad en edad activa en España en el año 2019, reflejadas en la figura 5 a través de la comparativa de las tasas de actividad, empleo y paro en España dependiendo de la presencia o no de discapacidad (INE, 2021).

Figura 5. Situación laboral de la población en edad activa.

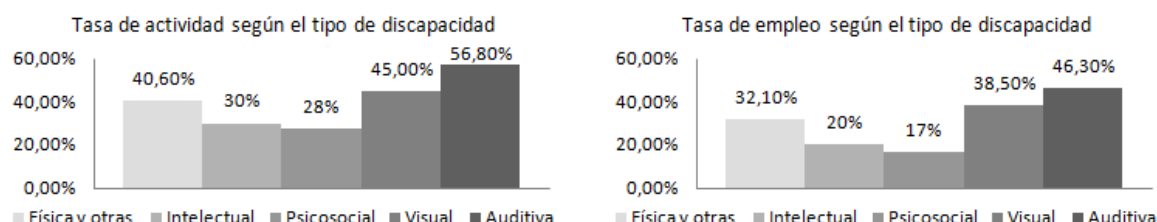


Fuente: elaboración propia a partir del INE, 2021.

Es apreciable la gran asimetría de los porcentajes entre personas con y sin discapacidad, evidenciando un claro desequilibrio que pone de relieve la complejidad de la inserción laboral para las PcD, existiendo una gran proporción de PcD en edad activa que ni siquiera buscan empleo y estimándose que sólo solo una persona de cada cuatro con discapacidad se encuentra contratada (INE, 2021).

Si se focaliza dicha comparación en la discapacidad, se evidencian también contrastes dependiendo del tipo, mostrando una mayor tasa tanto de actividad como de empleo las discapacidades de tipo sensorial y estando las de tipo intelectual dentro de las más reducidas, según se observa en la figura 6 (ODISMET, 2021).

Figura 6. Tasa de actividad y de empleo según el tipo de discapacidad.



Fuente: elaboración propia a partir del ODISMET, 2021.

En la tabla 2 se muestran los porcentajes de las personas en edad activa ocupadas en España en el año 2019, con discapacidad oficialmente reconocida, respecto a diferentes factores influyentes.

Tabla 2. Tasa de empleo de la población con discapacidad según diversas variables.

		TASA DE EMPLEO
SEXO	Hombres	26,5%
	Mujeres	25,1%
EDAD	16 a 24	10,2%
	25 a 44	36,3%
	45 a 64	23,7%
TIPO DE DISCAPACIDAD	Físicas y otras	32,1%
	Intelectual	20,4%
	Psicosocial	16,9%
	Visual	38,5%
	Auditiva	46,3%
	No consta	14,1%
GRADO DE DISCAPACIDAD	De 33% a 44%	42,1%
	De 45% a 64%	27,9%
	De 65% a 74%	13,8%
	75% y más	10,3%
	No consta*	14,1%
TOTAL		25,8%

Fuente: elaboración propia a partir del ODISMET, 2021.

Según los datos que muestra la tabla 2, el número de PcD empleadas respecto a la población con discapacidad en edad de trabajar está vinculado, además de al tipo y grado de discapacidad, al sexo y a la edad de las mismas, siendo más fácil la inserción laboral en PcD de edades comprendidas entre 24 y 44 años, hombres, con discapacidades sensoriales y motoras (frente a las psicosociales e intelectuales) y con grados más bajos de discapacidad.

En la línea de las contrataciones de PcD según ODISMET (2021), en relación a la actividad económica, el sector servicios es con gran diferencia el mayor generador de empleo para las PcD (76,6%). Teniendo en cuenta la duración y tipo de contrato, son la inmensa mayoría de carácter temporal (90,1%) y por obra y servicio (39,1%), pero dentro de las contrataciones al colectivo, hay que señalar que en torno a un 35% son contratos específicos para las PcD, que consisten en medidas contempladas para impulsar su inserción laboral (detalladas en el apartado 2.3 del presente TFM) y cuyas opciones de empleo son o bien en una empresa

ordinaria (3,3% de contratos para la población activa en España en 2019) o bien en un centro especial de empleo (10,3% de contratos para la población activa en España en 2019).

Respecto a las PcD en situación de desempleo, el porcentaje de personas en paro supera la mitad del total de aquellas que buscan trabajo, ascendiendo al 53,7% las paradas de larga duración, lo que pone de manifiesto la gran precariedad del colectivo, afectando el desempleo en mayor medida a los discapacitados de edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, a las mujeres frente a los hombres y a aquellos con menor formación, y sin un condicionamiento destacable respecto al tipo de área poblacional (ODISMET, 2021).

Por otro lado, también se evidencian las dificultades dentro de la población con discapacidad que accede al mercado laboral en aspectos como la durabilidad de los contratos y/o el salario obtenido, puesto que tan sólo 9 de cada 100 contratos efectuados son de carácter indefinido y, asimismo, desde 2010 el salario se ha ido reduciendo para estas personas, algo que no ocurre con la población general, para la cual, aunque a ritmo muy paulatino, sí ha habido un incremento del mismo (ODISMET, 2021).

2.3. Causas de la baja inserción laboral de las personas con discapacidad

Del total de PcD en edad activa en España, asciende a un 66% el porcentaje de personas que se encuentran fuera del mercado laboral por no estar en situación activa de búsqueda de empleo, en confrontación con un 23% en el caso de las personas sin discapacidad. Los principales motivos de esta inactividad en las PcD están relacionados con la incapacidad (61%), el estado de jubilación (24%), la dedicación a las labores del hogar (9%) o por estar estudiando (3%) entre los más destacados. Como condicionantes para la búsqueda de empleo, cabe destacar que la tasa de actividad decrece con la edad, siendo la franja de mayor población activa de PcD la de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, hombres, con discapacidad de tipo sensorial frente a las demás, creciendo cuanto menor sea el grado de discapacidad y mayor sea el nivel de estudios (ODISMET, 2021).

Aunque una condición necesaria para la consecución de la inserción laboral es la búsqueda activa de empleo, existen causas estructurales y coyunturales de la reducida tasa de empleo en la población con discapacidad y que pueden estar a su vez influyendo en la pasividad para

conseguir un trabajo. Según datos arrojados tanto por el SEPE (2021) como por ODISMET (2021), se aprecia un claro escenario desmotivador para salir de la situación de inactividad, debido a la alta inestabilidad del mercado para las PcD, los bajos salarios y una alta rotación en las contrataciones. En efecto, la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Dependencia del INE (2008) refleja el alto porcentaje de PcD que no buscan empleo porque están percibiendo prestaciones económicas o porque aseguran que no necesitan trabajar, lo que puede hacer reflexionar sobre los bajos salarios de los trabajadores con discapacidad, que se sitúan en España alrededor de un 17,3% inferiores al de las personas sin discapacidad. Esta disparidad salarial que se ve aumentada en el caso de las mujeres con discapacidad, llegando a obtener un sueldo un 21,7% inferior respecto al percibido por los hombres con discapacidad, aumentando aún más la diferencia cuanto menos formación se disponga y/o cuanto mayor grado de discapacidad se posea (INE, 2020). Situación de desventaja de la mujer corroborada y ampliada por Rey (2018), que afirma que es apreciable que a la dificultad para la inserción laboral de las PcD, las mujeres con discapacidad suman en su haber una discriminación añadida por el hecho de ser mujer, aunándose en una misma persona el género femenino y la discapacidad, que en una sociedad machista y discriminatoria se traduce en un mayor índice de desempleo y sueldos inferiores no sólo respecto a los hombres con discapacidad, sino también a las demás mujeres. Es decir, ante la realidad de que las PcD perciben salarios sensiblemente inferiores, ocurre una desincentivación para una búsqueda activa de empleo, “compensando” económicamente tener una subvención o ayuda en vez de un sueldo, por ejemplo.

No obstante, la parte económica no es el aspecto más determinante para implicar a las PcD en la búsqueda activa y exitosa de empleo. Según se pone de manifiesto tanto en la CIF (OMS, 2001) como en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (OMS, 2006), en la discapacidad, el entorno ejerce una influencia decisiva a la hora de la participación laboral de las PcD, ya que favorece u obstaculiza dicha participación en la sociedad, encontrando sobre todo los siguientes obstáculos: políticas y normas insuficientes, actitudes negativas de creencias y prejuicios, prestación insuficiente y problemática de servicios, financiación insuficiente, deficiente accesibilidad, falta de consulta y participación, y carencia de datos y pruebas. Dichas barreras se materializan en perjuicios para las PcD, dando lugar a peores condiciones sanitarias y resultados académicos, menor participación

económica, tasas más altas de pobreza, mayor dependencia y participación limitada (OMS, 2011).

Así mismo y según datos de la última Encuesta de Integración Social y Salud del INE (2013), las dos barreras principales que señalan las PcD respecto al acceso a un empleo son la falta de oportunidades y la falta de cualificación o experiencia, ambas razones compartidas también por las personas sin discapacidad, y a mayores, las complicaciones para llegar al puesto de trabajo, la escasa autoconfianza, y la confianza de otras personas en su entorno laboral, así como la pérdida de beneficios que sucede al acceder a un puesto de trabajo.

El análisis de Pallisera (2011) sobre algunos de los componentes más representativos de los procesos de tránsito hacia la vida adulta y laboral deja patente que, a pesar de que las leyes enmarcan los diferentes servicios existentes en los ámbitos educativo, social y laboral, lo cierto es que presentan importantes diferencias y desconexiones entre ellos, dificultando así el logro de la inclusión laboral y social, ya que en la práctica existe una gran falta de vínculo entre los diversos itinerarios. Continuando con el componente formativo, según un estudio elaborado por KPMG (2012), en cuanto al nivel académico, aún existen numerosas barreras de acceso a la educación de las PcD, lo que influye en la inserción laboral, ya que la formación tiene un impacto relevante sobre el empleo y el salario de las personas (como dato comparativo, la tasa de abandono escolar de las PcD en España multiplica por tres la de Suecia y por dos y medio la del Reino Unido).

Otro de los impedimentos para el éxito de los procesos de inserción laboral que Pallisera (2011) pone de relieve es el incumplimiento de la ley por parte de las empresas, que violan impunemente medidas normativas como la obligatoriedad de reservar un mínimo de puestos laborales para las PcD. De esta manera, las cuotas de reserva, bajas y quebrantadas, deberían aumentarse, además de combatir el incumplimiento, llevando asociado el pago de un canon que permitiría constituir un fondo nacional para la mejora de la empleabilidad de las PcD (KPMG, 2012).

La falta de información y actitud también son elementos influyentes que no contribuyen a la óptima inclusión laboral; de este modo, la dispersión de los servicios de orientación para el empleo, así como la ausencia de información de los profesionales informantes de estos servicios, entorpecen el conocimiento de recursos y alternativas que existen para las PcD, ya

que ocurre que incluso servicios de orientación generales, como los Servicios Sociales, suelen derivar este colectivo hacia recursos específicos, lo que no permite el acceso a contextos normalizados (Pallisera, 2011). En este sentido, los Servicios Públicos de Empleo deberían reforzar los servicios que prestan, así como la supervisión de las cuestiones relacionadas con el acceso al empleo de las PcD (KPMG, 2012).

Un importante obstáculo recae del mismo modo sobre la legislación en relación a su escaso avance en los últimos años en cuanto al diseño de políticas de inserción. Un ejemplo se da en los casos en los que la empleabilidad de la persona sí permite, y además es deseable, la transición desde el sistema protegido al sistema ordinario de empleo, ya que existe un riesgo inherente al cambio por parte de la persona, además de unos costes de reemplazo para el Centro Especial de Empleo (CEE) que deberían de tenerse en cuenta, creando mecanismos más claros para impulsar y respaldar esta transición (KPMG, 2012).

En base al estudio de inclusión y discapacidad del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI, 2013), se enumeran a continuación una serie de factores que influyen, disminuyendo o aumentando la inclusión laboral de las PcD:

- Factores relacionados con las características propias de la PcD: tipo y grado de discapacidad, sexo, edad y/o nivel de estudios.
- Factores referentes al entorno familiar, relacional y de comunidad: creencias de imposibilidad laboral para estas personas, sobreprotección de las familias, estereotipos, prejuicios, necesidad de adaptar el puesto laboral, la cultura e incluso el ambiente rural o urbano en el que se reside.
- Factores respecto al cumplimiento de la normativa vigente y la sensibilización empresarial: baja sistematización para el control del respeto a la normativa y necesidad de sensibilización de las empresas que ayude a aumentar su compromiso y responsabilidad social, dejando a un lado el desconocimiento de la discapacidad y sus posibilidades, así como los beneficios de la contratación de una PcD.
- Factores asociados a las medidas de acción positiva y posibilidades de apoyos para lograr la inclusión laboral: subvenciones, bonificaciones e incentivos para las empresas contratantes, la intermediación laboral, la formación o los proyectos socio-laborales.

Desde el punto de vista de las empresas y analizando los datos expuestos en cuanto a los motivos por los que no se contrata a las PcD (González et al., 2017), las tres barreras principales son la falta de motivación y movilización por parte de las empresas, la ausencia de información y conocimiento sobre la discapacidad o las formas de adaptación del puesto de trabajo, y los prejuicios existentes sobre este colectivo.

Considerando por otro lado las conclusiones de González (2018) sobre el por qué las empresas no contratan a PcDI, los motivos principales son:

- La dificultad de encontrar a personas que cumplan los requisitos del puesto, existiendo personas sin discapacidad mucho más preparadas tanto a nivel formativo como a nivel de competencias.
- El riesgo en cuanto a la rentabilidad de la contratación de PcDI, colaborando en todo caso en relación con el empleo protegido, que les proporciona mayor seguridad económica, pero sin dar el paso a una contratación de carácter ordinario.
- Las empresas a veces se sienten abrumadas por la insistencia de múltiples ONGs, que en ocasiones obtienen el efecto contrario, ya que las empresas lo que demandan es un servicio más general y único.
- La falta de puestos vacantes en muchas empresas, que se une al esfuerzo de la necesaria adaptación y flexibilidad de los mismos para su adaptación a las PcDI.
- Desmotiva, además, llevar a cabo contrataciones cuando hay existencia de malas experiencias, bien porque se ha considerado desde la empresa el despido al no haberse cumplido las expectativas que el puesto requería, bien porque el trabajador decide abandonar el puesto al poco tiempo y regresar al entorno protegido, algo difícil de comprender para el empresario.
- Cuando una empresa está situada físicamente en un lugar sin acceso público y no dispone de servicio de transporte, se convierte en un hándicap difícil de solventar, ya que las PcDI carecen por lo general de carnet de conducir.
- La incertidumbre en relación al cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Tabla 3. Causas de la baja inserción laboral de las personas con discapacidad.

CAUSALIDAD DE LA ESCASA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL		
PERSONA	SOCIEDAD	EMPRESAS
Tipo de discapacidad.	Escasa confianza.	Bajos salarios.
Grado de discapacidad.	Creencias de imposibilidad laboral.	Escasa confianza.
Sexo.	Sobreprotección de las familias.	Incumplimiento de la ley.
Prestaciones económicas.	Estereotipos.	Desconocimiento de la discapacidad.
Cualificación/Experiencia.	Prejuicios.	Desconocimiento posibilidades.
Medio transporte al lugar de trabajo.	Servicios desconectados entre sí.	Desconocimiento beneficios contratación.
Escasa confianza.	Dispersión servicios de orientación.	Falta de motivación y movilización.
	Profesionales informantes deficientes.	Desconocimiento formas adaptación.
	Bajo control cumplimiento normativa.	Riesgo de rentabilidad.
		Abrume de insistencia de ONGs.
		Falta de puestos vacantes.
		Extra esfuerzo de adaptación y flexibilidad.
		Desmotivación por malas experiencias.
		Normas seguridad y prevención riesgos.

Fuente: elaboración propia.

2.4. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad

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, en su artículo 37, hace alusión al tipo de empleo al que pueden acceder las PcD: el empleo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE) y los Enclaves Laborales; el empleo ordinario en empresas y en administraciones públicas, incluyendo el recurso de Empleo con Apoyo (EcA); y el empleo autónomo (RD 1/2013, de 29 de noviembre).

Tabla 4. Modalidades de empleo para las personas con discapacidad.

MODALIDADES DE EMPLEO				
EMPLEO PROTEGIDO		EMPLEO ORDINARIO		EMPLEO AUTÓNOMO
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	ENCLAVE LABORAL	EMPRESAS	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	EMPLEO CON APOYO

Fuente: elaboración propia a partir de RD 1/2013, de 29 de noviembre.

De acuerdo a los objetivos de este TFM en cuanto a la elaboración de una propuesta que propicie la inserción laboral en empresas dentro del ámbito ordinario, existen dos principales alternativas dentro de las medidas específicas para la inserción laboral de las PcD, encabezadas por dos herramientas o medios posibles. Una desde el empleo protegido como tránsito hacia el empleo ordinario, desde los CEE mediante los enclaves laborales, u otra desde el empleo ordinario a través del EcA.

2.4.1. Empleo protegido: Centros Especiales de Empleo (CEE)

En el marco del empleo protegido se encuentran los CEE, regulados en el Capítulo VI, sección 3º del Real Decreto Legislativo 1/2013. Son empresas enfocadas a la integración laboral de las PcD severa, cuya finalidad es lograr su mayor incorporación al empleo ordinario, ofreciendo un contrato remunerado por la realización de labores diseñadas y adecuadas a su perfil (RD 1/2013, de 29 de noviembre). Los enclaves laborales pertenecen al sistema protegido de trabajo y se regulan normativamente en 2004, actuando como una medida de tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario a través del los CEE, los cuales acuerdan un contrato con una empresa colaboradora ordinaria donde trabajan temporalmente las PcD empleadas en los CEE (RD 290/2004, de 20 de febrero).

2.4.2. Empleo ordinario: Empleo con Apoyo (EcA)

El EcA se encuentra dentro de la modalidad de empleo ordinario y está recogido en el 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 (RD 870/2007, de 2 de julio).

2.5. Análisis y estudios comparativos sobre las modalidades de empleo

2.5.1. El empleo protegido frente al empleo ordinario

Existen diferentes autores y estudios sobre distintos sistemas de empleo protegido y de empleo ordinario, como Jordán de Urríes et al. (2014) o Docampo y Morán (2014) entre otros. Dentro del empleo protegido, los CEE de iniciativa social son los centros que dan empleo a las PcD con mayor dificultad, siendo este un valor añadido respecto a las aportaciones del empleo ordinario, donde no tiene acceso este colectivo y para el que los CEE aportan estabilidad en un empleo productivo. Esto viene a sintetizar que no siempre la opción del empleo ordinario debe ser el objetivo final, sino que quizá, para determinados grados de empleabilidad y circunstancias especiales, los CEE son un fin en sí mismos y el sistema de empleo protegido puede ofrecer a estas personas lugares productivos, eficientes y estimulantes en los que trabajar, procurando una crucial labor de integración (KPMG, 2012).

Según Jordán de Urríes et al. (2014), para los casos en los que sí sea posible el acceso al empleo ordinario, bien desde el empleo protegido o bien directamente, hay evidencias de las ventajas y resultados económicos favorables ante situaciones similares. En concreto, cuando la inserción al empleo ordinario viene de la mano del servicio del EcA, hay beneficios para la persona, puesto que los sueldos son prácticamente el doble de los obtenidos en los CEE, como también para empresa y la sociedad, ya que el porcentaje de carga social de la empresa es casi cuatro veces menor y su rentabilidad social cuatro veces superior. Conviene matizar respecto a la perspectiva de la empresa que, cuando se tienen en cuenta las subvenciones y bonificaciones recibidas, claramente a favor y superiores en los casos de los CEE, un trabajador en un CEE sí supone menos coste para la empresa que uno en EcA. De esta forma, si la inversión de la Administración pública se enfocara más hacia el empleo ordinario con apoyo, los beneficios serían mayores tanto para la persona, así como para la empresa y la sociedad (Jordán de Urríes et al., 2014).

En base a estas afirmaciones, que vienen a recomendar el sistema de empleo ordinario con apoyo como mejor opción en términos económicos frente a los CEE, se une la predisposición de un marco internacional que aboga por la necesidad de incluir a las PcD en las modalidades de empleo lo más integradoras posibles, algo que se contrapone con la tendencia en España de una mayor dotación económica a través de subvenciones y bonificaciones a los CEE que al EcA. Además, a pesar de que los CEE se ofrecen como una preparación y vía de acceso al empleo ordinario, la realidad es que casi ningún trabajador pasa al empleo ordinario en la comunidad, lo que deja entrever que este método no está funcionando, incluso cuando muchos trabajadores de los CEE podrían y deberían estar en empresas ordinarias (Jordán de Urríes et al., 2014).

Para mantener la idea de la premura de trabajar en pro del empleo ordinario, Jordán de Urríes et al. (2014) aseguran que cuanto mayor es el tiempo que un trabajador permanece en empleo protegido, menor probabilidad existe del tránsito al empleo ordinario en la comunidad, por lo que se deberían poner en marcha mecanismos que creen oportunidades efectivas hacia el EcA mediante una legislación acorde con este propósito de inclusión.

Además de los autores que confirman las ventajas y recomendaciones del EcA como fórmula exitosa para la inserción laboral en el mercado ordinario de las PcD en general, se señala de

forma específica esta metodología como el medio más apropiado para la integración social y laboral de las PcDI, protagonistas del presente TFM (Docampo y Morán, 2014).

2.5.2. El Empleo con Apoyo como principal alternativa

Después del análisis sobre las modalidades de empleo para las PcD, que viene a concluir la recomendación de la inserción en el empleo ordinario a través del EcA como mejor opción, se procede a profundizar en esta herramienta, que será tomada como base de la propuesta del TFM a la vista de las conclusiones de expertos en la cuestión, con el fin de una aproximación a una intervención lo más previsiblemente exitosa posible.

El EcA tiene su origen en Estados Unidos en la década de los años 80 como una metodología de inserción laboral para las PcD de la mano de profesionales como Paul Wehman, Frank Rusch o David Mank (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003). En España, según apunta el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED, 2017), se comienza a implantar el EcA a finales de los años 80 y comienzos de los 90, creándose la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) en 1993, que se convierte en una entidad de referencia del EcA en España, formando parte de la *European Union of Supported Employment* (EUSE) desde su fundación y con expertos relevantes como Fernando Bellver.

En la legislación vigente, recogida en 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, se define el EcA como el conjunto de acciones de acompañamiento y orientación que realiza el preparador laboral especializado, de forma individualizada en el mismo puesto de trabajo, para facilitar el ajuste social y laboral de las PcD con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado de trabajo ordinario, con condiciones análogas al resto de trabajadores con puestos semejantes (RD 870/2007, de 2 de julio).

A continuación, en la tabla 5 se procede a exponer los diferentes aspectos del EcA sintetizados en una tabla que facilita una visión global y completa de dicha herramienta:

Tabla 5. Características del empleo con apoyo.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES	-Empleo remunerado. -Mercado laboral ordinario. -Apoyo continuado.
VALORES	-Individualidad. -Respeto. -Desarrollo de la autonomía y autodeterminación. -Elección informada. -Empoderamiento. -Confidencialidad. -Flexibilidad. -Accesibilidad.
FASES	① Compromiso con el cliente. ② Perfil profesional. ③ Búsqueda de empleo. ④ Compromiso con el empresario. ⑤ Apoyo dentro y fuera del entorno laboral.
ACCIONES	-Orientación, asesoramiento y acompañamiento. -Labores de acercamiento y mutua ayuda. -Apoyo a la persona trabajadora en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias. -Adiestramiento específico. -Seguimiento de la persona trabajadora y evaluación del proceso de inserción. -Asesoramiento e información a la empresa.
DESTINATARIOS	-Personas con enfermedad mental o PcDI con grado de discapacidad igual o superior al 33%. -PcD física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. <u>REQUISITOS</u> (uno de los dos): -Inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados. -Trabajadores con discapacidad contratados por CEE.
IMPLEMENTADOR	-Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. -CEE. -Empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los/as trabajadores/as autónomos/as.
DURACIÓN	-Entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta 2 años y 6 meses en casos de enfermedad mental o DI.
PREPARADOR LABORAL	<u>FORMACIÓN</u> Titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de PcD. <u>CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES</u> -Habilidad para la formación, el desarrollo, el entrenamiento y el apoyo. -Capacidad de negociar y mediar. -Habilidades en ventas y marketing. -Conocimiento de la legislación laboral, el mercado de trabajo y los recursos comunitarios. -Conocimientos en información, asesoramiento y orientación a PcD, empleadores y familias. -Habilidad para recopilar y registrar datos e información relevante. -Capacidad de evaluación y planificación de servicios e intervenciones. -Capacidad de relacionarse y crear redes. <u>OTRAS HABILIDADES SOCIALES Y COMPETENCIAS INTERPERSONALES</u> -Sociabilidad. -Empatía. -Persistencia. -Confianza. -Ética. -Resistencia. -Flexibilidad. -Observación.
SUBVENCIONES	- 6.600 €/año por trabajador con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. - 4.000 €/año por trabajador con grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%.

Fuente: elaboración propia a partir de LOED (2017), del RD 870/2007, de 2 de julio (2007) y EUSE (2010).

El EcA se ajusta a las necesidades individuales ofreciendo apoyos tanto dentro como fuera del entorno laboral: al trabajador con discapacidad, para que pueda desenvolverse en su papel profesional desarrollando todo su potencial; a sus compañeros, para que ayuden al nuevo empleado en todo lo posible para su adaptación y desempeño laboral; y a la empresa,

en cuanto a acometer las adaptaciones necesarias para garantizar el éxito de la inserción de la PcD. Para dirigir estos apoyos resulta esencial un plan centrado en la persona, que tenga en cuenta tanto el perfil profesional de la PcD como el estudio del lugar de trabajo y la cultura de la empresa, lo que proporcionará una hoja de ruta de la formación y los apoyos más adecuados (EUSE, 2010).

Jordán de Urríes (2011) expone cuatro condicionantes fundamentales en el progreso del EcA en España, que dan a conocer las dificultades principales encontradas:

- Existen numerosas maneras diferentes de aplicar el EcA dentro de las organizaciones, a veces con excesiva flexibilidad, además de una escasa influencia de la AESE sobre la Administración pública y demás estructuras relacionadas con la discapacidad, lo cual no consigue la presión e influencia suficiente que permita la consolidación efectiva del EcA. Se alcanza a concluir por lo tanto la necesidad de una estructura a nivel nacional que amalgame los programas y que sea competente para influir en la Administración pública.
- Por otro lado, la existencia de una amplia red de CEE, amparados y protegidos por la Administración pública y por el CERMI, que priorizan el empleo protegido frente al ordinario, hacen muy complicado el progreso hacia la integración laboral plena propuesta y procurada por el EcA.
- A pesar de conseguir, tras muchos esfuerzos y luchas por parte de las instituciones defensoras del EcA, regular esta modalidad (RD 870/2007, de 2 de julio), su aplicación y efectividad no está resultando positiva, por lo que resulta necesario un desarrollo legislativo adecuado que realmente abogue por el empleo ordinario.
- Destaca, por último, la importancia de un marco de financiación estable y un modelo fundamentado, lo que posibilita aumentar la eficacia y el óptimo desarrollo de las iniciativas EcA, incrementando los programas y el alcance de atención a las PcD, además de mejorar las prácticas.

2.6. Necesidades y recomendaciones para la inserción laboral

En base a los datos aportados referentes a los obstáculos con los que se encuentran las PcD a la hora de buscar y encontrar un empleo, se pueden deducir algunos de los posibles puentes, además de los contemplados en la legislación y explicados previamente, tales como una mayor sensibilidad de la sociedad en general y de las empresas contratantes en particular, que actúe como mecanismo para modificar la percepción y las bajas expectativas actuales de las capacidades del colectivo, un mayor cumplimiento de las medidas de acción positiva amparadas normativamente, o posibilidades de formación y adaptación de los puestos de trabajo que den oportunidad de trabajo a la gran diversidad de personas que componen la sociedad, entre otros.

De una forma general, se detallan en la tabla 6 los aspectos indispensables que de acuerdo con KPMG (2012) son indispensables para la consecución de la inserción laboral de las PcD, teniendo en cuenta todas las modalidades de empleo.

Tabla 6. Aspectos para alcanzar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

PARA ALCANZAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
SE DEBE
-Combatir la discriminación.
-Eliminar barreras de entrada al mercado laboral.
-Incentivar a empleados y empleadores.
MEDIANTE
-Entornos de trabajo donde la PcD pueda desarrollar su potencial.
-Agencias públicas de empleo o servicios especializados que atiendan a las necesidades de este colectivo.
-Apoyo y reconocimiento social a los empleadores que les ofrecen oportunidades.
IMPORTANTE
-Papel de las agencias públicas de empleo.
-Convergencia salarial entre las personas con y sin discapacidad.
-Normativa específica y cumplimiento de las normas relacionadas con la incorporación al empleo de las PcD.

Fuente: elaboración propia a partir de KPMG (2012).

Seguidamente se exponen algunas medidas contempladas por Pallisera (2011) para la inclusión laboral y social de los jóvenes con DI, centradas sobre todo en el papel de la escuela, pero extrapolables a todo el proceso de inserción laboral de las PcDI:

- Creación, desde las escuelas, de un espacio idóneo no solo para la formación, sino también para el comienzo de la planificación del proceso y acciones de coordinación entre todos los profesionales y servicios involucrados en el proceso de tránsito. Una

formación focalizada en la transición hacia la vida adulta, partiendo de las necesidades y apoyos necesarios de cada persona, y considerando las habilidades y opciones personales.

- Desarrollo de las habilidades sociales y personales, puesto que es un contenido más valorado si cabe que las competencias que van en relación con el desarrollo de un trabajo en concreto. La autonomía y autodeterminación en el puesto de trabajo son esenciales, por lo que se debe comenzar desde la escuela el camino en este sentido, incluyendo en el currículo, además de cuestiones de ámbito laboral, la potenciación de la inteligencia emocional trabajando cuestiones como la autoestima, el autoconocimiento o la empatía.
- Importancia de una planificación centrada en la persona durante los procesos de tránsito, que tenga como base de intervención las capacidades, necesidades e intereses de la persona, permitiendo a cada PcDI ser protagonista de su propio proyecto de futuro.
- Reconocimiento e incorporación del papel de la familia en los procesos encaminados a la inclusión laboral y social, constituyendo su implicación y trabajo conjunto con las diferentes partes involucradas un elemento imprescindible para garantizar el éxito de la inserción de las PcDI.

Resulta interesante conocer las razones para contratar a PcDI que exponen diferentes empresas en el estudio de González (2018), para tenerlas en cuenta y potenciarlas en lo posible a la hora de procurar la inserción laboral: la estrategia empresarial es una de ellas, bien para aumentar la diversidad en los equipos de trabajo, bien para competir con otras empresas ante la posibilidad de conseguir prestaciones de la Administración pública; para ciertos trabajos un trabajador con DI puede lograr un mejor desempeño, por lo que encontrar el valor diferencial de las PcDI puede resultar clave para el propósito de la inserción laboral; la existencia de subvenciones y contratos bonificados; una alta demanda de empleo en algunas empresas, cuando además no se requiere una alta cualificación para el puesto; cuando existen implicaciones y relaciones personales, que animan a apostar por la contratación; cuando previamente ha habido un periodo de prácticas; por la mejora del ambiente y clima en el lugar de trabajo; por ganar reputación.

Siguiendo con las conclusiones de González (2018), las recomendaciones de las empresas a los profesionales encargados de la inserción laboral de PcDI son:

- Relación Entidad-Empresa: que sea constante y sin prisas, iniciando el vínculo con tiempo para trabajar en las posibilidades reales de ajuste entre la tarea a desempeñar y la PcDI; las empresas necesitan conocer la rentabilidad y la productividad de la futura contratación, no que únicamente se les hable de la buena imagen y la responsabilidad social para que se declinen por la contratación de una PcDI; que la entidad trabaje en el diseño del puesto de trabajo, con flexibilidad tanto en la adaptación como en la forma de incorporación, asegurando un apoyo continuado; que se posibiliten visitas a otras empresas con trabajadores con DI; que la gestión entre las diferentes entidades sea coordinada en cuanto a la gestión del proceso.
- Capacidades y competencias reconocidas de las PcDI: constancia y concentración, ya que cuando conocen la tarea, son fiables y serios en su ejecución; poseen ilusión, naturalidad e implicación, mejorando el clima y las relaciones en el lugar de trabajo; poseen afán de superación, son muy puntuales y animan a cumplir las normas a sus compañeros; son buenos en las tareas sistematizadas, aunque no se debe anclar a las PcDI reduciendo sus posibilidades.
- Capacidades y competencias demandadas por las empresas: de relación y desempeño del puesto de trabajo; autonomía, siendo capaz de resolver los pequeños imprevistos y no requiriendo constantemente a su persona de referencia; organización del trabajo; competencias digitales; habilidad de análisis e integración de datos; saber cumplir las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, respondiendo adecuadamente ante una emergencia sin la necesidad de contar siempre con una persona a su lado.
- Ayuda al acceso al empleo: haber realizado prácticas previas, haber tenido posibilidad de que la PcDI visite una serie de empresas para conocer los diferentes propósitos y tareas posibles y así aclarar sus dudas acerca de la elección de su futuro; que la empresa pueda conocer previamente a la PcDI puede abreviar los procesos de selección; que la entidad conozca muy bien a la PcDI y que haya un buen intercambio de información previa entre la empresa y la entidad, para poder acercarse lo posible

al éxito en la conjugación PcDI-puesto de trabajo; así mismo, un currículum completo que muestre las competencias, capacidades, limitaciones y experiencias previas; en el caso de que la empresa lleve a cabo entrevistas de selección, es vital una buena preparación que incluya la atención en lenguaje no verbal; períodos de prueba, sobre todo si no se tiene experiencia, no ha habido prácticas previas o la selección es realizada por la entidad y no por la empresa.

- Papel de la entidad social: las empresas valoran en gran medida la función de la entidad de saber los puestos de trabajo a los que la PcDI puede hacer frente, así como la organización adecuada para que funcione, lo que supone un gran conocimiento tanto de la PcDI como de la empresa; noción por parte del preparador laboral de las labores de la empresa, siendo muy importante su acompañamiento inicial en el puesto de trabajo, identificando y estimando logros y dificultades; ante el desconocimiento de la empresa sobre la DI, es primordial que la entidad forme sobre ello para lograr normalizar las relaciones.
- Papel del preparador laboral y de la entidad en general debe perdurar en el tiempo, aunque el apoyo evolucione y vaya decreciendo en intensidad, se debe de trabajar por la permanencia en el trabajo y alargar el apoyo ayuda a ello, aunque termine siendo puntual o telefónico, es vital su soporte en momentos como cambios en las tareas, ante posibles ceses laborales, si no concurre una satisfacción de la PcDI en el puesto o la acción de canalizar la relación de la familia con la empresa.
- Papel de las familias: es muy apreciada la labor de estimulación y motivación que ejercen sobre sus hijos hacia el mundo laboral, pero a la vez se debe procurar la no intromisión en la empresa (por ejemplo, que no sean ellos los que pretendan negociar las vacaciones) y dejar a la entidad que se encargue de ser el intermediario, no cargando a la empresa con responsabilidades que no le corresponden, como cuando la familia es reacia a la contratación de sus hijos, porque ello conllevará una pérdida de la prestación hasta entonces percibida, por ejemplo.

Respecto a la modalidad del EcA, destacan las variables señaladas por Jordán de Urrés y Verdugo (2003) que se deben considerar a la hora de su aplicación para aumentar la calidad de vida, la inserción y la adaptación al empleo de las PcDI: la preferencia por la colocación laboral individualizada en pequeñas y medianas empresas en las que se proporcione una

orientación inicial; que cuenten únicamente con un trabajador con discapacidad, procurando así el máximo contacto con personas sin discapacidad; llevar a cabo un adecuado y prudente apoyo y entrenamiento a los compañeros de trabajo, desde el inicio y de forma continuada; aunque el apoyo natural fundamental será el más cercano a la PcD dentro del entorno laboral, se debe implicar al mayor número de compañeros posible dentro de las posibilidades y evitar la saturación de responsabilidades. Se añade por otro lado, la importancia de incidir y desarrollar en los trabajadores con discapacidad competencias tanto sociales como emocionales, bien en la relación con los clientes, bien con los compañeros de trabajo (Becerra et al., 2012).

A continuación, en la tabla 7 se expone una compilación de las recomendaciones respecto a la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 7. Recomendaciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

TRABAJO CON DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN CON LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	
Trabajar las habilidades sociales y personales.	Trabajar la autonomía.
Trabajar la autonomía y la autodeterminación.	Trabajar las competencias digitales.
Metodología: Planificación Centrada en la Persona.	Trabajar las habilidades de análisis e integración de datos.
Encontrar el valor diferencial de la persona.	Trabajar la organización del trabajo.
Ofrecer formación /experiencia.	Trabajar las normas de seguridad y prevención de riesgos.
Ofrecer prácticas.	Posibilitar a visita previa a empresas.
Ajuste tarea-persona.	Conocimiento profundo de la persona.
Identificar capacidades y competencias.	Currículum completo.
Trabajar las competencias relacionales.	Acompañamiento de la persona en el puesto de trabajo.
Trabajar el desempeño del puesto de trabajo.	Identificar y estimar logros y dificultades futuros.
Trabajar competencias tanto sociales como emocionales.	
TRABAJO DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN CON LA FAMILIA	
Implicación y trabajo conjunto con la familia.	Procurar la no intromisión en la empresa.
	Servir de intermediario entre empresa-familia.
TRABAJO DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN CON LA EMPRESA/SOCIEDAD	
Sensibilizar a la sociedad.	Noción de las labores de la empresa.
Sensibilizar a las empresas.	Coordinación entre servicios/entidades.
Adaptación de los puestos de trabajo.	Preparación para entrevistas de trabajo.
Coordinación entre profesionales y servicios.	Conocimiento previo de la PcDI.
Vínculo desde el comienzo.	Ofrecer información completa de la persona.
Informarles de la rentabilidad y productividad.	Conocimiento profundo de la empresa.
Trabajo en el diseño del puesto de trabajo.	Formación sobre DI.
Asegurar apoyo continuado.	Apoyo durante todo el proceso laboral.
Apoyo y entrenamiento a los compañeros de trabajo.	
A TENER EN CUENTA	
Pequeñas y medianas empresas.	Una PcDI por empresa.

Fuente: elaboración propia.

3. Marco empírico

3.1. Justificación de la propuesta de intervención

Si para la sociedad en general resulta compleja en muchas ocasiones la búsqueda, encuentro y mantenimiento de un trabajo digno, para las PcDI esta meta se muestra mucho más alejada, resultando a veces un espejismo inalcanzable. La inserción laboral en las PcDI presenta complicaciones específicas que requieren de una ayuda eficaz y adecuada a sus características, que contrarreste las diferencias y haga palpable la igualdad en el proceso de inserción, impulsando la inclusión verdadera siendo conscientes de los entresijos de todos los factores influyentes (Riaño et al., 2016).

El trabajo para las PcDI es un componente primordial para su desarrollo personal, así como para procurar la participación e inclusión en la sociedad (Cases et al., 2017), pero el camino hacia la plena inclusión de las PcDI es largo y sinuoso, ya que a pesar de los avances legislativos y de la sociedad en general en los últimos tiempos, la brecha salarial y la tasa de empleo entre las personas con y sin discapacidad es todavía un reto que tiene nuestra sociedad, que aspira a ser de bienestar para todas las personas sin exclusión alguna.

La propuesta de intervención de inserción laboral en empleo ordinario para PcDI que se desarrolla en este TFM tiene su base en la modalidad recogida en la legislación vigente ECA (RD 870/2007, de 2 de julio), la cual está avalada por diferentes autores como la metodología más idónea para la inserción laboral de las PcD y, en concreto, para las PcDI (ver marco teórico de este estudio). El plan diseñado contempla los obstáculos y aspectos favorecedores respecto al acceso al empleo para las PcDI resultantes de diversos estudios reflejados previamente en el presente trabajo, en general y dentro de la modalidad del ECA, con el fin de proponer una intervención mejorada incluyendo acciones que, dentro de las capacidades existentes y siendo realistas, beneficien la inserción laboral del colectivo, mejorando así su calidad de vida y dando un pequeño paso para la transformación de la sociedad, normalizando la discapacidad y apostando por la plena inclusión de todas las personas.

3.2. Diseño de la propuesta de intervención

3.2.1. Contextualización de la propuesta

Para contextualizar la propuesta de intervención se han llevado a cabo dos aproximaciones complementarias:

- La primera, teórica, en la que se ha desarrollado un análisis de los criterios más influyentes en el estado actual en cuanto al acceso al empleo de las PcDI expuestos en el marco teórico de este estudio. Dentro de esta aproximación, se contactó con Asprona (Asociación de personas con discapacidad intelectual) y personal sindicalista del ámbito de la discapacidad, del mismo modo que con investigadores en la materia, como Francisco de Borja Jordán de Urríes, para confrontar algunos conceptos, ideas y recomendaciones desarrolladas en sus estudios y, de esta manera, apuntalar la solidez de la intervención propuesta.
- La segunda aproximación ha sido práctica, en primer lugar a través de dos experiencias prácticas de dos entidades que trabajan la inserción laboral de PcDI diariamente. Se realizaron sendas visitas a centros de estas organizaciones en el mes de mayo de 2021, en las que se llevaron a cabo entrevistas de tipo semiestructurado (ver Anexo 2) a informantes clave junto con observación directa. Se vistió, por un lado, a una fundación que lucha por la mejora de la calidad de vida de las PcDI trabajando por su inserción laboral y, por otro, a una asociación cuya finalidad es la integración social y laboral de las PcDI en el ámbito rural. Además, se realizaron entrevistas y contactos a personas de sindicatos y personas de otras entidades que trabajan con PcDI, diferentes a las que se visitaron, para completar puntos de vista y obtener visiones desde distintos ángulos sobre la temática de interés.

Obviando las características intrínsecas e inherentes a la persona, que también afectan al nivel de empleabilidad, como son el tipo y grado de discapacidad, y teniendo en cuenta los datos expuestos a lo largo del marco teórico, la sinopsis que sirve de punto de partida a esta propuesta de intervención contiene las siguientes consideraciones y necesidades:

- La relación de la PcDI con el entorno familiar y con la comunidad: promover una actitud positiva ante creencias, prejuicios y estereotipos, confiando en la posibilidad

laboral; prescindir de la sobreprotección de las familias; aumentar las adaptaciones al puesto laboral y el ambiente comunitario; aumentar las oportunidades de empleo; reconocer e incorporar a las familias en los itinerarios de inclusión laboral, implicándolas en el proceso y trabajando conjuntamente con las demás partes implicadas.

- El marco legislativo y la sensibilización empresarial: establecer políticas y normas suficientes; regular los beneficios para que sean justos aun cuando la PcDI es remunerada laboralmente; asegurar el cumplimiento de la ley, en cuanto a las cuotas de reserva y medidas normativas para la inserción laboral de PcDI; incrementar la disponibilidad de subvenciones, bonificaciones e incentivos para las empresas y para la intermediación laboral, la formación o los proyectos socio laborales; adecuar el salario de las PcDI, muy alejado de las personas sin discapacidad, así como equiparar los salarios de las mujeres y los hombres con discapacidad.
- La formación y orientación laboral: mejorarla atención y formación académica; ampliar la cualificación y la experiencia; establecer conexión y coherencia entre los diferentes itinerarios existentes en los ámbitos educativos, sociales y laborales, siendo además necesaria una buena formación y actitud de los profesionales; establecimiento de una coordinación entre todos los profesionales y servicios involucrados en el proceso de tránsito hacia el mundo laboral; facilitar la llegada al puesto de trabajo.
- El trabajo con las empresas contratantes: sensibilizar a las empresas para promover su compromiso y responsabilidad social, dando a conocer la discapacidad y sus posibilidades, así como los beneficios de la contratación de una PcDI.
- El desarrollo personal de la PcDI: incrementar la autoconfianza; trabajar las habilidades sociales y personales; aumentar la autonomía y la autodeterminación; fomentar la inteligencia emocional cultivando la autoestima, el autoconocimiento o la empatía; trabajar desde una planificación centrada en la persona, haciéndola protagonista de su propio proceso, enfocándose en las capacidades, necesidades e intereses individuales.

En cuanto a la aproximación práctica, mediante las visitas y entrevistas realizadas, se destilan las siguientes consideraciones y necesidades:

- Aumentar la confianza en las posibilidades laborales de las PcDI por parte de las propias familias: las PcDI de mayor edad no buscan empleo, es en las nuevas generaciones en las que poco a poco se está generando un impulso y empoderamiento para búsqueda de empleo, ya que la mentalidad de la sociedad y concretamente de las familias de las PcDI está en proceso de cambio, comenzando a creer que la posibilidad del paso al mundo laboral para sus hijos es factible y pueden llegar más allá de lo que hace años se pensaba y se conformaban en conseguir. Otra percepción por parte de profesionales afines a la inserción laboral de las PcDI es que cuando un trabajador con discapacidad no es contratado en unas condiciones laborales adecuadas y justas, tanto las familias como las propias PcDI no se movilizan para reivindicar sus derechos, ya que temen perder el paso alcanzado y que tanto les ha costado conseguir.
- Desarrollar un trabajo intenso de búsqueda de empresas aliadas y colaboradoras, creando una relación con los preparadores laborales que contribuya y coopere para alcanzar la inserción laboral.
- Potenciar el acceso al empleo ordinario: sobre todo se trabaja en el empleo protegido, en lo que tiene mucho que ver las ayudas económicas, mucho más sustanciosas para los CEE que en la dirección del empleo normalizado. Los CEE con ánimo de lucro contratan en su mayoría a PcDI que en realidad podrían trabajar en empresas ordinarias, pero son más productivas y por eso las seleccionan, para que la empresa sea más rentable, lo que deja entrever que no hay en este tipo de CEE el componente social que hay en los CEE sin ánimo de lucro, en los que suele haber más del mínimo del 70% de empleados con discapacidad y además con mayor grado de discapacidad.
- Aumentar la sensibilización de empresas empleadoras y sociedad en general.
- Procurar que las empresas no se sientan solas, para lo cual puede ser muy útil el acompañamiento que ejerce el EcA por parte de los preparadores laborales a las empresas.

- Incrementar los recursos económicos que apoyen a las organizaciones que trabajan por la inserción laboral de las PcDI, evitando así la escasez de tiempo y personal existentes.
- Controlar el respeto por parte de las empresas a la normativa vigente, respecto a las cuotas de reserva y accesibilidad al empleo, y que no se cumpla únicamente la parte económica que reciben las empresas a través de subvenciones y ayudas.

A la luz de los numerosos y heterogéneos problemas que afrontar para la consecución de una mejora de la inserción laboral de las PcDI, resulta evidente que no todas ellas son abordables en este TFM, como las referentes a la legislación o el diseño de políticas, entre otras muchas, concernientes a un nivel más macro de intervención. Por lo que, con la línea de base establecida de la cuestión y las posibilidades comedidas del proyecto, las necesidades en la que se centra este trabajo están relacionadas con lo siguiente:

- La adecuación de formación y experiencia para alcanzar la cualificación profesional necesaria.
- El trabajo de forma holística del desarrollo de la persona; autoconfianza, habilidades sociales, autonomía, autodeterminación, inteligencia emocional.
- La coordinación de todos los profesionales y servicios involucrados en el itinerario hacia el empleo.
- Poner en valor a las familias de las PcDI, reconociendo su papel esencial en el desarrollo de sus hijos e implicándolas en el proceso de inserción laboral.
- La búsqueda de posibles empleadores, manteniendo un acompañamiento que posibilite una relación de confianza que ayude a dar oportunidades de empleo, sensibilizando y formando a las empresas.

3.2.2. Destinatarios de la propuesta

Los destinatarios directos a los que va dirigida la propuesta de intervención son las PcDI, así como entidades que promueven la plena inclusión de las PcDI, teniendo en cuenta que es este colectivo en el que se aprecia mayor discriminación (Díaz, 2017). En cuanto al grado de discapacidad, la propuesta acoge PcDI de grado leve, basándose en que tendrán un mayor grado de empleabilidad y podrán suponer, en esta experiencia piloto, un inicio adecuado para comenzar a sensibilizar y abolir el miedo de los empresarios a contratar y dar

oportunidades de empleo a PcDI. La edad de los participantes en la propuesta de inserción laboral es la comprendida entre los 18 y los 30 años de edad, intentando reducir de esta manera en lo posible el tiempo de sus vidas que puedan estar insertos dentro del sistema protegido, ya que los estudios aseguran que a mayor tiempo de permanencia en el empleo protegido, menor probabilidad hay del tránsito hacia el empleo ordinario (Jordán de Urríes et al., 2014). Se llevará a cabo, además, una discriminación positiva hacia las mujeres, ya que la tasa de empleo es considerablemente inferior que la de los hombres (INE, 2021), sufriendo una discriminación por su condición de mujer, añadida a la padecida en el entorno laboral por su situación de discapacidad (Rey, 2018); por ello, en esta propuesta un 60% de los destinatarios se encuentra reservado a mujeres con DI. Sintetizando las características de los destinatarios directos, para esta propuesta, y siendo en su caso la primera implementación de este tipo de iniciativa, se propone la participación de diez PcDI de grado leve, de entre 18 y 30 años de edad, siendo 6 de ellas mujeres y 4 hombres.

Por otro lado, esta iniciativa cuenta con unos destinatarios indirectos que corresponden a las empresas con potencial de contratación de las PcDI. Se lleva a cabo un sondeo y prospección de las posibilidades, procurando un sector laboral poco explotado desde el punto de vista inclusivo y con suficiente demanda, como es el caso de la hostelería en la ciudad de León. De hecho, León es la ciudad de España con mayor número de bares y restaurantes per cápita (5,03 por cada 1.000 habitantes en 2017), y aunque después de la pandemia esta ratio haya podido disminuir, sigue existiendo un vasto abanico de bares y restaurantes “de cercanía” (mayoritariamente, los clientes son gente del barrio o de la ciudad). Existen otros factores favorables a considerar aparte del ambiente cercano y familiar de este entorno laboral, como son: el ser negocios pertenecientes a pequeñas y medianas empresas, lo que proporciona un entorno favorable a la incorporación y aceptación de la presente propuesta; que León es una ciudad de densidad poblacional media, ofreciendo un entorno facilitador a la hora de la accesibilidad y transporte al centro de trabajo, accesibilidad que ha ido mejorando sustancialmente en la ciudad, en parte debido a su privilegiada posición en el Camino de Santiago y el acogimiento de peregrinos de todas condiciones. Sintetizando las características de los destinatarios indirectos, para esta propuesta y siendo en su caso la primera implementación de este tipo de iniciativa, se propone la participación de diez bares y restaurantes de la ciudad de León, con la idea de que se incorpore a la plantilla laboral de

cada uno de ellos un trabajador formado y acompañado por el equipo del proyecto de esta iniciativa.

3.2.3. Objetivos de la propuesta

El objetivo principal de la propuesta de intervención es mejorar la inserción laboral inclusiva de las PcDI como medio de dignificación, desarrollo y crecimiento de la persona, para lo cual se formulan los sucesivos objetivos específicos:

- Mejorar el proceso de inserción laboral de las PcDI.
- Proporcionar una adecuada formación, evaluación y orientación laboral.
- Facilitar la inserción a través de la modalidad en empleo ordinario del EcA.
- Favorecer el desarrollo de las capacidades y competencias profesionales de las PcDI participantes: inteligencia emocional, autoconocimiento, historia de vida y logros, competencias profesionales y personales.
- Proporcionar prácticas no laborables, de acuerdo con el plan y el objetivo profesional establecido.
- Concienciar y sensibilizar a los empleadores en particular y a la sociedad en general.

3.2.4. Metodología de la propuesta

La metodología llevada a cabo en la propuesta es flexible y abierta, favoreciendo un aprendizaje significativo, una metodología centrada en la personalización del proceso de inserción laboral, en función de las características y necesidades de la persona en vinculación con las de la empresa, para la consecución de la mayor inclusión social y laboral posible.

Se emplea una metodología que sugiere un enfoque holístico, que abarca más allá de la aplicación del EcA como modalidad de consecución de la inserción laboral. Pretende englobar de este modo, de una manera más o menos visible y transversal, pero siempre presente, un acompañamiento de calidad a la PcDI en todo su itinerario laboral, implicando y coordinando a todas las partes involucradas en el proceso, poniendo en valor y aprovechando los recursos existentes y valiosos en la comunidad, que se amalgamen con los específicos de esta iniciativa para, por un lado, evitar la duplicidad de recursos útiles y existentes, apostando por los servicios comunitarios como medio de integración y por otro,

la acción conjunta y multidisciplinar hacia un objetivo común, que no es más que el derecho de toda persona al acceso al trabajo, como medio de crecimiento y desarrollo personal.

El eje de este acompañamiento y la base de la metodología es la PcDI, mediante un plan centrado en la persona que contempla las características concretas tanto de la persona como de la empresa, y que sirve de guía a los apoyos pertinentes para el logro de la inserción laboral y donde, en todo momento, la protagonista del proceso es la PcDI. Se lleva a cabo, por consiguiente, una metodología individual, respecto a un plan estratégico personalizado, combinado según la fase de la propuesta, con una metodología participativa, mediante sesiones grupales a través de dinámicas, reflexiones o formaciones que contribuyen a la mejora del grado de empleabilidad.

3.2.5. Desarrollo de la propuesta

La propuesta de intervención trata de enlazar a PcDI con empresas dedicadas a la hostelería y restauración, dentro del sector servicios, ya que es una profesión muy demandada en la ciudad donde se sitúa la iniciativa. El proyecto atiende, por un lado, a los futuros trabajadores con discapacidad y, por otro, a las empresas, llevando a cabo en un inicio los procesos de intervención de forma aislada para cada uno de los ejes, para más adelante unirlos y trabajar de forma conjunta, por la fusión y el ensamblaje de ambos.

3.2.5.1. Fase I: prospección y creación del grupo de participantes.

- Acción 1: prospección de empresas.

Respecto a las acciones encaminadas al trabajo con empresas, se desarrolla en esta fase un estudio o mapeo de prospección de empresas, haciendo una previa selección de las cafeterías, bares y restaurantes que a priori cumplan con los requisitos que más se adapten a las necesidades del proyecto:

- Que no sean excesivamente grandes en plantilla, para que se mantenga el ambiente familiar deseado, pero que al menos haya otro trabajador sin discapacidad en el mismo turno que el futuro trabajador con discapacidad, y que este o estos otros trabajadores tengan aptitudes y actitudes para ser apoyo natural.
- Que la situación física del establecimiento esté relativamente cercana a paradas de autobús y/o de fácil acceso peatonal, característica presumiblemente sencilla de

cumplir en este caso, puesto que la ciudad de León es de orografía llana y de dimensiones abarcables, lo que permite recorrerla a pie sin dificultad.

- Acción 2: sensibilización de empresas.

En segundo lugar, se ha de realizar una labor de sensibilización intensa con las empresas, ya que todo cambio se acompaña de un miedo y desconfianza a lo desconocido, y en este caso los bares, cafeterías y restaurantes de León no cuentan en su inmensa mayoría con ningún trabajador con DI. Se trata de argumentar, desde varias perspectivas, la importancia y los beneficios de contratar a una PcDI, tanto desde una visión humana como desde una económica, que incline a los empresarios a dar una oportunidad a las PcDI y a creer en todas las aportaciones y valores que estas pueden brindar. Además de contar con la transmisión rigurosa de información inicial explicando la situación de las PcDI y los objetivos del proyecto, así como de recepción de incertidumbres y resolución de dudas por parte de un experto en la materia, también se sensibilizará desde la perspectiva de las empresas y de las PcDI, contando con el visionado de vídeos y testimonios de experiencias de inserción laboral, así como de documentales y películas⁴ que posibiliten la empatía y comprensión de las posibilidades reales de este proceso.

- Acción 3: información a empresas.

Además del cometido de sensibilizar a las empresas, es importante llevar a cabo una actividad con una función de carácter informativo, dando a conocer las ayudas económicas a las que, según cada caso, puedan tener derecho acogiéndose a la ley, así como los requisitos y adaptaciones necesarias, a concretar también en cada situación específica.

⁴ Algunos ejemplos: Artículo “Abre la cafetería de Down Coruña en el quiosco de la Plaza de Ourense (A Coruña)” <https://www.elespanol.com/quincemil/articulos/actualidad/abre-sus-puertas-la-cafeteria-de-down-coruna-en-el-quiosco-de-la-plaza-de-ourense-a-coruna>; Cortometraje “El entrevistador” <https://www.youtube.com/watch?v=33eLvYNPkg8>; Documental “Ni distintos ni diferentes: Campeones” <https://www.rtve.es/play/videos/cine-internacional/cine-tve-ni-distintos-ni-diferentes-campeones/5471481/>; Reportaje “Empleo con Apoyo Asociación síndrome de Down” <https://www.youtube.com/watch?v=9om09T6Ssto>; Vídeo “Experiencias de empleo con apoyo” https://www.youtube.com/watch?v=m_JKVn4RkYM; Vídeo “Servicio Empleo con Apoyo de la Fundación A la par” <https://www.youtube.com/watch?v=FacagBHBuTQ>; Vídeo “Proyecto Ariadna: formación y empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual” <https://www.youtube.com/watch?v=StmL01ARvs>; Vídeo “Empleo con apoyo de la Fundación Prodis” <https://www.youtube.com/watch?v=hJEMpLaj1h8>.

Una vez hecha la selección previa de posibles establecimientos hosteleros y realizada la sensibilización e información general, son estos los que se pronuncian sobre las posibilidades y opciones de contratación reales, previas prácticas, de una PcDI.

- Acción 4: contacto e información a las organizaciones para PcDI.

En cuanto a la incorporación al proyecto de los participantes con DI, se realiza una labor de información del objetivo y contenido de la propuesta a los centros y organizaciones (por ejemplo, Asprona⁵ o Amidown⁶) en las que, ofreciendo formación y servicios a PcDI no abarquen la inserción laboral dentro de sus cometidos o que ofreciéndola, no tengan en su abanico de posibles salidas laborales la hostelería y la restauración, para que consideren, conociendo las particularidades y requisitos de la propuesta de intervención, así como las características y motivaciones de sus beneficiarios, la opción de derivación al proyecto de los candidatos que estimen que puedan encajar en la iniciativa, previa consulta y aceptación de los interesados. De esta forma, se procura trabajar de forma coordinada, sin duplicar o pisar recursos existentes, sino con la idea de ampliar las posibilidades de inserción, creando una red entre los profesionales que trabajen por la inclusión de las PcDI, ya que el equipo de la propuesta contará también con el personal de estas entidades, reforzando y mejorando de esta forma su labor, encaminada a la plena inclusión de las PcDI.

- Acción 5: creación del equipo profesional de la intervención.

Una vez se haya vislumbrado la posibilidad real tanto de empresas como de PcDI interesadas y presumiblemente aptas para la iniciativa, se establecerá el equipo de profesionales de la intervención, que, si bien está liderado por los profesionales externos desde un inicio, se completará con profesionales de las organizaciones de base de las PcDI participantes. El objetivo será aunar fuerzas y recursos, dedicando tiempo a estructurar el equipo y concretar los detalles del proceso de inserción, así como repartiendo y equilibrando responsabilidades, haciendo de la unión de los profesionales un todo robusto que sustente la propuesta de inserción laboral.

⁵ <https://www.asprona.org/>

⁶ <https://www.amidown.org/quienes-somos/>

- Acción 6: entrevista de presentación con la PcDI y su entorno (familiares).

Se procede entonces a una entrevista de presentación en la que participen las PcDI y sus familiares, que conocerán al equipo de la propuesta, parte formado por personal nuevo y externo, y parte perteneciente al personal de sus organizaciones de base, que actuarán como nexo, ya que son profesionales conocidos por ambas partes y con los que las PcDI gozan ya de confianza y cercanía. De esta forma se procura que la entrada al proyecto sea lineal, percibiendo una solidez de equipo multidisciplinar unido en la que todas las partes implicadas son consideradas y valoradas.

- Acción 7: búsqueda e información de los centros formativos.

Ante la necesidad de una formación específica que prepare profesionalmente a los futuros trabajadores, se desempeña una labor de búsqueda de las opciones formativas más adecuadas a las necesidades del proyecto. Para una mejor adaptación y ajuste pedagógico, la búsqueda se encamina hacia entidades de formación sensibles a las personas en desventaja social, estableciendo un adecuado apoyo y conexión entre los miembros de la propuesta de este TFM y los responsables de dicha formación, para un mayor aprovechamiento y garantía de éxito mediante una labor coordinada y multidisciplinar. Para ello se pedirá a los sindicatos su colaboración (por ejemplo, Comisiones Obreras), involucrándoles tanto para la localización de las opciones de formación más apropiadas, como mediando para la facilitación al acceso a estos ciclos formativos.

De este modo, para la consecución de la inserción laboral, los participantes se inscribirán en una formación profesional en materia de hostelería y restauración que ofrezca la comunidad, donde adquieran los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar su futura profesión, valiéndose el proyecto una vez más de los recursos existentes en el entorno inmediato (por ejemplo, la Escuela JuanSoñador⁷), no duplicando medios e instrumentos valiosos ya presentes.

⁷ <https://fundacionjuans.org/escuela-juansonador/>

3.2.5.2. Fase II: formación y acompañamiento.

- Acción 1: formación y relación con las empresas colaboradoras.

En esta fase comienza, con los centros de trabajo que hayan manifestado su convicción a participar en el proyecto, una relación continua y más cercana con el equipo de la iniciativa de este TFM, que durará todo el proceso hasta la plena inclusión laboral, comenzando con una formación más profunda acerca de cómo se llevaría a cabo el proceso de inserción y de lo que supone la modalidad de empleo con apoyo que se plantea, incluyendo vídeos de experiencias de empleo con PcDI, así como alguna posible visita o entrevista a alguna empresa de este ámbito que ya tenga experiencia en el campo.

- Acción 2: tutorías individuales con la PcDI.

Una vez conformado el grupo de participantes de la propuesta, se comenzará a trabajar con las PcDI que lo componen, tanto de forma individual como de forma grupal, en diferentes aspectos a desarrollar: desde el conocimiento de uno mismo y valoración de las propias capacidades hasta el trabajo en autodeterminación e inteligencia emocional, o desde la elaboración de un currículum hasta cómo afrontar una entrevista de trabajo.

En cuanto a la parte personal, se establecerá un mínimo de una sesión semanal por participante donde se valorarán, en un inicio, las competencias personales y profesionales de cada persona, lo que servirá para establecer un plan estratégico individual para, posteriormente, ir haciendo un seguimiento de los avances, resolviendo dudas, asesorando y acompañando el proceso formativo y así mejorar su grado de empleabilidad. Estas sesiones se mantendrán desde el inicio de la relación hasta el cierre del proyecto, abarcando la fase de conocimiento, formación, prácticas y contratación de la PcDI, estableciendo objetivos específicos en cada caso. Se trata de un acompañamiento continuo pero no intrusivo, que guíe y de seguridad, pero que al mismo tiempo no cree dependencia, ya que el propósito es la autodeterminación y mayor independencia posible.

- Acción 3: formaciones grupales de las PcDI.

Respecto al trabajo en grupo con las PcDI, se utilizarán herramientas como dinámicas grupales para reforzar competencias como el trabajo en equipo, el trabajo por objetivos y proyectos, la gestión de la inteligencia emocional enfocada al mundo laboral, la capacidad

comunicativa o la resolución de conflictos, entre otros, a través de reflexiones y debates grupales, incluso formación sobre el manejo y utilización de herramientas tecnológicas. Estas sesiones comenzarán siendo semanales, para ir disminuyendo a medida que avanza el proyecto con una periodicidad mensual.

- Acción 4: reuniones grupales con las familias.

Como se ha comentado previamente, el papel de las familias es fundamental en este proceso y es por ello que se mantendrá una relación fluida con estas, haciéndolas partícipes de los procesos de sus familiares, así como valorando todas las aportaciones y propuestas que estas proporcionen. Se desarrollarán, por un lado, discusiones guiadas en sesiones bimensuales grupales, donde además de compartir experiencias, miedos y expectativas desde el ámbito familiar se procure dar píldoras de formación respecto a los derechos laborales, empoderamiento de la familia y PcDI respecto a la inclusión laboral y/o manejo de emociones.

- Acción 5: reuniones individuales con las familias.

Por otro lado, tendrán lugar con las familias conversaciones personales ajustadas a las necesidades de cada PcDI y familia de forma individualizada, con un mínimo de una sesión mensual por el medio que más se adecúe a las circunstancias (presencial o telemático), en las que se llevará a cabo un seguimiento del proceso, reforzando y atendiendo a las cuestiones a reforzar en cada caso.

- Acción 6: formación externa específica de las PcDI.

Comienza en esta fase también la formación externa específica para el desempeño profesional de la labor hostelera y de restauración en el centro educativo seleccionado, formación en la que estarán las PcDI participantes de la propuesta de este TFM integradas con personas sin discapacidad, siendo un recurso educativo por la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad y colaborando los profesionales del centro con los profesionales del presente proyecto de forma conjunta, apoyando ambos de ser necesario mediante algún refuerzo pertinente. Esta formación se estima de una duración de dos meses.

- Acción 7: prácticas en empresas colaboradoras.

Una vez superada la etapa teórica de la formación externa, se continúa la formación mediante la puesta en marcha de un periodo de prácticas en empresa de dos meses de duración, en cuyo caso se hará una primera conexión de las PcDI del proyecto con las empresas colaboradoras y en coordinación con el centro educativo externo.

- Acción 8: reuniones de apoyo y coordinación con el centro educativo.

Continuando con la labor multidisciplinar, durante la etapa de formación y prácticas se establecerá una relación de colaboración y coordinación con el centro educativo externo, a concretar según necesidades y disponibilidad, así como adecuándose al medio más oportuno (presencial o telemático), estimando una sesión semanal durante los cuatro meses aproximados desde el inicio de la preparación hasta el comienzo de la contratación. El objetivo es trabajar en una misma línea, hacer un seguimiento de los progresos y/o dificultades de los participantes pudiendo practicar una ayuda mutua entre profesionales que revierta en la PcDI, así como exponer muy claramente las peculiaridades del EcA, ya que comenzará a hacerse visible durante la etapa de prácticas, evitando así cualquier malentendido y colaborando simultáneamente por un mismo fin.

3.2.5.3. Fase III: inserción laboral con apoyo presencial.

- Acción 1: inicio del contrato laboral.

Una vez finalizadas las prácticas en la empresa hostelera sensibilizada, informada y formada previamente, con la que continúa una relación cercana de acompañamiento y la cual ha manifestado su interés por participar en el proyecto, se inicia en este momento la relación laboral entre contratante y contratado.

- Acción 2: presencia del preparador laboral en el puesto de trabajo.

Se cuenta con el apoyo del preparador laboral de forma presencial en esta fase, al igual que durante el periodo de prácticas, pero haciéndose esta poco a poco más esporádica, de tal manera que si durante el período de prácticas la presencia era total, abarcando el 100% del tiempo, durante esta etapa esta va decreciendo de forma paulatina, aunque de forma flexible en función de las necesidades de cada PcDI, hasta alcanzar la autonomía del

trabajador con DI sin la necesidad de la presencia del preparador laboral al término de esta fase.

- Acción 3: localización y formación de los apoyos naturales.

Además, se han localizado los apoyos naturales dentro de la empresa con los que se comienza un asesoramiento para mejorar sus competencias de ayuda a los compañeros con DI, sobre todo en el aspecto verbal. Este entrenamiento consta de instruir para supervisar y analizar el trabajo, así como enseñarles estrategias de autogestión que pueden transmitir a la PcDI y el mejor modo de transmitir instrucciones concretas a sus compañeros, con el objetivo de normalizar una relación dentro del entorno laboral que permita, junto con la adquisición de habilidades y confianza por parte de la PcDI, un paulatino desvanecimiento de la presencia del preparador laboral en el lugar de trabajo.

- Acción 4: formación y relación con las empresas colaboradoras.

Continúa la relación y seguimiento con el establecimiento hostelero, haciendo hincapié desde los inicios en un sueldo justo y equiparable al de cualquier persona con el mismo cargo en la empresa, así como en la continuidad y durabilidad de la relación laboral a largo plazo.

- Acción 5: presentación familia-empresa.

Durante esta fase en la que comienza la relación laboral en sí, habiendo tenido lugar el periodo de prácticas previo en el que la PcDI y empresa han establecido ya un acoplamiento y vínculo, se presentará la familia del trabajador con DI al establecimiento colaborador. Se realiza este encuentro porque, aunque el nexo entre la empresa y la PcDI sea el equipo de la iniciativa laboral de este TFM y al término de la iniciativa lo será el personal de centro colaborador de base, que además es componente del equipo de la propuesta, es comprensible el anhelo que puede sentir la familia de conocer el lugar de trabajo de su familiar. Por este motivo, con el fin de canalizar y saciar este deseo tan razonable, se realiza una presentación de forma programada, que pueda calmar la posible preocupación y que empodere a los familiares, dando importancia y relevancia a su participación, que repercutirá en la PcDI en el apoyo que puedan darle sus familiares. Por otro lado, se trabajará para que la relación familia-empresa tenga un carácter puntual y no intrusivo, lo

más normalizado posible y siempre teniendo en cuenta cada caso en particular y las necesidades concretas.

- Acción 6: reuniones grupales con las familias.

Continúan las reuniones grupales y coordinación con las familias con cadencia bimensual, ofreciendo un espacio donde compartir miedos y experiencias, siendo guiadas por un profesional que encauce y redirija las expectativas y reacciones ante la realidad del progreso del día a día de sus familiares con DI.

- Acción 7: reuniones individuales con las familias.

Continúan las conversaciones periódicas con las familias, que, aunque a demanda y según las necesidades o posibles complicaciones que puedan surgir, continuarán con una reunión mensual mínima, que servirá para ir llevando a cabo un seguimiento continuo desde la perspectiva de la familia y que se adecuará a la forma más oportuna (presencial o telemática).

- Acción 8: tutorías individuales con la PcDI.

Continúa el acompañamiento individual de las PcDI, que, aunque igualmente siendo flexible y adaptándose a las necesidades de la persona, continuarán teniendo lugar semanalmente, pero, en esta fase, en vez de forma presencial todas ellas, se alternarán con conversaciones telefónicas para comenzar con el proceso de distancia y afianzamiento de la autonomía.

- Acción 9: formaciones grupales de las PcDI.

Las sesiones grupales pasan a espaciarse de una a la semana a una cada 15 días, dejando más cabida para sus relaciones y experiencias normalizadas, pero manteniendo el espacio de aprendizaje continuo, donde compartir experiencias y ayudarse también entre ellos, puesto que están viviendo una situación muy similar y pueden apoyarse unos a otros, estableciendo vínculos de ayuda enriquecedores, que son guiados y supervisados por los profesionales del proyecto, a la vez que sirven para ir testando proceso y avance de crecimiento en relación a la inserción laboral.

3.2.5.4. Fase IV: inserción laboral sin apoyo presencial.

El preparador laboral se retira totalmente de la forma presencial en el día a día del entorno de trabajo, habiendo sido este proceso paulatino y comenzando a espaciar la presencia en la fase anterior.

- Acción 1: formación y relación con las empresas colaboradoras.

Continúa la relación y seguimiento con el establecimiento hostelero, haciendo hincapié desde los inicios en la continuidad de la relación laboral a largo plazo. Los contactos, aunque de forma continua según la demanda y las necesidades, deben comenzar a espaciarse poco a poco, con el objetivo de conseguir una plena normalización e independencia.

- Acción 2: formación de los apoyos naturales.

Continúa la formación y sensibilización de los apoyos naturales dentro de la empresa hostelera, comenzando a ser cada vez más esporádicos, aunque manteniendo un nexo de contacto para solventar posibles dudas o dificultades.

- Acción 3: reuniones grupales con las familias.

Los encuentros grupales con las familias se espacian, procurando evitar un cierre brusco del programa propuesto y teniendo lugar una vez al trimestre. Contando esta cuarta fase de cuatro trimestres donde poder, a través de las reuniones, ir haciendo seguimiento del proceso y refuerzo de lo aprendido en fases anteriores.

- Acción 4: reuniones individuales con las familias.

Continúa el trabajo de coordinación con las familias, aunque espaciándose los encuentros individuales a uno trimestral para intentar evitar un cierre brusco del programa propuesto, manteniendo aun así la disponibilidad ante cualquier imprevisto o necesidad que tenga lugar.

- Acción 5: tutorías individuales con la PcDI.

El acompañamiento individual de las PcDI también se espacia quincenalmente, alternando las tutorías de forma presencial y de forma telefónica, pretendiendo el cierre paulatino e incremento de su entera independencia, conservando igualmente la facilidad de contacto y seguimiento hasta el último día del programa.

- Acción 6: formaciones grupales de las PcDI.

Continúan las sesiones grupales de las PcDI, aunque disminuyendo a una mensual, permitiendo un espacio donde compartir, reforzar y hacer seguimiento, además de mantener el sentimiento de pertenencia a un grupo de personas en la misma situación de inserción, con sus fortalezas y debilidades, guiados por los profesionales de la iniciativa, pero dejando finalizar progresivamente estos momentos, a la par que va finalizado la vida útil del programa de inserción.

La culminación de esta propuesta de inserción laboral viene dada por el ensamblaje adecuado entre la persona y la empresa, para lo cual se utiliza la modalidad de ECA en sus diferentes fases, incluidas en acciones expuestas previamente y enfocando este apartado primordialmente en el apoyo dentro y fuera del entorno laboral. El preparador laboral, buen conocedor tanto de la empresa como de la PcDI, apoya y forma a ambos en todo lo necesario; por un lado, a la empresa en cuanto a aspectos legales, metodológicos, logísticos o económicos; por otro, al trabajador con DI, comenzando por estar presente en la fase de prácticas para ir retirándose de manera paulatina del entorno laboral, aunque se mantenga siempre como soporte y acompañando en todo el proceso. De esta forma, la PcDI se verá reforzada y afianzada en el logro de sus competencias sin brusquedad, aumentando su autoestima y sintiéndose arropada tanto por el personal del proyecto como por su entorno laboral, que al estar previamente instruido y sensibilizado, y habiendo llevado el preparador laboral una tarea de localización e instrucción de los apoyos naturales dentro de la empresa, estos pasarán a ser los apoyos del día a día más eficaces y efectivos para la PcDI, sintiéndose plenamente integrada en su lugar de trabajo.

A pesar de finalizar el proceso como tal a los dos años aproximadamente desde su inicio, además de existir flexibilidad en los tiempos para personalizar en lo posible un apoyo holístico, una vez finalizado el periodo del programa de inserción laboral se mantendrá un servicio y ayuda de retén perenne, tanto a las PcDI como a las familias y a las empresas, del que se encargará el equipo permanente de la organización social a la que pertenezca la PcDI, que estará preparado para ello gracias al continuo trabajo en equipo durante todo el proceso de la intervención.

3.2.6. Plan de evaluación de la propuesta

A lo largo de todo el proceso de inserción que el programa propone se lleva a cabo un seguimiento y evaluación continuos, así como una evaluación en cada cierre de fase, utilizando para ello los distintos momentos de encuentro y acciones planteadas, finalizando, al cierre de la propuesta, con una evaluación completa y final de la intervención.

El plan de evaluación de la propuesta de inserción laboral consta de dos vertientes: la evaluación del aprendizaje de los participantes y del grado de éxito del programa.

3.2.6.1. Evaluación del aprendizaje de los participantes en el programa.

Se diseña el plan de evaluación del grado y tipo de aprendizaje de las personas que participan en el programa. Al implementarse acciones de formación y de guía o seguimiento, cobra sentido poder evaluar hasta qué punto han podido ir avanzando y mejorando las competencias, habilidades y/o aptitudes en las que se haya acompañado a formar o a desarrollar.

Tabla 8. Plan de evaluación según el equipo del programa de inserción laboral.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN EL EQUIPO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL
-Grado de aprendizaje profesional teórico-técnico alcanzado.
-Grado de aprendizaje profesional práctico alcanzado.
-Grado de profesionalidad alcanzado.
-Grado de habilidades sociales alcanzado.
Evaluación continua: efectuada por el equipo del programa de inserción laboral. → Resultados de la formación formal y observación con rúbrica (ver Anexo 3).
Evaluación final de cada fase: efectuada por el equipo del programa de inserción laboral. → Resultados de la formación formal y observación con rúbrica (ver Anexo 3).
Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral. → Resultados de la formación formal y observación con rúbrica (ver Anexo 3).

Fuente: elaboración propia.

3.2.6.2. Evaluación del grado de éxito del programa diseñado.

Tabla 9. Plan de evaluación del grado de éxito del programa planteado.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS PcDI PARTICIPANTES
-Grado de satisfacción de las PcDI respecto a la efectividad de las dinámicas y formaciones grupales. -Grado de satisfacción de las PcDI respecto a la efectividad de las tutorías y acompañamiento individual. -Grado de satisfacción de la PcDI con el trabajo y la empresa.
Evaluación continua: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Dinámicas (ver Anexo 4). Evaluación final de cada fase: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Dinámicas (ver Anexo 4). Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral → Encuesta (ver Anexo 5).
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS EMPRESAS COLABORADORAS
-Grado de satisfacción de las empresas respecto a la efectividad de la formación y seguimiento ofrecido. -Grado de satisfacción de los apoyos naturales respecto a la efectividad de la formación y seguimiento ofrecido. -Grado de satisfacción de la empresa con el trabajador con discapacidad.
Evaluación continua: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Encuestas (ver Anexo 6). Evaluación final de cada fase: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Encuestas (ver Anexo 6). Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral → Encuesta (ver Anexo 6).
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS FAMILIAS DE LAS PCDI
-Grado de satisfacción de las familias respecto a la efectividad de las dinámicas y formaciones grupales. -Grado de satisfacción de las familias respecto a la efectividad del acompañamiento individual.
Evaluación continua: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Dinámicas (ver Anexo 7). Evaluación final de cada fase: efectuada por el responsable de cada acción dentro del equipo de la iniciativa → Encuestas (ver Anexo 8). Evaluación final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral → Encuesta (ver Anexo 8).
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA
-¿Se ha conseguido mejorar la calidad de vida de las PcDI, a través de la inserción laboral? -¿Se ha conseguido insertar a 10 PcDI en 10 establecimientos hosteleros?
Evaluación de calidad de vida inicial y final: efectuada por el responsable del programa de inserción laboral → Encuesta (ver Anexo 9). Evaluación de las contrataciones en activo: inicio fase contratación – final del programa → datos objetivos.

Fuente: elaboración propia.

MESES	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
2-Presencia del preparador laboral en el puesto de trabajo.																								
3-Localización y formación de los apoyos naturales.																								
4-Formación y relación con las empresas colaboradoras.																								
5-Presentación familia-empresa.																								
6-Reuniones grupales con las familias.								1																
7-Reuniones individuales con las familias.								1	1															
8-Tutorías individuales con la PcDI.								4	4															
9-Dinámicas/formaciones grupales de las PcDI.								2	2															
Evaluación continua.																								
Evaluación de final de fase.																								
ACCIONES	FASE IV: inserción laboral sin apoyo presencial																							
1-Formación y relación con las empresas colaboradoras.																								
2-Formación de los apoyos naturales.																								
3-Reuniones grupales con las familias.										1			1			1			1			1		
4-Reuniones individuales con las familias.										1			1			1			1			1		
5-Tutorías individuales con la PcDI.										2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6-Dinámicas/formaciones grupales de las PcDI.										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Evaluación continua.																								
Evaluación final de la propuesta de inserción laboral.																								

Fuente: elaboración propia.

3.2.8. Recursos necesarios para implementar la intervención

Esta propuesta pretende añadir una mejora respecto a la inserción laboral de las PcDI pero sin obviar los valiosos recursos ya existentes en la comunidad, lo que conllevará a la viabilidad y sostenibilidad de la iniciativa.

De esta forma, en cuanto a los recursos humanos, el equipo de trabajo estará formado en un primer momento por un coordinador y un preparador laboral, que unirán esfuerzos y trabajo conjunto con los profesionales de las organizaciones que trabajen previamente con las PcDI participantes, en concreto con el trabajador social, el psicólogo y el educador, siendo flexibles a la colaboración de los profesionales necesarios en cada caso, como será el caso del apoyo de abogados de sindicatos expertos en la materia de empleo y discapacidad. Los profesionales de la organización son claves para el éxito, puesto que, además de conocer en profundidad previamente a la PcDI y tener establecido un clima familiar y de confianza, son los que, una vez cumplidos los dos años de vida del proyecto, continúan como referentes ante la PcDI, sus familias y las empresas ante posibles imprevistos, además de poder continuar un seguimiento de la inserción. Tanto los profesionales externos (coordinador y preparador laboral) como los internos (trabajador social, psicólogo y educador) se coordinan en las funciones y acciones a realizar, estableciendo un flujo continuo de trabajo, con soportes para un conocimiento y coordinación constantes, a través de diarios de trabajo (soporte online donde todos aportan y consultan en cualquier momento) y reuniones presenciales semanales donde repasar la semana anterior y ajustar la programación de la siguiente, poniendo en común estrategias y mejores caminos según los acontecidos y el propósito de la propuesta.

Para el engranaje perfecto de esta iniciativa, el equipo de profesionales de la propuesta tiene que contar, formar, apoyar y coordinarse con otros recursos humanos indispensables, como son las familias, los empresarios y los apoyos naturales, pilares que permanecerán en el tiempo después de los dos años de vida del proyecto, cuya preparación será el sustento que ayude a proporcionar una estabilidad y sostenibilidad al itinerario que se presenta.

Respecto a los recursos materiales, se aprovecharán las aulas de las organizaciones para reuniones, entrevistas y/o formaciones, intentando maximizar al máximo los recursos disponibles ya existentes, que pueden incluir las aulas de informática de las mismas

organizaciones. Además, se necesitaría material de oficina para dichos encuentros, incluyendo toda la logística de la realización de alguna excursión para acercar, tanto a empresarios hosteleros como a los participantes con discapacidad, a conocer otras experiencias similares.

Como se ha comentado anteriormente, la formación oficial se llevará a cabo en un centro educativo gratuito, sensibilizado con las situaciones en desventaja, pero totalmente normalizados e incluidos en la comunidad, con el que se mantendrá contacto estrecho para que sus profesionales estén en sintonía con las necesidades de las PcDI y poder coordinar esfuerzos y posibles refuerzos junto con los profesionales del equipo de la propuesta.

4. Conclusiones

La presente propuesta se ha centrado en la mejora de la inserción laboral de las PcDI, tomando como base la importancia del empleo, como derecho y desarrollo personal y social que es, que se confronta con la gran dificultad de las PcDI para conseguirlo, a la luz de los bajos datos en cuanto a las tasas de actividad y de empleo del colectivo, más llamativos aún si se comparan con las mismas tasas para las personas sin discapacidad. Se ha pretendido diseñar una propuesta que aumente la participación de las PcDI en el mercado de trabajo, puesto que ello conlleva grandes efectos respecto a la inclusión social y la calidad de vida.

Para conseguir el objetivo general de mejorar la inserción laboral en empleo ordinario de las PcDI, se especificaron diversos objetivos específicos para cuyo cumplimiento se han ido desgranando a lo largo del TFM numerosas cuestiones que desarrollan y logran cada uno de ellos.

El primer objetivo específico iba dirigido a la definición de algunos conceptos clave sobre la temática de la propuesta, como son “discapacidad”, “discapacidad intelectual”, “inclusión social” e “inserción laboral”, los cuales se han abordado en el marco teórico de este trabajo para favorecer la comprensión de la materia a tratar, enmarcando la temática de la propuesta.

El segundo objetivo específico se relacionaba con la exposición de la situación actual de empleo de las PcDI, proporcionando un análisis de resultados estadísticos que ha ayudado a describir el panorama real y a establecer la línea base del problema a tratar de solventar, poniendo de relieve la existencia de grandes desigualdades entre la población con y sin discapacidad en edad de trabajar, siendo la DI de las discapacidades más afectadas en cuanto a actividad y empleabilidad y viéndose perjudicadas en mayor medida las mujeres dentro del colectivo.

El tercer objetivo específico se encaminó a descubrir las causas de la baja inserción laboral de las PcDI, para lo cual, una vez conocida la realidad laboral de las PcDI en cuanto a datos objetivos respecto a tasas de actividad, empleo y desempleo, se identificaron los principales motivos que dan lugar a esos datos que dificultan su inserción laboral. El origen de este fracaso en la participación en el mundo laboral de las PcD es multicausal, recayendo las

responsabilidades, en mayor o menor medida, hacia todos los niveles, desde el más macro, puesto que las políticas sociales debieran de ser revisadas y mejoradas, hasta el más micro, que apuntan también a esfuerzos necesarios de las propias PcD, como aumentar su cualificación y confianza en sí mismos, pero para lo cual hay que tener en cuenta el poder de los demás niveles; por tanto, los niveles intermedios también han de fortalecerse y corregirse, eliminando prejuicios y dando mayor accesibilidad a todos los servicios existentes en la comunidad, adaptando y creando los necesarios para procurar la participación plena de este colectivo.

El cuarto objetivo específico se centró en las medidas que promueven la inserción laboral de las PcDI, lo que implicó ahondar y describir las contrataciones específicas para PcD según la legislación vigente, tanto en empleo protegido como en empleo ordinario, analizando y comparando además estas medidas con el fin de seleccionar, de forma argumentada, la modalidad más adecuada para la propuesta diseñada, concluyendo el EcA como la medida más oportuna para el logro de la inserción laboral en empleo ordinario de las PcDI.

El quinto objetivo específico y para completar el marco teórico, perfilando la base del TFM, se encauzó en la presentación y síntesis de las necesidades existentes, así como de recomendaciones a tener en cuenta para el éxito de la propuesta de inserción de PcDI, que, adecuándolas a la propuesta, se pueden concretar en los aspectos que el equipo de la propuesta ha de trabajar con las PcDI, con la familia y con la empresa colaboradora.

El sexto objetivo específico se fijó en el establecimiento de las fases y acciones del programa de inserción laboral diseñados, por lo que después de asentar la base teórica sustentada por diversos autores y estudios en la materia, además de por la legislación vigente (ver Anexo 1), se procedió a detallar la propuesta de intervención, que consiste en un itinerario que aúna las recomendaciones detalladas previamente y que contempla los recursos ya existentes y valiosos en la comunidad para construir, desde ellos y optimizando los mismos, un programa de inserción laboral mejorado para las PcDI, dividido en 4 fases: prospección y creación del grupo de participantes (empresas, entidades y PcDI), formación y acompañamiento (PcDI, empresas y familias), inserción laboral con apoyo presencial e inserción laboral sin apoyo presencial, todas ellas con sus respectivas acciones en correspondencia con el objetivo

marcado y procurando coordinación de todas las partes implicadas para constituir una atención lo más holística posible.

Finalmente, el séptimo objetivo específico estaba determinado en la elaboración de un plan de evaluación del programa de inserción diseñado, el cual se obtuvo mediante la precisión y detalle de los procedimientos a llevar a cabo para una óptima evaluación, que se plantearon tanto al final de cada fase de la intervención como al final de la propuesta, manteniendo además un sistema de evaluación constante y continuo durante todo el itinerario, que ayuda a ajustar y mejorar los pasos hacia la plena satisfacción del proceso en dirección a una adecuada inserción laboral. La evaluación y seguimiento se plantea como una labor esencial para continuar con la mejora del servicio propuesto, destacando que, al contar con los profesionales de la entidad social, que permanecen en el tiempo más allá de la vida útil de la propuesta, da la posibilidad de un seguimiento a largo plazo de la afectividad del programa.

5. Limitaciones y prospectiva

La presente propuesta de intervención pretende ser una contribución hacia la mejora de la inserción laboral de las PcDI, teniendo en cuenta la situación actual, los pros y los contras existentes hacia la meta deseada de una inclusión laboral plena para aquellas personas que pueden alcanzarla según sus cualidades, teniendo en cuenta el contexto real actual, las experiencias previas y las últimas investigaciones y estudios llevados a cabo al respecto. Se plantea, por tanto, como una experiencia piloto, de una dimensión discreta pero que puede servir de “trampolín” para futuras intervenciones si los resultados son favorables.

En cuanto a las limitaciones encontradas para la elaboración del TFM, se señala principalmente la situación de pandemia debida a la covid19, que ha limitado considerablemente la disponibilidad para concertar entrevistas presenciales o predisposición para poder responder a cuestionarios vía telemática, realizar visitas *in situ* a experiencias prácticas, o enviar documentación requerida vía correo electrónico. A pesar de tener esta limitación, se ha intentado minimizar lo más posible con un mayor grado de insistencia y buscando contactos secundarios que pudieran facilitar el contacto con personas clave.

Por otro lado, habiendo incluido en la propuesta los elementos considerados más adecuados para la viabilidad del mismo, se deben sopesar posibles riesgos a la hora de su implementación. En este sentido, es fundamental identificar correctamente empresas que crean y tengan posibilidades de participar en el proyecto, para lo cual la sensibilización es esencial, además de informar sobre los beneficios económicos disponibles para este sector privado por la contratación de PcDI. Adicionalmente, se podría solicitar apoyo a la Administración pública, puesto que la inserción laboral de las PcDI es una actuación prioritaria de las políticas sociales, con recursos como beneficios económicos extra al ser una propuesta innovadora, reconocimiento y valoración de las empresas que colaboren en el proyecto. Por último, sería importante hacer hincapié sobre el valor añadido que tienen aquellas empresas que trabajan la inclusión laboral, además de para sus clientes, considerando también que ello revierte en un beneficio más para las propias empresas vinculado a sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa, de las que deben dar cuenta anualmente por ley, junto al su balance económico pero con entidad propia.

De forma más general para la consecución de la mejora de la inserción laboral de las PcDI, podemos concretar algunas importantes limitaciones, entendidas como trabajo y esfuerzos aún por desarrollar:

- Una gran limitación para la consecución de la inserción laboral del colectivo es sin duda el deficiente amparo legislativo, ya que la normativa debería de ser revisada y ajustada, aumentando los recursos existentes, tanto económicos como humanos, además de hacer cumplir la propia normativa, algo que no ocurre en la actualidad. Por otro lado, debería ser la propia Administración pública la que comenzara dando ejemplo y apoyar la participación laboral en sus plantillas, normalizando el empleo para las PcDI.
- Está presente en muchas ocasiones una escasa coordinación de todos los profesionales implicados, lo que surge como una limitación añadida a las PcDI, que no tienen la accesibilidad adecuada a todas las posibilidades efectivas, bien por desconocimiento o falta de motivación de los profesionales, pero también por falta de recursos económicos, que disminuyen la cantidad y calidad de los profesionales, afectando a todos los niveles de accesibilidad y participación.
- Además, se debe trabajar profundamente la sensibilización de toda la población, para eliminar prejuicios e ideas erróneas sobre la discapacidad, para lo que sería interesante la información por un lado y la promoción de experiencias positivas por otro, que poco a poco ayuden a normalizar y reconocer todas las potencialidades de las PcDI, permitiendo que ocupen su lugar en la sociedad, con todos los derechos y deberes de cualquier persona, sin empujarse ni ridiculizar su existencia.

Alcanzando las mejoras mencionadas se podrá lograr la inserción laboral de las PcDI, para lo que la presente propuesta sólo pretende ser una modesta contribución que, con un seguimiento y evaluación adecuados, permita seguir mejorando la situación. Los resultados positivos de la implementación de la propuesta de intervención abrirían la posibilidad de ampliar la iniciativa a un mayor número de participantes, a más territorios, a más sectores de empleo y/o a más grados y/o tipos de discapacidad, acercándonos progresivamente a la naturalidad que debe suponer trabajar codo con codo con una PcDI.

Las PcDI son un pilar indispensable para la construcción de un mundo mejor. Cada persona, como dice el escritor Eduardo Galeano (1989), compone el mundo brillando con luz propia.

Un hombre del pueblo de Neguá, en la costa de Colombia, pudo subir al alto cielo. A la vuelta contó. Dijo que había contemplado desde arriba, la vida humana. Y dijo que somos un mar de fueguitos.

- El mundo es eso - reveló - un montón de gente, un mar de fueguitos.

Cada persona brilla con luz propia entre todas las demás. No hay dos fuegos iguales. Hay fuegos grandes y fuegos chicos y fuegos de todos los colores. Hay gente de fuego sereno, que ni se entera del viento, y gente de fuego loco que llena el aire de chispas. Algunos fuegos, fuegos bobos, no alumbran ni queman; pero otros arden la vida con tanta pasión que no se puede mirarlos sin parpadear, y quien se acerca se enciende. (Galeano, 1989, p. 1)

6. Referencias bibliográficas

- Aguilar, P. y Yusta, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 6(2), 1-19.
<http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19>
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). París. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Asociación Americana de Psiquiatría (APA). (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5* (5ª edición). Madrid. Editorial médica panamericana.
<http://bibliopsi.org/docs/guia/DSM%20V.pdf>
- Becerra, M., Montanero, M. y Lucero, M. (2012). Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación. *Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)*. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3417>
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Boixareu Universitaria.
- Cases, L., Hortal, P. y López, A. (Coordinadores). (2017). Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. *Plena inclusión Madrid*. <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>
- Comisión Europea. (2021). *Unión por la Igualdad: Estrategia por los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (2013). *Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad*.
<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3833>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, 29313-29424. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Díaz, E. (2017). El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad en España. Un estudio sobre la desigualdad por razón de discapacidad. *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)*, 76. https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Cermi_76.pdf

Docampo, G. y Morán, M.C. (2014). *Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual*. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 71-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4868181>

European Union of Supported Employment (EUSE).(2010). *Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo*. <https://sid-inico.usal.es/documentacion/caja-de-herramientas-para-la-diversidad-de-la-union-europea-de-empleo-con-apoyo/>

Galeano, E. (1989). El mundo. *El libro de los abrazos* (1). Editorial Catálogos.

González, A. (Coordinador). (2018). Empleo Personalizado: el papel de las empresas, conclusiones de los focus. *Plena Inclusión*. <https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/empleo-personalizado-el-papel-de-las-empresas-conclusiones-de-los-focus/>

González, D., Gutiérrez, J., González, A. I. y Márquez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal by European Scientific Institute (ESI)*, 13(29), 109-125. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (2021). *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Dependencia (EDAD)*. <https://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud. Año 2012*. <https://www.ine.es/prensa/np817.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). *El Salario de las personas con discapacidad*. https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2019*. https://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2019.pdf
- Izuzquiza, D. (2005). El Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación apuesta por la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la UAM. *Tendencias Pedagógicas*, 10, 49–60. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1854>
- Jordán de Urríes, F. B. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4, 21-40. <https://sid-inico.usal.es/articulo/acercamiento-al-empleo-con-apoyo-y-breve-analisis-de-espana-e-iberoamerica>
- Jordán de Urríes, F. B., De León, D., Hidalgo, F., Martínez, S. y Santamaría, M. (2014). Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 33-50. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.02>
- Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2003). El empleo con apoyo en España. *Instituto universitario de integración en la comunidad universidad de Salamanca*. <https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6482/documento59de2003.pdf>
- KPMG. (2012). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) de Lucha contra la Discriminación. <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/presente-y-futuro-de-los-centros-especiales-de>
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI). *Boletín Oficial del Estado*, 103, sec. I, de 30 de abril de 1982, 11106 a 11112. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 185, de 3 de agosto de 1984, 22629-22650. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17387>

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 298, de 12 de diciembre de 2002, 43327-43347.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-24244>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). (2003). *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 4 de diciembre de 2003.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, de 30 de diciembre de 2006, 46586-46600.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 166, de 12 de julio de 2007, 29964-29978.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 162, de 7 de julio de 2012, 49113-49191.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. *Oficial del Estado*, núm. 233, de 28 de septiembre de 2013, 78787-78882.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074

Observatorio Estatal sobre Discapacidad (OED). (2017). *Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020*.
<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5416>

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET). (2021). *Informe general 6: principales resultados*. Fundación ONCE.
<https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>

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.

Boletín Oficial del Estado, núm. 279, de 21 de noviembre de 1998, 38411-38414.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-26877>

Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 136, de 7 de junio de 2007, 24871-24876.

<https://www.boe.es/eli/es/o/2007/06/05/tas1622/dof/spa/pdf>

Orden TMS/805/2019, de 23 de julio, por la que se incrementan, con carácter extraordinario, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, establecidas en la 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 las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 179, de 27 de julio de 2019, 81938-81940.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-11025>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1992). *Clasificación internacional de enfermedades. CIE-10 (10ª revisión)*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

<http://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.

<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(1), 185-200. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>
- Peressotti, C. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica*. Editorial Brujas.
- Plena Inclusión. (2021). *¿Cuántas personas con discapacidad intelectual hay?*. <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/cuantas-personas-con-discapacidad-intelectual-hay>
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 133, de 4 de junio de 1983, 15548-15549. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-15813>
- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 157, de 2 de julio de 1985, 20695. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12676>
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8 de agosto de 1985, 25135-25139. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16663>
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, de 9 de diciembre de 1985, 38811-38812. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-25591>

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 27, de 31 de enero de 2004, 4158-4159. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 45, de 21 de febrero de 2004, 8386-8391. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 94, de 20 de abril de 2005, 13466-13469. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 96, de 22 de abril de 2006, 15592-15596. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7171>

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 168, de 14 de julio de 2007, 30618-30622. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, 78348-78365. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, 95635-95673. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, 100224-100308. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, 103105-103159. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, 79929-79971. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

Rey, J. L. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Editorial Dykinson.

Riaño, A., García, R., Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>

Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. *Foro de Vida Independiente* http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (2021). *Guía de integración laboral de las personas con discapacidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html>

Vicente, M.T., Terradillos, M.J., Capdevila, L.M., Ramírez, M., Aguilar, E., Aguado, M.J., López, A.A., Torres, J.I. (2018). Discapacidad e incapacidad laboral en España. Actualización legislativa 2016. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, 56(1), 84-91. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77640>

7. Anexos

7.1. Anexo 1: Marco normativo sobre empleo y discapacidad

Son numerosas las publicaciones que dejan patente y recalcan la ineludible responsabilidad del poder legislativo a fin de garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad. De tal forma, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2021) sostiene el derecho constitucional de las personas con discapacidad a su integración social, atañendo a los poderes públicos el diseño de políticas que supriman las barreras que la imposibilitan u obstaculizan. De igual modo, Plena inclusión, como organización que representa en España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, expone que la iniciativa de las medidas que impulsan la igualdad de oportunidades, si bien incumbe a toda la ciudadanía, entidades y organizaciones, corresponde indudablemente en primer lugar al legislador, que debe de recolectar las necesidades existentes y ofrecer las soluciones y las líneas de acción generales más oportunas, materializándose en un marco normativo y acciones públicas para alcanzar la igualdad de condiciones de todos los ciudadanos, incluyendo el acceso al empleo e inserción laboral de las personas con discapacidad (Cases et al., 2017).

A continuación, se presenta una recopilación de las normativas más importantes sobre empleo y discapacidad vigente actualmente a nivel estatal.

7.1.1. Normativa básica de referencia

- Constitución Española (CE, 1978).

El derecho al trabajo está reconocido por la Constitución Española (CE, 1978) en su artículo 35.1 “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”. Así mismo, en los artículos 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo (...) remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social”, continuando manifestando los derechos en los artículos 10, 14 y 41 del título “de los derechos y deberes fundamentales”.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). La LISMI (1982), en el artículo 37 sobre la integración laboral, establece que “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la OMS (2006).

El marco normativo a nivel internacional viene influenciado por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la OMS (2006), ratificado por España en 2008. Respecto al trabajo y al empleo, en su artículo 27, contempla el reconocimiento de las personas con discapacidad a “trabajar en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado”.

7.1.2. Normativa sobre el sistema protegido de trabajo

Tabla 11. Integración de las personas con discapacidad en el sistema protegido de trabajo.

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO
Centros Especiales de Empleo (CEE)
Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario: Enclaves laborales

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación española sobre empleo y discapacidad, s/f.

Respecto a los Centros Especiales de Empleo, se encuentra establecida la siguiente normativa:

- Orden TMS/805/2019, de 23 de julio, por la que se incrementan, con carácter extraordinario, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, establecidas en la 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 las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- 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 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.
- 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.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

Respecto a las medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario, es decir, los enclaves laborales, se encuentra establecida la siguiente normativa:

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

7.1.3. Normativa sobre el sistema ordinario de trabajo

Tabla 12. Integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO		
Contratación por cuenta ajena	Contrato indefinido	
	Contrato temporal de fomento de empleo	
	Contratos formativos	Contrato para la formación y el aprendizaje
		Contrato en prácticas
	Contrato de interinidad	
Empleo por cuenta propia	Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad	
	Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social	
	Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social	
Empleo con apoyo		

Fuente: elaboración propia a partir de legislación española sobre empleo y discapacidad, s/f.

- 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 Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- 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.

Respecto a la contratación por cuenta ajena, se encuentra establecida la siguiente normativa sobre el contrato indefinido:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (discapacitados).
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (discapacitados).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- 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 30 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Respecto a la contratación por cuenta ajena, se encuentra establecida la siguiente normativa sobre el contrato temporal de fomento de empleo:

- Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Respecto a la contratación por cuenta ajena, se encuentra establecida la siguiente normativa sobre los contratos formativos:

- Artículo 11.2, Disposición Adicional segunda y Disposición Adicional vigésima del 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.
- Artículo 6, párrafo 2º del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Artículo 3, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Artículo 11.1, Disposición Adicional segunda y Disposición Adicional vigésima del 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.
- Artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Respecto a la contratación por cuenta ajena, se encuentra establecida la siguiente normativa sobre los contratos de interinidad:

- Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Respecto a la contratación por cuenta propia, se encuentra establecida la siguiente normativa:

- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.
- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Respecto al EcA, se encuentra establecida la siguiente normativa:

- 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.

7.1.4. Otros acuerdos y planes

Además de la normativa a nivel estatal, se deben destacar algunas iniciativas de cobertura más amplia, que abogan y luchan por un desarrollo en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

- Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), iniciativa impulsada por la ONU (2015) y aprobada por todos los estados miembro, que consta de 17 objetivos planteados en 2015 para ser cumplidos antes de 2030, tienen por finalidad conseguir un futuro sostenible para todos. Los ODS son una continuidad en la agenda de desarrollo, después de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El gran avance de los ODS respecto a los anteriores ODM, es que los actuales sí hacen referencia a las personas con discapacidad, mencionándolas directamente en 5 de los 17 objetivos, e indirectamente en otros 8, si se considera que las personas con discapacidad pertenecen al colectivo de personas vulnerables. Los ODS respecto a la discapacidad suponen un plan de acción para trabajar con la diversidad, por la igualdad e inclusión de las personas, evitando la exclusión social de las personas con discapacidad, para garantizar una vida digna y un empleo seguro.

- Estrategia por los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 de la Comisión Europea (2021).

La Comisión Europea ha presentado recientemente la nueva estrategia de discapacidad, con el objetivo de garantizar la plena inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones. La presente estrategia está basada en la anterior, que abarcaba los años 2010 a 2020, y pretende orientar a las políticas sociales y de empleo en Europa. Las iniciativas contempladas en esta estrategia se centran fundamentalmente en la protección y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en su vida independiente y

su autonomía, así como en la no discriminación y e igualdad de oportunidades, entre otras, de acceso al empleo.

La legislación es esencial y contribuye a la inclusión, no obstante sigue sin existir, para las personas con discapacidad, una equidad de condiciones respecto a los demás ciudadanos, ya que se continúa sin frenar de forma sólida las causas de desigualdad estructural, como por ejemplo en las áreas económica o laboral, puesto que las condiciones de igualdad y accesibilidad siguen sin materializarse en derechos a pesar de los avances normativos, quizás por escasa propósito político y asignación presupuestaria (Díaz, 2017).

7.2. Anexo 2: Guion de las entrevistas de las visitas realizadas

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A ENTIDADES QUE TRABAJAN CON PcDI

Nombre de la entidad:

Persona informante y responsabilidad en la entidad:

Fecha:

Respecto a los rasgos generales de la entidad:

- 01.- ¿Qué tipo de entidades?
- 02.- ¿Desde cuándo opera la entidad?
- 03.- ¿Cuál es el ámbito geográfico de actuación?
¿Dónde opera a nivel provincial, regional, estatal?
- 04.- ¿Podría hacer un breve resumen del recorrido, misión, visión y valores de la entidad?
- 05.- ¿Cuál es la línea de actuación de la entidad?
- 06.- ¿Qué perfil de usuarios atiende la entidad?
- 07.- ¿Qué tipo de servicios ofrece la entidad para las PcDI?
- 08.- ¿Qué personal contratado tiene y cuál es la función de cada persona?
- 09.- ¿Qué presupuesto anual tiene y cuál es el origen de ese presupuesto?

Respecto a la inserción laboral de las PcDI:

- 06.- ¿Qué actuaciones o programas se llevan a cabo para la inserción laboral de las PcDI?
 - 07.- ¿Qué profesionales específicamente participan en ellos?
 - 08.- ¿Qué fases tienen los programas?
 - 09.- ¿Cómo responden las empresas?
 - 10.- ¿Cómo responden las familias?
 - 11.- ¿Cómo responden las PcDI?
 - 12.- ¿Qué grado de éxito tienen los programas de inserción laboral?
 - 13.- ¿Por qué piensa que adquieren ese grado de éxito?
 - 14.- ¿Cuánto invierte monetariamente en la inserción laboral por cada PCDI?
 - 14.- ¿Qué grado de fracaso tienen los programas de inserción laboral?
 - 15.- ¿Por qué piensa que se da ese grado de fracaso?
 - 16.- ¿Tienen establecidos convenios, canales de diálogo, talleres de sensibilización, talleres de formación con sindicatos, cámaras de comercio, asociaciones de patronales o entidades públicas estatales, autonómicas o municipales para la inserción laboral de PcDI?
 - 17.- Desde su punto de vista, ¿qué es necesario para mejorar el éxito de inserción laboral de las PcDI?
-

7.3. Anexo 3: Rúbrica de evaluación del aprendizaje

A continuación se plantea un ejemplo de rúbrica de evaluación del aprendizaje de la PcDI para un local bar-restaurante:

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA				
	NIVEL DE LOGRO			Nivel
	Mejorable	Aceptable	Excelente	
Aprendizaje profesional técnico	-No se aprecia destreza en los siguientes ítems o sólo existe destreza en menos de la mitad de ellos: *Abrir botellas, corcho, chapa y rosca. *Montar mesas y retirar mesas. *Servir vinos.	-Se aprecia destreza mínima en los siguientes ítems: *Abrir botellas, corcho, chapa y rosca. *Montar mesas y retirar mesas. *Servir vinos.	-Se aprecia gran destreza en los siguientes ítems: *Abrir botellas, corcho, chapa y rosca. *Montar mesas y retirar mesas. *Servir vinos.	
Aprendizaje profesional práctico	-No se aprecia destreza en los siguientes ítems o sólo existe destreza en menos de la mitad de ellos: *Conocimiento de vinos, cervezas y demás productos del local. *Conocimiento de aspectos alérgenos. *Conocimiento de seguridad alimentaria. *Conocimiento de Seguridad en el trabajo.	-Se aprecia destreza mínima en los siguientes ítems: *Conocimiento de vinos, cervezas y demás productos del local. *Conocimiento de aspectos alérgenos. *Conocimiento de seguridad alimentaria. *Conocimiento de Seguridad en el trabajo.	-Se aprecia gran destreza en los siguientes ítems: *Conocimiento de vinos, cervezas y demás productos del local. *Conocimiento de aspectos alérgenos. *Conocimiento de seguridad alimentaria. *Conocimiento de Seguridad en el trabajo.	
Profesionalidad	-No se aprecia destreza en los siguientes ítems: *Puntualidad: apertura y cierre. *Trato con el cliente.	-Se aprecia destreza mínima en los siguientes ítems: *Puntualidad: apertura y cierre. *Trato con el cliente.	-Se aprecia gran destreza en los siguientes ítems: *Puntualidad: apertura y cierre. *Trato con el cliente.	
Habilidades Sociales	-No se aprecia destreza en los siguientes ítems o sólo existe destreza en menos de la mitad de ellos: *Contacto visual. *Expresión corporal adecuada. *Resolución de situaciones conflictivas. *Iniciativa. *Planteamiento de dudas/quejas/peticiones/negociaciones. *Escucha activa. *Asertividad.	-Se aprecia destreza mínima en los siguientes ítems: *Contacto visual. *Expresión corporal adecuada. *Resolución de situaciones conflictivas. *Iniciativa. *Planteamiento de dudas/quejas/peticiones/negociaciones. *Escucha activa. *Asertividad.	-Se aprecia gran destreza en los siguientes ítems: *Contacto visual. *Expresión corporal adecuada. *Resolución de situaciones conflictivas. *Iniciativa. *Planteamiento de dudas/quejas/peticiones/negociaciones. *Escucha activa. *Asertividad.	

7.4. Anexo 4: Ejemplo de dinámica de evaluación según las PcDI

A continuación, se plantea un ejemplo de las dinámicas posibles para llevar a cabo la evaluación, tanto de las diferentes formaciones grupales a lo largo del proceso como, en este caso, para una evaluación más global de itinerario de inserción laboral. Esta dinámica se puede plantear al final de uno de los encuentros grupales y se estima de una duración media de media hora, pudiéndose alargar si la discusión posterior lo requiere y hay posibilidad de tiempo, ya que los resultados de esta pueden derivar en aspectos clave de mejora y/o mantenimiento muy enriquecedores para el programa, además de la importancia de otorgar voz y voto a los propios protagonistas del itinerario de inserción laboral.

DINÁMICA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS PcDI

Se reparten a todos los participantes seis hojas de post-it, tres de color verde y tres de color rojo. Individualmente, deben escribir los tres aspectos más importantes para ellos del programa, uno en cada uno de los post-it verdes, y expresar las tres peores particularidades, o elementos mejorables, que a su parecer tiene el programa, uno en cada uno de los post-it rojos.

Una vez rellenos los 6 post-it, los irán pegando sobre el encerado, lo que servirá para tener una visión general de los puntos más positivos y más negativos del programa bajo la perspectiva de los propios usuarios. Por un lado, todos los participantes verán las opiniones de todos sus compañeros y dará pie a la iniciación de un pequeño debate, tan profundo como interesante, bajo la dirección y guía del profesional, para ahondar y hacer una evaluación conjunta del programa, incluyendo posibles mejoras y soluciones a los problemas encontrados.

7.5. Anexo 5: Encuesta de evaluación del programa según las PcDI

La siguiente encuesta será completada por la PcDI participante del programa al final del itinerario de inserción laboral, con el objetivo de evaluar este bajo su visión.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS PcDI

Nombre del participante:

Fecha:

Respecto a la efectividad de las dinámicas y formaciones grupales:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
01.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
05.- ¿Realizaría algún cambio?				
06.- Observaciones:				

Respecto a la efectividad de las tutorías y acompañamiento individual:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
07.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
11.- ¿Realizaría algún cambio?				
12.- Observaciones:				

Respecto al grado de satisfacción con el trabajo y la empresa:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
13.- ¿Hay un buen ambiente de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.- ¿Se siente aceptado y valorado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.- ¿Consideras que el salario es adecuado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.- ¿Qué aspectos echa en falta?				
17.- ¿Realizaría algún cambio?				
18.- Observaciones:				

7.6. Anexo 6: Encuesta de evaluación del programa según las empresas

La siguiente encuesta será completada por las empresas participantes en el programa durante y al final del itinerario de inserción laboral, con el objetivo de comparar y ver la evolución del programa bajo su visión, proporcionando datos valiosos para precisar la efectividad de la propuesta, siempre flexible a los ajustes y adecuaciones necesarios.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS EMPRESAS

Nombre de la empresa:

Fecha:

Respecto a la efectividad de la formación y seguimiento ofrecido a las empresas:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
01.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
05.- ¿Realizaría algún cambio?				
06.- Observaciones:				

Respecto a la efectividad de la formación y seguimiento ofrecido a los apoyos naturales:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
07.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
11.- ¿Realizaría algún cambio?				
12.- Observaciones:				

Respecto al grado de satisfacción con el trabajador con discapacidad:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
13.- ¿Cumple con los requerimientos del puesto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.- ¿Es puntual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.- ¿Es respetuoso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.- ¿Tiene iniciativa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.- ¿Se esfuerza en sus funciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.- ¿Progresas en sus funciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.- ¿Qué aspectos echa en falta?				
17.- ¿Realizaría algún cambio?				
18.- Observaciones:				

7.7. Anexo 7: Ejemplo de dinámica de evaluación según las familias

A continuación, se plantea un ejemplo de las muchas dinámicas posibles para llevar a cabo la evaluación, tanto de las diferentes formaciones/reuniones grupales a lo largo del proceso como, en este caso, para una evaluación más global de itinerario de inserción laboral de los familiares de las PcDI. Esta dinámica se puede plantear al final de uno de los encuentros grupales y se estima una duración media de media hora, pudiéndose alargar si la discusión posterior lo requiere y hay posibilidad de tiempo, ya que los resultados de esta pueden derivar en aspectos clave de mejora y/o mantenimiento muy enriquecedores para el programa, además de la importancia de otorgar voz y voto a las familias, cuya aportación es muy valiosa ya que son las personas que más conocen a las PcDI protagonistas del itinerario de inserción laboral.

DINÁMICA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS FAMILIAS

Se utilizará la dinámica de la diana valorativa. Cada familiar tendrá ante sí el dibujo de una diana dividida en segmentos, siendo cada uno de ellos un aspecto a valorar del programa de inserción laboral. Cada persona deberá pintar un punto en cada segmento/aspecto a evaluar, de tal manera que cuanto más cerca esté situado el punto del centro de la diana, significará que se está otorgando una mejor puntuación al aspecto correspondiente a esa sección. Por otro lado, se escribirá en la parte más externa de la diana posibles formas de mejorar ese determinado aspecto. El material de la diana es transparente, porque seguidamente se irán superponiendo las dianas de todos los participantes en un lugar visible para todos, salvando de este modo la privacidad de las opiniones, por un lado, ya que cada uno rellena de forma individual y anónima su diana, y por otro, permitiendo, al superponer los paneles, una visualización del resultado por parte de todo el grupo.

Es importante terminar con una lectura general de los resultados y una reflexión sobre ellos, que puede resultar tan profunda como interesante, bajo la dirección y guía del profesional, para ahondar y hacer una evaluación conjunta del programa, incluyendo posibles mejoras y soluciones a los problemas encontrados.

7.8. Anexo 8: Encuesta de evaluación el programa según las familias

La siguiente encuesta será completada por los familiares de los participantes en el programa al final del itinerario de inserción laboral, con el objetivo de evaluar este bajo su visión.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN LAS FAMILIAS

Nombre del encuestado:

Participante del que es familiar:

Fecha:

Respecto a la efectividad de las dinámicas y formaciones grupales:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
01.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
05.- ¿Realizaría algún cambio?				
06.- Observaciones:				

Respecto a la efectividad del acompañamiento individual:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal
07.- ¿Se entendieron bien las instrucciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08.- ¿Se facilitó la participación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09.- ¿Los temas tratados le parecen adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.- ¿En qué temas le gustaría profundizar?				
11.- ¿Realizaría algún cambio?				
12.- Observaciones:				

7.9. Anexo 9: Encuesta de evaluación de la calidad de vida de las PcDI

La siguiente encuesta será completada por la PcDI participante del programa, tanto al inicio del itinerario de inserción laboral como al final del proceso, con el objetivo de comparar y ver la evolución de la calidad de vida según avance la inserción laboral. Esta encuesta podría ser incluso replicada en fases intermedias del programa para un mayor detalle del progreso.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PcDI

Nombre del participante:

Fecha:

01.- Valora del 1 al 10 tu nivel de bienestar general, siendo 1 el valor más bajo y el 10 el más alto.

Rodea la respuesta correcta: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

02.- Valora del 1 al 10 tu bienestar físico, siendo 1 el valor más bajo y el 10 el más alto.

Rodea la respuesta correcta: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

03.- Valora del 1 al 10 tu bienestar material (salario y ahorros que permitan comprar lo que se necesita y desea), , siendo 1 el valor más bajo y el 10 el más alto.

Rodea la respuesta correcta: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

04.- Valora del 1 al 10 tu satisfacción laboral, siendo 1 el valor más bajo y el 10 el más alto.

Rodea la respuesta correcta: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

05.- Valora del 1 al 10 cómo te sientes contigo mismo, siendo 1 el valor más bajo y el 10 el más alto.

Rodea la respuesta correcta: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

06.- Selecciona sí o no para cada una de las siguientes afirmaciones:

	Sí	No
Estoy contento por mis logros en los últimos meses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento excluido y apartado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy alegre porque estoy recibiendo felicitaciones por mis progresos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento decaído y triste, últimamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy nervioso e inquieto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento seguro y satisfecho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>