



Universidad de Jaén

Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ESPAÑA. UN ANÁLISIS PARTICULAR RESPECTO A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

Alumno/a: María Lucía Marín Moreno

Tutor/a: Virginia María Fuentes Gutiérrez

Dpto: Psicología

Mayo, 2018

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es estudiar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en España. Para ello se realiza una revisión de artículos, informes y documentos estadísticos que ponen de manifiesto los avances y retos aún pendientes. Pretendemos con la elaboración de este estudio describir el contexto y evolución de la noción de discapacidad intelectual para, posteriormente, ofrecer los datos que describen el panorama de la inclusión laboral en la actualidad.

Seguidamente, se exponen en este trabajo las políticas y medidas de empleo vigentes en España, que fomentan la integración laboral y social del colectivo. Con todo y desde el punto de vista del trabajo social se realiza un análisis crítico del tema. Prestando a lo largo de este trabajo una especial atención a las personas con discapacidad intelectual, en concreto, aquellas con Síndrome de Down.

Palabras clave: diversidad funcional, empleo, discapacidad, inclusión, mercado laboral, Síndrome de Down, empleo con apoyo.

ABSTRACT

The objective of this work is to study the labor inclusion of people with intellectual disabilities in Spain. For this, I do a review of articles, reports and statistical documents that highlight the progress and challenges still unresolved. With the elaboration of this study, we intend to describe the context and evolution of the notion of intellectual disability, and then offer the information that describe the panorama of labor inclusion currently.

Later, I expose in this work the existing policies and employment measures in Spain, which promote the labor and social integration of the collective. With everything and from the point of view of social work, I do a critical analysis of the subject. Throughout this work, I provide special attention to people with intellectual disabilities, in particular those with Down Syndrome.

Keywords: functional diversity, employment, disability, inclusion, work market, Down's syndrome, employment with support.

ÍNDICE:

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.....	5
2.1 Objetivo general	5
2.2 Objetivos específicos	5
3. Metodología	5
Parte 1: Marco Conceptual.....	6
4. Datos y situación socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual	13
4.1 Situación socio-laboral de personas con discapacidad intelectual.....	13
4.2 Características sociodemográficas.....	14
Tabla 1: Tasa de prevalencia de discapacidad entre la población activa, 2015.....	14
4.3 Situación laboral.....	14
Tabla 2: Resumen tasas de empleo, 2015.....	15
4.4 Contrataciones.....	15
Ilustración 1: Volumen de ocupación de personas con discapacidad intelectual, 2015.....	16
4.5 Educación y formación profesional.....	17
5. Integración laboral de las personas con discapacidad	18
5.1 Los beneficios de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual	19
5.2 El mercado de trabajo y las personas con Síndrome de Down	20
5.2.1 Inserción laboral en personas con Síndrome de Down	20
5.2.2 La familia como parte integradora	22
5.3 Prestaciones sociales	23
Parte 2: Marco Legislativo y otras cuestiones	24
6. Normativa y planes.....	24
6.1 Datos y normativa que regula la participación de las personas con discapacidad en el empleo	24
7. Políticas y programas de abordaje profesional	26
7.1 Planes de actuación que incentivan la integración laboral	28
8. El empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral.....	29
8.1 Las organizaciones sociales en torno a la diversidad funcional	32
8.2 Asociaciones de la ONCE, Fundación ONCE y su grupo empresarial.....	33
9. Reflexiones en torno al trabajo social	34
10. Conclusiones	35
11. Referencias y bibliografía	39

1. Introducción

El tema escogido para realizar la investigación se basa en la discapacidad intelectual y el empleo, donde posteriormente centraremos la atención en personas con Síndrome de Down. Así, se pretende estudiar la situación en la que se encuentran respecto al mercado laboral, se investigarán los diferentes aspectos que nos permitan conocer desde cerca dicha situación, como el acceso o dificultades a un puesto de trabajo o la existencia de estrategias de inclusión al mismo.

Siguiendo datos aportados por la Encuesta Social Europea, se afirma que las personas con discapacidad sufren exclusión en el ámbito educativo, alcanzando niveles inferiores de estudios respecto al resto de la población. Por tanto, disponen de menos oportunidades para acceder al mercado de trabajo, al igual que se enfrentan a restricciones para participar en la sociedad y poder desarrollar una vida efectiva y social normalizada. De la misma manera hay que destacar que los déficits o problemas ligados a los sistemas de protección social se convierten en factores desencadenantes de la pérdida de integración en los hogares con alguna persona con discapacidad (Anaut Bravo y Arza Porras, 2015).

Tras los avances de las investigaciones e intervenciones previas se cuenta, a día de hoy, con un acuerdo generalizado de la discapacidad que lo relaciona con el concepto de calidad de vida. Bajo esta premisa, se promueve la mejora e innovación de servicios y programas dedicados a apoyar a personas con discapacidad, también intelectual, centrados en los individuos atendidos y no en las organización o servicios, a través de su propia perspectiva, satisfacción y bienestar personal (Verdugo, 2016).

En relación a esto podemos contar con apoyos individualizados destinados a cada dimensión de calidad de vida. Encontraríamos el desarrollo personal, con entrenamientos en habilidades funcionales o tecnología asistida; autodeterminación, con apoyos para la consecución del control personal, toma de decisiones o metas personales; inclusión social a través de roles comunitarios o apoyos sociales; bienestar emocional o bienestar emocional, con apoyos donde destaca el empleo (Verdugo y Schalock, 2007).

La situación en cuanto a integración social de las personas con discapacidad ha ido variando a lo largo de los años. De tal manera, surge un interés por la inclusión social de las personas con discapacidad, llegando a formular preguntas sobre cómo lograrla, a partir de quién y de qué o hacia dónde. El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la OMS indica que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, por lo que las

personas que conforman el colectivo experimentan situaciones de desigualdad y violación de la dignidad, debido a prejuicios que impiden lograr su autonomía. Se trata de un desafío para la sociedad donde las políticas sociales tienen la capacidad de atender en las diferentes dimensiones. (Anaut Bravo y Arza Porras, 2015).

De esta manera y siguiendo el estudio realizado por Pallisera, Fullana y Vila (2005), vemos como resultado de la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual que el proceso de inserción laboral permite que el trabajador mejore la imagen de sí mismo en lo referente a la dimensión laboral; existe la necesidad de intervenir a través de estrategias en la formación de habilidades de este colectivo. Se producen cambios positivos ya que el trabajo se redistribuye de forma más racional entre los trabajadores, cambios en la valoración por parte del personal de las personas con dificultades, y cambios en las expectativas iniciales entre las posibilidades de inserción laboral del colectivo; también se muestra que la experiencia genera cambios positivos en las expectativas familiares y en la calidad de participación de la persona con discapacidad.

En resumen, es un hecho que el acceso de las personas con discapacidad al empleo integrado redunda en un aumento de su autonomía y capacidad personal, pudiendo llegar a una mejora en su calidad de vida. El empleo con apoyo es visto como una metodología de inserción laboral, pero también social y económicamente beneficiosa para el conjunto de los ciudadanos (Jordán de Urríes, Verdugo Alonso y Vincent Ramis, 2005).

Abordándolo desde el Trabajo Social, me interesa especialmente en este estudio mostrar la situación de las personas con discapacidad intelectual con respecto al mercado laboral. El objetivo es analizar la percepción que se tiene del colectivo, así como la evolución del mismo en la esfera social y laboral. Se trata de una cuestión que debe ser tratada desde el Trabajo social, debido a que éste tiene un papel importante en los procesos sociales que favorecen la inclusión. La integración a través del empleo favorece el bienestar de las personas con discapacidad haciéndolas sentir útiles y, en definitiva, generando un modelo de intervención social basado en los derechos de las personas.

El trabajo recoge diversos puntos, los cuales están divididos en dos partes correspondientes al estudio. Una primera parte donde analizamos el marco conceptual y otra parte en la que se abarcan las cuestiones legislativas. Entre ellos encontramos apartados como la evolución del empleo en España hacia las personas con discapacidad intelectual, aclaraciones previas que abarcan al colectivo, el mercado de trabajo y su

relación con las personas con Síndrome de Down, el empleo con apoyo y las políticas de inclusión, entre otros aspectos. Finalmente, se resumen en las conclusiones los aspectos más relevantes del trabajo, así como se procede al análisis del tema desde el trabajo social.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Conocer la situación actual en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual respecto al mercado laboral.

2.2 Objetivos específicos

Reflexionar acerca de la situación real del acceso al mercado laboral para personas con discapacidad intelectual y el progreso que se experimenta en el transcurso del tiempo.

Conocer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, concretando en personas con Síndrome de Down.

Analizar los diferentes aspectos que conforman las personas con discapacidad intelectual y con Síndrome de Down, así como las estrategias de inclusión existentes.

Aportar información sobre las políticas sociales y programas de abordaje social.

3. Metodología

Para la realización de este trabajo hemos llevado a cabo una revisión bibliográfica de informes, artículos de investigación, estadísticos y normativa, relacionados la discapacidad intelectual y el empleo. Este proceso de búsqueda de información se ha llevado a cabo en el período comprendido entre febrero y mayo del año 2018, y el análisis se ha efectuado tras seguir las recomendaciones de la tutora de la alumna, Virginia M^a Fuentes Gutiérrez, del Departamento de Psicología de la Universidad de Jaén.

El procedimiento de búsqueda de documentos bibliográficos ha sido, no sistemático, realizando una selección de artículos a través del portal de información dialnet y otras bases como Google Scholar. Se ha seleccionado tanto información reciente sobre el tema, sobre todo recogida de datos estadísticos, así como artículos teóricos que reflexionaban sobre la discapacidad intelectual, integración laboral y, en concreto, de personas Síndrome de Down. También han sido recopilados datos procedentes de páginas web de Observatorios e Instituciones Nacionales e Internacionales

como el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España o la Oficina de Atención a la Discapacidad.

El procedimiento de búsqueda de los documentos informativos relacionados con nuestro objeto de estudio se ha dividido en dos partes esenciales:

- Criterios de inclusión: aquí fijamos aquellos documentos con la información pertinente a nuestro objeto de estudio, siempre atendiendo la rigurosidad de las fuentes. Los artículos de investigación los hemos recabado de dialnet y Google scholar, incluyendo en ellos búsquedas por palabras clave: “discapacidad intelectual”, “empleo”, “inclusión”. Dentro de los documentos interesados y seleccionados para analizar, destacan los artículos de revisión teórica, pero también encontramos investigaciones con análisis primarios, trabajos teóricos en relación a la discapacidad intelectual o informes de entidades dirigidas a la discapacidad intelectual, donde se agrega información y documentos en base estadística. Respecto a éstos últimos, hemos recuperado información de entidades como: ODISMET (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo), Down España o el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El contexto en el que situamos los documentos ha sido mayormente en España, por lo que los documentos estudiados se encuentran en español.
- Criterios de exclusión: se han desechado algunos documentos que en un principio habían sido seleccionados para analizar. Es decir, se han descartado diversos documentos que no son compatibles con el tema de estudio en concreto, bien porque no se centraba en la “discapacidad intelectual”, porque analizaba otros ámbitos como la educación y no el empleo, o por ser documentos muy antiguos y/o escasamente rigurosos que no servían para el análisis y la comparativa de nuestro estudio.

Parte 1: Marco Conceptual

A continuación, se realizará un análisis que permita aclarar conceptos en torno a la discapacidad intelectual, ver su evolución en determinadas esferas, así como el desarrollo de la discapacidad con el paso de los años.

Primeramente, resulta imprescindible explicar los tres conceptos claves que abarcan nuestro estudio y que permitirán una mejor comprensión del mismo:

- 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 su inclusión social, determina que las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (BOE, 2013).
- La discapacidad intelectual se caracteriza por una serie de limitaciones en el funcionamiento intelectual y en el comportamiento adaptativo, expresadas en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica. Es decir, se encuadra en la noción general de discapacidad, centrando su atención en la expresión de limitaciones del funcionamiento individual en un contexto social, representando una desventaja para el individuo (Schalock, 2009).
- El Síndrome de Down es una alteración genética que se produce por la presencia de un cromosoma extra o una parte de él. El Síndrome de Down es la principal causa de discapacidad intelectual y la alteración genética más común y se produce sin que exista una causa aparente sobre la que se pueda actuar para impedirlo. Cabe remarcar que no es una enfermedad ni existen grados de Síndrome de Down, aunque el efecto que produce esta alteración en cada persona es muy variable. Estas muestran características muy comunes pero cada individuo es singular, con apariencia, personalidad y habilidad diferentes (Down España, 2014).

El concepto de discapacidad ha sido modificado a lo largo del tiempo como una manera de reivindicar el derecho a la toma de decisiones y dejar de lado la marginación a la que las personas con discapacidad estaban sometidas. Pretende eliminar los aspectos negativos que tradicionalmente han acarreado a este colectivo. Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, el concepto de discapacidad hace referencia a las “limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, derivadas de una deficiencia en el orden de la salud, que afectan al individuo en su desenvolvimiento y vida dentro de su entorno físico y social”. Por ello, el concepto de discapacidad se define como una limitación y restricción para poder llevar a cabo una vida “normal” (Rodríguez Díaz y Ferreira, 2010).

El autor Antonio Iañez Domínguez (2009), nos señala en su libro “Prisioneros del cuerpo. La construcción social de la diversidad funcional” que los diferentes conceptos existentes para referirse a aquellas personas que padecen alguna discapacidad funcional

han sido muy variados a lo largo de los años, teniendo en un principio connotaciones de desigualdad con respecto al resto de la población. Un ejemplo de ello sería el concepto de “subnormal”, no solo señalado para aquellas personas que padecen discapacidad intelectual, sino también para aquellos que la padecen física o sensorial.

Debido a las connotaciones negativas que este y otros conceptos presentaban, el Servicio de Recuperación y Rehabilitación para Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM), introdujo en 1974 el concepto de “minusválido” quedando en desuso los anteriores. De esta misma manera, en 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) distinguía entre deficiencia, discapacidad y minusvalía con el objetivo de convertirlo en un instrumento para la clasificación de las enfermedades y de sus repercusiones en la vida del individuo. Así, se puede apreciar cómo el término de “diversidad funcional” puede ser en cierto modo más adecuado para denominar a este sector de la población ya que carece de un carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana.

Esta situación nos permite ver los prejuicios y falsas creencias hacia el colectivo. Por ello, la OMS persigue el objetivo de garantizar iguales oportunidades y promocionar los derechos humanos de las personas con diversidad funcional. Así, se define el concepto de discapacidad, desde los parámetros de la salud, como toda aquella restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (Egea García y Sarabia Sánchez, 2001).

En un repaso por la evolución del término de discapacidad intelectual (Portuondo Sao, 2004), se muestra que la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AARM) propone una definición de retraso mental en los individuos a los que se le otorga un diagnóstico que anula la función de la persona. En 2002 revisan y publican otra definición más acertada, aunque con el mismo término. Así, se amplía al concepto de “discapacidad intelectual”, donde se tienen presente las habilidades intelectuales, la conducta adaptativa, la participación, interacciones y roles sociales, la salud y el contexto.

Así, vemos como ya en la Edad Media los enfermos mentales eran considerados criaturas poseídas por el demonio y la manera de curarlos era la tortura y la hoguera. En la Europa medieval sólo se consideraban “afortunados” aquellas personas con retraso mental que eran vistas como “bufones o abortos por naturaleza”. Ya en los años 980-1037 se plantea una clasificación de enfermedades mentales, en el que incluye el término “amencia”.

En la época del renacimiento, Félix Platter clasificó todas las enfermedades, incluyendo las mentales, donde introdujo el término de imbecilidad mental. En 1689, el concepto pasó a ser considerado como una forma de locura o ansia.

Durante el siglo XVII se produjo un avance en ciencia, lo que hizo posible que el enfoque de las enfermedades mentales comenzara a despojarse de la supresión. En la Revolución Francesa (1789) los enfermos mentales comenzaron a ser considerados como pacientes desde el punto de vista médico. Cabe destacar que hasta esa fecha el trato dedicado a este colectivo se basaba en la represión y segregación de los mismos y no de su tratamiento.

A partir de entonces, se crean los servicios psiquiátricos en los hospitales, lo que dio lugar a la observación sistematizada de los pacientes y así, a la profundización en el conocimiento de estos. Estos pacientes psiquiátricos (donde incluimos a las personas con discapacidad intelectual), tal y como se describía en aquella época, se veían como criminales, permanecían encarcelados, atados, sin dejarles un ápice de libertad.

Durante el siglo XIX, como consecuencia del auge científico y el estatus que se comienza a dar a este colectivo, surge la clasificación moderna de las enfermedades mentales. La discapacidad intelectual es también un problema social, ya que cada sociedad determina quiénes son subnormales y deficientes, acarreándoles el término y determinando su minusvalía y la manera en la que deben ser tratados. En esta época, el trato que recibía el colectivo era en ocasiones cariñoso, pero en otras era brutal e inhumano. Las primeras instituciones destinadas a discapacitados intelectuales tenían fines humanitarios, donde se consideraba que el retraso podía curarse y retornar a la comunidad. Este colectivo se denomina como “retrasados” o “subnormales”, donde más adelante surge la necesidad de proteger a la sociedad de estos por acusaciones de criminalidad e inmoralidad.

Desde 1870 los disminuidos mentales son recluidos en instituciones de asilo y custodia, para unos la finalidad era preservarles de las atrocidades de la competitividad y guerra social, y para otros se trataba de proteger a la sociedad de los discapacitados. Cerca de 1905 se empezó a realizar las pruebas de inteligencia para clasificar a quienes presentaban enfermedades físicas, intelectual o de conducta. Se realizaban a través de una serie de pruebas con problemas donde intervenían el juicio, la comprensión y el razonamiento.

Es a partir de la segunda mitad del siglo XX cuando se orienta el problema de deficiencia mental hacia una filosofía normalizada y de integración. Se comienza a

considerar la situación en la que se encuentran desde su dignidad humana. Esto se ve reforzado a través de la preocupación por los programas de contenido social, la extensión de la seguridad social, la amplitud de los servicios sociales y la evolución de los derechos humanos.

A partir de este momento las personas con discapacidad intelectual sean consideradas iguales al resto de los miembros de la comunidad, a vivir dignamente, en igualdad de condiciones, de derechos y deberes, a participar en sociedad y a no ser discriminados por su deficiencia. Aunque esto debe considerarse como una cuestión política, debiendo reflejarse en los textos jurídicos oportunos.

Con el paso del tiempo, se fueron creando diversas instituciones en las que se les proporcionaba tratamiento a las personas con discapacidad intelectual. Unas tenían el objetivo de la curación total de la discapacidad, otras intervenían a través de métodos educativos y otras tenían el fin de rehabilitar y educar a los/as mismos/as. Esto también permitió hacer un avance en el estudio de esta discapacidad.

En resumen, podemos ver como la evolución de las personas con discapacidad ha ido paulatinamente mejorando, ya que se ha cambiado la visión respecto al colectivo. Nos encontramos ante un problema social complejo y sobre el cual aún queda por avanzar.

Siguiendo a Schalock, Luckasson, y Shogren, (2007), históricamente se han utilizado cuatro enfoques generales con objetivos de definir y clasificar a aquellas personas con discapacidad intelectual:

- Enfoque social. Las personas eran reconocidas con retraso mental porque no se adaptaban socialmente a su ambiente. Con los años llegó un énfasis en la inteligencia y rol de las “personas inteligentes” en la sociedad, así, el enfoque de la definición se centró en la conducta social y el “prototipo de conducta natural”.
- Enfoque clínico. El centro de la definición se centra en el complejo de síntomas y síndrome clínico de la persona. Este enfoque evolucionó hacia un modelo más médico que incluía un aumento en el papel de la organicidad, la heredabilidad y la patología, aunque no se niega un criterio social.
- Enfoque intelectual. Centra su énfasis en el funcionamiento intelectual medido por un test de inteligencia y reflejado en una puntuación de coeficiente intelectual. Así, aparecen las normas basadas en el coeficiente intelectual como una forma de definir el grupo y clasificar a las personas dentro de él.

- Enfoque de criterio dual. EL primer intento de sistematizar el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa para definir la categoría se encontró en el manual de la Asociación Americana de la Deficiencia Mental. En este, maduración, aprendizaje y ajuste se integran en un nuevo término sin definir “conducta adaptativa”. El enfoque de criterio también incluye la edad de inicio como un elemento adicional.

Vemos como hoy día siguen existiendo falsas creencias, o se establecen asociaciones erróneas de conceptos como, por ejemplo, el de discapacidad y enfermedad. Es cierto que algunas de las diversidades funcionales son generadas por alguna enfermedad, sin embargo, hay otras que son secuelas de distintas enfermedades o bien tienen su origen en algún tipo de accidente. Las falsas creencias que establecemos las personas hacen que nos dejemos llevar y establezcamos lo que llamamos prejuicios, haciendo que nuestras conductas y actitudes sean diferentes según a lo que nos estamos enfrentando, y generando una imagen negativa de la diversidad funcional. Por ello, podemos ver como algunas de las conductas adoptadas hacia estas personas (Iáñez Domínguez, 2009):

- Infanticidio: práctica habitual en las antiguas civilizaciones, donde se le daba muerte a aquellos que nacían con alguna deformidad.
- Aislamiento social: eran los años de asilo, bien porque las familias encerraban en sus domicilios a aquellos/as con diversidad funcional o bien porque el Estado comenzaba a asumir responsabilidades hacia los más “débiles”, planteando como alternativa la institucionalización.
- Protección: considerados/as incapaces de valerse por sí mismas y siendo vistos con lástima y compasión, practicándose en ellos/as la caridad.
- Justicia social: se busca el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.

La sociedad es quien puede cambiar la situación de exclusión bajo la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual. Es necesario para lograr la integración plena del colectivo, que puedan participar sin restricciones en la esfera social como laboral, dando lugar a una mejora de su calidad de vida.

Se han valorado a las personas con Síndrome de Down desde una perspectiva en la que eran representados con el rol social de clientes a la hora de ser atendidos o

valorados en cualquier centro, como si no tuvieran la suficiente independencia ni capacidad de actuar por sus propios medios. Se les ha considerado un colectivo siempre bajo tutela y donde la tendencia de los profesionales no ha fomentado su autonomía. Por ello, con el paso del tiempo se ha pretendido incluir a este colectivo dentro del resto del conjunto de la sociedad, a través de la inclusión igualitaria en educación, sanidad o mercado laboral, ofertando las mismas posibilidades a todos/as. Pretendiendo con todo ello aislar o eliminar todos aquellos aspectos de discriminación que sufre el propio colectivo, pasando de un rol pasivo a un rol activo de participación en las diferentes actividades de la vida cotidiana, pudiendo ejercer el control sobre sus propias vidas (Iáñez Domínguez, 2009).

Con el estudio y análisis de todo lo mencionado anteriormente, vemos como resulta esencial la existencia de asociaciones, fundaciones, cooperativas sociales, etc. que conforman generalmente organizaciones sin ánimo de lucro. De esta manera, para poder dar pie al aprendizaje de la vida independiente de personas con discapacidad, se crea por primera vez en 1972 los Centros de Vida Independiente por Ed Roberts junto con Judy Huemann. *“Un CVI puede ser definido como una organización de carácter no residencial, no lucrativa, ideada y gestionada en su integridad por personas con discapacidad, primordialmente demandantes de atención continuada y a largo plazo, orientada a Facilitar para sí mismas, en su comunidad de base, recursos de todo orden que hagan Factible el diseño de planes individuales de vida independiente y autodeterminada”* (Maraña, 2004).

A la hora de acceder a la vida social y llevarla de manera independiente, a través de todo lo que ello supone, desde el punto de vista de la inclusión educativa, económica o en sanidad, se debe tener en cuenta el ápice discriminatorio hacia el colectivo de personas con discapacidad, el cual se produce cuando una persona se deja llevar por sus prejuicios y niega los derechos fundamentales de la otra persona.

Lo importante emerge en remarcar la importancia de que una persona con discapacidad intelectual pueda llevar una vida de manera independiente, a pesar de que necesite apoyos para conseguirlo. Esto lo hace posible la sociedad, al igual que la propia persona con discapacidad intelectual, ya que hay que atenerse y considerar sus limitaciones. Lo adecuado es trabajar desde la perspectiva en la que los apoyos específicos gestionen su discapacidad y suplan sus limitaciones. Se trata de hacer realidad en las personas con discapacidad intelectual en base a su dignidad (Velasco-Jáuregui, 2013).

4. Datos y situación socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual

En este apartado se procede a realizar el estudio de la realidad de las personas con discapacidad intelectual en el acceso a un puesto de trabajo, comparándolas con personas con discapacidad en general. Para ello, se va a llevar a cabo un análisis sobre los factores que inciden en el acceso al mercado laboral, como es el sexo, la edad, el tipo de discapacidad o la formación. Obteniendo así, los datos pertinentes de nuestro estudio.

4.1 Situación socio-laboral de personas con discapacidad intelectual

Teniendo en cuenta la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual referente al empleo, y siguiendo los datos aportados en el informe de OADIS, Oficina de Atención a la discapacidad encargada de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (2017), en las ofertas de empleo público se reserva un cupo no inferior al 7% de vacantes para que sean cubiertas para personas con discapacidad, y donde el 2% de esas plazas ofertadas serán destinadas a personas con discapacidad intelectual.

Las empresas públicas y privadas que tengan 50 o más trabajadores, serán obligadas a tener al menos el 2% de trabajadores con discapacidad. Dentro de las modalidades de trabajo encontramos el empleo con apoyo, destinado a facilitar la adaptación social y laboral de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario. Así, encontramos que los demandantes de empleo en centros especiales de empleo pueden ser aquellas personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Por otra parte, también encontramos que se oferta para las personas con discapacidad intelectual, y de acuerdo al Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, la posibilidad de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social. Se destina a este colectivo, ya que es para personas que tengan especiales dificultades de inserción laboral.

También es interesante remarcar que este colectivo puede beneficiarse del Plan Estatal 2018-2021, debiendo acreditar ingresos iguales o inferiores en cinco veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). De igual manera, las personas con discapacidad intelectual podrán beneficiarse del Programa de fomento de la mejora de la eficiencia energética y sostenibilidad en vivienda.

4.2 Características sociodemográficas

El Informe 2 de ODISMET (2017), muestra que en España hay 1.774.800 de personas con discapacidad, entre 16 y 64 años, formando un 5,9% de la población. Se consideran personas con discapacidad aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33%, más pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad. Así, se incorporan a la suma total de personas con discapacidad un mayor volumen importante de personas que antes permanecían excluidas.

Con el paso del tiempo se ha presentado una evolución de la población con discapacidad en edad activa. De tal manera, y según datos ofrecidos por el INE en el estudio del año 2008 al 2015, muestra que la tendencia es creciente.

Así mismo, vemos cómo las personas con discapacidad intelectual ocupadas, y atendiendo a la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, conforman el 10,2%.

Tabla 1: Tasa de prevalencia de discapacidad entre la población activa, 2015

Tota de personas de 16 a 64 años	30.174.500
Personas de 16 a 64 años con discapacidad	1.774.800
Tasa:	5,9%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE, informe El empleo de las personas con discapacidad, 2015.

4.3 Situación laboral

La tasa de actividad de las personas con discapacidad representa el 33,9%. Se trata de una baja tasa de este colectivo, aunque se encuentra en paulatino crecimiento, siendo solamente un tercio del colectivo activo en términos laborales.

Siguiendo al informe realizado por ODISMET (2017) respecto a la tasa de actividad, podemos ver como datos más significativos, que la edad con mayor segmento de actividad se sitúa entre los 25 y 44 años; el nivel formativo es una variable que correlaciona directamente con la tasa de actividad, ya que, a mayor nivel formativo, mayor tasa. Igual ocurre con el área poblacional, donde núcleos de mayor población propicia mayor actividad laboral; las discapacidades de tipo psíquico reflejan los niveles más bajos de actividad laboral, estando en contraposición las discapacidades de tipo sensorial; y, por último, cabe destacar que el grado de discapacidad también condiciona el nivel de actividad, donde a mayor grado, menor es la tasa de actividad.

El 28,1% de las personas con discapacidad intelectual hace referencia a la tasa de actividad, y donde el 15,5% forma parte de la población empleada. Así, podemos ver cómo el porcentaje de personas empleadas y en edad de trabajar es bajo, determinando que solo una de cada cuatro personas que conforman el colectivo tienen un empleo.

Aunque el paro que conforma este colectivo ha disminuido con el paso de los años, es interesante remarcar que las personas con discapacidad intelectual que se encuentran desempleadas representan el 44,7%, siendo la tasa más elevada respecto al resto de discapacidades, según los datos aportados por el INE. Es decir, la tasa de paro para este grupo se dispara en 10,8 puntos, ya que las personas con discapacidad intelectual son las que presentan mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

Podemos sintetizar los datos más significativos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Resumen tasas de empleo, 2015

	Personas con discapacidad (de 16 a 64 años)	Personas con discapacidad intelectual (de 16 a 64 años)
Población	1.774.800	197.700
Tasa de actividad	33,9%	28,1%
Tasa de empleo	23,4%	15,5%
Tasa de paro	31,0%	10,8%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de ODISMET. Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE, 2017.

4.4 Contrataciones

Resulta interesante hacer una mención sobre las contrataciones a personas con discapacidad, ya que en el informe aportado por ODISMET (2017), vemos cómo en 2015 crece el número de contrataciones destinadas a este colectivo. Algunas de sus características a destacar son:

- La contratación a hombres es mayor en 20 puntos a la de mujeres. Y los jóvenes solo representan el 6,01% de los contratos realizados.
- El nivel formativo es uno de los aspectos relevantes e influyentes para la contratación, donde las personas con discapacidad con estudios superiores agrupan más del 47% de la contratación.

- Atendiendo al tipo de contrato la precariedad se hace manifiesta, ya que el 34,15% son contratos “eventuales, por circunstancias de la producción”, y otro 33,19% corresponde a “obra y servicio”.
- En cuanto a la jornada de los contratos sigue destacando la temporal, pero su crecimiento paulatino es cada vez más notable, llegando al 40% de los contratos.

Existen contrataciones destinadas al colectivo regidas por modalidades específicas para tal objeto, las realizadas en empresas ordinarias y en centros especiales de empleo (CEE). Estos últimos registran el mayor volumen de esta contratación, lo que refleja su importancia para el sostenimiento del empleo de personas con discapacidad.

La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social hace referencia a la proporción de personas afectadas por un bajo nivel de ingresos, privación material severa o por una baja intensidad laboral. Para las personas con discapacidad esto se sitúa en un 29,7%, ya que no pueden acceder a los recursos necesarios para una vida digna y normalizada.

El volumen de personas con discapacidad contratadas en los últimos años ha aumentado, donde podemos ver como en el 2015, las contrataciones a personas con discapacidad intelectual llegaron a ser el 32,77%, una proporción un poco más elevada respecto al resto de discapacidades. Y, por último, es interesante destacar a pesar de que suponga un porcentaje muy pequeño, que el 3,8% que conforman al colectivo de personas con discapacidad intelectual trabajan por cuenta propia.

Ilustración 1: Volumen de ocupación de personas con discapacidad intelectual, 2015



Fuente: elaboración propia a partir de datos de ODISMET. Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE, 2017.

4.5 Educación y formación profesional

La formación supone un eje clave para la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, así como para aquellos/as con discapacidad intelectual. A continuación, se marcarán los aspectos más significativos de esta variable, teniendo en cuenta a las personas del colectivo en edad activa de trabajar.

- El nivel educativo de personas con discapacidad activas es notablemente inferior al de personas sin discapacidad, donde el 5,8% no posee ninguna formación.
- Los niveles formativos superiores se manifiestan en mayor medida en aquellos de edades comprendidas entre los 25 y 44 años.
- Solo el 7% de las personas con discapacidad en edad activa están realizando alguna formación. Por ello, se evidencia una menor predisposición hacia la formación por parte del colectivo y quizá con mayores barreras y dificultades para acceder a procesos formativos.
- La tasa del alumnado con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad recoge a aquellos con necesidades educativas especiales que se encuentran matriculados en enseñanzas anteriores a la universidad, escolarizados en centros ordinarios o centros de educación especial. Siendo el 37,39% el grupo que conforma a este alumnado con discapacidad intelectual.
- La población con discapacidad también ha experimentado barreras para el acceso a acciones formativas. Entre los motivos más destacadas encontramos razones económicas (32,0%), enfermedad o problema de salud crónico (28,6%), demasiado ocupado/a (26,7%), falta de conocimientos o información (22,4%).

Suena representativo remarcar que, según datos del INE del informe del empleo de las personas con discapacidad, aquellas con discapacidad intelectual no presentan estudios superiores, destacando en estos los estudios primarios con un 36,7%.

Estos datos muestran la necesidad de intervenir de manera especial con las personas con discapacidad intelectual, ya que un 28,5% de ellos/as no presentan estudios. Es decir, estas personas son las que mayores dificultades encuentran a la hora de acceder a una formación, lo que genera que la consecución futura de un empleo sea más compleja.

5. Integración laboral de las personas con discapacidad

Siguiendo un estudio de Miguel Ángel Malo (2003), algunos aspectos principales relacionados con el mercado de trabajo destacables son la tasa de actividad o la tasa de paro, donde se pueden ver las diferencias existentes en el mercado laboral en personas con discapacidad en relación con el conjunto de la población. En esta investigación, llevada a cabo en 1999 a través de la Encuesta de Discapacitados en España, podemos ver cómo el porcentaje de la tasa de paro de las personas con discapacidad es del 160%, siendo más del doble de la población total, y donde en cuanto a género, también se puede apreciar la existencia de una sensible diferencia entre varones y mujeres. De esta investigación respecto a los datos estudiados en 2015, podemos ver cómo la situación general en cuanto a empleo se refiere de personas con discapacidad intelectual, ha mejorado levemente.

Cabe resaltar, que las empresas cumplen un papel fundamental en la integración laboral de las personas con discapacidad, ya que “son los empresarios los que directamente crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden prestar un gran servicio a favor de la mentalización de los empleadores”. Por ello, vemos por ejemplo como la Ley General de la Discapacidad establece para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, la obligación de contratar un 2% de trabajadores con alguna discapacidad. Siendo esta una manera de inserción laboral para aquellas personas que presentan discapacidad.

Es importante remarcar también la parte negativa a la que se enfrenta este colectivo ya que muchas personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar y así lo requieren están desempleadas, llegando a ser la tasa de desempleo de este colectivo superior al 80% en algunos países. Cuando encuentran un empleo, suelen tener un salario menor y con menos posibilidades de promoción profesional. Esto da como resultado que estas personas vivan en la pobreza, siendo su contribución hacia la familia y sociedad en general, desaprovechada (De Lorenzo, 2004).

5.1 Los beneficios de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Se continúa observando como habitual que una persona con discapacidad pueda tener dificultades a la hora de tomar decisiones en cuestiones de la vida cotidiana, como puede ser el empleo. Por ello, se tiende a analizar sus problemas y así establecer soluciones propias, ya sea por parte de un familiar o por parte de un/a profesional.

Esta situación hace que en muchas ocasiones se actúe o se tomen decisiones sin tener en cuenta las preferencias o deseos de la persona con discapacidad, quedando en un segundo plano, ya que no se le deja actuar por sí misma/o. Lo idóneo sería que ellos/as mismos/as fueran los/as protagonistas de las decisiones de sus vidas, y concretamente en el itinerario de inserción social, que dará pie a la consecución futura de un empleo. Así mismo, en un Servicio de Empleo orientado a la inserción laboral de personas con discapacidad, se da prioridad a la promoción de la autonomía e independencia de estas personas en su propia toma de decisiones, donde valoran sus puntos fuertes, así como los débiles, y se les presta apoyo para la consecución de ello.

Es esencial la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual, de ahí la importancia del modelo competencial. Se basa en lo que la persona es capaz de hacer y no se fija en los déficits o discapacidades, destacando así las competencias y habilidades. Se trata de los recursos con los que cuenta el individuo para asumir nuevos roles y adquirir habilidades, adaptándose así a los cambios procedentes del acceso al mercado laboral (Alonso S., Bravo O., y Fernández L., 2004).

Del mismo modo, encontramos la planificación centrada en la persona, tratándose de un enfoque que persigue comprender mejor las experiencias de las personas con discapacidad, y con ayuda, expandir y mejorar esas experiencias (O'Brien y Mount, 1997). Con esta planificación se pretende dar un giro al pensamiento sobre discapacidad. El objetivo es otorgar las herramientas necesarias a la persona con discapacidad para lograr una mayor independencia, teniendo en cuenta sus derechos y haciéndoles partícipes de las obligaciones que conlleva una vida en sociedad. Es decir, se trata de centrarse en las fortalezas y aspiraciones de la persona con discapacidad alejándose de la idea de tomar decisiones enfocadas en la discapacidad como problema.

5.2 El mercado de trabajo y las personas con Síndrome de Down

Las personas con discapacidad, y en nuestro estudio, con discapacidad intelectual, presentan mayores dificultades a la hora de poder conseguir un trabajo ordinario. Influye la capacidad o el apoyo que tenga la persona en cuestión para poder afrontar cada dificultad o requisitos que se requieran para la búsqueda y adquisición del empleo.

Por ello, existen diferentes medidas integradoras para las personas con diversidad funcional como es el Servicio de Empleo con Apoyo. Este servicio se basa en un sistema de apoyo, donde se tiene como objetivo la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado a personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El profesional acompaña al trabajador con discapacidad en todo el proceso de integración social y laboral.

Como establece Beatriz Esteban y Borja Jordán de Urríes (2007), es necesario el establecimiento de un marco legal para el modelo de empleo con apoyo por medio de la Administración y su financiación a través de canales estables y definidos como los Presupuestos Generales del Estado. De esta manera, los proyectos de empleo con apoyo (ECA) supondrían un inicio en la inversión de políticas públicas en el empleo de personas con discapacidad.

5.2.1 Inserción laboral en personas con Síndrome de Down

Para poder obtener los datos y sacar conclusiones acerca del tema planteado, seguimos un estudio realizado por Elisabeth Alomar y María Cabré (2005), en el que estudian la situación de diez personas con Síndrome de Down, con edades comprendidas entre los 20 y 40 años y en los que el porcentaje de hombres y mujeres era el mismo.

De este podemos ver cómo la consecución de un empleo en personas con discapacidad intelectual le permite beneficios a nivel de crecimiento personal, satisfacción y una notable mejora en la calidad de vida, al igual que en el entorno comunitario, para hombres al igual que para mujeres. Los destinatarios modifican sus actitudes y expectativas, lo cual supone una mejora para la consecución y planteamiento de objetivos personales.

Cabe destacar que este colectivo a la hora de desempeñar un empleo necesita de un apoyo que fije las necesidades del mismo. Por ello, en este caso para acceder al éxito de la persona con Síndrome de Down en un puesto de trabajo, es necesario:

- Que las tareas del trabajador estén claras y bien definidas.

- Es preciso ajustar las tareas al perfil del trabajador.
- Que el trabajo desempeñado sea útil y necesario, ya que esto supondrá un aumento de satisfacción del trabajador.
- Facilitar un apoyo resultante como imprescindible en las fases iniciales de la inserción, al igual que en el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Necesidad de mantener una relación con la entidad que muestra el apoyo (ECA), ya que en caso de necesidad esta actuará como mediador entre el trabajador con discapacidad y la empresa.
- El apoyo de la familia es primordial, ya que refuerza y ejercita para la mejora de las habilidades que el trabajador debe mejorar.

Desde la Red Nacional de Empleo con Apoyo de Down España, técnicos de empleo han aportado diferentes reflexiones en cuanto a este tipo de empleo:

- Será competencia de los profesionales ligados al Servicio de Empleo con Apoyo de las Entidades, detectar y ayudar a derribar las principales barreras externas con las que una persona con discapacidad se pueda encontrar en su proceso de integración laboral en una empresa normalizada.
- Algunas de las ventajas que derivan de la integración en una empresa ordinaria, con un acceso a un puesto de trabajo son:
 - Aumento de la autonomía y autoestima.
 - Aumento de las relaciones interpersonales.
 - Bienestar emocional, físico y emocional.
 - Fomento de hábitos adecuados de conducta.
 - Mejora la satisfacción personal.
 - Favorece la autosuficiencia económica y la independencia social.
- Del mismo modo, encontramos diversos aspectos que se ven acentuados por la inactividad laboral de cualquier persona, con o sin discapacidad:
 - Pobre manejo del entorno.
 - Hábitos de vida no saludables.
 - Deficiente manejo en el ámbito de la autonomía personal.
 - Falta de competencias personales en el manejo de situaciones de estrés.
 - Falta de redes sociales alternativas a la familia.
 - Déficit en habilidades sociales.

Cabe remarcar que el empleo con apoyo es una estrategia de inserción laboral para aquellas personas con diversidad funcional, al igual que para aquellas que presentan una alta vulnerabilidad social, en concreto con el colectivo de discapacidad intelectual.

Así vemos, que la participación de las personas con discapacidad en procesos económicos y productivos supone un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990).

5.2.2 La familia como parte integradora

La unidad familiar supone un núcleo esencial en el desarrollo de vida de estas personas, ya que con la ayuda y actuaciones de la misma se puede dar lugar a una mejor integración en la vida en sociedad. Con ello, nos referimos a que muchas familias hacen el esfuerzo personal de esquivar la sobreprotección y prestación de un apoyo que promueva la emancipación e integración a todos los niveles y en todas las áreas de la vida. La toma de decisiones de la persona con discapacidad sigue siendo fundamental en el adecuado proceso de aprendizaje para la vida plena.

Así vemos como la familia presenta diversas fortalezas en cuanto a la inserción laboral:

- La familia aparece como apoyo natural en las distintas etapas vitales y puede promover el bienestar psicológico necesario para hacer frente los cambios producidos en la incorporación al mundo laboral.
- Es un agente facilitador de aprendizaje y adquisición de hábitos, de motivación frente al empleo y generador de actitudes positivas.
- la familia ostenta la capacidad para transmitir confianza para gestionar posibles conflictos que puedan surgir en el trabajo, objetivando o minimizando la repercusión de los mismos.
- La familia es activa socialmente, puede prestar apoyo a otras familias.

El acceso al mundo laboral es un derecho básico que poseemos todos/as, siendo primordial para favorecer la integración social plena y la vida autónoma de las personas.

5.3 Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales se enmarcan como una necesidad clave ante las dificultades al acceso al mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad. De esta manera, pensiones, prestaciones, etc... son elementos esenciales para garantizar una integración adecuada de las personas del colectivo.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018) en referencia a prestaciones sociales y económicas, encontramos que el sistema especial de prestaciones establecido en la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI) establece una serie de prestaciones económicas y técnicas destinadas a la protección de las personas con discapacidad, que por no desarrollar actividad laboral no están comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Según datos recabados del informe 2 de ODISMET (2017), las pensiones contributivas por incapacidad permanente se destinan sobre aquellos trabajadores con reducciones anatómicas o funcionales graves que merman o anulan su capacidad laboral. Cabe destacar que a mayor grado de discapacidad mayor será la cuantía de la prestación.

Del mismo modo podemos encontrarnos con aquellas personas que se benefician de prestaciones no contributivas de discapacidad, invalidez o enfermedad, las cuales recogen pensiones no contributivas de la Seguridad Social, pensiones asistenciales del Fondo Nacional de asistencia (FAS) y prestaciones sociales y económicas derivadas de la Ley de Integración Social de minusválidos (LISMI).

Las prestaciones sociales y económicas derivadas de la LISMI también experimenta una reducción progresiva, donde el número de beneficiarios, al igual que la cobertura poblacional, se ha reducido llegando a tener una cobertura del 0,61 en el año 2015.

Para finalizar, podemos determinar que el perfil socioeconómico de las personas con discapacidad que acceden a pensiones contributivas se caracteriza por ser hombres, con una discapacidad mental y grados superiores al 65%. Mientras que en las pensiones no contributivas destacan las mujeres, con una discapacidad intelectual y un grado de discapacidad entre el 65 y el 74%. Siendo necesario destacar también que el 53,2% de las personas con discapacidad intelectual y en edad activa son beneficiarias de prestaciones económicas, siendo la gran mayoría de estas de carácter contributivo.

Parte 2: Marco Legislativo y otras cuestiones

6. Normativa y planes

En este apartado se hace una reseña sobre el marco legislativo que abordan a las personas con discapacidad, y más concretamente aquella normativa destinada al empleo, haciendo un breve repaso sobre su evolución con el paso de los años.

6.1 Datos y normativa que regula la participación de las personas con discapacidad en el empleo

En España, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada en 1982 hacía hincapié en la necesidad de desarrollar una política activa de integración social de las personas con discapacidad. En el artículo 37 del Título VII, dirigido a la regulación de la integración laboral, se concreta que: “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido” (BOE, 1982).

A partir de 1982, se desarrolló una normativa de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (Real Decreto de Medidas Alternativas, Real Decreto de Enclaves Laborales, Real Decreto de Unidades de Apoyo, etc.).

Recientemente, se ha insistido desde diversos organismos internacionales, en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, tal y como expone en el artículo 27 de la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006): “los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adaptando las medidas pertinentes, (...) entre ellas (...) alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento de empleo y retorno al mismo” (Down España, 2016).

Así, en 2007 se aprueba el Real Decreto Estatal 870/2007 que regula el programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. En dicho reglamento, se define el Empleo con Apoyo

como “un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados para los trabajos con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares” (Down España, 2016).

Tras este Real Decreto y siendo referencia normativa estatal, se publica el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. En este se expone: “las disposiciones que se contemplan en la disposición derogatoria única permanecerán en vigor hasta que se aprueben la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012” (BOE, 2011).

El 3 de diciembre de 2013 se publicó La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos, y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley comprende las principales leyes en materia de discapacidad (BOE, 2013):

- Ley 13/1982, 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Cabe destacar que esta norma hace referencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como un derecho, teniendo por objeto, entre otros, garantizar el acceso al empleo conforme a lo dictado en la Constitución Española, la Convención Internacional

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

Por último, cabe destacar que la modalidad de inclusión laboral del Empleo con Apoyo viene recogida en esta norma, en su artículo 37 “Tipos de empleo de las personas con discapacidad”, incluyéndolo como un servicio ligado al empleo ordinario. Será en el artículo 41 “servicios de Empleo con Apoyo”, donde se especifiquen los servicios y sus objetivos: “Los servicios de Empleo con Apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo regularán se por su normativa reglamentaria” (Down España, 2016).

7. Políticas y programas de abordaje profesional

En relación con las políticas de inclusión en el ámbito laboral, identificamos que buena parte de los planes y programas existentes sobre la inclusión de personas con discapacidad refieren a la cuestión de empleo. En España, la preocupación de este tema surgió tiempo atrás, como un método para mejorar la calidad de vida de este colectivo.

Gracias al movimiento asociativo, las políticas de empleo que están relacionadas con las personas con discapacidad han experimentado grandes cambios en los últimos años. Debido a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad a través de sus organizaciones en defensa de la inclusión e igualdad plenas, se ha dedicado una mayor importancia destinar recursos que generen oportunidades de acceso a puestos de trabajo, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Así, los gobiernos y demás agentes implicados se han concienciado de la exclusión de las personas con discapacidad respecto al mundo laboral, dando lugar a medidas para su integración (De Lorenzo, 2004).

Las políticas sociales en discapacidad han evolucionado, en un principio se veía a la persona discapacitada bajo un grado de marginación social, y se pasó de centrar sus deficiencias e incapacidades a unas políticas públicas y sociales que tienen como objetivo la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la eliminación de barreras que limiten la participación social en la educación, empleo y vida cotidiana de este colectivo. Por ello, adquiere sentido la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. A

pesar de los avances que se han producido, aún existen carencias y deficiencias que deben ser solventadas, como que el Estado vele por que todas las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y protección frente a la discriminación, pudiendo participar en los diferentes sectores, o que se implanten políticas reales que fomenten la concienciación y sensibilización de la sociedad sobre los derechos de personas con discapacidad (Luaces Gutiérrez y García Pérez Calabuig, 2015).

El empleo es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas, ya que contribuye en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, al igual que su desarrollo personal. Se marca como objetivo básico de la política de empleo de trabajadores con discapacidad, su integración en el sistema ordinario de trabajo, su incorporación mediante el trabajo protegido. Para esto, la normativa contempla medidas que fomentan el empleo en trabajadores con discapacidad como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo. Las iniciativas destinadas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad, se clasifican atendiendo a si son destinadas a la incorporación al empleo ordinario o protegido. También encontramos los centros ocupacionales, que son una actividad asistencial más que una modalidad de empleo. Por ello, explicaremos en qué consisten estas modalidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018):

- Empleo ordinario. En las medidas en este ámbito encontramos:
 - Las que van dirigidas a facilitar la incorporación de las personas con discapacidad a la empresa ordinaria, como son la cuota de reserva de puestos de trabajo (empresas con 50 o más trabajadores deben reservar el 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad) y los incentivos económicos a la contratación (subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones de adaptación de puestos de trabajo).
 - Las destinadas al fomento del autoempleo.
 - El sistema de empleo con apoyo: actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan los preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad, con especiales dificultades de inserción laboral.

- Las fijadas por el empleo público, como la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas, que es del 7%.
- Empleo protegido. Está diseñado para la persona con discapacidad que puede ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario.
 - Centros especiales de empleo: centros públicos o privados que desempeñan un trabajo productivo y asistencial, siendo un trabajo remunerado y teniendo como objetivo la mayor integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario. Permiten ayudar a superar las barreras y dificultades a las que se enfrenta el colectivo.
 - Enclaves laborales: es otra iniciativa dentro de esta modalidad de empleo, que consiste en el traslado temporal de un grupo de trabajadores con discapacidad de un CEE a una empresa del mercado ordinario de trabajo. El objetivo es facilitar la transición desde el empleo protegido al ordinario.

7.1 Planes de actuación que incentivan la integración laboral

Dentro de las actuaciones que incentivan la integración laboral de las personas con discapacidad, encontramos el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre la Discapacidad 2014-2020, orientado a la eliminación de las causas de discriminación, desde la idea de que la igualdad de derechos de todas las personas ha de ser esencial sobre las condiciones de exclusión en las que se encuentran las personas con discapacidad. Este plan se estructura en cinco ejes: igualdad para todas las personas, empleo, educación, accesibilidad y dinamización de la economía. Nosotros nos centraremos en el área de empleo, cuyo objetivo estratégico es promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, garantizando la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Para reducir las bajas tasas de actividad y los niveles bajos de empleo en este colectivo, se plantean unos objetivos anexos al anterior (MSSSI, 2014):

- Promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo y
- Promover el emprendimiento de las personas con discapacidad.
- Asegurar para las personas con discapacidad condiciones laborales dignas, la igualdad de oportunidades en el empleo y favorecer la conciliación.
- Fomentar la contratación pública socialmente responsable.
- Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad.

8. El empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral

En un repaso por la evolución de las políticas de empleo, vemos como uno de los aspectos más importantes en la extensión del Estado de Bienestar en España en la década de los ochenta fue la puesta en marcha de la política “integrada” hacia los discapacitados. La Ley de Integración Social de Minusválidos trató de proporcionar una estructura coherente para la política de empleo hacia los discapacitados en dos vertientes: el empleo protegido (centros ocupacionales y centros especiales de empleo) y el empleo en empresas ordinales. Se busca la participación social de las personas con discapacidad a través de la participación en el mercado laboral (Malo, 2003).

Siguiendo a Pablo Moratalla (2016) y atendiendo al empleo protegido, surge la necesidad de explicar brevemente lo que esto implica:

- **Centros especiales de empleo** para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: atendiendo al artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2003, encontramos como definición ya articulada en la LISMI que los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad (Rubio Arribas, 2003).

Es esencial la existencia de los CEE para las personas con discapacidad, ya que supone la inserción laboral y social de estas a través de la educación y formación.

- **Centros ocupacionales:** tiene por objetivo dar una ocupación, promoviendo el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad intelectual, para potenciar sus capacidades y habilidades al máximo tanto para la vida cotidiana como para el trabajo. Puede ser un recurso permanente para aquellas personas que no pueden acceder a otro tipo de empleo, o un recurso temporal en el que se forma a quienes puedan acceder a un CEE o a una empresa ordinaria.

De todo esto surge la importancia de estudiar el concepto de empleo con apoyo (ECA), que es aquel que permite la integración de las personas con diversidad funcional

en el mercado laboral, permitiendo desarrollar sus capacidades y habilidades, que a causa de su discapacidad necesitan de servicios de apoyo para realizar el trabajo.

Este servicio está destinado y será válido para personas con discapacidad intelectual, física, sensorial, enfermedad mental y trastornos del espectro autista. En sí, el Empleo con Apoyo constituye la política activa que consigue luchar contra el desempleo de este colectivo, hace que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo, eligen sus trabajos, buscan mejoras de empleo e incrementan su calidad de vida.

De esta manera, el empleo con apoyo puede definirse como la modalidad de empleo de personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, requeridos de forma puntual o permanente (Egido Gálvez, 2009).

Tal como remarcan Inmaculada Egido Gálvez, Rosario Cerrillo Martín y Asunción Camina Durantes (2009), el diseño de un programa de formación para el empleo con apoyo requiere conocer los perfiles profesionales demandados por las empresas, siendo también de relevancia la consideración de perfiles, capacidades e intereses de los estudiantes que van a tomar parte del programa.

Debido a que este tipo de programas da resultados muy beneficiosos para aquellos integrantes y gracias a la regulación legal reciente de esta modalidad de trabajo, es previsible que en un futuro se produzca una elevada demanda de este tipo de programa (Benavent, 2003). Por ello es de importancia que las personas obtengan una cualificación destinada a este tipo de acciones, en las que destaquen profesionales que diseñen correctamente y desarrollen dichos programas de empleo con apoyo, siendo su papel esencial para la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el empleo con apoyo es un modelo de integración laboral basada en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo (Jordán de Urrés y Verdugo, 2001).

En sus primeros inicios era destinado para aquellas personas con discapacidad intelectual, que posteriormente abrió su campo de atención a demás discapacidades, estableciendo las modificaciones y adaptaciones oportunas. Es importante que el programa de inserción

laboral que se desarrolla debe estar sustentado sobre una estructura que garantice su continuidad en el tiempo, con financiación económica estable y no encontrarse limitado por un intervalo temporal de desarrollo.

El Empleo con Apoyo se basa en el paradigma de la “vida independiente”, donde cada persona debe mantener el control de su propia vida. Se fundamenta también sobre el “principio de normalización”, entendiendo el mismo como el uso de los medios más normativos desde el punto de vista cultural, aplicado a todas las áreas de la vida (Wolfensberger, 1972).

Según un análisis realizado por Borja Jordán de Urríes Vega, Miguel Ángel Verdugo Alonso y Carmen Vincent Ramis (2005), es un hecho que el acceso de las personas con discapacidad al empleo integrado redundará en un aumento su autonomía y capacidad personal, pudiendo llegar a una mejora en su calidad de vida. El empleo con apoyo supone una metodología de inserción laboral, pero también es social y económicamente beneficiosa para el conjunto de los ciudadanos. Continuando con estos autores podemos apreciar una evolución del ECA, en la que destacamos:

- Un incremento ligero y constante en las iniciativas desarrolladas por el Estado.
- La financiación continúa siendo muy baja (30%).
- El número de personas integradas mediante empleo con apoyo ha experimentado un aumento valorable.
- El porcentaje de discapacidad de los/as usuarios/as de ECA es inferior al 64%.
- En cuanto al tipo de vivienda predomina el hogar familiar, y el nivel formativo mayoritario es el de la enseñanza obligatoria.
- Los contratos siguen siendo en la gran mayoría eventuales.
- La fuente principal de financiación continúa siendo pública y sobre todo autonómica, seguida de la europea.

De este análisis podemos resaltar la importancia que supone la implementación del ECA, ya que da respuesta a una demanda social importante: acceso al empleo y vida en comunidad a un colectivo con necesidades de apoyo. Donde vemos que su metodología apuesta por la inclusión laboral basada en la realización de un trabajo normalizado y productivo, de manera que la persona con discapacidad tenga los mismos derechos y deberes que el resto de sus compañeros.

El profesional proporcionará el apoyo en un período de tiempo determinado, donde promoverá los gustos, intereses y metas de futuro, ayudando a la concesión de las mismas y donde respetará los objetivos de la persona con diversidad funcional. El rol que debe asumir el/la preparador/a laboral en un Servicio de Empleo con Apoyo es:

- Rol de mediación e intermediación en el entorno laboral con la persona con discapacidad. Orientar al usuario/a, pero nunca tomar la decisión por él/ella. Será el encargado de poner en marcha una participación activa con las adaptaciones necesarias.
- Los profesionales implicados en programas de integración laboral deben asumir que su rol es ayudar únicamente cuando sea necesario, evitando hacer todo aquello que la persona con discapacidad puede hacer por sí misma.

En resumen, podemos decir que el Empleo con Apoyo se fundamenta en:

- Un trabajo integrado en empresas normalizadas, en condiciones lo más semejantes a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad.
- Trabajo competitivo.
- Rechazo cero.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo, primero se le ubica a la persona en un puesto y luego se le proporciona el entrenamiento necesario para llevarlo a cabo.
- Remuneración desde el primer momento.
- Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona, con el objetivo de mantener el puesto y rendimiento requerido.
- Apoyos naturales.
- Posibilidad de adaptación del puesto de trabajo.

8.1 Las organizaciones sociales en torno a la diversidad funcional

Debido a la debilidad del actual Estado de Bienestar surge como importante lo que se conoce como tercer sector, fijado como el sector privado un lucrativo. De esta manera, las personas con diversidad funcional se han organizado como colectivo, convirtiéndose en prestadoras de servicios de las Administraciones Públicas.

Es conocido que todas las personas tenemos la necesidad de comunicarnos y relacionarnos con otras personas como método para el desarrollo las propias capacidades del ser humano. En España, surge como primera agrupación de personas con diversidad funcional en torno a la sensorial, donde se establece en 1820 el sistema Braille. De esta

manera y con el paso del tiempo se ha logrado un gran desarrollo del movimiento asociativo para este colectivo, cabiendo destacar que en un principio era promovido por familiares y/o por los/as profesionales. Así, se puede ver como hoy día, el movimiento asociativo para las personas con diversidad funcional se ha consolidado, de manera que ya no solamente ejerce la función de reivindicación, sino que se ha convertido en un conjunto de entidades prestadoras de servicios para la Administración Pública.

Es cierto, que estos movimientos asociativos han servido para consolidar los derechos de estas personas, aunque hoy día cabe hacer frente a las demandas que este colectivo solicita: reivindican el derecho a la vida independiente. De esta manera nace el Movimiento de Vida Independiente, establecido cuando las personas con diversidad funcional, al ver sus derechos oprimidos, desean ejercer su condición de ciudadanía, reivindicando de esta manera sus derechos individuales y sociales. Este movimiento se basa en el principio de igualdad de oportunidades, tratando de recuperar la dignidad de estas personas y otorgándole un papel activo y participativo en la sociedad. En definitiva, consta de hacerles protagonistas de sus historias de vida y potenciar sus capacidades, pudiendo tomar el control en la toma de decisiones hasta donde su potencial intelectual y social lo permita.

8.2 Asociaciones de la ONCE, Fundación ONCE y su grupo empresarial

Es elemental para la integración de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral las acciones desarrolladas en materia de formación y empleo.

Siguiendo el informe 2 de ODISMET (2017), en 2016 se llegaron a crear 9.557 puestos de empleo para personas con discapacidad por parte de ONCE, Fundación ONCE y su grupo empresarial, ya que se orientan hacia la creación de empleo, plazas ocupacionales y formación.

Observando la evolución de empleo destinado a este colectivo, vemos como en los años de 2013 a 2016 se ha ido produciendo un aumento. En la plantilla que ocupan estos empleos, podemos ver que los hombres tienen una mayor presencia, destacan personas con alguna discapacidad física, el contrato suele ser de tipo indefinido con empleos como vendedor de la ONCE y personal de producción, y las comunidades con mayores trabajadores con discapacidad en plantilla son Andalucía, Madrid, País Vasco y Cataluña.

Cabe destacar, que la fundación ONCE creó en el último año nuevas plazas ocupacionales en terceras entidades, donde el 75,2% fueron destinadas para personas con

discapacidad intelectual. Por otro lado, también ofertó cursos de formación donde el 9,8% de los beneficiarios pertenecían a este grupo.

Para finalizar, remarcamos que a través de la ONCE y su Fundación, un elevado número de personas (25.846) se han podido beneficiar de cursos de formación, tanto de formación continua como formación para el empleo. Así, se puede observar bajo este ámbito, cómo desde el año 2013 al 2016 se produjo un continuo crecimiento importante del número de beneficiarios.

9. Reflexiones en torno al trabajo social

En referencia al trabajo social resalta la importancia de establecer un vínculo de intervención con el colectivo que representa a las personas con diversidad funcional.

Como ya se ha explicitado anteriormente, se trata de un colectivo que debido a sus características requiere de ayuda o de apoyo para la satisfacción de sus necesidades básicas o para la elaboración de determinadas tareas.

Desde el trabajo social se pretende trabajar por y para las personas que conforman el colectivo en cuestión, de manera que sus derechos queden protegidos y donde cada intervención sea beneficiosa para los mismos, llegando a mejorar las condiciones y propia calidad de vida.

En cuanto al tema estudiado, la integración en el mercado laboral, visualizamos las diferentes dificultades a las que se enfrentan las personas con diversidad funcional, o en nuestro caso, aquellas con discapacidad intelectual. Ante estas complicaciones, debemos considerar que las personas con algún tipo de discapacidad tienen los mismos derechos que aquellas que no la tengan, y de igual manera tienen el derecho de acceder a un empleo ordinario digno. Por ello, se remarca como importante todas aquellas estrategias, medidas o políticas de empleo que hacen esto posible.

Las personas con discapacidad intelectual presentan mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo que aquellas/os con otro tipo de discapacidad. También es cierto que no todas las personas tienen el mismo grado de discapacidad y que no todas requieren de la misma ayuda para desenvolverse en algunos aspectos de la vida diaria, pero todos/as ellos/as requieren de las mismas oportunidades.

Es importante concienciarnos y concienciar de la realidad en la que se encuentra sumergida las personas que conforman este colectivo, ya que la integración en todos los aspectos de la vida es algo esencial para mejorar su propia calidad de vida y la de sus familiares, llegando a la integración plena.

Por ello, es importante intervenir y mejorar su situación, con la finalidad de mejorar sus capacidades y habilidades, teniendo en cuenta siempre sus deseos, así como sus intereses. Es decir, se trata de empoderarles ya que son personas vulnerables a la exclusión social, para que sean personas independientes y que puedan tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de la vida diaria.

En definitiva, desde el trabajo social se pretende promover diferentes estrategias para potenciar la calidad de vida y el desarrollo humano, centrándose para conseguirlo en la esfera personal, familiar y comunitaria, ya que como se ha visto a lo largo de este estudio y tal como afirman diversos autores, aún queda mucho camino y muchas acciones a llevar a cabo para mejorar esta situación.

10. Conclusiones

Al analizar la situación socio laboral de las personas con discapacidad intelectual, como tema principal a nuestro objeto de trabajo, se pueden ver las significativas diferencias con respecto a la sociedad en general. Los datos reflejan la evolución que experimenta el colectivo con respecto al acceso u obtención de un puesto de trabajo.

Más de la mitad de las personas activas con discapacidad se encuentren desempleadas, viendo como algunas de las características que definen esta situación el impacto diferencial entre hombres y mujeres, formación o no formación, entre otros elementos. Por ejemplo, las cifras indican que los hombres tienen un nivel más elevado de empleo que mujeres o jóvenes, situando a estas últimas ante una situación de doble discriminación, lo que refuerza la complejidad de la inserción y sus matices.

También podemos remarcar como aspecto importante, y ya mencionado, la formación, siendo esencial para la obtención de un puesto de trabajo y adecuado a la persona. Se trata de un aspecto imprescindible ya que las personas con discapacidad intelectual son las que presentan mayores obstáculos para acceder a una formación, lo que dificulta la consecución de un puesto de trabajo.

Las contrataciones en empresas ordinarias han aumentado también, aunque cabe remarcar que muchos de los empresarios o empleadores no creen en la capacidad de las personas con diversidad funcional para desempeñar el puesto, lo que genera, nuevamente, que haya pocos empleos destinados a este colectivo. De aquí surge la necesidad de sensibilizar al mundo empresarial, ya que forman un papel fundamental para lograr la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

Por otra parte, es necesario hacer una reseña a los puestos de trabajo asignados a este colectivo, ya que generalmente suelen tratarse de empleos de baja cualificación y con un salario inferior al resto de la población.

Podemos advertir que dista una gran distancia entre las personas con discapacidad intelectual con empleo y personas sin discapacidad. Esto puede enlazarse con la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, ya que, al no disponer de un empleo, aquella proporción de personas se ve afectada por un bajo nivel de ingresos, privación material severa o por una baja intensidad laboral.

De igual manera, vemos que no todas las personas con diversidad funcional tienen igual grado de dificultad para acceder a un puesto de trabajo, ya que aquellas con discapacidad intelectual presentan mayores complejidades, y no todas en igual grado. Por ello, es importante impulsar medidas de apoyo, ya sea mediante profesionales o familiares, para atender sus necesidades y para que puedan desenvolverse en las diferentes esferas de la vida diaria.

Las organizaciones que abordan este colectivo, apoyadas por las diversas políticas y normativas, han promovido la integración de las personas con diversidad funcional a través del empleo, conservando los derechos del propio colectivo. Esto se ha conseguido estableciendo diferentes modalidades y medidas de empleo, programas y apoyos adaptados a las personas con discapacidad.

Dentro de las medidas que promocionan la integración laboral de las personas con discapacidad, caben resaltar los centros especiales de empleo, que tienen la finalidad de llevar a cabo una actividad productiva participando en el mercado para así asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad, y los centros ocupacionales en los que se da una ocupación para fomentar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad intelectual, tanto en la esfera de la vida diaria, como en el trabajo. Es decir, dan lugar a la inclusión personal, social y laboral de la persona.

Dentro de estas modalidades de empleo, encuentro más relevante y más eficaz el empleo con apoyo (ECA), ya que trata de luchar contra el desempleo y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Considero que es la medida que mejores resultados obtiene y que es más adecuada para conseguir la integración laboral de este colectivo, lo que da lugar también a la integración en la comunidad.

El ECA a través del apoyo familiar y profesional, consigue que las personas con discapacidad se adapten al entorno laboral. Se desempeña un apoyo tanto al principio de la obtención del puesto de trabajo como durante el desarrollo del mismo. Esto, muestra los beneficios que se obtienen de la inserción laboral, ya que no solamente te hace independiente económicamente, sino que permite que lleves una vida independiente a modo general, proporcionando un mayor nivel de autonomía y de capacidad personal.

Las dificultades a las que se enfrentan las personas con Síndrome de Down son las equivalentes a las ya mencionadas en las personas con discapacidad intelectual. El colectivo presenta también diversos obstáculos a la hora de buscar o adquirir un empleo, por lo que es necesario el apoyo de la familia o de profesionales para la consecución del mismo. Estas dificultades pueden reproducirse a la hora de tomar decisiones en las cuestiones de la vida diaria, donde a través de este apoyo, se les brinda la oportunidad de coger los recursos de los que dispone el individuo y asumir nuevos roles, adquirir habilidades y adaptarse a los nuevos cambios que se puedan producir, que, atendiendo a nuestro objeto de estudio, corresponde a la adaptación en un nuevo puesto de trabajo.

Todo esto da lugar a que la persona con Síndrome de Down obtenga beneficios a nivel personal, así como una mejora en la calidad de vida y en el entorno comunitario. Para ello, es necesario otorgarles las herramientas necesarias que permitan el cumplimiento de sus objetivos, atendiendo siempre a sus necesidades. Es decir, el apoyo del que requiere este colectivo permite derribar las barreras que se puedan encontrar en su proceso de integración en una empresa normalizada.

En definitiva, vemos que las personas con discapacidad intelectual están igualando sus condiciones laborales respecto de las personas sin discapacidad, siendo la inserción laboral un factor determinante para su plena integración.

A partir de recabar datos sobre el tema, observamos los avances producidos, donde vemos que el colectivo se va integrando poco a poco en el mundo laboral. Pero, por otra parte, también encontramos los retos, donde seguimos enfrentándonos a obstáculos como la

falta de creencia de capacidad de la persona, que inciden directamente en el éxito de la integración laboral.

Estudiar esta situación tan negativa para las personas con discapacidad intelectual en materia de empleo da lugar a que se considere necesario seguir estudiando e interviniendo, con el objetivo de alcanzar su integración laboral plena. Para solventar dichos problemas es necesario continuar trabajando en este ámbito, mejorando y sacando partido de los recursos que disponemos o incorporando nuevos criterios y medidas que sean efectivas como talleres que profundicen en la materia y den prioridad a las personas. De esta manera se conseguirá favorecer la integración plena de las personas con discapacidad intelectual.

11. Referencias y bibliografía

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103, de 20 de mayo de 1982. Recuperada de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Egea, C., y Sarabia, A. (2001). Clasificación de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del Real Patronato*, (50), 15-30.
- Verdugo, M.A. (2001). *Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad. Propuesta de actuación*. Universidad de Salamanca, España.
- Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 99-126.
- Rubio, F. J. (2003). La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (8).
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (50), 73-90.
- Portuondo, M. (2004). Evolución del concepto social de discapacidad intelectual. *Revista cubana de salud pública*, 30(4).
- Alomar, E., y Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M. A., y Vincent, C. (2005). *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid, España: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de investigación educativa*, 23(2), 295-315.
- Esteban, B., y Jordán de Urríes, B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero*, 37(2), 63-78.
- Schalock, R., Luckasson, R., y Shogren, K. (2007). El nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38(4), 5-20.

- Schalock, R., y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo cero*, 38(4), 21-36.
- Egido, I., Cerrillo, R., y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
- Iáñez, A. (2009). Vida independiente y diversidad funcional. Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla. *Portularia*, 9(1), 99-103.
- Iáñez, A. (2009). *Prisioneros del cuerpo, la construcción social de la diversidad funcional*. Vedra, España: Diversitas Ediciones.
- Schalock, R. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo cero*, 40(1), 22-39.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414.
- Rodríguez, S., y Ferreira, M. A. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 64-83.
- Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 43, de 19 de febrero de 2011, pp. 19240-19260. Recuperada de <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-3255>
- 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, pp. 95635-95673. Recuperada de <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>
- Velasco-Jáuregui, L. C. (2013). *El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México* (tesis doctoral). Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente, Tlaquepaque, Jalisco.
- Down España. (2014). *El síndrome de Down*. Recuperado de <https://www.sindromedown.net/sindrome-down/>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020*. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf

- Anaut, S., y Arza, J. (2015). La exclusión social en los hogares con algún miembro con discapacidad durante el período de crisis en España. *Revista española de discapacidad*, 3(1), 7-29.
- Luaces, A. I., y García, M. (Ed.). (2015). *Retos y desafíos en materia de discapacidad: Una visión multidisciplinar*. Madrid, España: Instituto Nacional de Administración Pública.
- DOWN España. (2016). *Empleo con apoyo: Modelo de intervención Down España*. Recuperado de <http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>
- Moratalla, P. (2016). Centros Especiales de Empleo. *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*, (29), 235-272.
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. (2017). *Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE*. Recuperado de <http://www.odismet.es/es/informes/>
- Oficina de Atención a la discapacidad (OADIS). (2017). *Beneficios y ayudas para las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.oadis.msssi.gob.es/novedades/docs/BenefPersDiscapacAbril18.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Empleo y discapacidad*. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). *Prestaciones para personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/prestacionesPersonasDiscapacidad/home.htm>