



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UNIVERSO SANTI.

Alumna: Teresa Muñoz García

Tutora: D^a. Yolanda M^a de la Fuente Robles

Dpto: Psicología

Julio, 2018

"Todos los hombres son iguales. La diferencia entre ellos no está en su nacimiento, sino en su virtud"

Voltaire

INDICE

Resumen	4
1. Introducción	5
2. Objetivos	7
3. Metodología	7
4. Marco teórico	8
4.1 Perfil sociodemográfico	8
4.2 Legislación	10
4.3 Inserción laboral de las personas con discapacidad	14
4.4 Vías de inserción laboral	17
4.4.1 Inserción laboral en el empleo abierto u ordinario	18
4.4.2 Empleo Protegido	18
4.4.3 Enclaves Laborales.....	19
4.4.4 Empleo con apoyo.....	20
4.4.5 Empleo Autónomo	20
4.4.6 Centro Ocupacional.....	21
5. Principio de autonomía personal y enfoque de vida independiente.....	22
6. Papel del/a Trabajador/a Social.....	24
7. Universo Santi	27
8. Conclusiones	28
9. Bibliografía.....	29

Resumen

La igualdad de oportunidades es un fin al que aspira la sociedad y un principio compartido para las personas con discapacidad, el poder tener las mismas oportunidades ha contribuido en una lucha para poder conseguir una inserción laboral plena alcanzando así una vida independiente. Esto supone el despliegue de toda una legislación tanto a nivel europeo, estatal y autonómico donde se regule todos sus derechos, se establezcan medidas de acción positiva para la inserción laboral y se condene la discriminación.

Mediante este trabajo se pretende conocer el proceso por el cuál las personas con discapacidad atraviesan para conseguir una inserción laboral, consiguiendo así apoyos para fomentar el desarrollo de habilidades sociales y autonomía personal. Empoderando a las personas con discapacidad, normalizando su situación con la promoción de su autonomía e independencia en todas las áreas de sus vidas.

Palabras clave: Personas con discapacidad, inserción laboral, empoderamiento, promoción de autonomía, vida independiente.

Abstract

Equal opportunities are an end to society and a shared principle for people with disabilities, the possibility of having the same opportunities has contributed to a struggle to achieve full employment, thus achieving an independent life. This implies the deployment of all legislation at European, state and regional level where all their rights are regulated, positive action measures are established for the labor insertion and the discrimination is condemned.

Through this work we seek to know the process by which people with disabilities go through to get a job insertion, thus getting support to encourage the development of social skills and personal autonomy. Empowering people with disabilities, normalizing their situation with the promotion of their autonomy and independence in all areas of their lives.

Keywords: People with disabilities, labor insertion, empowerment, promotion of autonomy, independent life

1. Introducción

El presente Trabajo Fin de Grado tratará sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad han atravesado a lo largo de la historia por una situación de marginación social y laboral lo que ha supuesto ser un grupo de vulnerabilidad y, por tanto, estar en riesgo de exclusión social.

Las personas con discapacidad presentan características heterogéneas debido a diferentes factores como puede ser el tipo de discapacidad, la edad o el sexo, además hay que añadir la fortaleza para superar los obstáculos impuestos por la sociedad que les dificulta el derecho a vivir de manera independiente y autónoma.

La sociedad llena de prejuicios ha sido la encargada de ubicar en esta situación a este colectivo tan amplio. Han estado mucho tiempo juzgadas por sus discapacidades sin reparar realmente en lo importante que son sus capacidades, se han llevado por parte de la sociedad la creencia errónea de que no son capaces de desempeñar un puesto de trabajo de manera eficiente.

Debido a todo esto se crea una lucha de superación que desencadena en un reconocimiento de sus derechos a través de la firma del Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006). En este se reconoce el derecho al trabajo en las mismas condiciones.

A través del empleo las personas con discapacidad pueden adquirir empoderamiento, independencia y una mayor autoestima. Podrán ejercer un puesto de trabajo mediante unas medidas de acción positiva como son:

- i. El empleo ordinario, que enmarca el empleo con apoyo.
- ii. El empleo protegido a través de centros especiales de empleo y enclaves laborales.
- iii. Y por último, mediante el empleo autónomo.

A través de este trabajo el que se ha tratado de organizar de manera lógica la información para una fácil y coherente lectura, nos centramos en la inserción laboral de las personas con discapacidad, un perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad en edad laboral, las vías de inserción laboral mencionadas anteriormente por las cuales se proporciona la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En otro apartado, encontraremos la legislación vigente por la cual se regula todos los derechos de este colectivo.

Por un lado, encontramos el enfoque de vida independiente y principio de autonomía personal, regulada mediante la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia que tiene como principio:

La promoción de las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible.

Además en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) en uno de sus principios mantiene la autonomía individual y la independencia de las personas, además reconoce la importancia que supone para las personas con discapacidad su autonomía e independencia individual como la libertad de tomar sus propias decisiones.

Por otro lado, dedicamos un apartado en el que hablamos sobre el papel y las funciones que desempeña el/la trabajador/a social en el acompañamiento de las personas con discapacidad en la inserción laboral ya que tal y como define la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITSS) en la Asamblea celebrada en Melbourne en 2014 define el Trabajo Social como:

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

Para ir finalizando, exponemos un ejemplo mediante el cual se está llevando una plena inclusión laboral y social a través de un restaurante de alta cocina en el que toda la plantilla está formada por personas con discapacidad.

2. Objetivos

El objetivo general que presenta este trabajo es:

- ✓ Conocer el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, los objetivos específicos son:

- ✓ Visibilizar las vías que existen en nuestro país para la integración laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Analizar el perfil sociodemográfico de la inserción laboral de las personas con discapacidad
- ✓ Identificar el papel de los/las trabajadores/as sociales ante la inserción laboral de las personas con discapacidad

3. Metodología

El presente trabajo se ha llevado a cabo a través de una metodología cualitativa, dando lugar a una revisión bibliográfica, conocimiento de fuentes de información, análisis de diversos artículos y selección de teoría imprescindible.

El objeto de estudio ha recaído en la población de personas con discapacidad relacionada con la inserción laboral de las mismas, además de las diferentes vías de inserción laboral que existen, el principio de autonomía y el enfoque de vida independiente de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo se conocerá un ejemplo donde se refleja la integración laboral y social de las personas con discapacidad haciendo realidad el paradigma de la accesibilidad universal y diseño para todas las personas desde el punto de vista social trabajando el empoderamiento de las personas con discapacidad de manera integral.

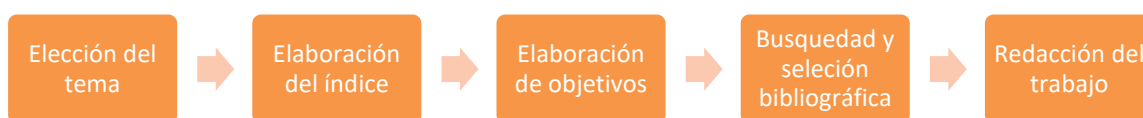
Teniendo en cuenta lo anterior, para su posterior lectura se han llevado a cabo una serie de pasos con el objetivo de seguir una estructura lógica. En primer lugar, se seleccionó el tema de estudio, seguidamente se elaboró un índice con una estructura lógica para conseguir una lectura más fácil y comprensible. A si mismo se han definido los objetivos de estudio tanto generales como específicos siendo esto algo fundamental. Tras esto se comenzó a realizar una selección y exhaustiva revisión bibliográfica a través de distintas fuentes de estudio. Se aborda el trabajo fin de grado siguiendo autores como Montero, Jordán de Urrés o Laloma. A demás se han consultado diferentes páginas web específicas de inserción laboral como es el caso de la Fundación Adecco.

Por otro lado, se han seleccionado diferentes leyes relacionadas con la temática que estamos tratando, haciendo un breve recorrido tanto a nivel nacional como a nivel autonómico desde sus principios hasta la actualidad.

A través de esto lo que se pretende es recopilar una bibliografía específica sobre el tema en cuestión para poder llevar a cabo de una forma fácil el logro de los objetivos y elaborar un trabajo fin de grado coherente.

Finalmente, se procede a redactar el trabajo fin de grado, que además de lo mencionado anteriormente consta de unas conclusiones obtenidas de la revisión bibliografía llevada a cabo, reflejando una clara exposición de las ideas que se quieren transmitir.

Figura 1. Plan de trabajo



Fuente: elaboración propia.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Perfil sociodemográfico

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Empleo (INE, 2017) la proporción de personas en edad laboral que tiene reconocido algún tipo de discapacidad ha aumentado con respecto al año anterior pasando de 1.774.800 personas registradas en 2015 a 1.840.700 en 2016, lo que supone el 6,1% de la población total en edad laboral.

Podemos observar en algunos estudios que el número de porcentaje de personas con discapacidad presenta una tasa más elevada en hombres (57,69%) que en mujeres (42,31%). (INE, 2017). Así mismo se puede observar que existe la misma tasa de actividad entre mujeres y hombres, un (35,2%).

Las mujeres con discapacidad tuvieron la misma tasa de actividad que los hombres en 2016 a diferencia de lo que ocurrió en la población sin discapacidad, donde los hombres tuvieron mayor presencia activa que las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Empleo

Según los datos obtenidos de SEPE (2017), en la distribución de la población en edad laboral por rangos de edad presentan diferencias entre las personas con discapacidad y las que no las tienen. Entre la población de personas con discapacidad son los mayores de 45 años los que alcanzan un mayor porcentaje que otros grupos de edades llegando a alcanzar el 69,55%

Un dato relevante al analizar en nuestra sociedad es el difícil acceso laboral que tienen las personas con discapacidad con respecto a las personas sin discapacidad. En cuanto a las personas con discapacidad que están en edad laboral existe una baja participación en el mercado laboral, esto da lugar a la existencia un gran número de personas con discapacidad que están inactivas. En el siguiente grafico se ve reflejado el número de personas activas (engloban a los que están en situación de ocupados y a los parados) con

respecto a los inactivos, llegando estos a ser casi el doble. Además también podemos observar los parados y los ocupados (SEPE, 2017)

TABLA 1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2015/14
Menor de 25	51.500	33.000	84.500	6,29
De 25 a 45	265.500	190.400	455.900	-1,11
Mayor de 45	706.700	527.700	1.234.400	2,71
Total	1.023.800	751.000	1.774.800	1,87

Fuente: elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal

4.2 Legislación

Como refleja Maravall (2016), en el año 2000, se aprobó una importante comunicación titulada «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad», abordando los obstáculos sociales, arquitectónicos y de diseño que limitan el acceso de las personas con discapacidad a la actividad económica y social. La Agenda Social Europea, aprobada en el Consejo de Niza en diciembre de 2000, al convocar el año 2003 como «Año Europeo de las personas con discapacidad», tenía como objetivos «garantizar una mejor integración de las personas minusválidas en todos los ámbitos de la vida social». Esta convocatoria se ha querido hacer coincidir con el décimo aniversario de la adopción por las Naciones Unidas de las ya referidas «Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad», que se han convertido en una referencia básica en el progreso de los derechos de este colectivo social

Como expone Valle (2006), el 3 de diciembre del año 2003, se aprobó la decisión del Consejo de la Unión Europea sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad, los objetivos se definen en el artículo 2º de la Decisión:

- Sensibilización social sobre el derecho de las personas con discapacidad a verse protegidas contra cualquier discriminación y a disfrutar plenamente de sus derechos.

- Promover el intercambio de experiencias de buenas prácticas de probada eficacia a escala local, nacional y europea.
- Reforzar la colaboración entre los gobiernos, los interlocutores sociales, las ONGS, el sector privado, el voluntariado y las personas con discapacidad y sus familias.
- Mejorar la comunicación sobre la discapacidad y promover una imagen positiva de las personas con discapacidad.
- Dedicar especial atención a la situación de los niños y de los jóvenes con discapacidad en el proceso educativo.

La Unión Europea en su convocatoria de 2007 como «Año de la igualdad de oportunidades para todos: hacia una sociedad más justa», establece como colectivo y atención prioritaria, además de las minorías étnicas, de orientación sexual y a las personas mayores, a las personas con discapacidad, con cuatro líneas fundamentales de actuación: fomentar la conciencia del derecho a la igualdad, estimular la representación y participación social, facilitar y celebrar la diversidad, suprimir estereotipos y prejuicios.

El 7 abril de 1982 se aprobó la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), una normativa que originó un punto de inflexión y detonante de un cambio de mentalidad en materia de integración laboral para las personas con discapacidad. En 2014, se aprobó la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social también conocida como Ley General de Discapacidad o LGD. Las personas con discapacidad, estaban excluidas del mercado laboral por lo que hallaron en la LISMI la respuesta más a un derecho constitucional que no se respetaba.

La LISMI se ha mantenido vigente hasta el año 2014 que se unifica varias normativas dando lugar a la actual Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (conocida como Ley General de Discapacidad o LGD) – Real Decreto-legislativo 1/2013 de 29 noviembre (Gil, 2017). Debido a la ejecución de esta ley se deroga las siguientes leyes:

- ❖ La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI).
- ❖ La ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

- ❖ La ley 49/2007, de 26 de Diciembre, por la que se establecía el Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

En la constitución española existe un artículo dedicado expresamente a regular los derechos de las personas con discapacidad, el artículo 49 CE, el cual establece:

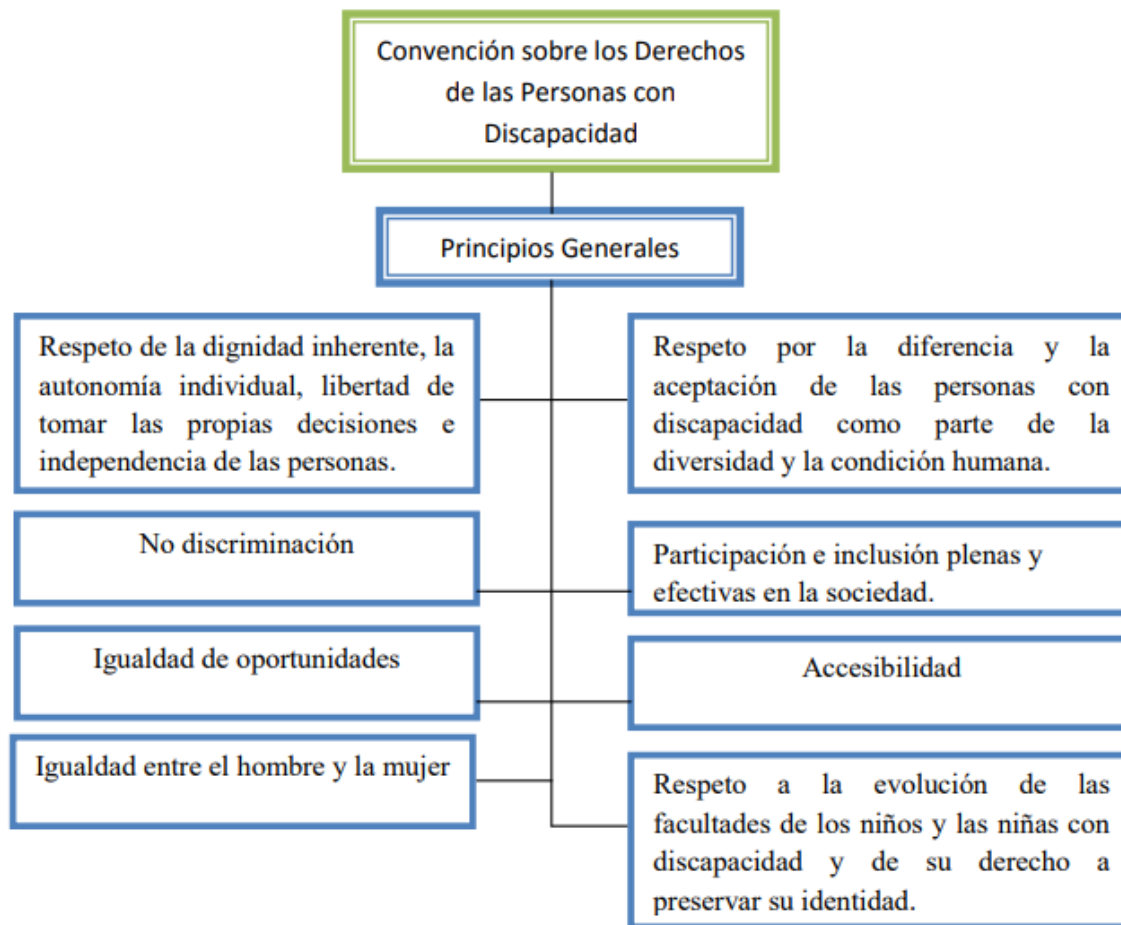
Los poderes públicos realizarán una política de revisión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a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

También podemos encontrar en el artículo 9.2 de la CE que:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad fue aprobada el 13 de Diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas. Según las Naciones Unidas (2006), el propósito de la convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación.

A continuación veremos a través de un esquema un resumen de los principios en los que se basa la Convención:



Fuente: (Chaverri, 2016, pp 14)

También, en el artículo 27 de CDPD (2006) reconoce:

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes.

Por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social tiene por objeto:

Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

En cuanto a nivel autonómico hay que destacar la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Esta Ley Andalucía obedece a la necesaria adecuación de la normativa autonómica a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que ha sido ratificada, junto con su Protocolo Facultativo, en 2007 por España, y entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Promueve el respeto a la diversidad desde el reconocimiento del valor de las personas con capacidades o funcionalidades diferentes a las de la mayoría. Uno de los principales objetivos de esta ley se centra en dar prioridad a las políticas de empleo dirigidas a la igualdad de oportunidades para todas las personas según sus capacidades, no solo en el ámbito del empleo público, sino en todos los perfiles de ocupación. Supone otorgar el protagonismo a las personas con discapacidad en el libre desarrollo de su personalidad y en la toma de decisiones sobre todos los aspectos de su vida, así como en la configuración de una sociedad inclusiva (Boja, 2017)

4.3 Inserción laboral de las personas con discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, sf), discapacidad es un término general que:

Abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un

fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La persona es un todo, un conjunto potencial de virtudes, habilidades y limitaciones. Asimismo posee características físicas, emocionales e intelectuales, logros, capacidades, anhelos, sueños, frustraciones, intereses, expectativas y otros. Decir “el discapacitado” significa totalizar esta condición y negar todas las demás características que conforman a la persona. En este caso la discapacidad constituye una característica entre las demás (Montero, 2005).

Las personas que tienen características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, se ven obligadas a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas, por lo que el término “diversidad funcional” se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este término considera la diferencia de la persona (Romañach y Lobato, 2009)

En el enfoque actual en los procesos relativos a la inserción laboral se trabaja con la persona con discapacidad en vez de trabajar con la discapacidad, se trabaja con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas, y sobre todo con sus necesidades (Montero, 2005).

Tal y como escriben Pereda, Prada y Actis (2003), en la edad laboral, los hombres y las mujeres despliegan estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujetos activos, capaces de desarrollar un proyecto de vida propio, en el que se ponen en juego sus valores y actitudes personales

Como reflejan Egido, Cerrillo y Durantes (2009) la igualdad de oportunidades es, sin duda, un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestras sociedades. Para las personas con discapacidad, dicho principio se ha traducido en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda de la normalización en todas las esferas de su vida. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, si bien encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990).

El artículo 27 de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, reconoce “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con

discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo” (Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 2006)

La inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social (Vidal, Cornejo, Arrollo, 2013).

La Fundación Adecco (1999) ha diseñado un itinerario que tiene como objetivo lograr que las personas en riesgo de exclusión se integren en el mercado laboral de forma normalizada. Trabajan el empoderamiento de las personas (Empowerment) mediante el asesoramiento al entorno social y familiar, el desarrollo de competencias básicas, la formación y la orientación laboral. En este proceso el principal objetivo es mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral como mejor solución para superar una situación de exclusión social.



El empoderamiento, en estudios de Zimmerman (2000), remite a un proceso mediante el cual las personas llegan a ser capaces de tomar el control de sus circunstancias y conquistar objetivos, así como trabajar para mejorar su calidad de vida.

Se trata de empoderar a la persona a través del desarrollo de sus capacidades, ofreciendo el apoyo necesario para trazar su itinerario de vida a través del ejercicio y defensa de sus derechos y la promoción de su autonomía e independencia en todas y cada una de las áreas de su vida (Cabo y De los Ríos, 2016)

Tal y como se expone en Divulgación dinámica (2017), Hay factores que favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad como son las siguientes:

➤ **Colaboración familiar**

La colaboración de la familia es imprescindible en los procesos de inserción, donde deben potenciar las vías que permitan a los profesionales ofrecer su ayuda y apoyo.

El papel principal de la familia debe ser el de favorecer la autonomía e independencia del trabajador. Cada empleo conlleva una serie de dificultades que deben ser trabajadas junto con los familiares.

➤ **Formación del trabajador**

En los procesos de inserción hay contenido que están más valorados, esto tienen que estar relacionados con las habilidades sociales, habilidades para organizar y planificar las tareas de forma autónoma además de la resolución de problemas en el trabajo.

➤ **El agente de inserción laboral**

Un factor clave para lograr el éxito en los procesos de inserción se relaciona con el acompañamiento en la empresa. Esta tarea la lleva a cabo un agente de inserción laboral, y su duración e intensidad puede variar conforme a las necesidades concretas de cada trabajador.

4.4 Vías de inserción laboral

Existen un conjunto de medidas de acción positiva para las personas que tienen reconocido de manera oficial un grado de discapacidad. Estas medidas se detallarán a continuación.

4.4.1 Inserción laboral en el empleo abierto u ordinario

Según Laloma (2007), la inserción laboral en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales y en nuestra propia legislación, la gran mayoría de las acciones dirigidas a potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad se centran básicamente en la creación de recursos específicos para ellas. El Empleo Abierto es el empleo generado en empresas ordinarias o en las Administraciones Públicas. Centros de trabajo en los que la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad. Las entidades contratantes, a diferencia de los Centros Especiales de Empleo, son empresas que no han de cumplir ninguna característica especial para la contratación de personas con discapacidad. Las personas con discapacidad acogidas a esta modalidad de empleo pueden haber sido contratadas:

- Al amparo de alguna subvención o programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Tras un período de selección normal, sin que la empresa en este caso se beneficie de subvenciones o bonificaciones por la incorporación a su plantilla de un trabajador con discapacidad.
- Antes de que la persona con discapacidad presentase la misma. La discapacidad sobreviene una vez que el trabajador está ocupando su puesto de trabajo.

En cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o en la administración pública.

4.4.2 Empleo Protegido

Las empresas generadoras de Empleo Protegido en España son los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Como queda reflejado en el artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social define:

1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios 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, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que

requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Como afirma Laloma (2007) los CEE son empresas ordinarias que adquieren la denominación de Centros Especiales de Empleo por cumplir dos condiciones:

- Deben haber sido calificadas como Centro Especial de Empleo tras haber sido inscritas en el registro correspondiente.

4.4.3 Enclaves laborales

El art. 1 del RD 290/2004 define al Enclave Laboral como:

El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -empresa colaboradora- y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo, se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Como objetivos persigue los enclaves laborales vemos que son favorecer a las personas con discapacidad el paso desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo favoreciendo a las personas que tienen mayores problemas a la hora de acceder al empleo ordinario permitiendo desarrollar su actividad laboral en la empresa del mercado ordinario aumentando su experiencia profesional a través del desempeño de trabajos y funciones que se ejecuten en la misma. Otro de los objetivos que tienen es hacer ver a la empresa del mercado ordinario en la que se genera el enclave laboral adquiera un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes

reales de los trabajadores con discapacidad previamente a su ocasional incorporación a la plantilla de la empresa. Por otra parte, quieren que sea posible el aumento de la actividad realizada por los centros especiales de empleo y, por consiguiente, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, potenciando la creación de empleo estable para personas con discapacidad (Vlex, 2017)¹

4.4.4 El empleo con Apoyo

Mediante el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo tiene por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Como refleja Jordán de Urrís (2005), el empleo con apoyo pretende que las personas con discapacidad dispongan de un empleo que se ajuste a sus necesidades, aptitudes y capacidades, teniendo unas condiciones laborales igualitarias y seguras. El empleo debe favorecer la inclusión social haciendo que la vida laboral le aporte satisfacción.

El empleo con apoyo que promueve el “empleo competitivo” en entornos integrados, para personas que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad. Se basa en ofrecer a las personas con discapacidad que buscan un empleo asalariado apoyo para que encuentren, aprendan y mantengan trabajo en una empresa del mercado abierto. Este modelo de integración laboral consiste en la integración total, con empleo remunerado y beneficios desde el inicio, situando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, sin rechazo, con flexibilidad a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona (López y Seco, 2005).

4.4.5 Empleo autónomo

Tal y como queda reflejado en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con

¹ Recuperado de la página web: <https://practico-laboral.es/vid/laborales-497612914>

discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

4.4.6 Centro ocupacional

Tienen como objetivo dar una ocupación, promoviendo el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad intelectual, para potenciar al máximo el desarrollo de sus capacidades y habilidades tanto para la vida cotidiana como para el trabajo (Aspadex, 2014). En función de las características de las personas a las que se dirige puede tener dos orientaciones:

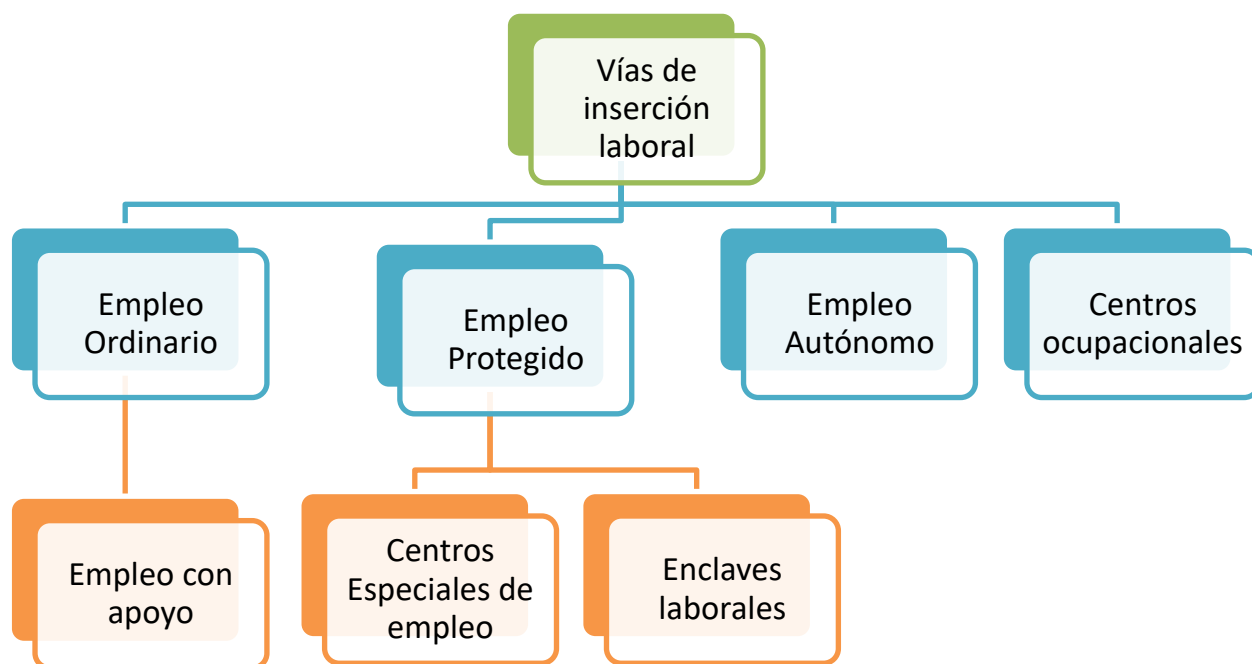
- Recurso permanente para aquellas personas que no pueden acceder a otro tipo de empleo.
- Recurso temporal, en el que se forman aquellas personas con posibilidades de acceder a un Centro Especial de Empleo o a una empresa ordinaria

Aquellas personas que tengan mayores posibilidades o capacidades, consistirá en un medio que les ayude a lograr la integración laboral y su realización personal y social. Para aquellos que estén más afectados por la discapacidad, los centros ocupacionales serán lugares permanentes y estables donde puedan desarrollarse tanto social como personalmente (Chavarri, 2016)

Por otro lado, como detalla Down21 (2018) los centros ocupacionales seguirán unos objetivos generales centrados en las necesidades y demandas de la persona con discapacidad:

1. Fomentar en los usuarios del centro el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de carácter formativo y laboral dirigidas a favorecer su desarrollo físico, intelectual, social y emocional a través de la realización de actividades productivas.
2. Favorecer la integración laboral de los usuarios del centro, ya sea en la empresa ordinaria o en centro especial de empleo.
3. Fomentar el desarrollo personal y la autonomía de los usuarios a través de actividades dirigidas específicamente a mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes relativas a la comunicación y la expresión, el control y manejo de emociones, la competencia social, el desempeño de tareas cotidianas, la toma

de decisiones, la salud, la higiene y la seguridad, los contenidos académicos funcionales, etc.



Fuente: elaboración propia

5. Principio de autonomía personal y enfoque de vida independiente

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) mantiene como uno de sus principios el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas. Además reconoce la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones (CDPD, 2006)

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia tiene también como principio “la

promoción de las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible”

Tal y como expone López (2010):

La autonomía y/o autodeterminación como capacidad: Se refiere a un conjunto de habilidades que tienen las personas para hacer elecciones, tomar decisiones, responsabilizarse de las mismas, etc. En este sentido es una adquisición de las personas que se desarrolla mediante el aprendizaje, la interacción con otros y con uno mismo

Sin embargo, cuando nos encontramos con personas que no tienen esas capacidades, que no las han podido desarrollar o las han perdido temporal o permanentemente, podemos acudir a otro significado, el de autonomía y/o autodeterminación como derecho, que permite seguir considerando a esas personas como miembros de la colectividad humana.

Autonomía y/o autodeterminación como derecho: Consistiría en la garantía real para las personas, tengan las capacidades que tengan, de poder tener un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad, ejerciendo el grado de control que puedan.

Según el artículo Autonomía personal y Dependencia (2010), manifiesta lo siguiente:

El apoyo imprescindible para una persona que tiene pocas habilidades para la autodeterminación es el de ayudarle a construir un proyecto de vida significativo y coordinar una red de apoyo que le ayude a desarrollar y cumplir ese proyecto. La Planificación Centrada en la Persona es, en este sentido, la consolidación de este tipo de apoyo, tanto más imprescindible cuanto más limitaciones existan en la capacidad. La Planificación Centrada en la persona es una metodología que da poder efectivo a la persona y, en ese sentido, apoya su autonomía.

Como podemos observar en el artículo 19 de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad (CDPD, 2006), promueve el Derecho de toda persona con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. Es decir, tal y como deja reflejado la Federación Española de Síndrome de Down (2013), la vida independiente se plantea como una oportunidad para tomar las propias decisiones respecto de dónde, con quién y cómo vivir. Es el control que una persona tiene sobre su propia vida, con los apoyos que precise en cada caso.

Un proyecto de vida independiente es ofrecer oportunidades y apoyos que permitan favorecer el desarrollo de habilidades sociales, de autonomía personal, de autorregulación y de autodeterminación de las personas con capacidades diversas, además de mejorar su autoestima y su calidad de vida, acercándolas cada vez más a la normalización plena en todos los ámbitos personales y en diferentes contextos (laboral, vivienda, social, contextos formativos, etc) (Federación Española de Síndrome de Down, 2013)

Un nuevo modelo propone además un imprescindible cambio terminológico que huye de términos vinculados a la valía o la capacidad como minusválido o dis-capacidad, y defiende el uso de nuevo término: mujeres y hombres discriminados por su diversidad funcional o, más corto, personas con diversidad funcional (Palacios y Romañach, 2008).

6. Papel del/a Trabajador/a Social

El trabajador/a social es una figura en la inserción laboral de las personas con discapacidad ya que tal y como queda reflejado en la Federación Internacional del Trabajo Social (FITS, 2004):

El trabajo Social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de las personas para incrementar su bienestar.

El/la trabajador/a social tiene como función principal mejorar las condiciones de vida de los usuarios con los que interviene por ende, acompañarán a las personas con discapacidad en los procesos de inserción laboral si es que precisan de ello para ayudarles a alcanzar el mayor bienestar posible, Mercado-García y García-Vicente (2010), entienden que el/la trabajador/a social debe intervenir apoyando en el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad a través del desarrollo de sus potencialidades, mejorando sus conocimientos y habilidades, con la familia, el entorno y las empresas para proporcionar la integración laboral.

Como reflejan Mercado-García y García-Vicente (2010), desde que se desarrolló el método Único o método Básico del trabajo Social, que como señala Colomer, M. (1974) está compuesto por distintos elementos interrelacionados entre sí:

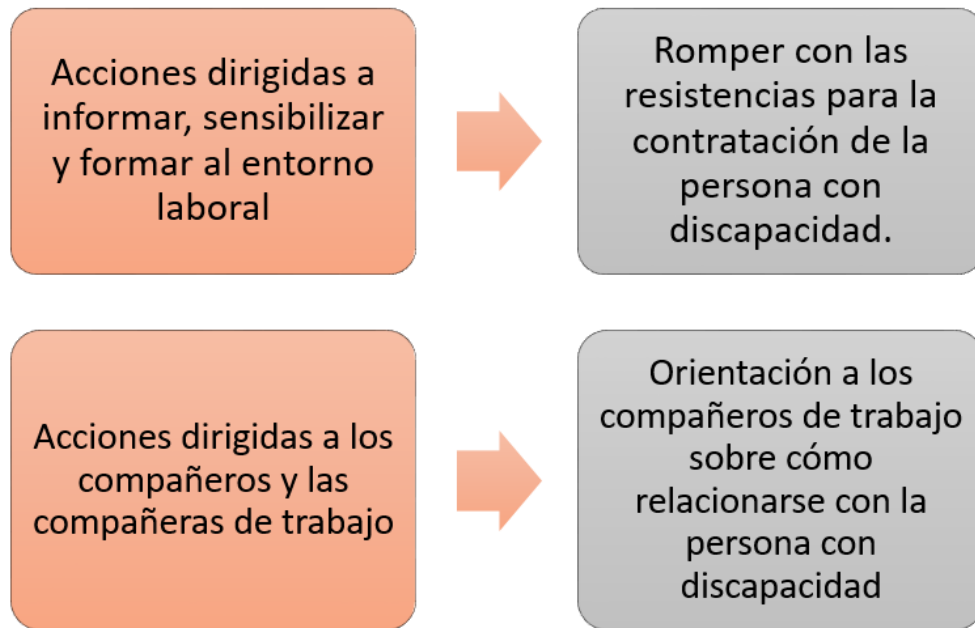
- Conocimiento global del campo de acción profesional: se necesita conocer el campo de trabajo desde un enfoque global, de todos los elementos directa o indirectamente. En esta fase desde el Trabajo Social se realizaría la búsqueda de empleo.

- Interpretación de los datos: se incluyen en esta parte el estudio y valoración de los candidatos y las candidatas.
- Plan de trabajo: la finalidad de esta fase es vaticinar los obstáculos para la intervención y determinar mejores medios para su realización. Se proyecta una acción y prepara los elementos evaluativos de la misma. Esta fase equivaldría a la que denominan en la metodología del empleo con apoyo selección y colocación de la persona para y en el puesto de trabajo.
- Ejecución: es la intervención profesional en una situación problemática o conflictiva, que tiene como fin activar todas las potencialidades humanas y los recursos sociales para conseguir un cambio positivo, de acuerdo con los objetivos propuestos
- Evaluación: es una valoración crítica con la finalidad de constatar los progresos alcanzados en el plan propuesto y hacer en consecuencia, las modificaciones necesarias respecto a actividades futuras.

Manoni, González y Fracchia (2011) manifiestan en su investigación que:

Lo que se intenta destacar del rol profesional que desempeñan los/as trabajadores/as sociales es la perspectiva empoderadora que le imprimen a su intervención, verdaderamente intentan generar espacios de inclusión laboral, teniendo en mente que el trabajo humano es una herramienta fundamental de inclusión social, no solamente porque proporciona una extensión de los lazos de pertenencia sociales, sino que fomenta la autonomía personal, la independencia económica, hábitos de responsabilidad y demás.

En la intervención con la persona con discapacidad como expone Mercado-García y García-Vicente (2010), el trabajador y trabajadora social desarrollaría básicamente funciones de formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. El trabajador o la trabajadora social llevarían a cabo:



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Mercado-García y García-Vicente (2010)

Por otro lado, Según Lorna (2014) el/la trabajador/a social aborda la situación desfavorable de las personas con discapacidad a través de Equipos de Atención Integral. Realiza un abordaje orientado al desarrollo de las actitudes para favorecer la inclusión social en todos los aspectos de su vida. Como otro sujeto de intervención se aborda a la familia de las personas con discapacidad ya que también se ven involucrados en la situación. Se les proporciona herramientas para la búsqueda de recursos o para el cumplimiento de los derechos de la persona. Algunos de los abordajes que realiza el/la profesional serían:

Abordaje personalizado-familiar-social: abordaje de la situación de discapacidad de la persona que afecta la unidad familiar.

Abordaje grupal: trabajo con grupos de personas con discapacidad o familiar entre otros, utilizando técnicas de grupo sobre problemáticas que tienen en común.

Abordaje colectivo social (institucional, interinstitucional e intersectorial) basado en la inclusión del trabajo disciplinario en procesos colectivos a favor de las personas con discapacidad

Abordaje comunitario: se incluye un equipo interdisciplinario y se aborda el tema de discapacidad para la promoción de la persona con discapacidad desde un enfoque de derechos.

El/la trabajador/a social lucha por los derechos de las personas con discapacidad para alcanzar su integración e inclusión social. Se trata de incorporar a este colectivo a un

grupo o sector para formar parte de él, promover cambios en ellos y participen con la mayor autonomía (Lorna, 2014).

7. Universo Santi

Universo Santi es un ejemplo de integración laboral y social plena de las personas con discapacidad, haciendo realidad el paradigma de la accesibilidad universal y diseño para todas las personas desde el punto de vista social.

Entre las finalidades principales de Universo Santi se encuentra favorecer la integración laboral y social de personas con discapacidad para su vida autónoma. Universo Santi no sólo cuenta con el legado del fallecido chef Santi Santamaría como una filosofía culinaria y de vida, sino que también se ha instalado la cocina del propio Santamaría, de donde salieron los platos merecedores de las Estrellas Michelin. (Diario de Jerez, 2017).

El director general de Personas con Discapacidad de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta, Gonzalo Rivas ha señalado que el proyecto, con el cien por cien de su plantilla con personas con discapacidad, "derriba estereotipos y prejuicios que consideran a las personas con discapacidad como inactivas" (Diario de Jerez, 2017).

Gloria Bazán, trabajadora social de este proyecto, destaca que de forma paralela a la formación en distintos sectores de la hostelería se está desarrollando otro programa de vida independiente. La intención es que estos alumnos puedan, en el futuro, acogerse a otro proyecto que se encuentra en vías de ponerse en marcha como es el de los pisos tutelados. "Es fundamental que no haya tanta sobreprotección de las familias, que es lo que queremos eliminar".

Como recoge el periódico La Vanguardia (2017) entre las finalidades principales de Universo Santi se encuentra favorecer la integración laboral y social de personas con diversidad funcional para su vida autónoma e independiente. Por ello, su plantilla está compuesta al cien por cien por personas con discapacidad que realizarán las labores de atención al público y servicios dentro del restaurante. Además el periódico de Jerez informa que la plantilla ha sido seleccionada entre miles de candidatos por la Fundación ONCE, Fundación Cruzcampo y Fundación DKV Integralia, convirtiéndose en el único restaurante del mundo de alta cocina con la totalidad de la plantilla compuesta por personas con diversidad funcional.

Cada uno de los alumnos cuenta con una historia de superación y una lucha por delante. Todos agradecen la oportunidad que se les ha dado, pues la mayoría de ellos

contará con un contrato de formación durante tres años, de los que seis horas serán de trabajo y dos de formación. El objetivo no es solo la formación, sino la integración y la continuidad en la vida laboral.

Un total de 45 personas con discapacidad que durante dos meses se han estado formando en alta cocina en Universo Santi.

8. Conclusiones

La inserción laboral de las personas con discapacidad ha ido aumentando con el paso del tiempo. Esto ha sido fruto de la lucha constante de las personas con discapacidad por sus derechos. No obstante, aún sigue siendo muy bajo el número de personas con discapacidad que se encuentran dentro del mercado laboral.

Hay que destacar el rol fundamental que tienen las familias ya que se ven afectadas directamente por la desigualdad, tanto social como laboral, por las que atraviesan las personas con discapacidad, viendo como en ocasiones estas desigualdades conducen a una marginación social.

Cuando a una persona con discapacidad se le niega por su condición un puesto de trabajo, el cual puede desempeñar con total eficacia puede ocasionar graves consecuencias para su autoestima, impidiéndole así poder fomentar su vida independiente y autonomía personal. Por tanto, es esencial que se desarrollen de forma efectiva las medidas de acción positiva de inserción laboral. Para que se pueda hablar de una plena inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad y se reduzca las tasas de paro de este colectivo. Se debería de prestar más atención a las capacidades que tienen y no tanto a la discapacidad.

Los profesionales encargados de ayudarles a incorporarse al mundo laboral tienen como fin empoderarlos para conseguir la promoción de su autonomía e independencia en todas y cada una de las áreas de su vida.

9. Bibliografía

- Diario de Jerez. (2017). *Universo Santi derriba "estereotipos y prejuicios*. Obtenido de Diario de Jerez: https://www.diariodejerez.es/jerez/Universo-Santi-derriba-estereotipos-prejuicios_0_1178582866.html
- Decisión N° 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006 , por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa (Texto pertinente a efectos del EEE). Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006D0771>
- Divulgación dinámica. (2017). *Factores que favorecen la inserción laboral*. Obtenido de La inserción laboral en personas con discapacidad: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/insercion-laboral-personas-discapacidad/>
- Egido Gálvez, I., & Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, 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*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/3382/338230782005/>
- Federación Española de Síndrome de Down. (2013). *Formación para la autonomía y la vida independiente*. Obtenido de https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/144L_guia.PDF
- Federación Internacional de Trabajo Social. (2014). *Definición internacional de Trabajo Social*. Obtenido de Colegio General del Trabajo Social: <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>
- Fundación Adecco. (1999). *Ciclo de la inclusión*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/actividad/>
- Fundación Iberoamericana Down21. (2018). *Modelo de centro ocupacional*. Obtenido de Modelo de empleo para las personas con discapacidad intelectual: <https://www.down21.org/empleo/105-modalidades-de-empleo-para-las-personas-con-di/584-modelo-de-centro-ocupacional.html>

- Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España*. Ediciones Cinca. Obtenido de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3621/Empleo%20protegido%20en%20Espa%C3%B1a.pdf?sequence=1&rd=0031919248257204>
- La Vanguardia. (2017). *Universo Santi ultima su espacio expositivo con piezas únicas y especiales que combinan con la alta cocina*. Obtenido de La Vanguardia: <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20170827/43864450319/universo-santi-ultima-su-espacio-expositivo-con-piezas-unicas-y-especiales-que-combinan-con-la-alta-cocina.html>
- Gil, I. (2017). *La discapacidad cambia de ley: De la LISMI a la Ley General de Discapacidad (LGD)*. Obtenido de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>
- Gómez-Allende, H. M. (2006). *La protección de los ciudadanos europeos con discapacidad: las políticas sociales de integración y de igualdad de oportunidades*. Obtenido de Servicio de información sobre discapacidad: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11066/protecci%C3%B3n_ciudadanos.pdf
- González, M. J., & de los Ríos Gutiérrez, I. (2006). Empoderamiento de personas con discapacidad a través del aprendizaje colaborativo: proyecto Idipower. *Revista Española de Discapacidad*. Recuperado de: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5123?show=full&rd=0031666241787515>
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Notas de prensa: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. BOJA, nº 191 de 4 de octubre de 2017. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/191/1>
- López, Á. (2010). *Autonomía personal y dependencia. A fondo*. Obtenido de http://www.autonomiapersonal.imserso.es/interpresent3/groups/revistas/documents/binario/rap1afondo_06.pdf
- Lorna, S. (2014). *El trabajo social en el área de discapacidad: especificidades del rol profesional*. Obtenido de Issuu: https://issuu.com/faapss/docs/sidebottom_lorna

- Manoni, F., González, A. C., & Fracchia, V. A. (2011). *La intervención profesional de los/as trabajadores/as sociales en relación con la Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en talleres protegidos de la provincia de Mendoza*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5644/revista-confluencia2012-13-009-manoni.pdf
- Mercado-García, E., & García-Vicente, L. M. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3641/insercion_laboral_personas_c_on_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003122915314393
- Montero, C. (2005). *Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad*. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sS08jwVy8L4C&oi=fnd&pg=PR16&dq=inserci%C3%B3n+laboral+personas+con+discapacidad&ots=6f_9NZB3l&sig=2489qoP-MVFayhIDuBDviXs7KdY#v=onepage&q&f=false
- Chavarrí, I. (2016). *Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual*. Obtenido de Universidad de la Rioja: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE001295.pdf#page46
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de Naciones Unidas: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Discapacidades*. Obtenido de Temas de salud: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Palacios, A., & Románach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con discapacidad funcional. *Revista sociológica de pensamiento crítico*. Obtenido de <http://www.intersticios.es/article/view/2712/2122>
- Pereda, C., de Prada, M. Á., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. (F. L. Caixa, Ed.) Obtenido de Universitat de les Illes Balears:

http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/flacai00/05.dir/flacai0005.pdf

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

Romañach, J., & Lobato, M. (2009). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Obtenido de Foro de vida independiente y divertida: <http://forovidaindependiente.org/category/general/mediateca/documentacion/vida-independiente/>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad Estatal*. Obtenido de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf

Urrés, B. J. (2005). *Estándares europeos de calidad para los servicios de empleo con apoyo*. Obtenido de Servicio de información sobre discapacidad: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10984/estandares_evaluacion.pdf

Valle, J. M. (2006). *La Unión Europea y su política educativa*. Secretaria General Técnica. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=QRKNmm3WGcQC&pg=PA213&lpg=PA213&dq=el+Consejo+de+la+Uni%C3%B3n+Europea+aprob%C3%B3+una+decisi%C3%B3n+sobre+el+A%C3%B3+Europeo+de+las+personas+con+discapacidad&source=bl&ots=gZcNoe6WU-&sig=AXh-fwSlZiOFCaq2nu-v26PefGM&hl=es>

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*. Recuperado de: <http://docplayer.es/5712595-La-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual-en-chile.html>