



## TÍTULO

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL MEDIANTE LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO  
PERSONALIZADO CON APOYOS**

## AUTOR

**Pablo Rubén Jiménez Barroso**

Directora	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024
Institución	Dra. D <sup>a</sup> . Emilia Castellano Burguillo
Curso	Universidad Internacional de Andalucía
©	<i>Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas (2022/23)</i>
©	Pablo Rubén Jiménez Barroso
Fecha documento	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
	2023



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas  
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL MEDIANTE LA METODOLOGÍA DEL EMPLEO  
PERSONALIZADO CON APOYOS.

MÁSTER OFICIAL INTERUNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE  
PERSONAS 2022-2023.

DIRECTORA TFM: EMILIA CASTELLANO BURGUILLO

ALUMNO: PABLO RUBEN JIMENEZ BARROSO.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

## Agradecimientos

Agradezco a la Profesora y Tutora del Máster en Dirección y Gestión de Personas Emilia Castellano Burguillo, haberme permitido seguir intentándolo además de sus correcciones y propuestas, que seguro me servirán para mi aprendizaje personal.

No sé si este trabajo tendrá sus frutos, lo que sí que sé, que tengo que agradecer a mi pareja y a Roberto mi bebe y a Candela mi adolescente que me apoyen en mis esfuerzos.

Muchas gracias Madre por haberme enseñado la importancia del esfuerzo y la constancia

Gracias Papa por ofrecerme una visión del mundo honesta aunque cueste.

“Pienso que un héroe es un individuo extraordinario que encuentra la fuerza de perseverar y resistir a pesar de los obstáculos” (Christopher Reeve).

## Contenido

Capitulo 1: Introducción.....	5
Objetivos .....	6
Metodología.....	5
Capitulo 2: Marco Teórico de la Discapacidad .....	7
I.    Concepto y Definición de la Discapacidad.....	7
II.   Concepto y Definición de la Discapacidad Intelectual .....	8
III.  Evolución Histórica de los modelos de comprensión de la Discapacidad .....	9-13
IV.  Marco Legislativo Actual de la Discapacidad.....	14-16
Capitulo 3: El empleo como mecanismo de Inclusión Y Participación .....	21
Derecho al Trabajo en la CPDP .....	21
Análisis de los datos de Empleo en España en personas con discapacidad.....	23
Capitulo 4: Inserción laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual	29
Metodología del empleo Personalizado con Apoyos	30
Pilares de la Metodología de Empleo Personalizado con Apoyos	31
Fases y Estructura de la Metodología de Empleo Personalizado	33
Capitulo 5: Programa de Empleo Personalizado con Apoyos en Prisión	36
Programa Reinicia tu vida de Reinserción laboral para personas con Discapacidad Intelectual en Prisión .....	38
Fases del Programa .....	40-43
Conclusiones	44
Bibliografía .....	45-50
Anexos	51

## RESUMEN

La discapacidad ha sufrido a lo largo de la historia un estigma asociado a prejuicios y a procesos de exclusión social, nuestro trabajo ha pretendido mediante un análisis de los diferentes modelos explicativos de la discapacidad, acercarnos a los nuevos modelos basados en derechos y entender cómo el empleo y los procesos de inserción laboral personalizados y basados en apoyos, consiguen una inclusión real.

Nuestro marco normativo es la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (en adelante CPDP), con el fin de exponer la necesidad de cumplir, mediante las diferentes legislaciones la elaboración de programas que permitan a las personas con discapacidad un acceso al mercado de trabajo partiendo de sus necesidades y motivaciones.

El proyecto de empleo personalizado con apoyos que exponemos está basado en un conjunto de estrategias, diseñadas con el fin de crear oportunidades de empleo en personas que tienen dificultades en el acceso al mercado laboral.

Nuestro trabajo busca nuevas líneas de investigación debido al interés de propuestas que mejoren las condiciones de vida de las personas con discapacidad en la línea tanto de la CPDP como en los objetivos del desarrollo Sostenible.

Palabras Clave: Discapacidad Intelectual, Empleo Personalizado, Inserción laboral, Derecho.

### ABSTRACT:

Disability has suffered a stigma associated with prejudice and a process of social exclusion, our work has sought, through an analysis of the different explanatory models of disability, to approach the new models base on rights, to understand how employment and labour insertion process personalized and based on supports, they achieve real inclusion.

The International Convention on the Rights of Persons with Disabilities has served us as reference in order to expose the need to comply, through the different legislations with programs that allow people access to the labour market, base do their needs and motivations. The personalized employment Project that we expose is base don't a set strategies designed in order to create employment opportunities for people who have difficulties in accessing to labour market.

KEY WORDS: Intellectual disability, Personalized Employment, Job placement, Law.

## Capítulo 1: Introducción

El trabajo que presentamos pretenden abordar en primer lugar, la evolución del concepto de discapacidad y más específicamente de discapacidad intelectual y su tratamiento legal con el fin de una inserción tanto laboral como personal, con el objetivo de dotar a la persona de mayor autonomía y bienestar dentro del modelo de calidad de vida que se fundamenta en 8 dimensiones: Bienestar físico, emocional, material, relaciones personales, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación, y derechos (Schalock & Verdugo, 2011)

Entendemos el empleo como un elemento fundamental para mejorar la calidad de vida ya que ayuda a “garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, la política de empleo” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022-2030)

Los datos nos pueden permitir tener una idea más precisa de la necesidad de encontrar instrumentos eficaces para dar respuesta a un problema social que afecta como se indican en los diferentes informes elaborados por la Organización Internacional de las Naciones Unidas, en los que se señala que “Más de mil millones de personas, alrededor del 15% de la población mundial, tienen algún tipo de discapacidad”(Organización Mundial de la Salud [O.M.S], 2011).

Estas personas con discapacidad han sufrido procesos de marginalidad y exclusión, según los datos de la O.I.T<sup>1</sup>(Organización Internacional del Trabajo, 2011) se estima que aproximadamente 1000 millones de personas en edad de trabajar tienen alguna discapacidad y en este grupo el desempleo alcanza el 80%<sup>2</sup>.

Realizando un breve recorrido cronológico desde las primeras normas entorno a la Discapacidad, hasta las más actuales de la agenda 2030<sup>3</sup>, encontramos nuevas herramientas como son como empleo inclusivo, accesibilidad, entornos laborales flexibles y el empleo personalizado, instrumentos más eficaces como encontramos en diversos estudios.

Nuestro interés por exponer las dificultades que tienen las personas con discapacidad a una integración e inserción laboral nos ha llevado a exponer el caso de las personas con discapacidad intelectual dentro del enfoque del empleo personalizado.

---

<sup>1</sup> Agencia especializada de la ONU con el trabajo en el mundo

<sup>2</sup> Recuperado, [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm)

<sup>3</sup> Asamblea de La O.N.U adopto la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

## OBJETIVOS

Como objetivo general pretendemos analizar los diferentes modelos de la discapacidad desde un punto de vista histórico, relacionándolo con procesos sociales y con la consecución de los derechos, en concreto del derecho a un empleo digno.

Entendiendo las funciones del empleo como vemos en diversos autores (O'Reilly, 2007), donde el trabajo es uno de los rasgos que vertebran y definen la existencia humana, permitiendo la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de funciones fundamentales, ya que permiten el desarrollo de la identidad individual, el bienestar familiar y la estabilidad de la sociedad.

Perseguimos como objetivos específicos de nuestro trabajo en primer lugar mediante un análisis de la principal norma a nivel internacional como es la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>4</sup> y tomando como base los artículos que mencionan el acceso al empleo como uno de los mecanismos de inserción social e inclusión más eficaces.

Con este fin hemos analizado los datos de Ocupación de las personas con discapacidad a partir de los datos aportados por el Instituto Español de Estadística (en adelante I.N.E)<sup>5</sup>, en España hay 63.000 personas con Discapacidad Intelectual con grandes necesidades de apoyo:

En segundo lugar exponer la metodología de empleo personalizado con apoyos<sup>6</sup> como una de las mejores opciones para mejorar el acceso al empleo de estas personas. Mediante un programa de intervención con personas con discapacidad intelectual en prisión

## Metodología

Para elaborar este trabajo hemos realizado una recopilación de datos y análisis de la principal norma internacional en relación a los derechos de las personas con discapacidad.

Utilizando la modalidad de estudio de casos con un carácter tanto descriptivo como analítico con el fin de proponer una hipótesis que mejore la empleabilidad del colectivo

---

<sup>4</sup>La Convención es un tratado internacional que articula los derechos de las personas con discapacidad

<sup>5</sup>Instituto Nacional de la Seguridad Social (INE) (2022a). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Disponible en: <https://bit.ly/3CtdPzw>

<sup>6</sup>El Empleo Personalizado con apoyos consiste en «individualizar la relación laboral entre empleados y empleadores de manera que satisfaga las necesidades de ambos.



## Capítulo 2: Marco Teórico de la Discapacidad

### I. Concepto y Definición de la Discapacidad

El concepto de discapacidad ha sufrido una evolución constante, los diferentes modelos atendían solamente en sus definiciones a las causas y consecuencias desde unos modelos puramente médicos a otros rehabilitadores.

La Organización Mundial de la Salud<sup>7</sup> (O.M.S), define la Discapacidad de manera global como:

“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”(Organización Mundial de la Salud, 2004).

*La O.M.S también especifica términos importantes hasta entonces muy utilizados como son:*

- Las Deficiencias: “Son la pérdida o anomalía de una estructura o función, estas pueden ser: Psicológicas, Físicas o Anatómicas”(Organización Mundial de la Salud, 2001).
- Una Minusvalía: “Es una situación de desventaja por una deficiencia que limita el desarrollo de las personas en la sociedad”(Organización Mundial de la Salud, 2001)
- La Discapacidad como la” objetivación de la deficiencia y que repercute en sus actividades”.(Organización Mundial de la Salud, 2001)

Una clasificación de los tipos de discapacidad, según las estructuras corporales y las limitaciones en su funcionamiento es la incluida en la Clasificación Internacional del Funcionamiento (en adelante C.I.F).

---

<sup>7</sup> La Organización Mundial de la Salud es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el Sistema de Naciones Unidas y desempeña función de liderazgo en asuntos de salud

Una clasificación de la discapacidad según sus limitaciones es la que ofrece la O.M.S

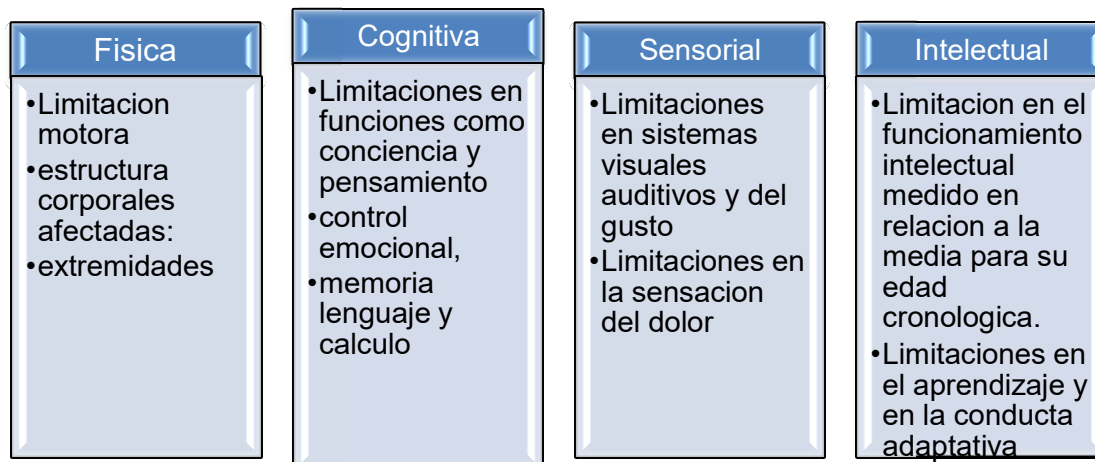


Figura 1.Elaboración propia con los datos de (Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

Según la C.I.F<sup>8</sup> la discapacidad se agrupa en dos grandes apartados según su funcionamiento y las restricciones que conllevan, denominados componentes de funcionamiento y contextuales.

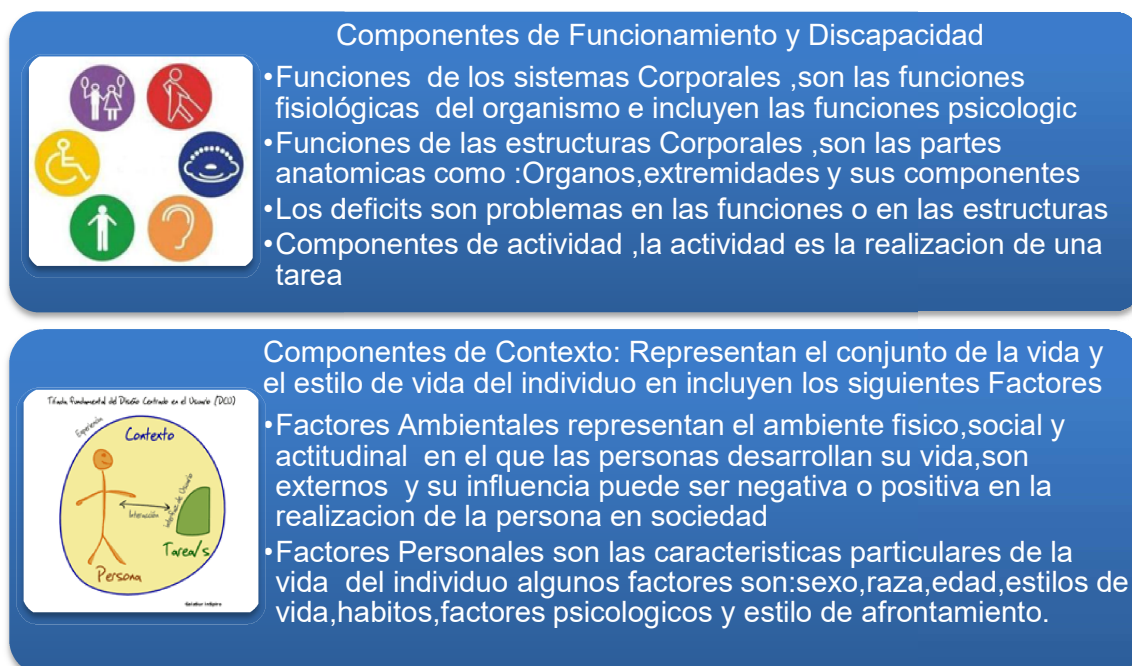


Figura 2.Elaboración propia en base a la clasificación (Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

El concepto de discapacidad que plantea la O.M.S y la C.I.F, ha sido muy útil para comprender la discapacidad como una relación entre el déficit y el ambiente.

<sup>8</sup> La C.I.F pertenece a la familia de clasificaciones internacionales desarrolladas por la OMS

Como vemos en el trabajo de Palacios(2008), la C.I.F permitió integrar las dimensiones de funcionamiento y clasificación dentro de un modelo Biopsicosocial<sup>9</sup>

Esto nos permite entender el Modelo social de la discapacidad<sup>10</sup>(Comite Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2023) con un enfoque Mixto que incluye: los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación dentro de políticas de desarrollo social.

La definición sobre discapacidad que da sentido a nuestro trabajo es la propuesta en la C.I.F "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"(Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

## **II. Concepto y Definición de la Discapacidad Intelectual**

Nuestro trabajo se centra en un tipo de discapacidad: la intelectual, que como veremos tiene peculiaridades que hacen necesario una visión multidimensional en su comprensión ,ya que como diversos autores indican hay una influencia directa y dinámica entre diversos factores como son: habilidad intelectual, conducta adaptativa, participación en la sociedad, salud, contexto en la cual se desarrolla y sobre todos los tipos de apoyo(Asociacion Americana de Discapaciadaes Intelectuales y del Desarrollo, 2011)

La definición que creemos más adecuada a nivel de diagnóstico es la propuesta por la AAIDD,<sup>11</sup>(Asociacion Americana de Discapaciadaes Intelectuales y del Desarrollo, 2011) que la define por las limitaciones que conlleva en diferentes áreas como son: en su funcionamiento Intelectual y en la conducta adaptativa entendiéndola como desarrollo de habilidades sociales, conceptuales y de carácter práctico.

La definición en base a las limitaciones nos permite una aproximación general y concreta del funcionamiento, es también relevante entender la discapacidad intelectual como lo expresa la Federación en España de entidades para personas con Discapacidad Intelectual, "Plena Inclusión"<sup>12</sup> en la cual además de las limitaciones en

---

<sup>9</sup> Enfoque que integra en las dimensiones de la salud los componentes sociales, individuales y biológicos en la comprensión de la discapacidad

<sup>10</sup> Modelo que considera que el origen de la Discapacidad esta en el ambiente.

<sup>11</sup> La Asociación Americana de Discapaciadaes Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) ha liderado la comprensión, la definición y la clasificación del constructo que actualmente se conoce como discapacidad intelectual (DI).

<sup>12</sup> Entidad que lucha por los derechos en España de las Personas con Discapacidad Intelectual

áreas de la vida de las personas, estas se expresan en relación al entorno, por lo cual si se consigue un entorno más inclusivo y accesible las limitaciones serán menores.

Utilizando el enfoque multidimensional de Comprensión de la Discapacidad Intelectual de la AAIDD<sup>13</sup>, encontramos como criterios diagnósticos:



Figura 3.Elaboración propia en Base a(Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011)

### III. Evolución Histórica de los modelos de comprensión de la Discapacidad

Desde un punto histórico, los diferentes modelos<sup>14</sup> tanto de comprensión como de tratamiento de la discapacidad han evolucionado desde el modelo de Prescindencia, hasta el modelo más actual denominado Social y de Derechos. Como vemos en diversos estudios(Turturro Perez de los Cobos, 2022), encontramos tres modelos generales

#### (1) Modelo de Prescindencia

Este enfoque se basa en dos elementos generales, uno se refiere a la causa de la discapacidad y otro al funcionamiento. Con respecto a la causa, el origen es religioso y místico pudiendo ser debido a un castigo o un pecado cometido. En relación al rol de la persona con discapacidad en la sociedad se asumía que no aportaba nada a la sociedad y se asociaban a una carga social y familiar.Dentro de este modelo (Palacios, 2008) encontramos dos enfoques: el eugenésico y el de marginación. En el

<sup>13</sup> (Asociación Internacional para el Estudio de las Discapacidades Intelectuales, 2023)Enfoque multidimensional en la comprensión de la discapacidad intelectual implica la interacción dinámica y recíproca entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados.

<sup>14</sup> Es posible distinguir tres modelos de tratamiento, que a lo largo del tiempo se ha dispensado a las personas con discapacidad (Agustina, 2008)

modelo eugenésico las personas con discapacidad son tratadas como innecesarias y por lo tanto una carga para la sociedad.

Como diferentes autores han destacado; “El Estado tenía la facultad de evitar que sus ciudadanos fuesen Deformes o contrahechos, ya que en esos casos no serían provechosos a las necesidades de la comunidad”(Palacios, 2008)

En la antigua Atenas encontramos un ejemplo en las leyes de Licurgo en las cuales el Estado tenía la obligación de eliminar a los individuos con discapacidades. No obstante, encontramos notables diferencias, si la discapacidad se encontraba desde el nacimiento o fueron ocasionadas por un accidente o herida de guerra.

Ya en la antigua Roma se produce el paso del modelo eugenésico a un modelo de marginalidad, en la cual su componente principal es la exclusión.

Como vemos en el trabajo de Palacios (2008) en la Edad Media se eliminan las prácticas como el infanticidio, y la influencia de la religión determina una visión ambivalente con respecto a la discapacidad, por un lado, lo demoníaco de las deformidades o déficits y, por otro la compasión que merecen.

## **(2) Modelo Medico-Rehabilitador.**

Como vemos en diversos estudios (Toboso Martín & Arnau Ripollé, 2010), las características que lo diferencia del modelo anterior son las siguientes: las causas ya no son religiosas y el individuo puede aportar a la sociedad, mediante la rehabilitación o la normalización de las limitaciones. “En este modelo se busca la recuperación de la persona y se convierte en una herramienta ineludible en dicho camino de recuperación o rehabilitación”(Palacios, 2008, pág. 67)

Durante este periodo, comienzan a desarrollarse la educación especial y la creación de centros o instituciones específicas para personas con discapacidad.

El desarrollo viene marcado por dos acontecimientos fundamentales para comprender el Siglo XX, como son las consecuencias derivadas de la Primera Guerra Mundial y los accidentes laborales debido a los procesos de industrialización.

Como vemos en diversos estudios (Turturro Perez de los Cobos, 2022) se produce un cambio en la manera de abordar la discapacidad a nivel social, económico y cultural.

La primera guerra mundial trajo consigo la diferenciación de los heridos de guerra como mutilados, es decir personas que les faltan algo y las personas con discapacidad desde el nacimiento vistas como una deficiencia.

La necesidad de rehabilitación de las personas heridas en la guerra trajo consigo políticas específicas de inserción social, cuestión que se expandirá a otros campos y colectivos como personas con discapacidad, colectivos marginales.

Otro factor importante fueron las primeras leyes de accidentes laborales<sup>15</sup>, las cuales incluyeron medidas de protección, graduación de la incapacidad, pago de indemnizaciones, seguros y otras medidas que fueron desarrollándose durante el siglo XX<sup>16</sup>.

La segunda guerra mundial trae consigo como indican diversos autores(Fernando Juare acosta, 2006), la rehabilitación como un proceso que incluye a diferentes profesionales<sup>17</sup> de los campos de la medicina, psicología, pedagogía.

Como vemos en diversos estudios(Agustina, 2008), estas nuevas corrientes rehabilitadoras amplían el concepto de discapacidad e incluyen variables psicológicas y sociales.

Algunos autores(Aguado diaz, 1995) ven en la incorporación de las ciencias sociales en la rehabilitación de las personas con discapacidad una intensificación de la importancia del empleo como factor de inserción y rehabilitación, poniéndose en marcha políticas específicas de inserción laboral como son el denominado empleo protegido<sup>18</sup> a través de centros especiales de empleo o centros ocupacionales<sup>19</sup>.

A nivel legal se comienzan a aplicar medidas de acción positivas en relación al empleo como son los incentivos a la contratación mediante bonificaciones de impuestos a las empresas.

Una de las críticas de las propias asociaciones de personas con discapacidad es la poca participación en la elaboración de los mecanismos de inserción. Esta necesidad de participación se encuentra en la base del Modelo social de la Discapacidad.

---

<sup>15</sup>En Alemania surgen las primeras leyes de accidentes de trabajo que se adoptó en España en 1900 (Agustina, 2008)

<sup>16</sup> Nace una nueva manera de abordar la discapacidad, tanto desde la perspectiva social como cultural. (Aguado diaz, 1995)

<sup>17</sup>tipo de aportaciones; concretamente el nacimiento del movimiento médico y de la psicología de la rehabilitación y su expansión a otros campos (Aguado diaz, 1995).

<sup>18</sup>Empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo. Estos centros tienen como objetivo principal realizar un trabajo productivo, compitiendo como una empresa más en el mercado.

<sup>19</sup>Centro de empleo y formación para el desarrollo de las personas con discapacidad

### (3) El Modelo Social: Cuestión de Derechos.

“Una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a que la entrada consista en una serie de escalones es una discapacidad”(Morris, 1996, pág. 103).

El modelo social enfatiza las limitaciones del propio sistema social en adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, pasamos de entender la discapacidad en base a limitaciones de tipo individual a entender las barreras sociales y su influencia en la discapacidad. Como indican diversos estudios(Agustina, 2008) el modelo social de la discapacidad se encuentra relacionado con los principios fundamentales de los derechos humanos:

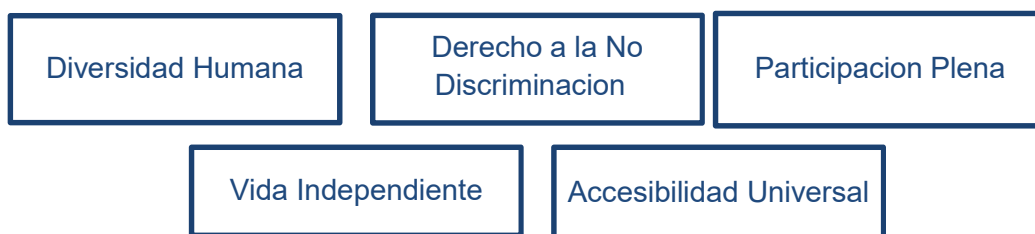


Figura 4.Elaboración propia en base a (Agustina, 2008, pág. 55)

La relación directa entre el modelo social y el ámbito del derecho ha provocado un cambio a nivel legislativo, desde una visión como simples beneficiarios hacia un enfoque en los derechos humanos<sup>20</sup>.

Algunos autores(De Asis, 2013)ven un cambio de paradigma, al considerar a las personas con discapacidad como titulares de los derechos. El nuevo modelo surge a partir de las reivindicaciones que comenzaron en la década de los 70 del siglo pasado, en EEUU a través del movimiento de vida independiente <sup>21</sup>impulsado por personas con discapacidad

Los inicios del modelo de vida independiente(Gonzalez Aparici, 2019)se sitúan cronológicamente en 1962, el día en que Edward Verne Roberts (1939-1995) ingresa en la Universidad de Berkeley, California. Ed. Roberts era una persona con diversidad funcional ‘severa’ que desde su infancia se empeñó en llevar una vida ‘normal.

<sup>20</sup>El modelo social y de derechos se centra en la consecución real de los derechos de las personas con discapacidad.

<sup>21</sup> “Movimiento de Vida Independiente empezó denunciando que las causas de la discapacidad son fundamentalmente sociales, y que es la sociedad tal y como está organizada la que discapacita a los individuos que padecen determinadas deficiencias y/o particularidades de cualquier orden (Aguado diaz, 1995)

En esos años no había como tal un programa diseñado específicamente para personas con discapacidad, fue en 1970 cuando se diseña un programa para estudiantes con discapacidad.

Este hecho fue el inicio para que en Estados Unidos las demandas por los derechos civiles dieran impulso a las demandas de las personas con discapacidad.

En Europa se puede ver cómo los movimientos asociativos en diversos países se han centrado en conseguir cambios en las políticas de ámbito social y legislativo.

A nivel nacional, diferentes colectivos de personas con discapacidad se agruparon con el fin de visibilizar las necesidades y derechos de los diferentes colectivos.

En España encontramos un ejemplo en la creación de la Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual<sup>22</sup>, entidad entorno a la cual se articulan las diferentes federaciones autonómicas, que engloban las diferentes asociaciones de atención a las personas con discapacidad, en este caso intelectual.

Sus objetivos principales son la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias. Su actuación gira en torno a la atención temprana, la educación especial, la potenciación del empleo, la promoción de la vida autónoma, la atención residencial y los servicios de ocio.

## **IV Marco Legislativo Actual de la Discapacidad**

### *A. Breve Recorrido Histórico*

Creemos relevante realizar un breve recorrido cronológico de las principales normas y estrategias en relación a la discapacidad a nivel estatal e internacional haciendo hincapié en las normas más actuales y en la propia convención de las personas con discapacidad que constituye “la suma de varios esfuerzos para la culminación de la evolución en la consideración social y jurídica de la discapacidad”. (CERMI, 2018)

Encontramos en diversos análisis (Quinn & Degener) tres periodos en relación a las legislaciones internacionales en materia de discapacidad.

El primer periodo lo encontramos desde la década de 1925 hasta la década de los 70. Debido a las consecuencias de la Primera Guerra mundial se elabora la primera Recomendación relativa a la readaptación profesional de los trabajadores con

---

<sup>22</sup>Actualmente Plena Inclusión, Nace en 1964 creada por familias debido a las carencias en programas adaptados a nivel estatal y la lucha por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad



discapacidad, denominada “Recomendación sobre los accidentes de trabajo”<sup>23</sup>, en ella se establecía la necesidad por parte de los estados de garantizar los medios para una indemnización justa a las personas con discapacidad sobrevenida por accidentes.

Otro Hito cronológico lo encontramos al finalizar la Segunda Guerra Mundial con la declaración Internacional de los Derechos Humanos aprobada en el año 1948<sup>24</sup>.

En ella encontramos como elemento esencial como es la protección jurídica de los derechos de las personas; sin diferencia de su condición de una manera amplia, sin especificar colectivos concretos.

Esto permite generalizar los derechos y como se indica en su “artículo 2” “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole”.

Las personas con discapacidad deben recibir el mismo trato, derechos y oportunidades que el resto de las personas, aunque como veremos este fue el inicio de una lucha social que tuvo un largo recorrido.

Posteriormente la O.I.T elaboró uno de los instrumentos más relevantes en materia de discapacidad como fue la “Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos” en 1955<sup>25</sup> que fue el germen de las políticas nacionales en materia de formación y empleo, basándose en instrumentos elaborados previamente.

La evolución en materia de derechos e igualdad se reafirmó en el denominado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>26</sup> en el año 1966 en ella se reconoce de manera vinculante medidas con el fin de avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad.

Una segunda etapa la encontramos en los años 70 y finaliza a finales del siglo XX (Quinn & Degener) cuando las personas con discapacidad son reconocidas como titulares de derechos.

---

<sup>23</sup>Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925

<sup>24</sup>Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su (Resolución 217 A (III)) como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

<sup>25</sup>Recomendación núm. 99, desempeñó un papel significativo pues influyó las legislaciones y prácticas nacionales.

<sup>26</sup>El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Las normas y legislaciones de carácter internacional y nacional tenían un carácter global y paternalista, no es hasta el año 1971, cuando se redacta la Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental<sup>27</sup>.

El termino retraso mental mantiene un enfoque paternalista y peyorativo que evolucionará a la par de la lucha de los colectivos de personas con discapacidad, en su favor vemos la importancia que tiene en focalizar ayudas concretas a colectivos con necesidades específicas de apoyo.

En el año 1975 se redacta por parte de la O.N.U la “Declaración de los Derechos de los Impedidos”<sup>28</sup>, reafirmando su fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta”

Con el fin de realizar propuestas de intervención realistas y aplicables en el año 1982 se redacta el programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad<sup>29</sup>. En él se analiza la situación y se proponen medidas concretas.

Como hemos visto los términos con los cuales se referían a las personas con discapacidad poseía un significado negativo y no permitían intervenciones específicas en base a las dificultades, es por esto que en 1980 la OMS elabora la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías (CIIDDM)<sup>30</sup> que en el año 2001 se denominaría como CIF<sup>31</sup>.

La importancia de la clasificación radica en la terminología empleada en la cual hay una diferenciación entre enfermedad, deficiencia, minusvalía y discapacidad.

---

<sup>27</sup> Declaración de los Derechos del Retrasado Mental fue Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971

<sup>28</sup> Declaración de los Derechos de los Impedidos Proclamada por la Asamblea General en su resolución 3447 (XXX), de 9 de diciembre de 1975

<sup>29</sup> Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Documento A/37/51) Aprobado por Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas

<sup>30</sup> La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIIDDM), preparada en los años setenta, fue publicada en 1980 por la OMS como instrumento para la clasificación de las consecuencias de las enfermedades (así como de los traumatismos y otros trastornos) y de sus repercusiones en la vida del individuo

<sup>31</sup> Posteriormente esta clasificación fue desarrollando nuevos conceptos y enfoques hasta la actual clasificación denominada C.I.F que pertenece a las clasificaciones internacionales desarrolladas por la OMS

Para la CIDDM<sup>32</sup> la enfermedad puede o no provocar déficits, alude más a un proceso que puede o no ser limitante, por el contrario, los déficits son más amplios y tienen un mayor alcance ya que limita al individuo si no hay apoyos.

Un concepto muy relevante es el de discapacidad, ya que alude a la repercusión de la deficiencia en sus roles sociales y a las limitaciones en la participación y en la actividad acordes a una persona de su misma edad.

Un término muy polémico que se recoge en la primera clasificación es el de Minusvalía en ella se especifica las consecuencias a nivel social que esa discapacidad tiene para el individuo, este término evolucionara en las sucesivas clasificaciones.

La tercera etapa que para muchos autores comienza en a finales del siglo XX y viene marcada por la relevancia que tiene a nivel legislativo y social la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad<sup>33</sup> aprobada el 13 de diciembre del 2006

Durante este periodo (Agustina, 2008) los países europeos comienzan a adoptar una legislación antidiscriminatoria y se adopta un enfoque basado en los derechos humanos como vimos en el modelo social.

### *B.-Breve análisis de los artículos más relevantes de la Convención.*

La relevancia a nivel internacional y nacional de la Convención viene dada por la necesidad de una protección de los derechos de las personas con discapacidad ya que a pesar de estar recogidas en la carta de derechos humanos no se cumplían en su mayoría.

Por lo que el objetivo como indican diversos estudios(Cervera, 2017) no fue dotar de nuevos derechos si no asegurarse el cumplimiento de los ya existentes y adoptar prácticas antidiscriminatorias.

El enfoque que adopta la Convención es mixto y recoge la protección contra la discriminación e incluye políticas sociales concretas dotándoles de carácter jurídico y vinculante(Agustina, 2008).

La estructura de la CPDD se organiza en un preámbulo con diversos subíndices y 50 artículos entre los cuales se encuentran: el propósito de la Convención (art 1), las

---

<sup>32</sup> Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías

<sup>33</sup> Convención fue el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales

Definiciones más relevantes (art 2), Principios Generales (Art 3), Obligaciones Generales (Art 4), Derechos Concretos (art 5 hasta el art 30),y medidas y disposiciones generales (Art 31-50).

El preámbulo de la Convención nos “Reafirma la universalidad, interrelación de todos los derechos humanos, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad lo ejerzan plenamente y sin discriminación”(Comite Español De Representantes De Personas con Discapacidad, 2006)permite tener una visión general del contexto normativo y los acuerdos entre todos los países con el objetivo de avanzar a la consolidación de los derechos de las personas con discapacidad

El Propósito nos da una idea general del objetivo “que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”(Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Una de las grandes aportaciones la encontramos tanto en el lenguaje como en los instrumentos propuestos en el “art 2” para la aplicación de los derechos como son: accesibilidad universal, los ajustes razonables y las medidas de acción positiva.

- Ajustes Razonables son ajustes que garanticen el acceso en igualdad de condiciones que el resto de la población
- Diseño universal para todos los programas, entornos y servicios.
- Accesibilidad Plena en todos los ámbitos: Empleo, Educación y Servicios.

Los principios generales que forman los diferentes artículos de la CPDD y que deben aplicarse se desarrollan en el Art 3” de la Convención.

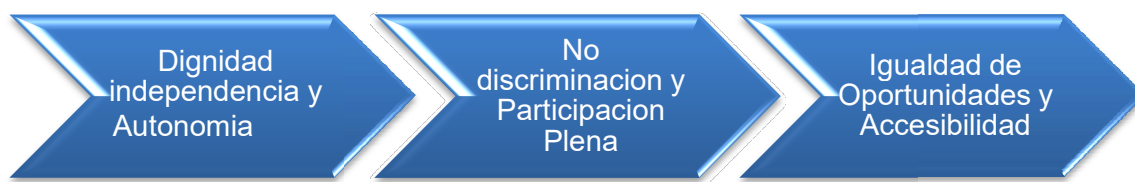


Figura 5.Elaboracion en Base a (Comite Español De Representantes De Personas con Discapacidad, 2006)

Estos principios aportan una visión en la forma de interpretar los diferentes artículos del texto y de ponerlos en práctica ,nos permite remitirnos a ellos en el caso que se tengan dudas en su interpretación ,un ejemplo lo encontramos en la guía elaborada la cual nos expone un caso de fácil comprensión en el cual si una administración debe

Establecer un sistema de apoyos a las personas con discapacidad para la toma de decisiones , debe basarse en el principio general de autonomía de la persona.

Entre los Derechos Concretos más relevantes desarrollados en la CPDP<sup>34</sup>



Figura 6. Elaboración propia en base a datos del (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

La convención como indica en su introducción está enfocada en la Carta Internacional de los Derechos Humanos e incluye como vemos en los trabajos de diversos autores (Gil, 2007): El pacto internacional de Derechos Económicos y Sociales y el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos además de la Convención del Niño y la Convención sobre la eliminación de la Discriminación contra la mujer.

La diferencia de la Convención radica en dos aspectos: En primer lugar la concepción dentro del modelo social y de derechos de la discapacidad, ya que la discapacidad es un concepto que evoluciona y es el resultado de la interacción de la persona con las barreras del ambiente.

En segundo lugar, es el concepto de “Participación e Inclusión efectivas en la sociedad”<sup>35</sup> que constituye un importante avance con anteriores normas ya que da lugar a medidas de derechos positivos y eficaces por parte de los Estados.

<sup>34</sup> Desde una perspectiva formal, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado extenso, compuesto por 50 artículos, precedidos de un detallado (Biel Portero, 2011)

<sup>35</sup> Para que las personas con discapacidad gocen de los derechos y que conducirán a la integración efectiva de todas las personas en la sociedad inclusiva que predica la Convención.

### *C.-Aplicación de la Convención en España*

“La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) es el gran hito internacional sobre la discapacidad, el elemento de mayor valor que ha producido la comunidad mundial en relación con este grupo humano y su influencia positiva se puede apreciar en muy diversos ámbitos, desde la misma concepción de los derechos humanos y las nuevas dimensiones de los mismos, hasta el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad” (Cervera, 2017, pág. 17)

La convención firmada y ratificada por el Estado Español<sup>36</sup> es la plasmación del modelo social y de derechos, como nos indica Agustina (El modelo Social de la Discapacidad, 2008) posee un enfoque social, pero con una tipología de tratado de derechos Humanos.

La CPDP es parte del ordenamiento jurídico español desde el 3 de mayo del 2008<sup>37</sup>, lo que significa que tanto las actuaciones de los tribunales como las normas y legislaciones españolas deben interpretarse y adaptarse al contenido de la Convención<sup>38</sup>, además de ser de obligado cumplimiento por parte de las autoridades políticas, judiciales y administrativas.

Los efectos jurídicos de la ratificación por parte de España de la Convención han supuesto numerosas reformas legales aprobadas en la ley 26/2011<sup>39</sup>.

En España con el fin de velar por el cumplimiento de la Convención se crea en el año 2013 el Observatorio Español de la Discapacidad<sup>40</sup> que es un mecanismo Técnico de la Administración General del Estado con el fin de conocer y analizar las Diversas normas legales y su impacto.

A nivel Asociativo el “Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad”, es la plataforma de encuentro y acción política de las personas con Discapacidad y se constituye por las principales organizaciones estatales.

---

<sup>37</sup>El Reino de España firmó y ratificó esta Convención, más su Protocolo facultativo, por lo que desde el 3 de mayo de 2008 este cuerpo normativo internacional forma parte plenamente del ordenamiento jurídico español.

<sup>38</sup>Una Convención es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional que tiene fuerza vinculante.

<sup>39</sup> Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

<sup>40</sup>El OED tiene su amparo en el artículo 73 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

## .Capitulo3: El empleo como mecanismo de Inclusión Y Participación

### I. Derecho al Trabajo en la CPDP

El trabajo dentro de la Convención se desarrolla en el “art 27” de la misma y como vemos en diferentes análisis y estudios<sup>41</sup> se relaciona con los objetivos más actuales de la Agenda 2030y con la Carta de los Derechos Humanos:

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos, y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo contribuye también a la supervivencia de las personas y de su familia y, en la medida en que el trabajo sea libremente elegido o aceptado, a su desarrollo y reconocimiento en el seno de la comunidad”(Convencion sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2022).

El empleo en la convención es un mecanismo fundamental de inclusión y participación plena en la sociedad, ya que es esencial para la realización de los demás derechos y es inherente al sentido de dignidad humana. Esun Derecho fundamental ya que contribuye, como vemos en la Observación General N°8<sup>42</sup> a la supervivencia de las personas y de las comunidades y aporta un significado y reconocimiento social que permite adquirir sentido de pertenencia y de participación.

Algunas de las medidas recogidas en el “art 27” del CPDP sobre el Derecho Trabajo más relevantes son:

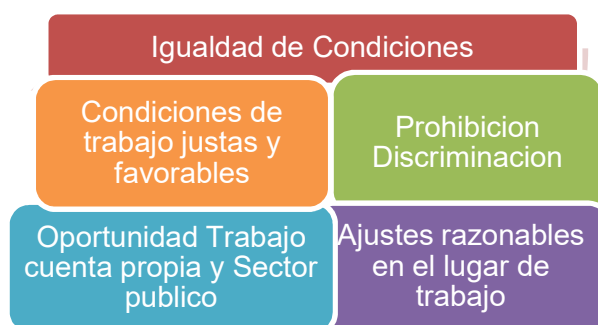


Figura 7. Elaboración propia en base a los principios de la (Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

El artículo 27 se relaciona con las obligaciones generales, algunos ejemplos lo encontramos: Igualdad (Art 4), No Discriminación (art 5), Accesibilidad (Art 9).

<sup>41</sup>(CERMI, 2018)“Este tratado viene reforzado por la Agenda 2030, ya que existe una clara relación entre el sentido de los ODS y el propósito de la Convención”

<sup>42</sup> (CERMI, 2018)Observación General N°8 relativa al artículo 27 de la Convención

Algunas de las medidas en relación a la protección del empleo y el acceso al mercado laboral que promueve la CPDP son:

- ❖ Observar y controlar las prácticas discriminatorias de selección, contratación y empleo.
- ❖ Promoción profesional de las personas con discapacidad y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- ❖ Acceso a servicios de orientación profesional y servicios de colocación.
- ❖ Empleo en el sector público.

Durante estos años, desde su aprobación en España se han elaborado diferentes estrategias y planes de empleo para las personas con discapacidad, siguiendo las directrices tanto de la CPDP como de la Agenda 2030.

La importancia de la Agenda 2030 en relación con el empleo de las personas con discapacidad viene desarrollada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N8<sup>43</sup>.

“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Para ello se ha desarrollado en España la “Estrategia Española Sobre Discapacidad 2022-2030”<sup>44</sup> que en materia de empleo indica como objetivo “Aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad avanzando en asegurar su derecho a un empleo digno en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022-2030).

La normativa española<sup>45</sup> más reciente sobre empleo para personas con discapacidad pretende reforzar e implantar nuevas medidas que promuevan el empleo tanto en el ámbito privado como público con el objetivo de asegurar un empleo digno.

---

<sup>43</sup>El ODS 8 está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y afecta a varios departamentos ministeriales, en particular al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y al Ministerio de Economía.

<sup>44</sup>La estrategia española sobre discapacidad está concebida como un plan para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022-2030)

<sup>45</sup>Entre la normativa más reciente encontramos importante: “Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero”, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas” en la disposición adicional quinta sobre bonificaciones.

“Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo”, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

“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.



## II.- Análisis de los datos de Empleo en España en personas con discapacidad

La base de nuestros datos estadísticos la encontramos en el estudio elaborado por el Observatorio Sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET)<sup>46</sup>.

Las personas con discapacidad son un grupo muy heterogéneo en el que vemos diferentes capacidades y discapacidades, además de las limitaciones impuestas por los diferentes déficits se le suman las barreras limitantes que la sociedad impone. Estas limitaciones y las barreras del entorno han condicionado su acceso al empleo.

“El déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidades que al resto. Muchas mujeres y hombres con discapacidades no consiguen encontrar puestos de trabajo decentes incluso tras haber completado una formación, lo que puede acarrear frustración y mermar sus aspiraciones. Desalentados ante barreras discriminatorias y prejuicios equivocados acerca de su capacidad para trabajar.” (O’Reilly, 2007)

Como indica la “Guía de Integración Laboral de las personas con discapacidad”<sup>47</sup> la necesidad de realización nos mueve a todas las personas, pero en el caso de las personas con discapacidad esas aspiraciones no suelen ser satisfechas a pesar de los avances sociales alcanzados ven limitados estos derechos.

Uno de los elementos fundamentales para la plena integración es la incorporación al mercado laboral y es por ello que España, cómo firmante de la Convención de las personas con discapacidad desarrolla una estrategia de acción para el empleo basándose en la ley 43/2006<sup>48</sup> para la mejora del crecimiento y el empleo de las personas con discapacidad, la cual también indica la necesidad de una estrategia de empleo para las personas con discapacidad y cuyos objetivos son: “Disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al empleo” (Ministerio de Trabajo E Inmigraciones, 2008-2012)

---

<sup>46</sup> “ODISMET “su pretensión se centra en describir y analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

<sup>47</sup> “Se trata de un compendio de las medidas existentes hasta el momento que pretende servir de guía tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores” (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022)

<sup>48</sup> (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2006)

## A. Características Socio demográficas de las Población Activa con Discapacidad.

Adecuándose a los nuevos baremos de la Discapacidad más precisos y completos entra en vigor el “Real Decreto 888/2022, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad”<sup>49</sup>.

Este avance legislativo supondrá unos baremos más completos y precisos con el objetivo de adecuar apoyos y garantizar la igualdad de trato.

Según los datos extraídos de la Última Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>50</sup> en España había en el año 2021 un total de 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar.

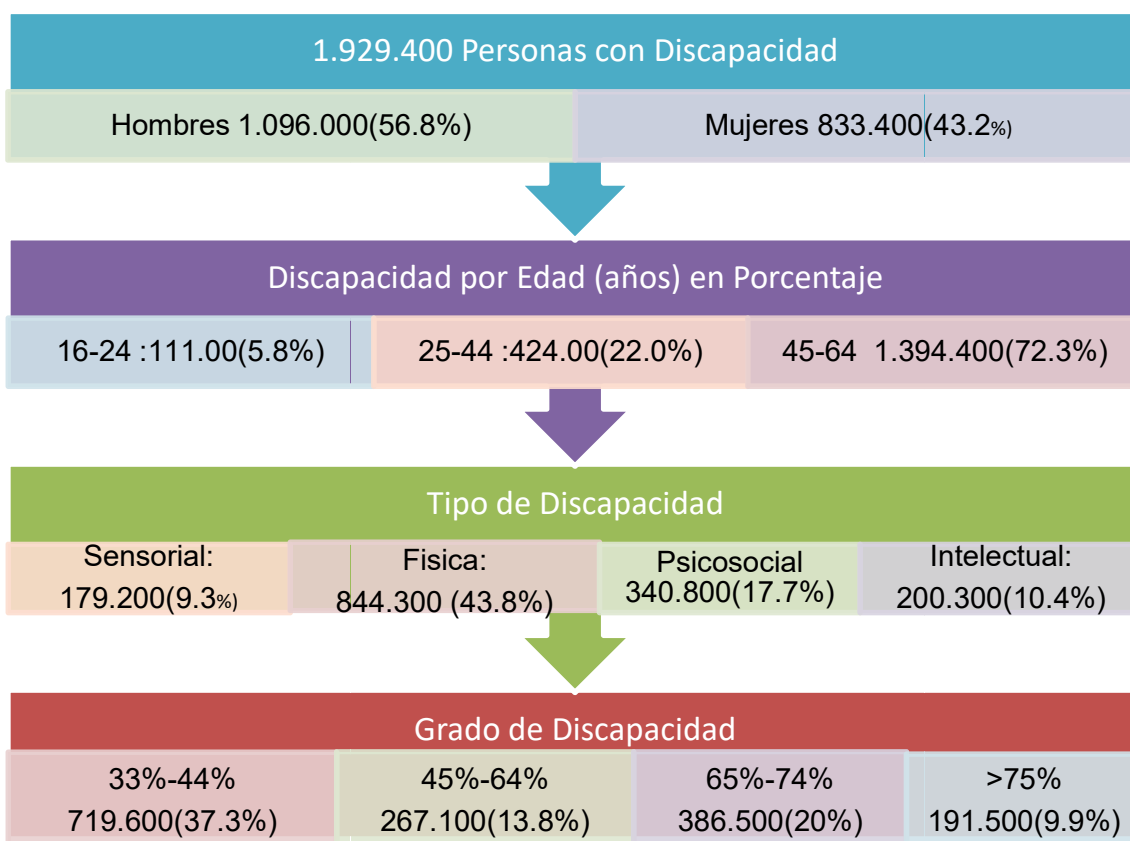


Tabla 1 Elaboración propia en base a los datos del informe (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022).

<sup>49</sup> Necesidad de adecuación de los baremos de valoración de la situación de discapacidad para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

<sup>50</sup> Estadística del empleo de las personas con discapacidad se construye a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de registros administrativos

*B. Análisis de algunos datos sobre tasas de Actividad<sup>51</sup>, Empleo<sup>52</sup> y Paro<sup>53</sup> en Personas con Discapacidad.*

En este apartado queremos exponer brevemente algunos indicadores relacionados con el empleo, realizando una comparativa con la población sin discapacidad mediante los datos extraídos del informe Odismet.

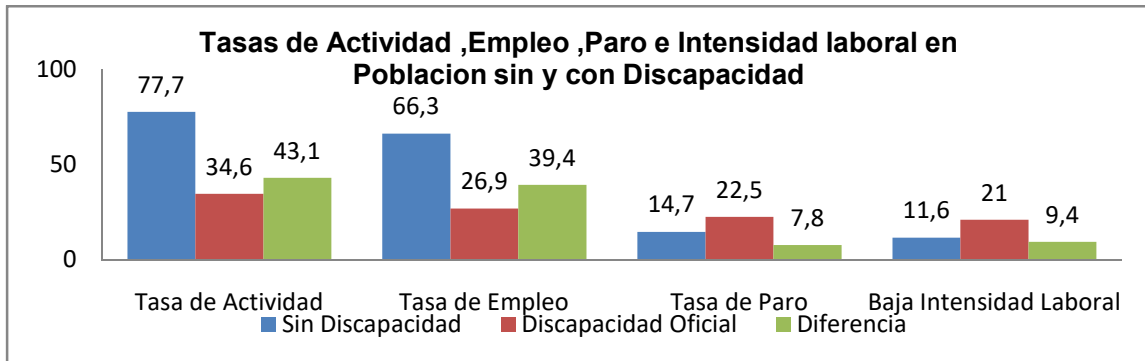


Tabla 2. Elaboración propia en base a los datos del (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Los datos indican la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad respecto a la población general con una diferencia del 43,1%, esto significa que del total de personas con discapacidad en edad activa 1.929.400 poco más de un tercio es activo en términos laborales.

Con respecto a la Tasa de Empleo encontramos una diferencia significativa con la población general estableciendo una diferencia de más de 39,4 puntos porcentuales

La diferencia de la Tasa de paro es de 7,8 puntos lo que indica que el desempleo afecta más a las personas con discapacidad.

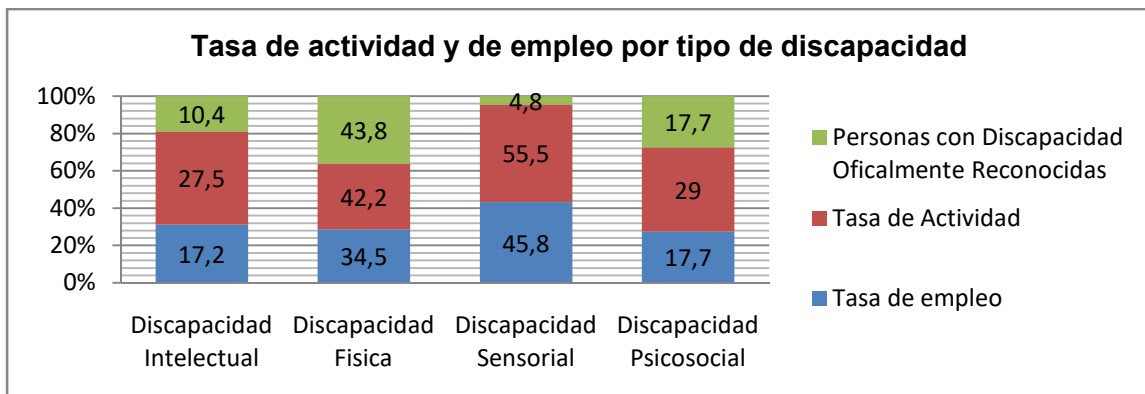


Tabla 3. Elaboración propia en base a los datos del (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

<sup>51</sup> Tasa de Actividad “cociente entre el total de activos y la población mayor de 16 años”

<sup>52</sup> Tasa de Empleo “ cociente entre total de ocupados y la población mayor de 16 años”

<sup>53</sup> Tasa de Paro “cociente entre número de parados y el de activos”

### C. Mecanismos de Inserción Laboral

“Siendo el empleo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, la política de empleo, en este ámbito, deber buscar la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido”. (Ministerio de Trabajo E Inmigraciones, 2008-2012)

Los mecanismos de integración de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral, en la actualidad se podrían agrupar en tres líneas de acción <sup>54</sup>

- 1) Integración en el sistema ordinario
- 2) Integración mediante sistema protegido: Centros Especiales de empleo
- 3) Medidas de Transito del empleo protegido al ordinario: Enclaves laborales

1) La integración en el sistema ordinario puede utilizar diferentes instrumentos y medidas como son: Las Cuotas de Reserva y otras Medidas Alternativas<sup>55</sup>.

Como podemos ver en la “Guía de Integración laboral” elaborada por el Servicio de Empleo Público Estatal, las empresas públicas y las privadas que tengan un número de trabajadores superior a 50, están obligadas a emplear a un 2% de sus trabajadores con discapacidad. Cabe destacar que en las ofertas de empleo público se reserva un tipo no inferior al 7% del total.

Hay algunas excepciones en la aplicación de esta norma. Por ejemplo, si la empresa acredita por cuestiones de carácter productivo, organizativo o económico que le provoquen especial dificultad para la incorporación de trabajadores con discapacidad. Aunque algunos análisis (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022) indican que esta excepcionalidad puede provocar o justificar que multitud de empresa no cumplan las obligaciones en la contratación

En la Contratación por Cuenta Ajena encontramos diferentes tipologías de contrato, bonificaciones y deducciones. El contrato de carácter indefinido se define como “aquel contrato que se establece sin límites temporales en cuanto a la duración del mismo pudiendo de ser a jornada completa o parcial (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022)”.Existen ciertas cláusulas específicas y condiciones que incentivan la

---

<sup>54</sup>

<sup>55</sup>El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, en su artículo 2

contratación mediante esta tipología a las personas con discapacidad. Los requisitos de los trabajadores son: tener una discapacidad superior al 33%<sup>56</sup> reconocido por organismo competente y estar inscrito como demandante de empleo sin haber tenido anteriormente ningún vínculo con la empresa.

Las empresas pueden solicitar los siguientes beneficios siempre que contraten a personas con discapacidad tanto con contrato indefinido a jornada completa como parcial, además de cooperativas de trabajo.

Los Beneficios e Incentivos Fiscales<sup>57</sup> en el contrato indefinido son

- Discapacidad No Severa

Bonificación General	Menores 45 Años	Más de 45 Años
Hombres	4.500€	5.700 €
Mujeres	5.350€	

Tabla 4 .Elaboración propia en base a los datos de (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022)

- Discapacidad Severa<sup>58</sup>

Bonificación General	Menores 45 Años	Más de 45 Años
Hombres	5.100€	6.300 €
Mujeres	5.950	

Tabla 5 .Elaboración propia en base a los datos de (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022; Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022)

Todas estas subvenciones e incentivos conllevan unas obligaciones muy tasadas y unas sanciones en caso de incumplimiento como es el mantenimiento de la estabilidad de los trabajadores y en caso de incumplimiento la devolución de las cantidades.

Otra tipología de contrato muy utilizado es el denominado “Temporal “el cual se define como “aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la Empresa y la persona trabajadora por un tiempo determinado” (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022).

<sup>56</sup>“Real Decreto Legislativo 1/2013”, se consideran personas con discapacidad a aquellas que tengan reconocido un grado igual o superior al 33% en el acceso a ayudas y subvención

<sup>57</sup>La legislación favorece este tipo de contrataciones mediante importantes beneficios económicos (bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social, deducciones fiscales

<sup>58</sup> Discapacidad Severa incluye: parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial superior al 65%.

Las Características Básicas de este contrato son las siguientes

- Duración del contrato debe ser entre doce meses y máximo tres años
- Derecho a la indemnización por despido de 12 días por año trabajado
- En los doce meses anteriores a la contratación la empresa no puede haber extinguido contratos indefinidos

Algunas Bonificaciones de las Cuotas de la Seguridad Social (Servicio de Empleo Público Estatal, 2022)

- Discapacidad No Severa

Bonificación General	Menores 45 Años	Más de 45 Años
Hombres	3.500€	4.100 €
Mujeres	4.100€	4.700 €

Tabla 6.Elaboración propia en base a los datos del estudio (Instituto Nacional de Estadística, 2022)

- Discapacidad Severa

Bonificación General	Menores 45 Años	Más de 45 Años
Hombres	4.100€	4.700 €
Mujeres	4.700€	5.300 €

Tabla 7.Elaboración propia en base a los datos del estudio (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022)

Otras ayudas son los incentivos a la adaptación de los puestos de trabajo y ayudas a la conversión de temporal a indefinido.

Los contratos formativos<sup>59</sup> y para la obtención de la práctica profesional son una alternativa también utilizada con el objetivo de adquirir experiencia profesional

El Contrato Formativo para la formación en alternancia tiene por objetivo compatibilizar una actividad retribuida con la formación en el ámbito del trabajo. Las condiciones Generales son una duración mínima de 1 año y máxima de 3 además de carecer de experiencia profesional.

<sup>59</sup> Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

## 2) Integración de los Trabajadores con Discapacidad en el Sistema Protegido de Trabajo y Medidas de Transito del empleo protegido al ordinario

Como vemos en diversos estudios y análisis (Servicio de Empleo Público Estatal, 2022) una de las opciones más utilizadas para fomentar la inserción laboral es la contratación a través de los centros especiales de empleo que aglutinan hasta el 80% de los contratos.

Es una relación de carácter especial en el cual se pone énfasis en la intervención de profesionales que garanticen la adecuación del puesto laboral a las características y necesidades del trabajador con discapacidad.

Su objetivo principal es que las personas realicen una actividad productiva y obtenga un empleo remunerado con el fin de una inclusión real en el mercado ordinario de empleo.

Los servicios que ofrecen a sus trabajadores los centros de empleo están destinados a ofrecer a través de las unidades de apoyo<sup>60</sup> servicios de ajuste personal y social.

Esta modalidad de contrato tiene ciertas peculiaridades como son

- Duración no puede exceder de 4 años
- Contenidos aprobados por el equipo de diferentes profesionales
- Subvenciones y Ayudas<sup>61</sup> pueden ser tanto para la creación de proyectos que generen empleo como ayudas para el mantenimiento del puesto de trabajo.

Como una medida de transito del empleo protegido al ordinario encontramos la figura de los enclaves laborales<sup>62</sup> como principal objetivo es la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Permite como indica la guía de integración laboral (Servicio de Empleo Público Estatal, 2022) ayudar a la empresa que conozca las capacidades y aptitudes de los trabajadores.

Una de las características importantes es la obligatoriedad por parte de la empresa de contratar al menos un 60% de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

---

<sup>60</sup> Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que, permiten ayudar a superar las barreras.

<sup>61</sup> Orden TMS/8057/2019

<sup>62</sup> Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad

Otro de los mecanismos que comienzan a utilizarse es el denominado empleo con apoyo en el que encontramos las siguientes características

- Se realizan acciones de Orientación y Acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo: El objetivo es facilitar la adaptación social y laboral.
- Destinatarios personas con discapacidad física superior al 65% y mental o intelectual superior al 33%.

## **Capítulo 4 Inserción laboral de las personas con discapacidad Intelectual**

### **I. Metodología de Empleo Personalizado con Apoyos**

La propia ley 43/2006<sup>63</sup> para la mejora del Crecimiento y el Empleo indicaba la necesidad de una estrategia de empleo para las personas con discapacidad, los objetivos son: “Disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al empleo” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022-2030)

Una forma de contrarrestar las tendencias negativas de la situación de actividad del colectivo de las personas con discapacidad intelectual son las medidas destinadas a fomentar su inclusión en el empleo ordinario, favoreciendo la contratación.

Una de las medidas impulsadas tanto por organismo oficiales como asociaciones de personas con discapacidad intelectual es el empleo personalizado con apoyo.

Como vemos en el estudio elaborado por Esteban & Jordan de Urries(2006), la metodología de empleo personalizado con apoyos surge en Estados Unidos en 2001 y se desarrolla por la Oficina de Discapacidad de la Secretariado Trabajo de Estados Unidos (ODEP)<sup>64</sup> dentro del enfoque centrado en la persona<sup>65</sup> y del modelo de empleo con apoyos<sup>66</sup>.

El empleo personalizado con apoyos podemos definirlo como “una combinación de estrategias, servicios y apoyos, diseñados para mejorar y generar nuevas oportunidades laborales para personas con necesidades de apoyo complejas” (Plena Inclusion España , 2018). Los objetivos se podrían resumir en la búsqueda de una

---

<sup>63</sup>Ley que hemos mencionado anteriormente en líneas generales introduce herramientas que mejoran la inserción laboral de las personas con discapacidad

<sup>64</sup>Oficina de Política de Empleo para personas con discapacidad del gobierno de Estados Unidos

<sup>65</sup>Modelo de intervención que posibilita que cada individuo defina su proyecto de vida (Plena Inclusion España , 2018)

<sup>66</sup> La premisa es que las personas con discapacidad intelectual necesitan otro tipo de apoyos e intensidad. (Plena Inclusion España , 2018)



relación entre el trabajador y la empresa de forma que ambos este satisfechos mediante unas condiciones de no competitividad.

Como veremos se diferencia de las prácticas comunes de empleo ya utiliza procesos individualizados y apoyos de preparadores laborales basándose en dos pilares como son: El empleo con Apoyo y el Enfoque Centrado en la persona.

### *A. Empleo con Apoyos*

El enfoque de este trabajo se acerca claramente a la definición actual del sistema de empleo con apoyos redactada en el real decreto 870/2007 <sup>67</sup>del 2 de julio:

“Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen 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”.(Real Decreto 870/2007 del 2 julio, publicado en BOE Numero 168 de 14 de julio del 2007,pags 30618 a 30622)

Entendemos Empleo con Apoyo (en adelante EcA)<sup>68</sup>como “un modelo de integración laboral, basado 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” (Esteban & Jordan de Urries, 2006)

El Empleo con Apoyo surgió de un deseo de ayudar r a que la gente para que se moviera de los talleres segregados al empleo comunitario y proporcionándose mecanismos para crear empleos (Job development) y el aprendizaje (Job coaching) de trabajos individuales.

El empleo con apoyos se basa en acciones específicas como son: Orientación y Asesoramiento: realizando un acompañamiento a la persona con discapacidad intelectual al puesto de trabajo previamente analizado y elaborado un programa de adaptación,

---

<sup>67</sup>El marco de acciones a desarrollar que delimita el RD 870/2007 plantea que “las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo

<sup>68</sup>“Es un modelo de Inclusión laboral para personas con discapacidad significativas en un entorno de empleo competitivo, basándose en el acompañamiento para facilitar el acceso y la adaptación” (Aguiar Aguiar, 2020).

El aprendizaje de habilidades sociales<sup>69</sup> (HHSS) y de la vida diaria<sup>70</sup> (AVDs) es fundamental para un óptimo ajuste de la persona en el empleo

### *B. La Planificación Centrada en la persona*

"Todas las personas son como el resto de las personas, como algunas personas y como ninguna persona " (Speicht, 1991)

En relación con el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, a partir de los "años 70"<sup>71</sup> muchas organizaciones de personas con discapacidad reclamaron una mayor participación y control sobre sus vidas

El derecho a una vida normal basándonos en el principio de que las personas con discapacidad intelectual deben tener acceso en igualdad de condiciones a los mismos derechos que el resto

Una definición que plantea de forma general los objetivos de planificación centrada en la persona sería la propuesta en el real decreto

“La atención integral y centrada en la persona es la que promueve las condiciones necesarias para la consecución de mejoras en todos los ámbitos de la calidad de vida y el bienestar de las personas, partiendo del respeto pleno a su dignidad y derechos, de sus intereses y preferencias y contando con su participación efectiva”. (Rodríguez & Mancebo)

Realizando un breve recorrido histórico, encontramos que la PCP surgió a mediados de 1980, como vemos en diferentes estudios (Federación Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018) se desarrolló a partir de 5 premisas.

- La persona está en el centro de la intervención y se basa en sus derechos, autonomía y elecciones
- La importancia de la familia y el círculo cercano
- El foco está en las capacidades de la persona
- Un compromiso entre la persona y el profesional

La participación en la vida social, económica y política permite a la persona adquirir roles valorados socialmente y una mayor calidad de vida (Crespo & Bergere).

---

<sup>69</sup> “Conjunto de hábitos que permiten a las personas relacionarse de manera satisfactoria”

<sup>70</sup> “Actividades relacionadas con el cuidado de uno mismo y auto mantenimiento”

<sup>71</sup> En España un ejemplo lo encontramos en la actual plena inclusión (Federación Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018)

Estos son los pilares que mueven al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 que nos habla de trabajo digno y crecimiento económico justo que permita a las personas una mayor calidad de vida y bienestar.

## II. Metodología y Estructura: Fases y Desarrollo

Expondremos con el objetivo de desarrollar nuestra propuesta el programa piloto desarrollado en el año 2016 bajo el lema “Todos somos todos”, dentro del “proyecto de empleo personalizado para personas con necesidades complejas”<sup>72</sup>.

El empleo personalizado fue diseñado y sistematizado en 2001 por la Oficina de Discapacidad de la Secretaría de Trabajo de Estados Unidos (ODEP) y surge como estrategia bajo el enfoque centrado en la persona y del Empleo con Apoyo.

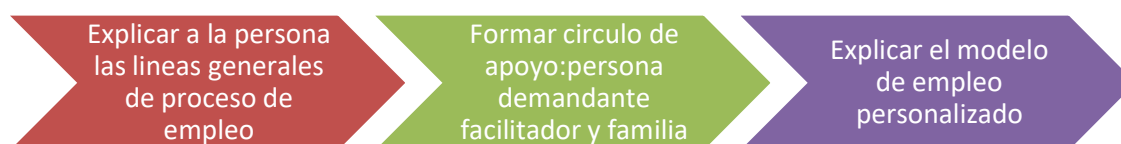
La elaboración de la guía en España, la realizó “Plena Inclusión”, entidad que representa en España a las personas con discapacidad intelectual y cómo podemos comprobar desde su creación en el año 1969, dentro de su misión como entidad se encuentra velar y contribuir con apoyos y oportunidades a que las personas con discapacidad puedan desarrollar proyectos de vida propios y favorecer su inclusión y participación real.

El colectivo objeto de la intervención eran personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo<sup>73</sup> y colectivos vulnerables.

Participaron las Federaciones de Plena inclusión de: Andalucía, Castilla la Mancha, Cataluña y Madrid en la elaboración de los documentos, en la búsqueda de enfoques y estrategias de apoyo para el acceso al mercado de trabajo de estas personas.

En La validación de las fases de la metodología y las herramientas utilizadas en cada una de ellas se contó con la colaboración una consultora especializada <sup>74</sup>

La puesta en marcha de la metodología de empleo personalizado con apoyos requiere comenzar con un encuadre general de las fases y procesos:



<sup>72</sup>Desde 2016 se inician acciones que ponen foco sobre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con mayores necesidades de apoyo: dificultades de comunicación, movilidad, pluridiscapacidad, trastornos de salud mental o del comportamiento, etc.

<sup>73</sup> Personas que necesitan apoyo en casi todas las actividades de la vida diaria

<sup>74</sup>Documento diseñado y elaborado por la consultora Griffin-Hammis Associates (Estados Unidos de América) y traducido al castellano por Plena inclusión España

Figura 8 .Elaboración propia en base a (Federacion Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018)

La metodología del empleo personalizado con apoyos se desarrolla a través de cuatro fases esenciales<sup>75</sup>: Descubrimiento, Planificación, Negociación y Apoyos (Plena Inclusion España , 2018)

El descubrimiento de las habilidades e intereses de las personas con discapacidad intelectual demandantes de empleo, en este punto es importante que la persona identifique sus preferencias relacionadas con el empleo

La importancia de esta fase es radica en” identificar la contribución que la persona puede hacer al mercado laboral, y generar un plan de búsqueda de trabajo, de formación o de identificación de necesidades de apoyo y ajustes razonables”(Plena Inclusion España , 2018).

La estrategia adoptada permite cambiar las evaluaciones vocacionales típicas por información que aporte calidad en aquello que la persona sabe hacer tanto en sus habilidades como capacidades

Como indican varios estudios (Aguar Aguliar, 2020) es importante indagar y escuchar a la persona en torno a sus Talentos, Capacidades y recursos propios, además de conocer el capital social de la persona y como se utiliza los servicios de la comunidad

La fase del descubrimiento finaliza cuando la persona puede exponer los temas vocacionales<sup>76</sup> y desarrollar con ayuda del preparador su perfil vocacional<sup>77</sup>.

Un tema vocacional no son tareas concretas si no áreas en las cuales la persona está interesada, por ejemplo si le gusta leer su área vocacional podría ser humanística y todos los empleos relacionados.

Posteriormente pasamos a la fase de Planificación en la cual se utiliza toda esta información para desarrollar el plan específico y determinar las empresas y oportunidades de empleo.

Como vemos en la “Guía Una oportunidad para crear situaciones únicas”(Plena Inclusion España , 2018), se elabora entre la persona y el preparador un listado de los

---

<sup>75</sup> (Aguar Aguliar, 2020)”Empleo Personalizado representa un conjunto específico de estrategias diseñadas para ayudar a fomentar una comprensión más profunda en ambos lados de la ecuación del empleo.

<sup>76</sup>Los temas vocacionales son temas emergentes relacionados con los talentos de las personas

<sup>77</sup>Perfil vocacional Esta herramienta es una recopilación de las capacidades e intereses de la persona

20 lugares donde trabajan personas con áreas vocacionales similares y posteriormente un listado de empresas que ofrecen esos puestos de trabajo.

Algunas Herramientas que encontramos en las diferentes propuestas son: Registro de Fase de descubrimiento<sup>78</sup>, Mi perfil vocacional<sup>79</sup>, el inventario de capital social<sup>80</sup> y del uso de la comunidad<sup>81</sup>

Mediante estos registros y los acompañamientos se extrae información de la persona y de los contextos familiares y sociales donde vive.

El objetivo final de esta fase es “Tener un conocimiento más amplio de la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en diferentes áreas de su vida para identificar cómo puede contribuir al mercado laboral”. (Plena Inclusion España , 2018)

Importante señalar que la persona es la protagonista de todo el proceso

Fase de Negociación y Desarrollo de Trabajo en esta etapa se trabaja en colaboración la persona con discapacidad y el empleador para negociar un trabajo personalizado a sus habilidades, intereses, conocimientos y expectativas.

En esta negociación personalizada<sup>82</sup> se analiza las necesidades tanto del empleador como empleado en el sentido de la utilización de un sistema de provisión de apoyos, las condiciones del empleo, condiciones para un ajuste óptimo a las demandas de la empresa.

En la negociación se elabora una descripción laboral que sintetice la relación personalizada entre empleador y empleado que satisfaga a ambos.

Como vemos en el estudios elaborado “Las negociaciones con empleadores sólo pueden comenzar y ser satisfactorias si todas las partes involucradas ven el beneficio para el empleador” (Plena Inclusion España , 2018)

---

<sup>78</sup> (Associate., Griffin Hammis)Este formulario se utiliza para establecer, estructurar, capturar y registrar los mayores eventos de Descubrimiento. La persona que registra debe prestar especial atención a cómo las tareas son normalmente realizadas,

<sup>79</sup> (Associate., Griffin Hammis)Recopila toda la información acerca del desarrollo personal de cada demandante de empleo

<sup>80</sup> Esta herramienta puede ser utilizada por los servicios para evaluar cómo están respondiendo a las necesidades de las personas en su vida en comunidad.

<sup>81</sup>Este inventario permite identificar, gestionar y ampliar las redes de contactos de cada demandante de empleo en su entorno (amigos, familiares, relaciones sociales, actividades de la vida diaria).

Estas negociaciones implican atender las necesidades de una empresa que pueden ser: ahorro económico, efectividad de la empresa, mejorar las relaciones con los clientes, o integrar nuevas competencias.

Para conseguir que estas negociaciones sea efectivas es muy útil desarrollar las tareas específicas que la empresa necesita cubrir y desarrollar un plan que mejore la eficiencia con el fin que comprenda los beneficios de la personalización del puesto  
En la entrevista informativa<sup>83</sup> con la empresa para la negociación del empleo, podemos incluir ciertas preguntas con el fin de tener más información para adaptar el empleo

¿Qué es lo que os diferencia de empresas del sector?, ¿Como realizáis el trabajo?

La lista de tareas<sup>84</sup> también nos permite conocer las tareas específicas y una descripción del puesto de trabajo.

La Fase de Apoyo es primordial para el mantenimiento del puesto de trabajo por parte de la persona y de la empresa, el preparador laboral debe mantener una relación continuada y evaluar la actividad del trabajador para hacer cambios si es necesario.

Se pondrá atención en Identificar funciones tareas para aumentar productividad además de identificar los apoyos naturales de la persona

Supervisar las necesidades de formación del empleado será básico para su desarrollo en el puesto de trabajo. Una de las figuras más importantes en la aplicación de la metodología son Los preparadores laborales “han de ser vistos como agentes que empoderan a las personas con discapacidad para desarrollar al máximo sus potencialidades “ (Wehman, 2001) ya que acompañan y promueven estrategias para la incorporación de la persona a la empresa algunas de las funciones más importantes son



Figura 9.Elaboración propia en base al documento(Federacion Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018)

<sup>83</sup>Entrevistas informativas permiten recabar información sobre la empresa, el sector y el capital social del empleador para que la persona pueda decidir cómo diseñar su plan de búsqueda de empleo (Associate., Griffin Hammis)

<sup>84</sup>lista de tareas conlleva una descripción de un puesto de trabajo personalizado que formará parte de la negociación (Associate., Griffin Hammis)

## Capítulo 5: Programa de Empleo personalizado con apoyos para personas con Discapacidad Intelectual en Prisión.

Pretendemos aportar una mirada crítica y propositiva de las personas con discapacidad afectadas por el régimen penitenciario “La pobreza, discapacidad y exclusión social se materializa en su versión más dura para los reclusos con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental, para quien el encarcelamiento es una de las últimas paradas de un itinerario maldito”

Con el objetivo utilizaremos como guía de la situación con discapacidad en prisiones los datos del informe a cada lado <sup>85</sup>elaborado por Plena Inclusión y propondremos la aplicación de un programa específico mediante la metodología del empleo personalizado.

Expondremos algunos datos y estudios sobre la prevalencia en los centros penitenciarios de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Según los datos del informe “Intervención con Discapacitados intelectuales”<sup>86</sup> del año 2016, la Secretaria General de Instituciones penitenciarias estima que la población penitenciaria con Discapacidad Intelectual sumaba un total de 632 personas.

El número de personas con discapacidad intelectual en prisión es mucho mayor ya que como indican diversos estudios (Defensor del Pueblo, 2018) solamente se había detectado la discapacidad al 51,4% de las personas que habían cometido un delito, por lo que el restante 49,6 de los presos con discapacidad intelectual no tenían diagnóstico

La Discapacidad Intelectual en muchos casos tiene asociada a una patología mental según los datos de Plena Inclusión dentro del informe “a cada lado” (Confederación Plena Inclusión, 2018) las personas con discapacidad intelectual reclusas con patología mental representan el 31.9% ..

Un dato que refleja esta situación es la encuesta elaborada por la Fiscalía de Córdoba<sup>87</sup> que indica que aproximadamente un 15% de los detenidos presentan discapacidad intelectual o enfermedad mental.

---

<sup>85</sup> Informe sobre la situación de personas con discapacidad intelectual reclusas y ex-reclusas en España

<sup>86</sup> Documento de la intervención en prisión con personas con discapacidad intelectual

<sup>87</sup> Santos, F. (2013) Encuesta realizada entre profesionales que trabajan en el juzgado de guardia de Córdoba sobre personas con discapacidad intelectual o trastorno mental que son puestas a disposición judicial en calidad de detenidos

Una de las dificultades como indica el informe del Defensor del Pueblo es la proporción tan elevada de personas sin diagnóstico previo por lo que no se le adopta el procedimiento a sus limitaciones

Las personas con discapacidad intelectual como hemos podido analizar padecen a las dificultades propias de las limitaciones de tipo intelectual las barreras del entorno “Estas características, combinadas con el entorno policial y procesal, tienen como consecuencia que las personas con discapacidad intelectual experimenten situaciones de grave vulnerabilidad en relación al ámbito del acceso a la justicia porque afrontan múltiples dificultades y barreras”.(Confederación Plena Inclusion, 2018).

En el año 1987 Feaps<sup>88</sup>(Plena Inclusión) a partir de una visita de directivos de la organización al Centro Penitenciario de León con el fin de conocer la situación de las personas con discapacidad internas comprobaron las carencias en la intervención con estas personas, este fue el punto de inicio del programa de atención a personas con discapacidad intelectual en prisión.

Algunos de los objetivos del Programa de Atención Integral a Personas con Discapacidad Intelectual en entornos penitenciarios son



Figura 10.Elaboración propia en base a (Confederación Plena Inclusion, 2018)

Los datos del programa <sup>89</sup>revelan su necesidad y lo oportuno del mismo

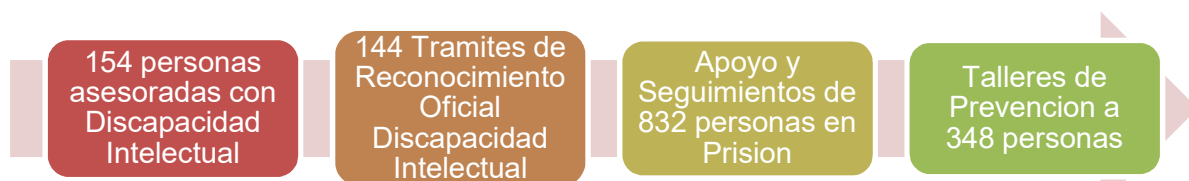


Figura 11.Elaboración propia en base a los datos de (Plena Inclusion España , 2018)

<sup>88</sup>Confederación Española de Organización a favor personas con discapacidad intelectual  
<sup>89</sup>programa comenzó a recibir financiación regular a partir del año 1995



## *A. Programa de Reinserción laboral para Personas con Discapacidad Intelectual en Entornos Penitenciarios: “Reinicia tu Vida”.*

### i) Situación Personas con Discapacidad Intelectual en prisión

“Las Penas Privativas de Libertad y las Medidas de Seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social” (Constitucion Española.Boletin Oficial del Estado)

Las personas reclusas o ex reclusas con discapacidad intelectual o del desarrollo sufren una doble discriminación durante y después de su paso por prisión. Por un lado la discriminación que sufren por su discapacidad “Nos tratan diferente. Nos miran mal, piensan ‘este que tiene discapacidad no sirve para trabajar’ y luego resulta que sí” (Francisco, 2018)

A las barreras sociales se les une el estigma de haber estado en prisión” Ni en la cárcel ni en la calle se discrimina por tener una discapacidad, pero sí por tener antecedentes penales. La gente nos ve como que somos peligrosos y nos cogen miedo. No creen que podamos cambiar” (Javier, 2018)

Un estudio <sup>90</sup>sobre el efecto de la reclusión en las personas encontró que provoca un aislamiento social y laboral.

El empleo es una herramienta básica para conseguir con éxito procesos de reinserción de las personas con discapacidad en prisión y para prevenir la reincidencia, según datos del Estudio de Plena Inclusión (Confederacion Plena Inclusion, 2018) solamente el 9.8% de las personas excarceladas tenía empleo y el 71.7% no tenía empleo.

Ambas personas participaron en el programa “Reinicia tu vida” y valoraron muy positivamente las posibilidades que supone para su inserción laboral y sus proyectos de vida.

El programa que exponemos pretende aportar mediante la metodología del empleo personalizado con apoyos, una serie de procedimientos y herramientas que aumenten las posibilidades de reinserción social y aumente la calidad de vida de las Personas con Discapacidad en Prisión.

Creemos que programas como este, permiten mejorar la vida de las personas con discapacidad en prisión, como nos indica la experiencia de Javier” Dentro de prisión me han ayudado a hacer salidas terapéuticas, a hablar con las profesionales cuando lo

---

<sup>90</sup> (Haney, 2001)

necesitaba, también me ayudaban a tomar decisiones sobre cómo y donde quería que fuera mi futuro»,

Los Objetivos Generales del Programa, están en línea con “Reglas Nelson Mandela”<sup>91</sup> “Debe Garantizarse un nivel de vida aceptable sin discriminación, lo que supone adoptar medidas adecuadas para atender a reclusos con necesidades especiales mediante ajustes” (O.N.U, 2015)

1. Impulsar proyectos de desarrollo profesional mediante procesos de inserción laboral a personas con discapacidad Intelectual que estén condenadas a penas privativas de libertad
2. Promover en colaboración con los Centros Penitenciarios otras medidas de cumplimiento<sup>92</sup> en el medio semi-abierto o en libertad vigilada para generar oportunidades de inclusión y participación en la sociedad
3. El objetivo fundamental que guía nuestra propuesta es generar procesos de retorno a la comunidad exitosos basándonos en una inclusión laboral y social que permita prevenir la reincidencia
  - Los medios Humanos y Técnicos: se contratara a un Psicólogo con conocimiento en la metodología de empleo personalizado con apoyos.
  - Duración de la Intervención Propuesta para el programa será de 6 meses y otros 3 de seguimiento de los participantes si encuentran empleo
  - Las personas beneficiarias: Requisitos y Número de Beneficiarios.
    1. Personas con Discapacidad Intelectual o Del Desarrollo que estén cumpliendo penas privativas de libertad un mínimo de 40 personas y un máximo de 80
    2. Lugares de Cumplimiento del Beneficiario :Andalucía ,en concreto provincias de Sevilla, Málaga ,Cádiz y Huelva
    3. La personas debe pertenecer al programa de atención integral de personas con discapacidad intelectual de Plena Inclusión Andalucía
    4. Importante en nuestra propuesta es que el Equipo Técnico del Centro Penitenciario y de Plena Inclusión valoren que se dan las condiciones de aplicar medidas de flexibilización de la pena ,mediante la utilización si es necesario de los diferentes artículos del régimen penitenciario
    5. Las personas deben tener más de un 33%<sup>93</sup> de Discapacidad Intelectual
    6. Deben firmar un compromiso con la entidad y unas reglas básicas de conducta.

---

<sup>91</sup> Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, son una serie de normas con para garantizar los estándares que se reconocen como idóneos para el tratamiento de las personas privadas de su libertad.

<sup>92</sup> Artículo 89 al 103 del reglamento penitenciario por el que se establecen los diferentes grados, características de los programas y criterios de clasificación dentro de prisión

<sup>93</sup> Reconocido por el centro de valoración de discapacidad de la provincia

## *a) Fases de Empleo Personalizado con Apoyos en Prisión*

### *1. Fase de Descubrimiento*

El proceso comienza dentro de prisión con las personas que han sido incluidas en base a unos criterios objetivos y que muestran su interés en participar en el programa piloto.

El método de Empleo Personalizado busca como objetivo final promover un retorno a la comunidad exitoso es decir que busca evitar la reincidencia generando redes de apoyo y calidad de vida en la persona.

En primer lugar: el psicólogo y especialista en empleo debe descubrir los talentos y fortalezas de la persona mediante la observación de la persona y manteniendo una relación con la familia y la persona con discapacidad que le permita recoger información.

En esta primera fase se analizan las cualidades laborales, preferencias de la persona y su red de apoyos, que nos permitirá desde sus capacidades y sus preferencias se sientan más comprometidas con el proceso

También se utilizara las herramientas propuestas en la Guía <sup>94</sup> como son: Registro de Fase de descubrimiento, Mi perfil vocacional, el inventario de capital social y del uso de la comunidad.

Algunas actividades propuestas mediante una Atención Integral de la Persona

- Entrevistas a profesionales del centro o personas encargadas de las actividades que realice en prisión: Programas de Tratamiento <sup>95</sup> y actividades deportivas
- Realizar salidas terapéuticas en base a los objetivos del programa, por ejemplo a centros especiales de empleo.
- Conocer las redes de Apoyo de la Persona a través de reuniones informales
- Realizar talleres de Habilidades Sociales y de Habilidades de la vida diaria
- Formaciones en cuestiones relacionadas con sus intereses y motivaciones adaptadas a su discapacidad.
- Actividades lúdicas que aporten conocimiento de sus intereses personales

---

<sup>94</sup> (CERMI, 2018)

<sup>95</sup> Programas específicos dependiendo de la patología o dificultades de la persona

## 2. Fase de Planificación

En esta fase identificamos las empresas con el objetivo de seguir desarrollando los talentos de la persona, para este encaje es importante finalizar la fase de descubrimiento teniendo claro los intereses de la persona.

Durante la fase de planificación prestaremos apoyos en la realización de formaciones y la búsqueda de prácticas laborales por ejemplo dentro del centro penitenciario o fuera de él.

Durante el proceso el Psicólogo especialista en empleo personalizado en colaboración con el interno realiza una prospección de empresas a la vez que una labor de sensibilización y concienciación con el fin de la contratación de las personas participantes.

En el contexto Penitenciario encontramos diferentes programas dentro y fuera de prisión que puede ser muy útiles a nuestro propósito de inserción personal y laboral.

Algunos de los programas<sup>96</sup> en coordinación con el Equipo de Tratamiento del Centro son: Programas de Habilidades Sociales, Salidas Terapéuticas y Programas Ocupacionales

Algunas actividades que podemos promover son:

- Vincular a la persona con Talleres Productivos<sup>97</sup> en el Centro Penitenciario
- Promover actividades formativas para la persona dentro del propio centro para investigar sobre áreas vocacionales por ejemplo, formación en jardinería.
- Salir al Centro de Inserción Social para poder asistir a cursos de entidades externas.
- Salidas a Centros Especiales de Empleo con el fin de conocer los diferentes tipos de empresas y de opciones laborales.
- Realizar formaciones de actualización profesional y de capacitación.

La importancia de los apoyos es fundamental ya que se planifican los apoyos necesarios para realizar formaciones y prácticas laborales dentro del propio centro.

La función de las prácticas laborales tiene un doble sentido: primero la adquisición de competencias y segundo obtener una experiencia laboral positiva para la persona

---

<sup>96</sup>Documento de programa para internos con discapacidad intelectual (Ministerio del Interior, 2015)

<sup>97</sup>Talleres que ofrece el centro como: Pintura, mantenimiento con certificado oficial

### 3. Fase de Negociación y Apoyo.

La negociación es una fase fundamental dentro del programa ya que “una negociación personalizada de las funciones de un puesto de trabajo y de las expectativas del empleado permite equilibrar las habilidades e intereses de ambos”.

Los pasos dentro de la Fase de Negociación son:

En primer lugar, la identificación de las necesidades del Centro Penitenciario o de la Empresa externa, para esto resulta imprescindible una personalización del puesto de trabajo que permita, Pasos dentro de la negociación

- Conocer las necesidades del Centro Penitenciario : Indagar las necesidades
- Lista de Tareas que puede hacer la persona
- Negocia la Propuesta de empleo o colaboración
- Asegúrate del éxito medio apoyo continuado al Centro y a la persona.

No menos importante es una colaboración continua y diaria con el Equipo de Tratamiento del Centro Penitenciario<sup>98</sup>, de los Psicólogos y Técnicos de Plena Inclusión que permitirá poniendo al interno en el centro de la intervención, conseguir un óptimo resultado y un proceso positivo para la persona y para el centro.

Esto permitirá una transición con apoyos al puesto de trabajo o formativo que permita tanto a la personas con discapacidad en prisión como a los profesionales un óptimo ajuste

La fase de Apoyo es la consolidación de toda la metodología y la confirmación del objetivo para que la persona mantenga su puesto de trabajo

Las acciones de apoyo contarán con el profesional de empleo mediante acciones de consultor que como vemos en la guii además de dar apoyo continuado pondrá foco en:

- Identificar las funciones y tareas con el fin de aumentar productividad
- Identificar los apoyos naturales dentro del Centro
- Ayudar a los profesionales de los Centro Penitenciarios a identificar las tareas que requieran formación específica
- Supervisar y apoyar al Interno tanto a nivel formativo como laboral.

Nuestro proyecto pretende como objetivo final procesos de retorno a la comunidad positivos para la persona y una reinserción social y laboral que contribuya a su vida y prevenga la reincidencia.

---

<sup>98</sup> Equipo Multidisciplinar formado por :Psicologos,Educadores y Trabajadores sociales además de entidades colaboradoras

#### 4. Análisis de los indicadores de resultados esperados del programa

- Indicador de Personas Atendidas y en Procesos de Inserción en los Centros Penitenciarios de Andalucía

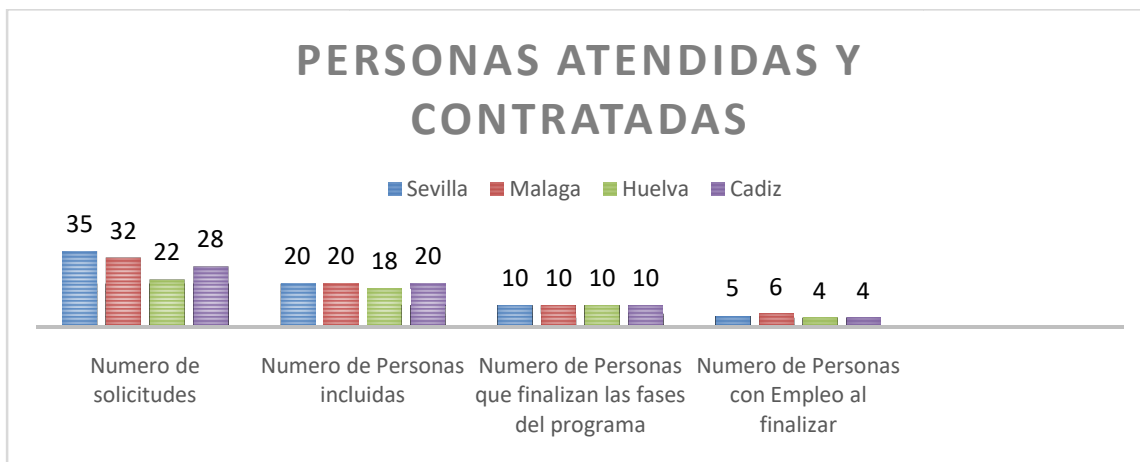


Tabla 8.Elaboración propia en base a los datos del programa (Federacion Plena Inclusion Andalucía, 2022)

hay un número muy alto de solicitud debido a las necesidades que encontramos de programas en los centros penitenciarios. Del rango de plazas 40-80 ofertadas, se realiza un proceso de ajuste entre persona, situación penitenciaria, necesidades del centro y de la persona finalmente incluimos a 78 personas con Discapacidad Intelectual reclusas de las que terminaron 60 de ellas.

- Indicador de Actividades de Reinserción a través del Programa

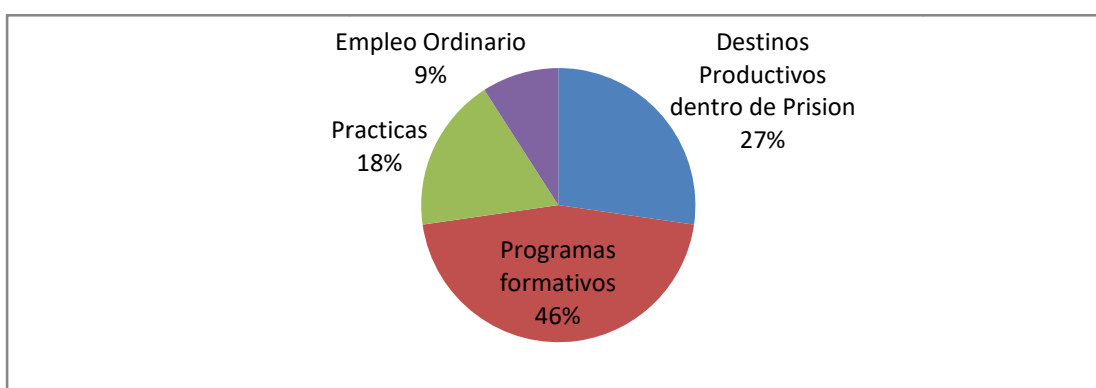


Figura 10 elaboración propia en base a los datos (Federacion Plena Inclusion Andalucía, 2022).

Estos datos nos indica ,que no es únicamente el acceso a un puesto de trabajo el que determinara el éxito si no la motivación al cambio.

## Conclusiones:

El estigma y los prejuicios asociados a la discapacidad han sido y sigue siendo según los diferentes estudios una barrera que como vemos a través de los diferentes modelos de la discapacidad sigue en la actualidad.

Con el propósito de realizar procesos de inclusión hemos tomado como base de nuestro trabajo el Modelo Social de la Discapacidad, ya que nos permite entender la Discapacidad más como las limitaciones que impone el entorno que como déficits insuperables.

Para avanzar en esta dirección vemos la necesidad de la Convención Internacional De los Derechos de las Personas con Discapacidad ya que ha sido nuestro contexto legislativo para avanzar en la Igualdad real y en la Participación plena

Nuestro interés es exponer el empleo como un elemento que además de satisfacer necesidades básicas nos permite una inclusión y un rol social positivo.

Los datos de desempleo en personas con discapacidad y en concreto con discapacidad intelectual son alarmantes por lo que hemos analizado prácticas de empleo que permitan una inserción laboral.

Nuestro proyecto final ha sido exponer una situación que muchos no conocen como son las personas con discapacidad intelectual en prisión que sufren una doble exclusión.

Con el fin de exponer la problemática de este colectivo, que como vemos en los diferentes estudios elaborados por organismos públicos, padecen grandes dificultades de inserción.

Hemos analizado el Método de Empleo Personalizado de Plena Inclusión y su programa de Inserción laboral.

La necesidad de una intervención personalizada y basada en apoyos nos parece que reduciría la reincidencia delictiva

Para concluir queremos exponer los esfuerzos que realizan entidades sin ánimo de lucro y familias con el fin de una mejor calidad de Vida y bienestar.

Una sociedad nunca será justa hasta que no comience a resolver los problemas de las personas con más necesidades de apoyo.

## Bibliografía

Aguado diaz, A. (1995). *Historia de las deficiencias*.

Agustina, P. (2008). *El modelo Social de la Discapacidad*. MADRID: CERMI.

Asamblea General De Las Naciones Unidas. (1948). Declaracion Universal de los Derechos Humanos. Paris.

Asociacion Americana de Discapaciadades Intelectuales y del Desarrollo. (2011). *Discapacidad Intelectual, Definicion, Clasificacion y Sistemas de Apoyo*. Madrid: Alianza Editorial.

Asociacion Internacional para el Estudio de las Discapacidad Intelectuales. (10 de 10 de 2023). *aidd*. Obtenido de [https://www.aidd.org/docs/default-source/intellectualdisability/aidd\\_spanish.pdf?sfvrsn=3a383721\\_0](https://www.aidd.org/docs/default-source/intellectualdisability/aidd_spanish.pdf?sfvrsn=3a383721_0)

Associate., Griffin Hammis. (s.f.). <https://www.griffinhammis.com/>. Recuperado el 12 de julio de 2023, de <https://www.griffinhammis.com/>

CERMI. (2018). *Guia de facil uso de la Convencion Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para Operadores Juridos*. CERMI.

Cervera, I. C. (2017). *La Recepcion y Aplicacion en España de la Convencion de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Murcia: Ediciones Laborum.

Comite Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2022). <https://cermi.es/noticia/el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-y-la-convencion-de-la-onu-trabajo-aun-por-hacer-y-retos-de-futuro>. Obtenido de <https://cermi.es/noticia/el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-y-la-convencion-de-la-onu-trabajo-aun-por-hacer-y-retos-de-futuro>

Comite Español De Representantes De Personas con Discapacidad. (2006). *Convencion Discapacidad*. Obtenido de <http://www.convenciondiscapacidad.es/2019/04/08/guia-de-facil-uso-de-la-convencion-internacional-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-para-operadores-juridicos-2019/>

Comite Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2023). <https://cermi.es>. Obtenido de <https://cermi.es/que-es-cermi/mision-vision-valores>

Comite sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad. (2022). Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo., (págs. 1-21). Ginebra.

Confederacion Plena Inclusion. (2018). *A cada lado informe sobre la situacion de personas con discapacidad intelectual reclusas*. Madrid.

Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006). Convencion Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad., (pág. articulo 3).



- Convencion sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.
- Crespo, E., & Bergere, J. (s.f.). Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. *Sociología del Trabajo* , 51-70.
- De Asis, R. (2013). Sobre Discapacidad y Derechos. Madrid: dykinson.
- Duran, J. (2006). La Construcción Social del Concepto Moderno de Trabajo. *Nómadas, Revista Científica Crítica de Ciencias Sociales y Jurídica* , 20-37.
- Esteban, B., & Jordan de Urries, B. (2006). Empleo con apoyo para personas con Discapacidad Intelectual y para Personas con enfermedad mental. *Siglo Cero* , 63-78.
- Federacion Española de Personas con Discapacidad Intelectual. (2018). *Planificacion Centrada en la Persona*. Madrid.
- Fernando Juare acosta, E. J. (2006). Aceptacion o rechazo: Perspectiva historica sobre la discapacidad, la rehabilitacion y la psicologia de la rehabilitacion. *Psicologia y Salud* .
- Garland, R. (2010). *The Eye of the Beholder, Deformity and Disability in the Graeco-Roman World*. London.
- Gil, A. S. (2007). EL PRIMER TRATADO DE DERECHOS HUMANOS DEL SIGLO XXI: LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *REVISTA ELECTRÓNICA DE ESTUDIOS INTERNACIONALES* .
- Gonzalez Aparici, J. C. (2019). El movimiento de Vida Independiente. *Revista Española de Discapacidad* , 201-214.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023).
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Empleo en Personas con Discapacidad*. Madrid.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2022-2030). Estrategia Española Sobre Discapacidad .
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda. (2030). [www.mdsocialesa2030.gob.es](http://www.mdsocialesa2030.gob.es). Obtenido de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/empleo/index.htm>
- Ministerio de Trabajo E Inmigraciones. (2008-2012). *Estrategia Global de Accion para el Empleo de personas con Discapacidad*. Madrid: MSP.
- Morris, J. c. (1996). Encuentros con desconocidas. Feminismo y discapacidad,. En J. Morris. Paidós.
- MOW-International Research Team. (1987). *El significado del trabajo*. London: Academic Press.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. Paris.

- O'Reilly, A. (2007). El trabajo decente de las personas con discapacidad., (pág. 1). Ginebra.
- Organizacion de las Naciones Unidas. (1948). Declaracion Universal de los Derechos Humanos.
- Organizacion de las Naciones Unidas. (2020). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>.  
Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2011).
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo Decente para Personas con Discapacidad:Promoviendo derechos en la agenda global del desarrollo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2004). Recuperado el 05 de 06 de 2023, de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2001). *Clasificacion Internacional del Funcionamiento,de la Discapacidad y de la sALUD*. Madrid: IMSERSO.
- Organizacion Mundial de la Salud[O.M.S]. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Ginebra: O.M.S.
- Organizacion Naciones Unidas. (2006). Convencion Internacional Sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad:origenes, caracterización y plasmación en la Convencion sobre los Derechos de las Personas con Dicapacidad*. Madrid: CERMI.
- palacios, A., & Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestion de derechos*. Madrid: CERMI.
- Plena Inclusion España . (2018). *Empleo Personalizado :Una Oportunidad para crear Situaciones Unicas*. Madrid: Plena Inclusion.
- Plena Inclusion. (2022). <https://www.plenainclusion.org/conocenos/asi-nos-organizamos/mision-etica-y-valores/>. Obtenido de <https://www.plenainclusion.org/conocenos/asi-nos-organizamos/mision-etica-y-valores/>
- Quinn, G., & Degener, T. (s.f.). "A survey of international, comparative and regional Disability.
- Real Academia Española de la Lengua. (27 de 08 de 2023). <https://dle.rae.es>. Recuperado el 2023, de <https://dle.rae.es>
- Romero Caraballo, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo.Una revision Historica,psicologia y Social. *Psicologia desde el Caribe* , 1.

Schalock, R., & Verdugo, M. A. (2011). El concepto de calidad de vida en los Servicios y Apoyos para personas con Discapacidad Intelectual. *Siglo Cero* , 21-36.

Super, D. (1984). *Perspectivas del Significado y del Valor del Trabajo*. San Francisco: Gysbers.

Toboso Martín, M., & Arnau Ripollé, M. (2010). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamiento de Amratya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades* , 3.

Turturro Perez de los Cobos, S. (2022). El modelo Social de la Discapacidad:Un Cambio de Paradigma y la Reforma del Artículo 49. *Lex Social,Revista De Derechos Sociales* .

Fernando Juare acosta, E. J. (2006).

Aceptacion o rechazo:Perspectiva historica sobre la discapacidad,la rehabilitacion y la psicologia de la rehabilitacion. *Psicologia y Salud* .

Garland, R. (2010). *The Eye of the Beholder, Deformity and Disability in the Graeco-Roman World*.London.

## ANEXOS

Figura 1. Clasificacion Discapacidad Elaboración propia con los datos de (Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

Figura 2 Clasificacion Internacional del Funcionamiento Elaboración propia en base a los datos de [\(Organizacion Mundial de la Salud, 2001\)](#)).

Figura 3.Elaboración propia en Base a(Asociacion Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011). 25

Figura 4.Principios Básicos del Modelo Social de La Discapacidad Elaboración propia en base a (Agustina, 2008, pág. 55)

Figura 5.Elaboracion en Base a [\(Comite Español De Representantes De Personas con Discapacidad, 2006\)](#)

Figura 6.Elaboración propia en base a datos del(Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006)). .....

Figura 7. Elaboración propia en base a los principios de la (Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).).....

Tabla 1 Elaboración propia en base a los datos del informe [\(Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022\)](#)

Tabla 2.Elaboración propia en base a los datos del(Instituto Nacional de Estadistica, 2022).

Tabla 3. Elaboración propia en base a los datos del(Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Tabla 4 .Elaboración propia en base a los datos de (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022)

Tabla 5 .Elaboración propia en base (Servicio de Empleo Publico Estatal, 2022; Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022)

Tabla 6.Elaboracion propia en base a los datos del estudio (Instituto Nacional de Estadística, 2022)

Tabla 7.Elaboración propia en base a los datos del estudio (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de trabajo en España, 2022)

Figura 8 .Elaboración propia en base a (Federacion Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018)

Figura 9.Elaboración propia en base al documento(Federacion Española de Personas con Discapacidad Intelectual, 2018)

Figura 10.Elaboración propia en base a (Confederacion Plena Inclusion, 2018)

Figura 11.Elaboración propia en base a los datos de (Plena Inclusion España , 2018)

Tabla 8.Elaboración propia en base a los datos del programa (Federacion Plena Inclusion Andalucia, 2022)

Figura 10 elaboración propia en base a los datos (Federacion Plena Inclusion Andalucia, 2022)



