

GUÍA PRÁCTICA II SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Experiencias empresariales y
propuestas



Miembros de los Grupos de Investigación competitivos
(referencias: RTI2018-093853-B-100 y AICO 2019/167)

Investigador Principal:
Fco. Javier Fernández Orrico
Universidad Miguel Hernández

Coordinadora:
M^a José Lopez Sánchez
Universidad Miguel Hernández

Faustino Cavas Martínez (en AICO 2019/167)
Universidad de Murcia

Antonio-Luis Martínez-Pujalte
Universidad Miguel Hernández

Carmen Sánchez Trigueros
Universidad de Murcia

Noemí Serrano Argüello
Universidad de Valladolid

Colaboradores:
Universidad Miguel Hernández

José Antonio Belso Martínez
Rosa Mateu García
Mariola Sánchez Romero

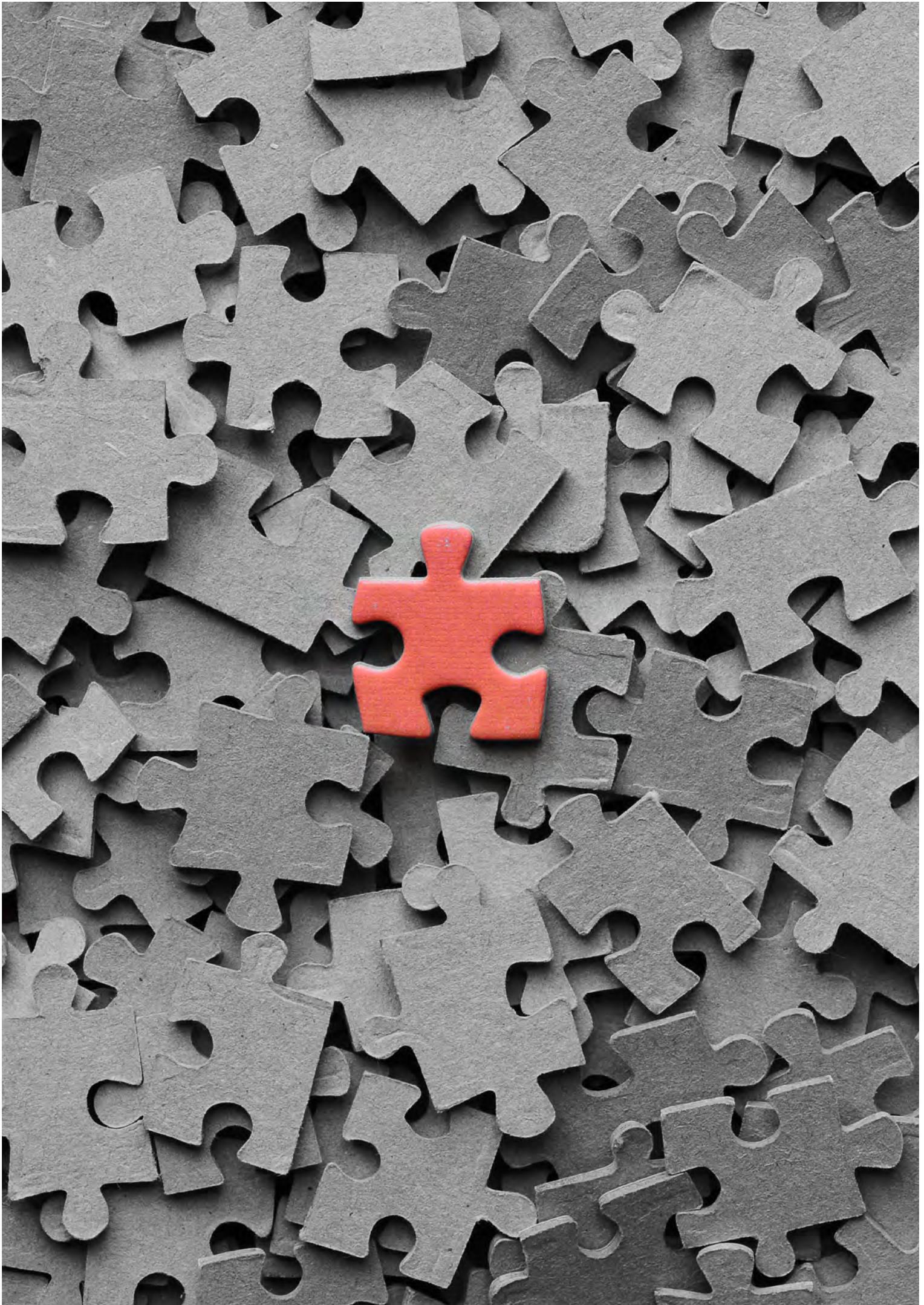
Edición:
ATAMA Estrategia Responsable
CIF B54950001

ISBN:
978-84-09-32063-9



Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

La presente guía práctica, se enmarca en el proyecto de investigación titulado: Inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral: Balance y propuestas. Ref.: RTI2018-093853-B-100. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como, en el proyecto de investigación titulado: Instrumentos y estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Ref.: AICO 2019/167. Conselleria de Educació, Investigació, Cultura i Deporte de la Generalitat Valenciana".



PRESENTACIÓN

La presente Guía, presentada desde la perspectiva de la empresa, es el medio de divulgación de los resultados obtenidos en los Proyectos de Investigación sobre Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (refs. RTI2018-093853-B-I00 y AICO 2019/167), divulgación, cuya finalidad es dar a conocer la aplicación práctica de los resultados científicos obtenidos.

Aunque la economía española ocupa una posición relevante en el conjunto mundial, y de que la Constitución Española pone especial énfasis en que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, así como a la libre elección de profesión y oficio, lo cierto es que nuestro país sufre una de las tasas de desempleo más elevadas y en concreto, las personas con discapacidad tienen grandes dificultades para encontrar empleo en las empresas españolas.

Unos datos pueden servir para enmarcar en escenario: el 70% de la contratación de personas con discapacidad se hace en entornos protegidos, en los Centros Especiales de Empleo; tres de cada cuatro jóvenes con discapacidad no tienen empleo, pero tampoco lo buscan; siete de cada diez directores de Recursos Humanos no contemplan personas con discapacidad en los procesos de selección; y, por último, pero no menos importante, tienen una tasa de actividad del 34%, casi la mitad del dato general.

Detrás de esta dura realidad, que se hace más intensa si se trata de personas con discapacidad intelectual, hay una serie de factores entre los que destacan los prejuicios, los estereotipos, el temor, la falta y parcialidad de la información, la falta de experiencia y de referentes, así como el tamaño de las compañías, que merman el talento, la inclusión social, la diversidad y la competitividad de la empresa.

Para contribuir a la sensibilización del mundo empresarial hemos diseñado esta guía que tiene como principal objetivo proponer fórmulas que contribuyan a garantizar la autonomía y la inserción sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad que, según datos del INE referidos a 2018, suma 270.000 personas en España, un 9% del total de personas con un grado de discapacidad reconocido de, al menos, un 33%.

A diferencia de las personas con discapacidad física o sensorial, que alcanzan un significativo grado de inserción laboral, en el caso de las personas con discapacidad intelectual resulta más difícil su inclusión en el ámbito del trabajo.

Con esta iniciativa pretendemos aportar propuestas para allanar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. Para ello, proponemos cambios positivos que generen mejores expectativas personales, mejoren su proyecto de vida y sus competencias, con el objetivo de facilitar la configuración de su identidad adulta, su capacidad productiva y su participación en la vida social, en definitiva, su desarrollo personal y profesional.

En este sentido, queremos agradecer la importante participación activa en el desarrollo de ambos proyectos, de las siguientes entidades especializadas en discapacidad intelectual: APSA Alicante; a nivel local (Elche), ASOCIACIÓN TAMARIT, CEE TAMARIT, AMPA COLEGIO TAMARIT, INTEGRA-T AITEAL, FUNDACIÓN DEFORA, ASPANIAS, UPAPSA; a nivel nacional, PLENA INCLUSIÓN España, FUNDACIÓN ONCE, FUNDACIÓN SINDROME DE DOWN Madrid, FUNDACIÓN PRODIS Madrid, FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (FEACEM), ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO. Así como empresas a nivel local: PIKOLINOS, CLECE y DALÚA.

Este documento pretende impulsar una cultura de responsabilidad social corporativa que facilite el camino a la inclusión, que instaure una mejora del clima laboral al humanizarlo y hacerlo más solidario y equitativo. De este modo, los beneficios que se obtengan se producirán en ambos sentidos. Todos ganamos.

La guía apuesta por un modelo social consolidado en los Estados más avanzados en materia de inclusión, que ponga especial interés en la eliminación de los obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual con un trabajo conjunto de la Administración, las empresas y las entidades sociales. Es una tarea de todos.

Guía práctica sobre personas con discapacidad intelectual y su inclusión en el mercado de trabajo

EXPERIENCIAS EMPRESARIALES
Y PROPUESTAS

RELACIÓN DE TEMAS

Introducción	11
Inclusión laboral: datos relevantes	17
Contratación de personas con discapacidad: ventajas y necesidades	24
Dificultades para acceder al empleo	27
Estrategias de empleo	31
Las obligaciones de las empresas	42



INTRODUCCIÓN

A pesar de que España es una de las quince economías más importantes del mundo, de los cuantiosos apoyos económicos y sociales, y de que la Constitución Española pone especial énfasis en que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, así como a la libre elección de profesión y oficio, lo cierto es que **las personas con discapacidad tienen grandes dificultades para encontrar empleo en las empresas españolas.**

Los siguientes datos pueden servir para **enmarcar en escenario:**



El 70% de la contratación de personas con discapacidad se hace en entornos protegidos, en los **Centros Especiales de Empleo (CEEs)**.



Tres de cada cuatro jóvenes con discapacidad no tienen empleo, pero tampoco lo buscan.



Siete de cada diez directores de Recursos Humanos no contemplan personas con discapacidad en los procesos de selección.



Tienen una **tasa de actividad del 34%**, casi la mitad del dato general.

DETRÁS DE ESTA DURA REALIDAD, QUE SE HACE MÁS INTENSA SI SE TRATA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUALES, HAY UNA SERIE DE FACTORES ENTRE LOS QUE DESTACAN LOS PREJUICIOS, LOS ESTEREOTIPOS, EL TEMOR, LA FALTA Y PARCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN, LA FALTA DE EXPERIENCIA Y DE REFERENTES, ASÍ COMO EL TAMAÑO DE LAS COMPAÑÍAS ...

EN DEFINITIVA, OBSTÁCULOS, FALTOS DE LÓGICA QUE MERICAN EL TALENTO, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.



Para contribuir a la **sensibilización del mundo empresarial** hemos diseñado esta guía que tiene como **principal objetivo proponer fórmulas que contribuyan a garantizar la autonomía y la inserción sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad.**

A diferencia de las personas con discapacidad física o sensorial, que alcanzan un significativo grado de inserción laboral, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, los datos revelan que resulta más difícil su inclusión en el ámbito del trabajo.



CON ESTA INICIATIVA PRETENDEMOS
APORTAR ESTRATEGIAS E
INSTRUMENTOS PARA ALLANAR LA
INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL
MERCADO LABORAL.



Para ello, proponemos **cambios positivos que generen mejores expectativas personales, mejoren su proyecto de vida y sus competencias**, con el objetivo de facilitar la configuración de su identidad adulta, su capacidad productiva y su participación en la vida social.

ESTE DOCUMENTO SERVIRÁ
PARA **IMPULSAR UNA CULTURA
CORPORATIVA QUE FACILITE EL
CAMINO A LA INCLUSIÓN, QUE
INSTAURE UNA MEJORA DEL
CLIMA LABORAL AL HUMANIZARLO
Y HACERLO MÁS INCLUSIVO Y
SOLIDARIO.**



Esta guía apuesta por un modelo social consolidado en los Estados más avanzados en materia de inclusión, **que ponga especial interés en la eliminación de los obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual**, mediante un **trabajo conjunto de la Administración, las empresas y las entidades sociales**. Es una tarea de todos.

UN LARGO CAMINO POR RECORRER HACIA LA PLENA INCLUSIÓN. UNOS DATOS PARA LA REFLEXIÓN

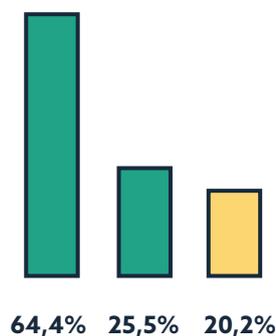
LAS ESTADÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DIBujan UN PANORAMA CON UN GRAN MARGEN DE MEJORA EN LO QUE SE REFIERE A LA INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL A LAS EMPRESAS.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2018, un total de 1.899.800 personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad, lo que representa poco más del 6% del total de la población comprendida en esa edad. De ellas, 270.000 tenían reconocida una discapacidad intelectual igual o superior al 33%.



Esta estadística incluye solo a aquellas personas que han solicitado la evaluación, por tanto, hay más individuos con discapacidad que, o bien poseen un menor grado de discapacidad o bien no han solicitado el reconocimiento de la misma.





Las estadísticas del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (Odismet), que pone de manifiesto que España, en 2019, contaba con una tasa de actividad del 77% para las personas sin discapacidad mientras que quienes presentan algún tipo de discapacidad es del 34%.

El dato de la **tasa de empleo de las personas con discapacidad** en ese mismo año fue del 25,5%, más de 40 puntos porcentuales por debajo de la población general (64,4%).



La cifra de las personas con discapacidad intelectual es especialmente baja, con el 20,2%.

TRES DE CADA CUATRO JÓVENES CON DISCAPACIDAD NO TIENEN EMPLEO, PERO TAMPOCO LO BUSCAN, SEGÚN CONCLUYE EL CUARTO INFORME JÓVENES CON DISCAPACIDAD, MOTOR DE FUTURO, DE LA FUNDACIÓN ADECCO.



En este escenario el **enfoque tradicional de la oferta de trabajo ya no es operativo para lograr resultados significativos de inserción laboral** para las personas con discapacidad en general y mucho menos para el colectivo de personas con discapacidad intelectual.

¿QUÉ EFECTO TIENE ESTA SITUACIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Los trabajadores con algún grado de discapacidad, sobre todo mental, sufren los prejuicios a los que les somete la sociedad y han sido sistemáticamente excluidos del mercado laboral o, en el mejor de los casos, se han ocupado exclusivamente de puestos de baja remuneración y muy escasas posibilidades de promoción.

SEGÚN FRANCISCO MESONERO, DIRECTOR GENERAL DE LA FUNDACIÓN ADECCO, SIETE DE CADA DIEZ DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS NO CONTEMPLAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN (FUNDACIÓN ADECCO, NOVIEMBRE 2019)



Para contribuir a la sensibilización del mundo de la empresa, hemos diseñado esta guía que tiene como principal objetivo proponer fórmulas que contribuyan a garantizar su autonomía y la inserción sociolaboral de este colectivo.

Superar esta situación precisa de una reacción social, pero sobre de todo, de hacer llegar a los empresarios y los empleadores información más precisa y práctica que sirva para disipar las ideas preconcebidas y las preocupaciones sobre la contratación y retención de personas con discapacidad.



A background image featuring a circle of paper cutouts of diverse people holding hands. The cutouts are made from various colored papers, including shades of pink, blue, black, orange, and yellow. The figures are stylized with simple shapes for heads and bodies, and their arms are raised to hold the hands of the others in a circle. The background is a soft, out-of-focus light color.

INCLUSIÓN LABORAL

DATOS RELEVANTES

LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

ESTA GUÍA PRETENDE **IMPULSAR CAMBIOS POSITIVOS** QUE LES GENEREN MEJORES EXPECTATIVAS PERSONALES, FACILITEN EL DESARROLLO DE SU PROYECTO DE VIDA Y **MEJOREN SUS COMPETENCIAS**.



Disfrutar de una actividad profesional satisfactoria es un pilar básico para el pleno desarrollo de todas las personas y muy especialmente para aquellas que presentan algún tipo de discapacidad.

SU INCLUSIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO ES UNA PIEZA CLAVE EN LA CONFIGURACIÓN DE SU IDENTIDAD ADULTA, EN LA MEJORA DE SU CALIDAD DE VIDA Y EN SU PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL.



A diferencia de las personas con discapacidad física o sensorial, que alcanzan un significativo grado de inserción laboral, **en el caso de las personas con discapacidad intelectual resulta más difícil su inclusión en el ámbito del trabajo.**

El objetivo es conseguir que, en el plazo más corto posible, los trabajadores con discapacidad intelectual puedan **superar la barrera que representa para ellos la adaptación a su puesto de trabajo.**

SE TRATA, NO SOLO DE FORMAR AL TRABAJADOR PARA QUE SUPERE ESOS OBSTÁCULOS, SINO DE ESTABLECER PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS QUE LE ALLANEN EL CAMINO PARA QUE PUEDA DESARROLLAR SU ACTIVIDAD LABORAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE OTRO TRABAJADOR DE LA MISMA EMPRESA.



EL PRIMER PASO ES CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y, SOBRE TODO, APORTAR ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS QUE ASEGUREN QUE ESTAMOS EN EL BUEN CAMINO.

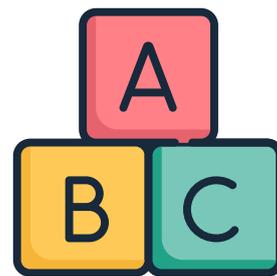


En este proceso es **imprescindible disponer de una normativa laboral favorecedora de la inclusión**, pero también la realización de **acciones empresariales encaminadas a la inserción** efectiva del trabajador con discapacidad intelectual.

En España, se han dado algunos pasos, aunque insuficientes, en esa dirección como la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social**, que obliga a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores, a que contraten al menos al 2% con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%.

En las ofertas de empleo público se debe reservar un cupo mínimo del 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

DE FORMA PARALELA, HAY QUE **INTEGRAR EN LA EDUCACIÓN, DESDE EDADES TEMPRANAS**, LA CONCIENCIA DE QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SON PERSONAS EN PRIMER LUGAR Y, POR ELLO, TIENEN TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES, ASÍ COMO **LA MISMA DIGNIDAD QUE OTRA PERSONA**.



Además, contratar a personas con discapacidad intelectual tiene algunas ventajas como una mejora del clima laboral, al humanizarlo y hacerlo más inclusivo y solidario.

También permite a la compañía acceder a algunas ayudas, quizá no todas las que serían recomendables, para la adaptación de los puestos de trabajo y para la mejora de su calidad de vida.



¿POR QUÉ LAS EMPRESAS SON RETICENTES A CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

EL 72,6% DE LAS EMPRESAS CONSIDERABA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL COMO UN PROBLEMA IMPORTANTE, POR NO PODER REALIZAR EFICAZMENTE EL TRABAJO REQUERIDO.



Las empresas medianas consideran que algunas de las barreras que se pueden encontrar cuando deciden incluir personas con discapacidad intelectual a sus plantillas son los costes de atención a la salud, los de la indemnización de los trabajadores y el temor a los litigios.

Además, suele producirse cierto temor a que se generen tensiones en los equipos de trabajo, incluso a provocar frustración en las personas con discapacidad intelectual si la iniciativa no sale bien.

¿HA MEJORADO LA SITUACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?

Durante los últimos veinte años se han producido avances notables en las tasas de empleo de personas con discapacidad. Este hecho ha contribuido a que se superen algunas falsas creencias sobre las personas con discapacidad intelectual, como las que siguen:

MOTIVACIÓN

No están suficientemente motivados para hacer un trabajo.

PRODUCTIVIDAD

No son productivos.

CLIMA LABORAL

El impacto negativo que puede generar la diversidad en el clima laboral.

BAJAS

Las bajas laborales.

DIFICULTAD

Los puestos de trabajo son cada vez más técnicos.

INCOMPATIBLE

El empleo es duro y peligroso, incompatible con la discapacidad intelectual.

ACTITUD

La actitud negativa de la propia persona con discapacidad.

NO EMPATÍA

Falta de empatía y colaboración de los compañeros.

¿QUÉ BARRERAS ENCUENTRAN LAS EMPRESAS EN LA CONTRATACIÓN Y EN EL DESARROLLO DE UN PUESTO DE TRABAJO?

Las empresas se enfrentan a numerosas barreras cuando se plantean contratar a personas con discapacidad intelectual que dificultan su incorporación a sus plantillas. Los obstáculos más relevantes son:



La falta de **autonomía e independencia** de las personas con discapacidad intelectual.



La **difícil adaptación** o incompatibilidad de los puestos de trabajo para que este colectivo pueda desempeñar su trabajo con comodidad y eficacia.



La **prisa por obtener resultados**.

La persona con discapacidad intelectual **compite con el resto del mercado laboral**.



La aplicación de **criterios de selección no adaptados** a sus perfiles.

Poca cultura y experiencia en las empresas para gestionar equipos diversos.



La **necesidad de tutorización** a lo largo de su carrera profesional.

La **externalización de servicios que podrían ser cubiertos por este colectivo**.

Falta de determinación por abordar la diversidad. Se trata de una cuestión de liderazgo dentro de las empresas.



CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

VENTAJAS Y NECESIDADES

¿QUÉ IMPACTO POSITIVO TIENE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Los empresarios y los responsables de Recursos Humanos más sensibilizados, con experiencia en la diversidad creen que **la contratación de personas con discapacidad intelectual tiene numerosos impactos positivos y ventajas para las compañías:**



Son un ejemplo de **responsabilidad social y valores**.



Su presencia **mejora la imagen corporativa** de la empresa.



Humanizan las organizaciones.

Aportan **multiculturalidad, diversidad, creatividad** e innovación social.



Impulsan el crecimiento personal y **mejora de la tolerancia colectiva**.

Generan **visibilidad** para este colectivo.



Crean orgullo de pertenencia y **mejora el clima laboral**.

Representa el **retorno del beneficio a la sociedad**.



Son ejemplo de **resiliencia y empatía**.

¿QUÉ NECESIDADES HAY QUE TENER EN CUENTA PARA CONTRATAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Los empleadores muestran una serie de necesidades para avanzar en la contratación e incorporación de personas con discapacidad intelectual a sus equipos de trabajo. Estas son las más importantes:



Mayor conocimiento de las características de la discapacidad, con formación e información en la empresa.

Un análisis funcional del puesto para adaptarlo a la persona con discapacidad intelectual.



Un diagnóstico e identificación del colectivo a través de las asociaciones especializadas.



Tutorización constante a lo largo de la carrera profesional de la persona con discapacidad.

Más formación específica en discapacidad en grados y postgrados.



Campañas de sensibilización y humanización en todos los ámbitos de la empresa.

Compromiso del área de Recursos Humanos.



Ayudas económicas que respalden a las asociaciones de apoyo a las personas con discapacidad, para que fomenten incentiven la contratación, potencien la formación continua y tutoricen la carrera de los empleados con discapacidad para el mantenimiento de estos puestos de trabajo.



Reconocimiento social a las empresas comprometidas.



**DIFICULTADES
PARA ACCEDER
AL EMPLEO**

¿QUÉ DIFICULTADES ENCUENTRA LA EMPLEABILIDAD DE LOS COLECTIVOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Las barreras son diversas, de índole personal, las más importantes, y externas.

BARRERAS PERSONALES



La **motivación y autoestima** de los trabajadores con discapacidad intelectual.

El **proteccionismo de los familiares**, en unos casos, y en otros su falta de aceptación de la realidad.

La **heterogeneidad** de los potenciales trabajadores con discapacidad intelectual.

La **diferente autonomía** según sus competencias.

BARRERAS EXTERNAS



La **ausencia de sensibilización** de la sociedad.

La **falta de adaptación** de los puestos de trabajo en las empresas.

La **falta de cultura empresarial** para la inclusión, especialmente en los departamentos de Recursos Humanos.

La **carencia de una educación en valores** para evitar la discriminación.

¿CÓMO SUPERARLAS?



Se debe realizar un **análisis de los puestos de trabajo** para las personas con discapacidad.

Es **imprescindible un estudio individualizado** de la persona y de las limitaciones para acceder al puesto de trabajo en cada caso.



Centrar la atención en la formación y en la adaptación del puesto.

La **supervisión y asesoramiento** permanente.

Formar e informar al resto de la organización.

Compromiso de la familia en la iniciativa.

¿QUÉ OBSTÁCULOS ENCUENTRAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL PARA PERMANECER EN EL PUESTO DE TRABAJO?



La **falta de protocolos y políticas inclusivas** que faciliten la labor a estas personas.

La **ausencia de un sistema de apoyo** al trabajador con discapacidad intelectual y a la empresa.

Descripción pormenorizada de las funciones y de los objetivos.

Desarrollar el puesto de trabajo de acuerdo a las capacidades de la persona.



La **implicación permanente** de la empresa y los compañeros.

La **adaptación del puesto de trabajo y de los horarios.**

La **búsqueda de productividad inmediata.**

El **sentimiento de soledad y la frustración.**

A group of people in a meeting, with a central circular graphic containing the text 'ESTRATEGIAS DE EMPLEO'. The background shows a person in a white shirt holding a tablet, and another person in a dark shirt holding a purple pen. The scene is set in a meeting room with a table and papers.

**ESTRATEGIAS
DE EMPLEO**

¿QUÉ ESTRATEGIAS SE PUEDEN EMPLEAR PARA LOGRAR EL AUMENTO DE LA EMPLEABILIDAD?

Lograr una mayor empleabilidad en el colectivo pasa por la **formación y concienciación**.

ES VITAL EL APOYO A LAS EMPRESAS, LA **ADAPTACIÓN DE EXÁMENES Y PRUEBAS OFICIALES PARA ACCEDER AL EMPLEO PÚBLICO**, MEDIANTE **FORMACIÓN FACILITADA Y PRUEBAS DE OPOSICIONES TAMBIÉN FACILITADAS**.



Debe haber una **reserva de plazas** para personas con discapacidad intelectual en las convocatorias oficiales.

Modificar la modalidad de empleo para personas con discapacidad intelectual generando apoyos para hacer que las personas con discapacidad puedan continuar en el trabajo.



FORMACIÓN A LAS EMPRESAS Y ESPECIALMENTE A LOS DIRECTIVOS.

Hay que formar a las empresas, pero **el reto de la empleabilidad recae en la formación de los propios trabajadores.**

LOS PUESTOS DE TRABAJO ESTÁN MUY LIMITADOS PARA ESTE COLECTIVO: LAS OFERTAS ESTÁN MUY CENTRADAS EN CONSERJES, REPARADORES, SECTOR SERVICIOS.



Rebajar la cuota a empresas de hasta 40 trabajadores que deberían tener 2 ó 3 personas con discapacidad.

SE DEBE TENER EN CUENTA QUE HAY UN GRUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE NO TIENE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER AL MERCADO LABORAL.



De la misma manera que **hay empresas que no son las más idóneas para acogerlos** (las familiares, las que tienen directivos paternalistas,..)

¿QUÉ PERSPECTIVAS HAY DESDE EL LADO DE LA DEMANDA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

HAY UNA CRECIENTE TENDENCIA DE EMPRESARIOS CON GANAS DE IMPLICARSE EN LA INCLUSIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.



Los empresarios consideran que una cuestión fundamental es que **la propia sociedad**, de forma paralela, **debería prepararse para una mayor aceptación de las personas con discapacidad intelectual** en el trabajo.

Una de las principales barreras para la contratación de personas con discapacidad intelectual es que existe **poca cultura de empresa**.

Es necesario incrementar la visibilidad del colectivo y de la existencia de distintos grados de discapacidad intelectual para llegar a las empresas que tienen una escala de prioridades

Los empresarios **deben estar más sensibilizados** y deben **contar con más recursos**.

Las pymes no están muy sensibilizadas por **falta de ayudas y por la falta de visibilidad de ejemplos de buenas prácticas**, así como por **falta de estructuras profesionales** de Recursos Humanos en las empresas.

Superar la falta de experiencia en la gestión de equipos diversos **precisa de recursos, información y planificación**.

LA FAMILIA ES CLAVE. SI EL ENTORNO FAMILIAR SE COMPROMETE, LA INCLUSIÓN LABORAL ES MÁS SENCILLA.

Para que las personas con discapacidad intelectual tengan una carrera profesional es necesario que cuenten con un **sistema de tutorización permanente**.



Conocer los tiempos de adaptación para evitar las prisas y la búsqueda de la productividad inmediata.



Mayor interés por la inclusión y la adaptación de la totalidad de las plantillas.



Evitar el aislamiento y la soledad de las personas con discapacidad intelectual, generando espacios de socialización profesional y personal.



Ajustar la oferta a los perfiles existentes para evitar frustración.

¿QUÉ VENTAJAS TIENE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Las empresas que ya tienen alguna experiencia en la contratación de personas con discapacidad intelectual **resaltan muchos aspectos positivos** que se derivan de dichas contrataciones:

La presencia de personas con discapacidad intelectual en las empresas **influye de forma positiva en el clima laboral.**

Genera orgullo de pertenencia.

Son personas muy agradecidas y siempre están dispuestas a ayudar.

Las personas con discapacidad intelectual **suelen ser ejemplo de superación y resiliencia**, motivación intrínseca, amor al trabajo, fidelidad empresarial, entusiasmo, adhesión al proyecto... cuestiones que se contagian al resto del equipo.

Las empresas **conocen de antemano las posibilidades productivas del trabajador** con discapacidad intelectual.



Modernizan la imagen de la empresa y son indicadores de su evolución a modelos más humanistas en los que se perciben las empresas como "comunidad de personas" en las que la atención a la diversidad es clave.



¿QUÉ RECLAMAN LAS EMPRESAS PARA INCREMENTAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DE ESTE COLECTIVO?

UN PAPEL MÁS ACTIVO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO FACILITADOR DE MÁS INFORMACIÓN Y AYUDAS DE FORMA DIRECTA A LAS EMPRESAS Y A LAS ENTIDADES QUE LES APOYAN.

Que se realice un análisis pormenorizado de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

Una implicación constante de las asociaciones especializadas y de los Centros Especiales de Empleo en el diagnóstico e identificación del alcance de las necesidades de las personas con discapacidad y su encaje en el mundo laboral.

Implantar sistemas de supervisión y apoyo constante para desarrollar la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual.

Potenciar las ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo a cada perfil.



¿QUÉ PODEMOS HACER PARA SENSIBILIZAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS?

En la actualidad siete de cada diez responsables de Recursos Humanos no contemplan contratar personas con discapacidad (Fundación Adecco, 2019).

POR TANTO, CUALIFICAR A LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS ES UNO DE LOS PASOS PREVIOS PARA AVANZAR EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.



Los profesionales de estas áreas no suelen estar familiarizados con las entrevistas a personas con discapacidad intelectual y, por tanto, hay que formarles en estas cuestiones y la preparación de procesos de selección específicos en los que debe primar más la creatividad.

Incrementar la información y cualificación de los técnicos de las asesorías, gestorías y consultoras en general, también puede contribuir a que influyan en los empresarios y directivos para que tengan en cuenta la posibilidad de contratar más personas con discapacidad intelectual cuando tengan que incrementar sus plantillas.



¿CÓMO SE INTEGRA LA DIVERSIDAD EN LA CULTURA CORPORATIVA DE LA EMPRESA?

Esta guía apuesta por un modelo social consolidado en los Estados más avanzados en materia de discapacidad, que ponga **especial interés en la eliminación de los obstáculos para la inclusión laboral** de las personas con discapacidad intelectual con un trabajo conjunto de Administración, empresas y entidades sociales para generar un ambiente inclusivo. Es una tarea de todos.

PARA QUE SE IMPLANTE EN LAS EMPRESAS, ES NECESARIO IMPULSAR UNA CULTURA CORPORATIVA QUE, POR DEFINICIÓN, SEA INCLUSIVA E IGUALITARIA, ESPECIALMENTE SENSIBLE CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.



Para conseguirlo es necesario **desarrollar los manuales de acogida, que faciliten la presencia de facilitadores que allanen el camino para la inclusión y el desarrollo de la actividad laboral** de las personas con discapacidad intelectual.

DE ESTA MANERA, SERÁ UN TRABAJADOR PRODUCTIVO QUE SIENTE QUE SU TRABAJO ES ÚTIL.



Por tanto, **la inclusión es el requisito previo para el buen funcionamiento de una plantilla diversa** e implica la inclusión plena y satisfactoria de todo el equipo.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es una forma de que las empresas sean socialmente responsables y cumplan con principios básicos de la Responsabilidad Social Empresarial como son:

Cumplimiento de la normativa vigente, transversalidad y globalidad, ética, coherencia, gestión y medición permanente del impacto social y cumplimiento de expectativas.

LAS EMPRESAS SOLIDARIAS CONTRIBUYEN AL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE, A TRAVÉS DEL COMPROMISO CON SUS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS, PARA MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA Y EL ENTORNO SOCIAL.



Cuando integran a personas con discapacidad intelectual pueden conseguir los siguientes efectos positivos:

**AUMENTAR LA
PRODUCTIVIDAD DE TODA
LA PLANTILLA POR EL
EFECTO CONTAGIO.**



Reforzar su posicionamiento en el mercado, generando lazos más estrechos con nuevos colectivos de clientes, proveedores y todas las partes interesadas.

Mejorar su imagen de marca en la sociedad y su capacidad competitiva.

Robustecer el **orgullo de pertenencia.**

Enriquece y acelera el desarrollo personal y el aprendizaje de la persona con discapacidad intelectual y el de sus compañeros.

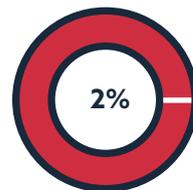
Intensifica el sentimiento de equipo a través de la solidaridad y el conocimiento mutuo.



**OBLIGACIONES
DE LAS
EMPRESAS**

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A EMPLEAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INCLUSIÓN SOCIAL CONTEMPLA QUE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE EMPLEEN A UN NÚMERO DE 50 Ó MÁS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADAS A QUE DE ENTRE ELLOS, AL MENOS, EL 2% SEAN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.



Hay **circunstancias en las que los servicios públicos de empleo no pueden atender las ofertas de empleo** para trabajadores con discapacidad, cuando existen circunstancias organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas, a pesar de que estén obligadas por la norma, **entonces pueden optar por algunas medidas alternativas.**

Como **paso previo** deberán solicitar a los servicios de empleo público competentes la **declaración de excepcionalidad.**

Si cumple todos los requisitos, entonces la Dirección General de Empleo con competencia o la agencia de colocación autorizada **concede el certificado de excepcionalidad.**

La Ley ofrece cuatro posibles alternativas:



1. Firmar un contrato con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes o servicios para el desarrollo de la actividad de la empresa.



2. Llegar a un acuerdo con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos a la actividad de la empresa.



3. Realizar donaciones o acciones de patrocinio de carácter monetario, a una Asociación o Fundación de utilidad pública cuyo objetivo social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad.



4. Coordinar con un Centro Especial de Empleo un enclave laboral. Se trata de un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la contratante. Para su realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la compañía que lo solicita.

LA EMPRESA PUEDE COMBINAR ESTAS MEDIDAS.

Podría, por ejemplo, poner en marcha medidas de contratación directa de bienes y/o servicios, al tiempo que se procede a realizar donaciones.



La ejecución de estas medidas deberá realizarse durante el período de validez del certificado de Excepcionalidad.



Anualmente, **deberá destinarse a dicho fin, como mínimo, la cantidad económica anual estipulada** en la normativa que lo regula.



¿QUIÉN DEBE ASUMIR LOS COSTES DE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO?

El empresario tiene que asumir la responsabilidad de adaptar el puesto de trabajo a las circunstancias de cada trabajador para el correcto desempeño de su labor profesional, según recoge la normativa española de Prevención de Riesgos Laborales el Estatuto de los Trabajadores y varias directivas europeas.

ESTAS MEDIDAS SE ESTABLECEN
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
RECONOCIDA, QUE TENGA UNA
DISCAPACIDAD PERMANENTE QUE
LE IMPIDA REALIZAR SU ACTIVIDAD
O EN EL CASO DE QUE SE PRODUZCA
UNA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA.



La adaptación debe centrarse en conseguir que la tarea no supere las capacidades del trabajador, que el lugar de trabajo sea accesible (comprensible, utilizable y practicable) y que en ningún caso empeore la salud del trabajador.

Para ello se pueden limitar la cantidad de actividad, reorganizar el sistema trabajo, modificar la estructura física del puesto y de los equipos, la preparación del espacio para el servicio de apoyo, desarrollo de manuales específicos, la supresión de barreras y las mejoras del contexto.

PARA POTENCIAR QUE LAS EMPRESAS DE TODOS LOS TAMAÑOS, SOBRE TODO LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS INCORPOREN A SUS PLANTILLAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, LA ADMINISTRACIÓN HA ESTABLECIDO AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA INCENTIVAR DICHAS ADAPTACIONES.



El procedimiento para la adaptación de un puesto de trabajo lo puede iniciar la misma empresa, bien desde la dirección o desde el departamento de prevención de riesgos laborales, en el caso de que exista.



En cualquiera de los casos es preceptiva la realización de un informe motivado que justifique la adaptación. Se presenta ante la Administración competente.



¿CÓMO RELACIONARSE CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA EMPRESA?

La falta de experiencia provoca que, en muchas ocasiones, modifiquemos nuestra forma de comportarnos y hablar cuando ese incorpora a la plantilla de la empresa una persona con discapacidad intelectual.

Algunas pautas pueden facilitar que las relaciones laborales y la comunicación lleguen a buen puerto:

COMPORTARNOS DE
MANERA NATURAL Y
APORTARLE SIEMPRE
ESTÍMULOS POSITIVOS
QUE REFUERZEN SU
AUTOESTIMA.





Se ha de **actuar con respeto**, de acuerdo a la edad de la persona, sin infantilizar el trato.

Hay que **prestarles atención y hablar con ellos, no solo con su acompañante**, en el caso de que esté presente.



Hacerle partícipe de los temas de conversación y de las actividades profesionales y sociales.

En el caso de que tenga **dificultades de expresión tener la paciencia suficiente** para escucharle con atención y mantener una conversación.



Hablar con lenguaje sencillo y comprensible para esa persona.

Si se produce alguna **reacción imprevista** es necesario **mantener la calma** y ayudarle a mejorar.

Ayudarle solo en caso de que sea necesario, valorar siempre su capacidad de ser autosuficiente sin actitudes sobreprotectoras y paternalistas.



Nunca hacer mención a su discapacidad cuando se le presente o hablemos de esa persona.

¿CÓMO IMPULSA LA ADMINISTRACIÓN LA INSERCIÓN LABORAL?

La Administración impulsa incentivos fiscales para las empresas que contraten a personas con discapacidad intelectual, así como medidas para comprometer a las empresas como la **obligación que tienen las empresas de más de 50 trabajadores, de contratar un 2%, como mínimo, de personas desempleadas con discapacidad.**

ESTA MEDIDA SE MUEVE ENTRE EL DESCONOCIMIENTO Y LA FALTA DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DE UN BUEN NÚMERO DE EMPRESAS.



Todas las Administraciones Públicas hacen un esfuerzo para potenciar la contratación con ayudas y subvenciones dirigidas a fomentar la contratación de personas con discapacidad y a la adaptación de los puestos de trabajo.

¿QUÉ PAPEL JUEGAN LOS CEES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

A pesar de la existencia de una legislación proclive a la inclusión, de los planes de las administraciones públicas, de las campañas de comunicación y de las bonificaciones y subvenciones, **los datos de empleo y ocupación distan mucho de las personas que no sufren discapacidad.**

PARA INTENTAR SOLVENTAR ESTA SITUACIÓN HAN SURGIDO DIVERSAS ENTIDADES, PRINCIPALMENTE ASOCIACIONES, QUE PONEN EL ÉNFASIS, MÁS QUE EN LAS AYUDAS, EN LA NECESIDAD LA FORMACIÓN, NO SÓLO DE ESTE COLECTIVO, SINO TAMBIÉN DE LAS EMPRESAS Y MÁS CONCRETAMENTE DE LOS EMPLEADOS QUE VAN A TRABAJAR SUPERVISANDO O COLABORANDO CON ELLOS.



LA PIEZA FUNDAMENTAL PARA LA INSERCIÓN SON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS CUYO OBJETIVO ES PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD LA POSIBILIDAD DE CONSEGUIR UN TRABAJO PRODUCTIVO Y REMUNERADO, A LA MEDIDA DE SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES.



SU PARTICIPACIÓN ES INDISPENSABLE PARA CONSEGUIR SU INCLUSIÓN LABORAL EN EMPRESAS QUE DEPENDEN DEL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.



Los Centros Especiales de Empleo tienen como característica fundamental que, **al menos el 70% de su plantilla son personas con discapacidad.**

En su gestión están sujetos a las mismas reglas de funcionamiento que el resto de empresas. Por lo general nacen del impulso de las Administraciones Públicas de forma directa o en colaboración con otros organismos. Pero también se crean gracias la iniciativa de entidades públicas y privadas (con o sin ánimo de lucro); personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad de obrar para ejercer como empresas.

Estas entidades tienen que estar inscritas en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.



Son los **pilares fundamentales para la formación y la tutorización de las personas con discapacidad, sobre todo intelectual**, cuando llega el momento de que se integren en un puesto de trabajo.

Su labor se convierte en imprescindible a lo largo de toda la trayectoria profesional para aportarles una formación continua y facilitarles la adaptación constante a los cambios que se produzcan en el puesto de trabajo o para que acomodarles a los nuevos.

SU PAPEL ES TAN RELEVANTE QUE EN LA ACTUALIDAD EL 70% DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE HACE EN ENTORNOS PROTEGIDOS GESTIONADOS POR ESTAS ENTIDADES.

También juegan un papel relevante diversas instituciones y fundaciones, como la impulsada por la **ONCE, que tiene un Convenio firmado con 23 universidades españolas** para desarrollar programas de formación universitaria para el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual.



Además, existen diversas asociaciones de carácter local o regional que fomentan la inclusión laboral de este colectivo y los acercan a la sociedad.

NORMATIVA BÁSICA SOBRE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre).

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE del 2).

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 (BOE del 14).

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE del 27).

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (texto consolidado BOE de 17 septiembre 2011).

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (BOE del 22).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30).

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 (BOE del 21).

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE de 26 de enero de 2000).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE de 8 de agosto).

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE de 4 de junio).

