

# **LA INSERCIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO INTELLECTUAL.**

**THE EMPLOYMENT OF THE INTELLECTUAL DISABLED.**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.**

**ALUMNO: PABLO HIGUERAS RANDO**

**DIRECTORA: MARIA ESTHER LÓPEZ RODRIGUEZ**



**Facultad de  
Ciencias Sociales  
y del Trabajo  
Universidad Zaragoza**

## **INDICE**

<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>PALABRAS CLAVE. ....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>METODOLOGÍA. ....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO LEGISLATIVO. ....</b>	<b>5</b>
<b>DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EMPLEO.....</b>	<b>8</b>
<b>TIPOS DE PUESTO DE TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>EMPLEO ORDINARIO Y EMPLEO PROTEGIDO.....</b>	<b>9</b>
<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. ....</b>	<b>10</b>
<b>PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.....</b>	<b>13</b>
<b>FORMACIÓN. ....</b>	<b>13</b>
<b>CONTRATACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO. ....</b>	<b>18</b>
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL.....</b>	<b>19</b>
<b>EMPLEO CON APOYO. ....</b>	<b>20</b>
<b>SEGUIMIENTO.....</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIONES. ....</b>	<b>22</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>24</b>

## **RESUMEN**

Los discapacitados intelectuales son un colectivo que se encuentra en riesgo de exclusión social, uno de los motivos es el alto desempleo que se da entre ellos. Políticas de responsabilidad social corporativa y un marco legal favorable son vitales para que se produzca una inserción laboral. Esta inserción laboral es un proceso difícil, son muchas las barreras con las que se encuentran las asociaciones de discapacitados que ejercen también de agencias de colocación, una suerte de departamento de recursos humanos, en la que las asociaciones buscan empresas para emplear a las personas con discapacidad y que así, puedan lograr un grado de autonomía suficiente que les permita valerse por sí mismos. La integración en un mercado laboral ordinario es clave para que este colectivo se integre socialmente.

## **ABSTRACT.**

The intellectually disabled are a group that is at risk of social exclusion, one of the reasons is the high unemployment that occurs among them. Corporate social responsibility policies and a favorable legal framework are vital for job placement to occur. This labor insertion is a difficult process, there are many barriers encountered by associations for the disabled that also act as employment agencies, a kind of human resources department, in which associations look for companies to employ people with disabilities. disability and thus, can achieve a sufficient degree of autonomy that allows them to fend for themselves. Integration in an ordinary labor market is key for this group to integrate socially.

## **PALABRAS CLAVE.**

Discapacidad intelectual. Inserción laboral. Formación. Autonomía. Responsabilidad social corporativa.

## **KEYWORDS.**

Intellectual disability. Labor insertion. Training. Autonomy. Corporate social responsibility.

## **INTRODUCCIÓN**

En este trabajo voy a intentar explicar, como se produce la inserción laboral de los Discapacitados Intelectuales en el mercado laboral, ya sea ordinario o protegido, y de que manera esta inserción laboral afecta tanto a las empresas como a los trabajadores discapacitados.

He realizado una labor de investigación documental mixta, en la cual he visitado documentación literaria y online, y he realizado entrevistas a los agentes implicados en la inserción laboral de los discapacitados intelectuales, como pueden ser empresas, asociaciones de discapacitados intelectuales y formadores.

¿Por qué discapacitados intelectuales?

Según palabras de la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo, “la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual, como en la conducta adaptativa manifestada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas” (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo., 2011), estas limitaciones en el funcionamiento se consideran en un determinado momento, cultura y edad. Con lo cual habrá que comparar a cada persona según su condición.

Esta asociación también habla de que las personas con discapacidad intelectual tienen capacidades que conviven con sus limitaciones, con lo cual una persona con discapacidad intelectual puede tener un talento superior realizando una actividad, y que un trabajador ordinario no tenga. (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011)

La asociación Plena Inclusión calcula que aproximadamente un 1 % de la población española tiene algún tipo de discapacidad intelectual. En 2015, casi 270000 personas tenían reconocida una discapacidad intelectual reconocida, lo que supone el 9% del total de las discapacidades reconocidas en España en ese año. (Asociación Plena Inclusión., s.f.)

En 2015, casi el 70% de la población con discapacidad intelectual se encuentra en edad de trabajar, esto significa que durante este trabajo vamos a hablar sobre como esto afecta a un colectivo vulnerable que es ahora mismo podría ser en torno al 0,7% de la población española. (Asociación Plena Inclusión., s.f.) El colectivo de discapacitados intelectuales es un colectivo vulnerable, que necesita de un tratamiento especial en lo que a las relaciones laborales se refiere, si no queremos que este colectivo se vea en una situación de riesgo de exclusión social.

Una discapacidad, según la OMS, “son deficiencias que afectan una estructura o función corporal, y esto conlleva limitaciones en la realización de actividades, o dificultad para realizar según qué actividad.” (OMS, s.f.). Discapacidad intelectual son “las limitaciones tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas.” (OMS, s.f.)

Es un colectivo que a menudo se ve discriminado, algunas veces positivamente y otras negativamente, en relación con otros colectivos vulnerables. Por ejemplo, si hablamos de la diferencia de trato en discapacitados intelectuales y discapacitados físicos, “es más fácil cumplir con los cupos para las grandes empresas contratando a trabajadores con discapacidad física que con discapacidad intelectual.” (Entrevista 1, 2020).

También, según la entrevista 1, dentro de los mismos discapacitados intelectuales suele haber una discriminación positiva a los cuales se le puede reconocer como tal o son más visibles (personas con síndrome de Down) en detrimento de personas con enfermedades psíquicas (personas con Asperger).

¿Por qué es importante la inserción laboral de este colectivo?

Si bien no distingue entre discapacitados intelectuales y otra discapacidad según el INE la tasa de actividad de las personas con discapacidad era tan solo del 34% (Instituto Nacional de Estadística., 2019), muy por debajo de la tasa de las personas sin discapacidad, esto nos da una situación precaria para las personas con discapacidad y las familias de estas, y por eso es muy importante la inserción laboral de este colectivo.

La inserción laboral son acciones que nos ayudan a entrar en el mercado de trabajo, tanto ordinario como protegido, de las personas que tienen problemas para el acceso normativo y que por regla general se encuentran en riesgo de exclusión social.

Según el 10º informe AROPE, en 2019 una de cada tres personas con discapacidad está en riesgo de pobreza y/o exclusión social; según el estudio es la tasa más elevada de la década y es 10 puntos porcentuales más altos que las personas que no tienen ninguna discapacidad. (Observatorio estatal de la discapacidad., 2020)

La exclusión social es una situación que afecta al desarrollo del individuo de forma negativa, ya sea en el plano personal, social o económico. Esta exclusión social puede verse agravada si no hay una inserción laboral de este colectivo, ya que si no tienen trabajo pueden resultar una carga económica para las familias, y una falta de relaciones sociales que puede excluirlos de algo tan básico como las amistades o derivar en enfermedades que afecten a su estado de ánimo.

La inserción laboral de cualquier colectivo vulnerable es básica para conseguir una igualdad de oportunidades y la no discriminación, esta igualdad de oportunidades está reconocida en el artículo 1 de la declaración universal de derechos humanos. La discriminación laboral es la distinción de trato sin motivo en una relación laboral de manera irracional e injustificada, y que puede afectar a una persona o colectivo de personas a la hora de conseguir trabajo de forma igualitaria. El colectivo de discapacitados intelectuales sufre esta discriminación, por ello los estados deben legislar y hacer que se cumplan esas leyes para conseguir una igualdad de oportunidades en el trabajo.

## **METODOLOGÍA.**

El método que he utilizado para este trabajo de fin de grado ha sido un método mixto de investigación en el que he realizado revisión bibliográfica y entrevistas.

Para la revisión bibliográfica he utilizado publicaciones relacionadas con la discapacidad y el trabajo, como publicaciones de Recursos Humanos. La otra parte de la revisión bibliográfica han sido webs especializadas en discapacidad intelectual, webs especializadas en Responsabilidad Social Corporativa y webs de asociaciones de discapacitados intelectuales.

Por otro lado, he realizado una serie de entrevistas a personas involucradas en la inserción social de este colectivo. He de decir que me ha costado encontrar empresas que quisieran hablar conmigo y que he encontrado excusas o silencios en otros casos.

### ENTREVISTAS REALIZADAS.

Nº DE ENTREVISTA	PROFESIÓN	TIPO DE EMPRESA
1	Directora.	Fundación.
2	Formador.	Centro de Formación.
3	Preparador Laboral.	Fundación.
4	Presidente.	Empresa.

### ENTREVISTAS NO REALIZADAS

Nº DE ENTREVISTA	PROFESIÓN	TIPO DE EMPRESA
5	Responsable de RR.HH.	Fundación.
6	Responsable de CEE.	Centro Especial de Empleo.
7	Responsable de RR.HH.	Empresa.

Para realizar este trabajo fue importante contar con el testimonio de las personas a las que les afecta el proceso de inserción laboral, y que ayudan a romper las barreras con las que se encuentra este colectivo. Estas entrevistas me ayudaron a visibilizar barreras y obstáculos que deben superar día a día, y de como se podrían superar dichos obstáculos.

## MARCO LEGISLATIVO.

La legislación en esta materia, es muy importante a la hora de conseguir una inserción laboral de este colectivo. Muchos han sido los cambios en este sentido, estos cambios vienen también protegidos por una legislación europea, que marca las pautas de las actuaciones que deben realizar los estados miembros en esta materia.

## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La Constitución española en su artículo 49, dice que los poderes públicos han de realizar una política de integración de los disminuidos psíquicos, a los cuales se les prestará toda la atención que estos requieran y que se les amparará en los derechos recogidos en el título I de la constitución. (Constitución Española, 1978)

## LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.

En 1982 se publicó la ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, también conocida como la "LISMI", la cual es la ley básica de integración social de los discapacitados intelectuales, esta ley obliga al estado a la integración laboral de este colectivo. (Ley 13, 1982)

La "LISMI" hace que los poderes públicos se encarguen de promover una mentalización de toda la ciudadanía, de manera especial en la formación y lo laboral. Esta ley se ocupa de todos los temas importantes que puedan afectar a los discapacitados, y cómo nos estamos refiriendo a la integración laboral, vamos a ver lo más importante con relación a educación y a trabajo que esta ley recoge.

### - Educación:

Respecto a la educación, la ley dice que se integrará al discapacitado siempre que sea posible en la educación general ordinaria, en casos especiales se acudirá a la educación especial, el propósito no será el de superar deficiencias si no el de adquirir conocimientos y hábitos que les hagan ser lo más autónomo posible y poder incorporarse a la vida social y laboral.

La educación siempre será gratuita para los discapacitados, dentro de esta educación siempre se considerará la formación profesional del discapacitado, para poder valerse por sí mismo en un futuro.

### - Trabajo:

Todo lo referente al mundo laboral está recogido en el título VII de esta ley, en este título se habla del principio de igualdad de trato en el mundo laboral, sea en un sistema de trabajo ordinario o mediante un sistema de trabajo especial.

Los empresarios tendrán la obligación de tomar medidas para la adaptación de cada discapacitado y su puesto de trabajo, esta adaptación estará sujeta a subvenciones.

Todas las empresas públicas y privadas tienen la obligación de tener un 2% de trabajadores discapacitados, si tienen más de 50 trabajadores entre todos los centros. Los convenios colectivos no pueden ir en contra de esto, es más se valorará de forma positiva que tomen medidas que ayuden a la inserción de este colectivo.

Esta ley prevé qué si el discapacitado no puede entrar en el mercado laboral ordinario, se pueden crear centros especiales de empleo (a partir de ahora denominados CEE) para que estos puedan realizar un trabajo productivo y remunerado en una empresa que realice operaciones de mercado, y que además las tareas que realice se adecuarán al discapacitado. Estos centros de trabajo podrán ser públicos o privados.

Por último, la ley proporcionará un subsidio a todos los discapacitados que esté en edad de trabajar y que no estén trabajando, siempre y cuando no puedan realizar el trabajo que les haya sido ofertado.

En 2005, El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Este Real Decreto ofrece unas medidas alternativas, a las de la "LISMI". Las medidas más importantes son la celebración de un contrato con un CEE o trabajador autónomo con discapacidad en caso de no poder cumplir los cupos, para el suministro de mercancías o para servicios ajenos, regula dichas cantidades. También se contemplará la realización de donaciones y acciones de carácter monetario o la constitución de un enclave laboral. Y lo más importante, cuándo se podrán tomar estas medidas y cómo se llevará a cabo este proceso. (Real Decreto 364, 2005)

#### LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La ley 52/2003 de 2 diciembre, conocida como la "LIONDAU", es una ley complementaria que actualiza la "LISMI", una de las modificaciones más importantes de esta ley es el cambio de términos, de minusválidos (despectivo) a personas con discapacidad. (Ley 52, 2003)

La "LIONDAU" regula el acceso al empleo, las actividades laborales por cuenta propia, la afiliación a sindicatos y asociaciones empresariales, las condiciones laborales, la promoción en el trabajo y la formación.

Cuenta con un sistema para hacer reclamaciones y quejas a la administración cuando se vulneren los derechos de las personas con discapacidad.

#### LEYES DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y SANCIONADORAS.

La ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Esta ley se encarga de modificar los términos en los que los empresarios se beneficiarán de la contratación de personas con discapacidad tanto en manera fiscal, como de subvenciones recibidas. (Ley 62, 2003)

Por último la Ley 49/2007 de 26 de diciembre, es una ley que genera un régimen de sanciones e infracciones en materia de discriminación e igualdad de oportunidades. (Ley 49, 2007)

#### MARCO LEGAL INTERNACIONAL.

Los diferentes estamentos internacionales tienen marcos legales, que ayudan a los estados a legislar en esta materia. (Moreno, 2004)

La ONU tiene la declaración universal de los derechos humanos de 1948, la declaración de los derechos del retrasado mental de 1971, un programa de acción para los discapacitados de 1982 y unas normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de 1993.

La organización internacional del trabajo (OIT) tiene convenios que tratan a este colectivo:

- Convenios 102 y 108: Relativos en materia de seguridad social.
- Convenio 159: Sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas.
- Convenio 161: Sobre los servicios de salud en el trabajo, obligación de adaptación de las tareas y procesos de trabajo a trabajadores en general y a su estado de salud física y mental en particular.

La Unión Europea también legisla sobre este tema, o más bien marca pautas a seguir para que los países legislen sobre lo que concierne al colectivo, en 1974 se redactan unos programas de acción para la readaptación profesional de los minusválidos y en la última década ha estado presente la estrategia europea sobre la discapacidad 2010-2020.

## **DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EMPLEO.**

### **TIPOS DE PUESTO DE TRABAJO**

Como nos dice la Asociación Americana de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo, “las limitaciones coexisten con las capacidades” (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011), los discapacitados intelectuales pueden tener determinados talentos, pueden hacer unas cosas mejor que otras, y pueden también realizar unos tipos de trabajos incluso mejor que otras personas que no tengan ningún tipo de discapacidad.

Las personas con discapacidad intelectual, tienen habilidades que les hace ser válidas en el mercado laboral, tanto ordinario como especial, puede que no puedan ejercer puestos de responsabilidad o que tengan que ver con la toma de decisiones, pero pueden estar más que preparados para tareas repetitivas, por ejemplo, ya que suelen ser por norma general bastante metódicos, aunque como nos recuerdan en la entrevista 1: “las personas con discapacidad intelectual, siguen siendo personas, y no todas siguen los mismos patrones” (Entrevista 1, 2020). El entrevistado 4 nos comenta que sus compañeros y compañeras con discapacidad intelectual, realizan el trabajo del mismo modo que un trabajador sin discapacidad. “En nuestro caso son chavales que cogen todo a la primera, y se organizan bastante bien, los problemas vienen cuando surgen imprevistos” (Entrevista 4, 2021).

Los puestos de trabajo que por lo general suelen realizar son puestos auxiliares, y las empresas que más suelen contratar a este colectivo son empresas del sector servicios. Todos los trabajos que voy a nombrar a continuación es una recopilación de puestos de trabajo, que han surgido durante mis entrevistas con los distintos agentes sociales.

Tipos de trabajo:

- Ayudante de camarero en sala: Recoger platos, limpiar mesas, servir bebidas y otras tareas básicas, que no conlleven un trato directo con el cliente.
- Ayudante de cocina: Realización de tareas sencillas en cocina, fregar platos, cortar, limpieza de la cocina, son tareas que además no suelen conllevar mucha interacción social con el cliente.
- Jardinero: Tareas en la naturaleza o exteriores, siempre acompañadas por un jardinero profesional, suelen ser trabajos manuales que están bastante dirigidos.
- Operario de trabajo en cadena: Pegar pegatinas en botes, revisar el producto final, colocación de cajas, transporte de mercancía. Todas estas son tareas sencillas que no necesitan cualificación.
- Reponedor en supermercado o tienda: Son tareas repetitivas y metódicas que son fáciles de interiorizar.
- Bedel: Tareas que no requieren cualificación, como recepción de pedidos, ordenar correo y realizar tareas administrativas fáciles, como podrían ser meter datos a un ordenador.
- Limpieza: La limpieza de hospitales, edificios públicos y de oficinas, es un trabajo que requiere una formación básica y es una tarea repetitiva, suele ser empresas que buscan este tipo de personas.
- Auxiliar de oficina: Trabajo que consiste en la inserción de datos sencillos a un ordenador como pueden ser nombres de personas, números, fechas, etc. Se trata de un trabajo rutinario para personas con discapacidad intelectual que tengan un mínimo de formación en informática.

- Repartidores: Trabajos sencillos de reparto de publicidad o paquetes, a pie, siempre y cuando sepamos que la persona no tiene problemas para orientarse.

En la entrevista 1, nos comentan que estos trabajos suelen ser los habituales para personas con discapacidad intelectual, pero que no quiere decir que todos los trabajadores de este colectivo están preparados para realizarlos y que por eso es importante ver cada puesto y cada empresa (lugar y entorno). Es importante entonces el proceso de selección de personal y no la colocación de un trabajador porque si, una buena comunicación entre el departamento de recursos humanos de la organización y las agencias de colocación, como pueden ser Fundación Down o ATADES es imprescindible para una buena adaptación entre puesto y trabajador, y que de esta manera no sea una pérdida de tiempo tanto para la empresa como para el trabajador. Una de las tareas del preparador laboral, del que hablaré posteriormente, es la de la evaluación del puesto de trabajo, y esta se ha de realizar para todos y cada uno de los puestos a realizar por un trabajador con discapacidad intelectual.

“La mayoría de empresas son conscientes de las limitaciones de este tipo de personas, pero algunas buscan trabajadores discapacitados que no existen en el mercado.” (Entrevista 1, 2020).

Una barrera que nos podemos encontrar en los puestos de trabajo suele ser que en muchas de las ocasiones la discapacidad no es visible para los clientes, y esto produce una barrera de cara a la contratación de este tipo de empleados, las empresas piensan que si no se visualiza la discapacidad intelectual y los clientes interactúan con ellos, pueden dar una imagen negativa de la marca. Por eso, Fundación Down señala de manera positiva a sus trabajadores con discapacidad intelectual no visible con una chapa que llevan durante su jornada laboral, con un mensaje positivo, en el que avisa de la discapacidad que tiene el trabajador, La entrevista 1 pone el ejemplo de una trabajadora de una tienda de venta al por menor, que lleva una chapa que pone: “Soy Sofía, tengo autismo y me encanta trabajar aquí”.

Otra de las barreras que se encuentra el colectivo de discapacitados intelectuales es la de la adaptación del puesto de trabajo, es difícil adaptar un puesto de trabajo a una persona con discapacidad intelectual en contraposición a la adaptación para una persona con discapacidad física, sabiendo que la empresa recibe una subvención para adaptar el puesto de trabajo.

## **EMPLEO ORDINARIO Y EMPLEO PROTEGIDO.**

Hay tipos de empleo a los que puede acceder un trabajador con discapacidad intelectual, esto depende de su formación, grado de discapacidad, capacidad de adaptación a los puestos de trabajo, pero, como he podido comprobar, también depende mucho de como funcionen las fundaciones o asociaciones de este colectivo. En Zaragoza, así como ATADES funciona por un lado con inclusión en empleo ordinario, también funciona con centros especiales de empleo, esto se debe como nos dicen en las entrevistas 2 y 4, a que las posibilidades de encontrar un trabajo para este colectivo son muy pocas en la empresa ordinaria; y en el otro lado tenemos a Fundación Down, que no trabaja con el empleo especial y cree que el empleo ordinario ha de ser la salida natural hacia el mercado laboral de los discapacitados intelectuales si se busca la plena inclusión.

El empleo ordinario son las organizaciones empresariales, públicas o privadas, o trabajo por cuenta propia, en las que la mayoría de los trabajadores no tienen discapacidad alguna. Este empleo ordinario está apoyado

en subvenciones y ayudas a la contratación por parte del estado, y como hemos hablado con anterioridad la legislación marca unos cupos de discriminación positiva para los discapacitados, que las grandes empresas deben de cumplir.

El empleo protegido o especial son las empresas donde la mayoría de las personas que trabajan en ellas tienen discapacidad, suele verse reflejado en dos tipos de empleo, centros especiales de empleo y enclaves laborales. “El empleo protegido debería estar dirigido hacia aquellas personas que por sus circunstancias vitales o formación no pueden entrar en el empleo ordinario, es más, debe de funcionar como puente hacia el empleo ordinario.” (Entrevista 1, 2020).

Los enclaves laborales son contratos con empresas de trabajo ordinario colaboradoras y CEE, para la realización de determinados trabajos, en los que los trabajadores con discapacidad se desplazan de manera temporal a las empresas colaboradora. Por ejemplo, una empresa de cestas de regalo contrata una cantidad X de trabajadores para colocar una pegatina en cada uno de las cestas durante la campaña de navidad. La palabra temporal denota que es difícil que se consiga una inserción laboral y social con este tipo de empleo, pero son un parche que puede funcionar como formación laboral o entrada al mundo laboral, para personas que se encuentran fuera del mercado laboral.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas que dan a las personas con discapacidad la posibilidad de un trabajo productivo y asalariado, acorde a sus habilidades personales, con la intención de fomentar una integración en el mercado ordinario, pero lo cierto es que esto no se cumple, y que los CEE funcionan al final como cualquier empresa y les cuesta desprenderse de los trabajadores que realizan un buen trabajo, al contrario de promocionarlos hacia el mercado laboral ordinario.

Según La entrevista 1, “la mayoría de las personas con discapacidad trabajan en CEE y esta es una manera segregacionista de inclusión laboral, los grandes apoyos económicos van dirigidos a estos centros, con lo cual hay una gran desventaja en dotación económica en cuanto a ayudas a la contratación en el empleo ordinario en contraposición a los CEE.” (Entrevista 1, 2020).

La entrevista 2 nos aporta otra visión en su entrevista, pero que está relacionada con la visión de la entrevista 1, “las empresas no están dispuestas a ir más allá de un contrato en prácticas” (Entrevista 2, 2021). En la entrevista 2 también comenta que el hecho de no encontrar a empresas que busquen contratar a personal con discapacidad hace que asociaciones como ATADES creen sus propios CEE, para poder emplear a las personas de este colectivo.

Las medidas que está tomando la Unión Europea, tienden a la disminución del empleo protegido, en favor del empleo ordinario. Estas medidas van dirigidas no solo a una inserción laboral, también van dirigidas a una inserción social.

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.**

La Responsabilidad Social Corporativa es la forma por la cual las empresas se rigen, de una determinada manera en la que se toma conciencia tanto de ser eficientes en el objetivo económico de las empresas como de influir positivamente en el entorno de esta. Las empresas han tomado conciencia de lo importante que es influir positivamente en el entorno de esta, tanto por mejorar la calidad de vida de los que rodean la empresa,

como por la publicidad positiva que recibe la empresa con la realización de estas prácticas y también generar un valor distintivo a la organización.

La RSC debe asumir unos valores esenciales en los individuos, que como dice FUNDESA en su guía de contratación son: la dignidad, la libertad y la igualdad, estos valores llevados a la discapacidad, son la plena integración social y económica, y lo económico se lleva a cabo fundamentalmente a través del trabajo. (FUNDESA, 2009)

La incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa ha sido muy importante para este colectivo, ya que muchas empresas no solo buscan cumplir los cupos marcados por ley, sino que hay, por ejemplo, empresas que no necesitan cumplir cupos que contratan a discapacitados intelectuales, o grandes empresas que demuestran un compromiso social importante y contratan más personas con discapacidad de las que la ley exige (Alcampo, Tiger o Decathlon.)

Hay fundaciones como Plena Inclusión que ofrecen en su web, para toda empresa que quiera, un modelo de Responsabilidad Social de FEAPS, dirigido a mejorar la relación de las empresas con el colectivo discapacitados intelectuales, como son valores éticos, como la dignidad y valor de la persona y la igualdad de todas las personas en la organización. También hace ver a la discapacidad intelectual como que el valor de cualquier persona esta por encima de sus capacidades y limitaciones, y que cualquier persona puede mejorar como persona o trabajador si cuenta con los apoyos adecuados. (FEAPS, 2014)

Las empresas cada vez más se preocupan por su entorno y esto incluye a las personas con discapacidad intelectual, ya con la donación de dinero para invertir en la formación de estos o con la contratación de trabajadores del colectivo, más allá de cupos, se nota, según las personas a las que hemos preguntado, un aumento en la contratación, si bien los últimos acontecimientos mundiales, han paralizado los procesos.



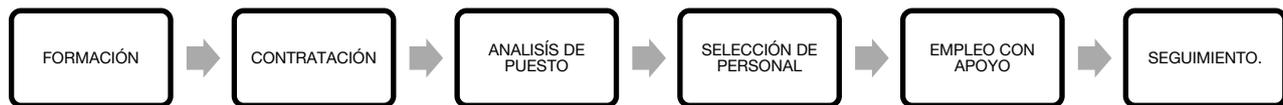
*Sello de Fundación Down Zaragoza. (Fundación Down Zaragoza, s.f.)*

Desde Fundación Down, han optado por crear un sello distintivo para las empresas que trabajan con ellos, y lo pueden poner visible tanto en sus locales físicos, como en sus redes sociales o webs, Fundación Down también da visibilidad a estas empresas en su propia web. Pero también hay empresas que contratan a discapacitados intelectuales sin necesidad de reconocimiento, aunque cómo nos recuerda la entrevista 1: “la visibilización permite la normalización y los cambios en la sociedad” (Entrevista 1, 2020). Pero que una empresa contrate a discapacitados intelectuales y tenga mucha repercusión en medios de comunicación,

también puede ser negativo, porque se tiene que normalizar el proceso y el trabajador con discapacidad intelectual puede no conseguir la necesaria adaptación al puesto. La inserción es normalidad, pero es muy necesaria la visualización en los medios, que también crea un efecto llamada para otras empresas.

## **PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.**

Una vez conocemos la legislación, los puestos de trabajo a los que suele aspirar, y los tipos de empleo que hay para los discapacitados intelectuales. Vamos a describir el proceso que nos lleva a una inserción laboral. Durante este proceso pasaremos por las fases de formación, selección de personal adaptada al puesto de trabajo, empleo con apoyo y seguimiento.

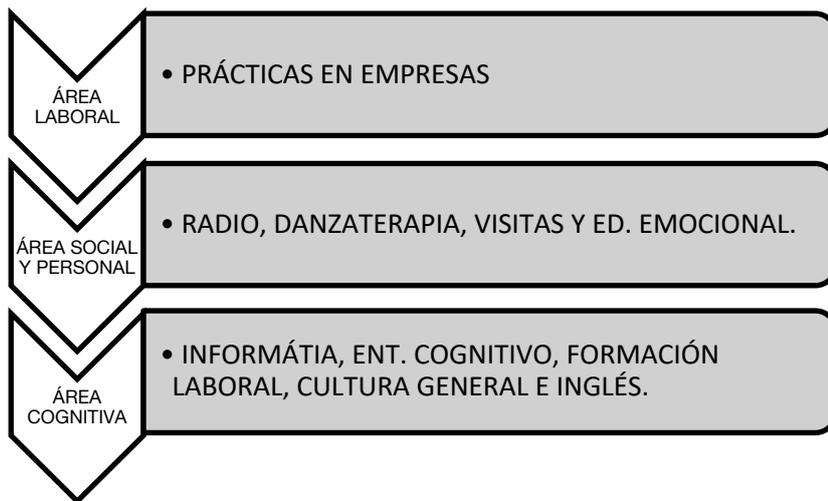


### **FORMACIÓN.**

La formación laboral es un conjunto de procesos que te dan unas determinadas habilidades para el análisis, comprensión y solución de problemas en el puesto de trabajo. En el caso la discapacidad intelectual, no es tan importante la formación específica para un puesto de trabajo como la formación general. Hay trabajos de los especificados anteriormente que necesitarán de cierta formación específica, pero lo normal es que al ser puestos auxiliares lo importante será el aprendizaje práctico en el puesto de trabajo.

Las asociaciones de empleo que funcionan como agencias de colocación de trabajadores con discapacidad intelectual, tienen bolsas de trabajadores y empresas que demandan trabajadores. En Fundación Down, si una persona quiere formar parte de a bolsa de empleo debe pasar por un proceso, en la cual su primera fase es obligatoria, y esa es la formación. Esta formación puede ser tanto general como específica, tienen una formación que realizan en su propio centro y otra formación que realizan a través de diferentes plataformas de empleo.

La acción formativa de Fundación Down se llama *Empresa Simulada*, está dirigida a personas con discapacidad intelectual o trastornos en el desarrollo que tengan una autonomía considerable y que estén muy interesados en conseguir un trabajo y está dividida en 3 áreas: Laboral, social y personal, y cognitiva. El área Laboral consiste en prácticas en empresas, las cuales consisten en acercar a los alumnos al puesto de trabajo y desarrollar experiencias laborales, todas se realizan con empleo con apoyo, también consiste en formación laboral que se relacionan con el perfil laboral en el cual se vayan a realizar las prácticas. El área social y personal son proyectos que no tienen nada que ver con lo laboral, pero que son muy importantes para favorecer la inserción social y poder conocer a los alumnos en todas sus facetas. Por último, el área cognitiva donde se realizarán clases de entrenamiento cognitivo, informática, cultura general o inglés, estos cursos favorecen la incorporación al mercado laboral y mejorar las capacidades de los alumnos. También realizan cursos de una duración específica a través del INAEM, Inserta empleo y Fundación ONCE, se centran en cursos que resulten lo más accesibles posible y ofrezcan una mayor posibilidad de inserción laboral a posteriori. Realizan, además, talleres de búsqueda de empleo.



*Áreas de la EMPRESA SIMULADA (Fundación Down Zaragoza, s.f.)*

Otras asociaciones como ATADES tienen su propio centro de formación, en el cual dan cursos tanto a personas con discapacidad como a personas sin discapacidad, lo cual favorece la inserción social de los discapacitados intelectuales. Estos cursos son en materias que se demandan en el mercado y se adaptan a las necesidades de este, como pueden ser jardinería, auxiliar de almacén, limpieza, empaquetado, elaboración de productos alimenticios, mensajería, etc.

ATADES como nos comentan en la entrevista 2, tiene una formación que va desde su propio colegio para personas con discapacidad, los últimos años de formación tienen un curso que se llaman *Transición a la vida adulta*, que van de los 18 a los 21 años, y se forman los grupos según los grados de discapacidad. Estos cursos de formación tienen una gran parte de cultural general, pero todos tienen una parte de formación laboral, en este caso hay 3 ramas ahora mismo, que son tecnología, hostelería y costura. Buscan la autosuficiencia para la vida de los alumnos a través de formación técnica. Los cursos tienen 2 profesores, uno técnico y un maestro de educación especial, y estos cursos son como máximo de 7 alumnos. “La máxima de la formación es la autonomía del alumnado” (Entrevista 2, 2021).

Las prácticas es algo común a todas las organizaciones de discapacitados intelectuales como nos recuerdan tanto la entrevista 1 como la entrevista 2, las asociaciones buscan prácticas a sus socios, en estas realizaremos la formación más específica para el puesto y también descubriremos si es el candidato correcto para el puesto o no.

Según la entrevista 2, después de esta formación siempre se busca la realización de unas prácticas en el mercado laboral, pero como nos reconoce, estas prácticas pocas veces se convierten en un contrato laboral. “Es difícil que las empresas se comprometan a algo más” (Entrevista 2, 2021).

La entrevistada 2, nos comenta un ejemplo que es bastante ejemplificador; INCLUCINA es un proyecto en el cual se promueve la inserción laboral dentro de la hostelería a través de unas jornadas en diferentes cocinas, de restaurantes de renombre en Aragón, al final del curso hay una gala y se presentan los platos que se realizan durante estas jornadas. “Esta gala visualiza el problema, pero no soluciona nada” (Entrevista 2, 2021). Según la entrevistada se realizan unas prácticas, se le da mucha publicidad, pero no se consigue que ninguno de los participantes consiga ni un contrato temporal en una de las diferentes cocinas.

Las asociaciones se encuentran entonces con un proceso de formación que empieza desde el colegio, en el cual ya se busca una inserción social, de ahí se pasa a una formación laboral que primero consiste en la realización de cursos de habilidades sociales y generales, que sirven para cualquier tipo de empleo, como podría ser un curso de desarrollo personal o uno de Danzaterapia como los que tienen en Fundación Down, después las personas con discapacidad intelectual pasarán a un curso, por ejemplo de cocina, como los que tienen en ATADES, y por último realizarán unas prácticas en una empresa asociada a nuestra organización, esta empresa puede realizar un contrato en prácticas o directamente contratarlos para trabajar en su empresa.

## **CONTRATACIÓN.**

La contratación es parte clave de la inserción laboral de este colectivo, está regulada por las diferentes leyes nombradas con anterioridad y son varios los tipos de contratos que existen para las personas con discapacidad. Toda la información que se encuentra a continuación está sacada de FUNDESA (FUNDESA, 2009) y de la legislación recogida anteriormente.

### CONTRATO INDEFINIDO.

Es un contrato que se motiva para diferenciar entre los contratos de las personas que no tienen discapacidad y las que la tienen.

Los trabajadores:

- Han de tener un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33%
- Estar desempleado y estar apuntado como demandante de empleo en el SEPE.
- No ser pariente del empresario, ni de los órganos de dirección
- No haber tenido un contrato indefinido en la misma empresa en los 2 años anteriores.
- No haber terminado un contrato laboral indefinido los 3 meses antes a la formalización del contrato subvencionado.

La empresa:

- ha de concretar el contrato indefinido por escrito, ya sea jornada parcial o completa.
- Se debe de instar al trabajador mediante al SEPE.
- En empresas de nueva creación el número de contratos indefinidos de discapacitados no podrá ser mayor del 51%, a no ser que la empresa sea unipersonal.
- Las empresas que se benefician de este contrato deben crear una estabilidad en el trabajador, siendo el mínimo de tres años, y no se podrán despedir sin causa justificada, y si se les despide precedentemente, tendrán que ser sustituidos por otro trabajador con discapacidad.
- Tendrán que haber cumplido hasta el momento sus obligaciones tributarias y de seguridad social.

Los alicientes económicos son:

- Subvenciones de 3907 € por contrato a tiempo completo.
- Incentivos adicionales de 800 € si se dan una serie de circunstancias especiales.
- Bonificaciones para la empresa en materia de seguridad social.
- Subvenciones para la adaptación del puesto.
- Deducción del impuesto de sociedades.
- Subvenciones para la formación laboral de las personas con discapacidad.

#### CONTRATO TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO.

Este contrato está dirigido a la contratación de personal con discapacidad durante un tiempo determinado, es un contrato dirigido a aquellas personas que quieren apostar por este colectivo, puede valer para poner a prueba las capacidades del trabajador antes de contratarlo indefinidamente.

El trabajador:

- Ha de tener una minusválida reconocida de un 33% o superior.
- Tiene que estar desempleado y dado de alta como demandante de empleo en el SEPE.
- No ser pariente del empresario, ni de los órganos de dirección
- El contrato ha de llevarse a cabo de forma escrita, en el modelo que nos proporciona la oficina de empleo.
- Cuando se termine el contrato el trabajador será indemnizado con 12 días por año trabajado.

Reclamos económicos para la empresa:

- Estará subvencionada con 125 € por cada mes de contrato, con un máximo de 4500 € según se extiendan los contratos.
- Se deducirá la cuota empresarial de seguridad social en un 75%, esta deducción será superior en caso de que la trabajadora sea mujer.
- Recibirá una subvención para adaptar el lugar de trabajo, cuando el contrato sea de un año o más.

#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

Como su nombre indica es un contrato de formación que se da para que los trabajadores con discapacidad puedan aprender un oficio, si no se tienen una formación titulada, y poder optar en un futuro a una inserción laboral total.

El trabajador:

- Ha de tener una minusválida reconocida del 33% o superior.
- Estar en situación de desempleo y dado de alta como demandante de empleo.
- No tener titulación que te pueda hacer tener un contrato en prácticas.

La empresa:

- La durabilidad del contrato tendrá que ser superior a 6 meses, pero no podrá exceder los 2 años. Aunque podrá ampliarse hasta los 4 años si así lo dice el convenio sectorial al que pertenezca la empresa.
- Los trabajadores con discapacidad no contarán para el máximo de contratos en formación.
- La jornada deberá ser completa y tendrá que utilizarse el 15% de esta para formación teórica.
- La retribución será la fijada en convenio y nunca inferior al SMI.

Alicientes para la empresa:

- Formación financiada por el presupuesto de formación continua.
- Las cuotas empresariales serán del 50% en lo referido a la seguridad social.
- Se podrán solicitar subvenciones con un valor de hasta 902 euros para la adaptación del puesto de trabajo.

### CONTRATO EN PRÁCTICAS.

Contrato que buscan los centros formativos o los trabajadores con discapacidad que ya tienen una formación titulada y que de esta manera les facilita la inserción en el mercado laboral de una manera habitual para personal titulado.

El trabajador:

- Ha de tener reconocida discapacidad igual o superior al 33%.
- Estar en situación de desempleo e inscrito como demandante de empleo.
- Ser titulado universitario, tener un grado en FP superior o medio, o títulos que se equiparen a estos, que les sirvan para ejercer profesionalmente.
- No haber terminado estos estudios hace más de 6 años.

La empresa:

- El contrato deberá de ser superior a 6 meses y menor de 2 años a nos qué los convenios sectoriales digan lo contrario.
- El salario deberá ser el fijado por el convenio para los empleados con contrato de prácticas, sin ser inferior al 60% el primer año ni inferior al 75 el segundo año, respecto al mismo puesto de trabajo en la misma organización sin contrato en prácticas.

Reclamo para las empresas:

- Cuando el contrato sea de jornada completa se reducirá el 50% de la cuota de seguridad social.
- La empresa podrá pedir subvención para adaptar el puesto de trabajo cuando la duración sea de 1 año o más.

## ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Una vez una empresa ha decidido qué quiere afrontar la contratación de un trabajador con discapacidad intelectual, lo primero que ha de pensar es en el puesto de trabajo que va a afrontar dentro de la organización.

Una vez conocido el puesto procederemos a la descripción del puesto de trabajo. “La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y responsabilidades, en tanto que las especificaciones de cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir”. (Chiavenato, 2007). Esto quiere decir que la descripción del puesto son las tareas y las funciones a desarrollar por el trabajador.

Una vez hecha la descripción procederemos al análisis del puesto, el análisis es una descripción de tareas, lugar, riesgos laborales, habilidades necesarias, condiciones ambientales, etc., que nos hacen poder buscar al candidato ideal para el puesto.

En este caso la entrevista 1 nos comenta que la mayoría de las empresas llevan a las agencias de colocación o asociaciones de discapacitados intelectuales, un análisis del puesto de trabajo, este análisis del puesto suele ser un buen análisis, pero se suelen olvidar de pensar en que el futuro ocupante del puesto será una persona con discapacidad.

“Las empresas suelen dar una descripción del puesto de trabajo, pero luego la fundación se encarga de analizar el puesto de trabajo, ver quién va a ser su compañero directo y lugar físico en el que se va a dar el puesto. Las circunstancias del puesto pueden ser cambiantes, y no solo por el mismo trabajo a realizar, si no por el ambiente en el que se realiza o dónde está la empresa.” (Entrevista 1, 2020). Una vez reciben la oferta laboral, la agencia de colocación visita la empresa en cuestión y vuelve a realizar otro análisis del puesto, la metodología que suelen utilizar es una metodología mixta en la cual observan el puesto y entrevistan a los futuros jefes de sección o compañeros que puedan tener.

En la entrevista 3, es la persona que suele encargarse del análisis del puesto de trabajo por parte de la agencia de colocación, esta persona nos comenta que *los mayores problemas con los que se suelen encontrar es con la ubicación de la empresa* (dificultad de acceder al puesto de trabajo al no tener vehículo propio), *afluencia de clientela* (puede ser un puesto con tareas fáciles, pero puede tener mucha interacción social), *compañeros no adecuados, acumulación de muchas tareas o puestos que parecen sencillos pero que una vez los visitan se dan cuenta de que es imposible de encontrar un candidato para dicho puesto.* (Entrevista 3, 2020)

Como nos recuerdan en la entrevista 1, la búsqueda de una persona con discapacidad para un puesto de trabajo determinado es una mezcla de dos cosas generalmente, por un lado, tenemos a las empresas que buscan cumplir los cupos que marca la ley, pero por otro lado hay muchas empresas que acuden a ellos por esa responsabilidad social. Por lo general las empresas que más suelen equivocarse al ofertar puestos de trabajo son las empresas que buscan cumplir esos cupos. “Vino una empresa buscando una persona que tuviera conocimientos de informática y que supiera hablar inglés, y eso, es casi imposible” (Entrevista 1, 2020).

El análisis del puesto de trabajo es muy importante para los recursos humanos de una empresa de manera general, ya que es la forma de poder hacer una selección de personal que nos permita acertar lo máximo

posible en la relación trabajador-puesto, para que la productividad sea mayor. Esta relación sí cabe, es más importante cuando se trata de un discapacitado intelectual, ya que aparte de la productividad de la empresa, estamos buscando también una inserción laboral y social de una persona. “Muy importante para la inserción laboral de las empresas es que todas las personas en la empresa, sepan lo importante que es esta inserción.” (Entrevista 1, 2020).

## **SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Una vez hemos analizado el puesto de trabajo tenemos que encontrar al trabajador idóneo para dicho puesto, esta unión puesto-trabajador, como ya hemos dicho es importantísima en el caso de los discapacitados intelectuales, porque de esa unión saldrá una inserción laboral o una vuelta a empezar del proceso.

La selección de personal “busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficacia del personal y de la organización” (Chiavenato, 2007). Esta selección de personal la suele ejercer el departamento de RR.HH. de las empresas o la empresa subcontratada que se dedique a la selección de personal. Esto es por regla general diferente cuando hablamos de discapacitados intelectuales, ya que no solo se busca la productividad o los beneficios para la empresa, sino que estamos buscando una inserción laboral y social de este colectivo en concreto. Las Asociaciones y Fundaciones de discapacitados intelectuales suelen ejercer la función de RR.HH. para las empresas, son las empresas las que se acercan a estas entidades en busca de posibles trabajadores para sus organizaciones.

Asociaciones como Fundación Down o ATADES intentan buscar empresas que estén interesadas en la contratación de personal con discapacidad, realizan campañas de marketing, hacen visitas a empresas, establecen relaciones con empresas a través de políticas de RSC, buscan empresas donde poder hacer prácticas, crean centros especiales de empleo, etc. Pero como nos comentan en la entrevista 1 “muchas veces las empresas se acercan a nosotros también por el boca a boca, o por qué asociados nuestros han salido en las noticias.” (Entrevista 1, 2020).

Dos de los entrevistados hacen hincapié en la selección de personal se basa en la formación, ya que la formación les permite conocer bien a las personas. En la entrevista 1, hace referencia a que para entrar a formar parte de la bolsa de empleo de su Fundación hay que pasar por una de las formaciones que da el INAEM o INSERTA, “buscamos pocas competencias técnicas, pero han de tener conocimientos generales” (Entrevista 1, 2020).

El entrevistado 3 me explica cómo funciona el proceso de selección desde que llega la oferta de empleo, hasta que el trabajador está en la empresa:

La persona encargada de selección de personal, que suele estar en contacto con las personas de formación, si es que no se dedica a ello, baraja un posible candidato que se adecue a las necesidades de la oferta, y que tenga las competencias exigidas para el puesto. En segundo lugar, se ponen en contacto con él y con su familia, para decidir si está preparado para entrar en el mercado laboral. Una vez se da el paso adelante, y decide firmar el contrato por la empresa, lo normal es que la empresa firme un contrato en prácticas con el trabajador y que vaya acompañado de un preparador laboral hasta que la persona asimile su nuevo puesto de trabajo y a sus compañeros. Si por lo que sea la persona no es válida para el puesto y la empresa sigue queriendo mantener la oferta de empleo para este

colectivo, intentaríamos analizar que ha fallado, si es el análisis del puesto de trabajo o la elección del trabajador, y volveríamos a empezar de nuevo con el proceso de selección.

## **EMPLEO CON APOYO.**

El empleo con apoyo, como dice la guía de la Fundación Down, es el gran desconocido en el mundo de la inclusión laboral. En las entrevistas realizadas a empresas que no funcionan con esta fundación o la entrevista a la formadora, ninguno tenía el conocimiento de la existencia de esta figura. “El empleo con apoyo es una herramienta fundamental para que tenga éxito el trabajador discapacitado en el mantenimiento de su empleo, en un mercado laboral abierto.” (Fundación Down, 2018)

Para llevar a cabo este proceso de empleo con apoyo, toma importancia la figura del preparador laboral, que es la persona competente, que acompaña al trabajador durante su proceso de inserción en el nuevo puesto de trabajo. Esta persona realizará las mismas tareas que la persona con discapacidad intelectual y trabajará tanto en la enseñando a realizar esas tareas, como ayudándolo a integrarse socialmente en la empresa que lo contrate.

El preparador laboral no es únicamente importante en la función de acompañamiento del discapacitado intelectual, si no con todo el contexto que comprende un puesto de trabajo. Todo el personal de la empresa contratante debe ser consciente de la situación que se va a generar con su nuevo compañero de trabajo y hay que estar preparado, para las situaciones que se vayan a generar.

El empleo con apoyo es un proceso que, durante su desarrollo, la figura del preparador laboral tiene que ir desapareciendo poco a poco, para generar una mayor autosuficiencia del trabajador, hasta que este se quede solo en su puesto de trabajo. Aunque el preparador laboral desaparezca, nunca se desvincula del trabajador con discapacidad y está disponible por si en algún momento se le vuelve a necesitar, ya sea porque se necesita enseñar nuevas tareas, haya un cambio de encargado o jefe de sección o para solucionar los problemas que puedan surgir en el día a día (Enfrentamiento con compañeros, indolencia hacia el trabajo, etc.)

Como subraya la guía de Fundación Down, el empleo con apoyo “permite acercar e integrar el mundo de la discapacidad a las empresas transmitiendo un mensaje de autonomía y de normalización a la hora de acceder a un empleo” (Fundación Down, 2018)

La entrevista 1 nos comenta que su Centro, *al no tener muchos medios, el preparador laboral es también el encargado de impartir, formación, analizar el puesto de trabajo, acompañar al trabajador en el puesto y comunicarse con la empresa.* (Entrevista 1, 2020) Este caso podría ser una desventaja al ocuparse de tantas tareas, pero al ser un trabajo tan global, primero al realizar el análisis del puesto en la empresa que va a contratar es muy consciente de las limitaciones que pueden surgir o de las capacidades que se buscan en el trabajador, después se presupone que hay una buena selección de personal, ya que conoce a los candidatos de la formación, y por último realiza también el mismo el seguimiento, con lo que puede tener mayor facilidad para hablar tanto con el trabajador como con la empresa.

“El preparador laboral es muy importante para que una inserción laboral sea completa, ya que tiene que fijarse en que algunos casos, el trabajador discapacitado no es consciente de que algo negativo está

sucedendo en su entorno laboral” (Entrevista 3, 2020). La entrevista 4, nos comenta que *hay empleados con discapacidad intelectual que están muy protegidos por sus padres y que puede que tengan algún problema en las relaciones humanas o en como realizar algunas tareas, y esto puede general algún tipo de problema.* (Entrevista 4, 2021)

## **SEGUIMIENTO.**

El trabajador con discapacidad intelectual, que consigue el trabajo a través de una de estas entidades, está sujeto a un seguimiento por parte de estas cuando entra al mercado laboral. Este seguimiento consiste en preguntar, tanto al trabajador como a la empresa, por los avances del empleado en su puesto laboral, en sus tareas a realizar y en su interacción con responsables y compañeros. El seguimiento es clave para ver el grado de inserción y autonomía que presenta el trabajador y ver si hay que intervenir en esa relación laboral o no.

La entrevista 1 nos habla de que en su fundación los trabajadores acuden semanalmente a una sesión de trabajo grupal donde exponen sus experiencias y/o preocupaciones. “Ellos mismos evalúan su inserción” (Entrevista 1, 2020). Las empresas y los responsables de estos trabajadores también son muy importantes cuando es el momento de solucionar problemas. “Son las empresas las que nos llaman en caso de que suceda algún problema con el trabajador” (Entrevista 1, 2020). La entrevista 4 ratifica esta respuesta: “Regularmente mantenemos el contacto con la Asociación para ir viendo el seguimiento de los chavales, si hay algún cambio en los clientes, etc.” (Entrevista 4, 2021), el entrevistado 4, por otra parte, no sabe si los chavales van a la asociación a comentar sus experiencias.

La entrevista 4 nos comenta que cuando se da el caso de que un trabajador, no respeta a los compañeros, o no realiza como debe su trabajo se pone en contacto con la asociación. También nos comenta que hay una retroalimentación tanto con la asociación como con las familias de los trabajadores. “Algún familiar nos ha llamado para agradecernos la mejoría que ha demostrado su hijo, en el proceso de trabajar con nosotros” (Entrevista 4, 2021).

## **CONCLUSIONES.**

La inserción laboral de los discapacitados es como un coche que va en dirección correcta, pero la carretera tiene muchas curvas y baches. Primero de todo, según mi punto de vista, la palabra igualdad no expresa bien lo que necesitamos buscar en el mundo laboral, no se necesita igualdad, sino equidad, esta equidad equilibra la balanza entre las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad, de esta manera aplicando esta equidad conseguiremos la ansiada igualdad en el mercado laboral.

La equidad se consigue desde todos los agentes sociales, el estado tiene la obligación de promover leyes que ayuden a fomentar la autonomía de los discapacitados intelectuales y apoyen aún más la inserción de estos en el mercado laboral ordinario; sindicatos y patronal deberían de hacer por incluir más cláusulas que favorezcan la contratación laboral en los convenios sectoriales o de empresa y las asociaciones de discapacitados de tener más fondos para poder contratar más profesionales que les ayudasen en la formación laboral y el apoyo en las empresas.

Según todos los agentes sociales preguntados, la legislación actual no es suficiente para la inserción de este colectivo, y creen que se van a producir cambios sustanciales, debido a que Europa ha tomado unas medidas de fomento del empleo ordinario y España va a tener que adoptarlas. La entrevistada 1 va más allá, y dice que “es necesario legislar para que personas con discapacidad intelectual tengan una mayor autogestión y no se las dirija, tanto en sus elecciones laborales, como de vida.” (Entrevista 1, 2020)

Las políticas de responsabilidad social corporativa han de tener un fin de ayudar al entorno de la empresa de forma real y no solo buscando un sello que les dé notoriedad o publicidad.

Muchas empresas se toman en serio la problemática de este colectivo, pero muchas otras solo buscan cubrir el expediente mediante contratos en prácticas. Esto hace que algunas asociaciones de discapacitados tengan que crear sus propios CEE para poder emplear a las personas que acuden a ellos. Esta puede ser una visión equivocada, ya que es una manera de seguir segregando a la población con discapacidad intelectual, la única manera de inclusión laboral es que se genere también una inclusión laboral, es conseguir que las personas con capacidad de trabajar en un mercado laboral ordinario, trabajen en empresas normalizadas, y dejar los CEE para las personas a las cuales les sea más difícil el trabajo en un mercado ordinario, e intentar en todo caso si se puede, que un futuro lo consigan.

Otro de los problemas que veo, es la manera en la que se lleva a cabo el proceso de inserción en España, por lo general, son las asociaciones de discapacitados intelectuales, las que se encargan de colocar en el mercado laboral a las personas de este colectivo. Estas hacen un gran trabajo con ayudas privadas y públicas, sea cual sea su forma de trabajar, tanto las asociaciones más centradas en el empleo ordinario o las más dirigidas al empleo protegido.

La inserción laboral de los discapacitados intelectuales debería de ser tarea de los servicios públicos de trabajo de cada comunidad autónoma, En los cuales, Profesionales (educadores, formadores, preparadores laborales, graduados en relaciones laborales y RR.HH., psicólogos, etc.) podrían realizar con más medios todas las tareas que necesita este colectivo. Una bolsa de trabajo donde los discapacitados intelectuales pudieran apuntarse y donde las empresas podrían acudir para buscar a sus trabajadores. También se podrían crear CEE que fueran propiedad del estado, donde no se necesitará sacar unos beneficios económicos para

mantener el proyecto, y de esta manera, promocionar a los trabajadores que mejoren en sus habilidades, y no retenerlos porque nos funcionan bien.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2011). *DISCAPACIDAD INTELECTUAL: Definición, Clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza editorial.
- Asociación Plena Inclusión. (s.f.). *Plena inclusión*. Obtenido de [www.plenainclusión.com](http://www.plenainclusión.com): <https://www.plenainclusión.org/discapacidad-intelectual/la-discapacidad-intelectual-en-cifras>
- Asociación Plena Inclusión. (s.f.). *Plena Inclusión*. Obtenido de [www.plenainclusión.org](http://www.plenainclusión.org): <https://www.plenainclusión.org/discapacidad-intelectual/la-discapacidad-intelectual-en-cifras>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Constitución Española. (1978). España.
- FEAPS. (2014). Modelo FEAPS Responsabilidad Social.
- Fundación Down. (2018). Empleo con apoyo, "una metodología a integrar". Fundación Down Zaragoza. (s.f.). *Fundación Down Zaragoza*. Obtenido de [www.downzaragoza.org](http://www.downzaragoza.org): <https://downzaragoza.org/fundacion-down-zaragoza-reconocera-a-mas-de-30-empresas-en-materia-de-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual/>
- Fundación Down Zaragoza. (s.f.). *Fundación Down Zaragoza*. Obtenido de [www.downzaragoza.org](http://www.downzaragoza.org): <https://downzaragoza.org/app/uploads/2019/07/infoweb.pdf>
- FUNDESA. (2009). Guía para la contratación de personas con discapacidad.
- Instituto Nacional de Estadística. (18 de Diciembre de 2019). El empleo en las personas con discapacidad. Año 2018.
- Ley 13. (7 de Abril de 1982). *Integración social de los minusválidos*.
- Ley 49. (26 de Diciembre de 2007). *Régimen de sanciones e infracciones en materia de discriminación e igualdad de oportunidades*.
- Ley 52. (2 de Diciembre de 2003). *Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.
- Ley 62. (30 de Diciembre de 2003). *De medidas fiscales, administrativas y de orden social*.
- Moreno, A. A. (2004). *Discapacidad y mercado de trabajo*. Caja Madrid Obra Social.
- Observatorio estatal de la discapacidad. (14 de 10 de 2020). Una de cada 3 personas con discapacidad, esta en riesgo de pobreza y o exclusión, según la EAPN.
- OMS. (s.f.). *OMS*. Obtenido de [www.who.int](http://www.who.int): <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Real Decreto 364. (8 de Abril de 2005). *Regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad*.