



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Trabajo fin de grado

# **Cómo afrontan el mercado laboral, las personas con discapacidad intelectual**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Alumna: Concepción M.<sup>a</sup> Soriano Mollá

Tutor: Francisco Javier Fernández Orrico

Curso 2020-2021

# RESUMEN

---

Este trabajo de fin de grado intenta mostrar las dificultades que tienen que afrontar las personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo. De los diferentes tipos de discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas, la discapacidad intelectual es la que mayores dificultades presenta respecto a la inclusión social, educativa y laboral, sin olvidar que tiene más riesgo de sufrir pobreza.

La educación y el trabajo van muy ligados entre sí, puesto que si tenemos mayor nivel de educación siempre podremos tener un trabajo con mejor condiciones, mejor contrato y mayor remuneración, por ese motivo vamos a partir de la base que lo más importante para conseguir los objetivos es la educación, pero para ello tenemos que contar además con una base legal que los respalde y que hagan cumplir las leyes.

Es importante que aumente el número de personas con discapacidad que lleguen a tener estudios superiores y formación profesional y no abandonen después de la etapa primaria por la dificultad del aprendizaje, por la falta de apoyos y de adaptación de los estudios, es en esta etapa donde se va a empezar a afrontar el reto del acceso al mercado laboral, consiguiendo así su independencia económica y su autonomía, como también su inclusión social.

**Palabras clave:** discapacidad intelectual, inclusión, centros especiales de empleo, empleo con apoyo.

# INDICE

---

RESUMEN.....	2
ABREVIATURAS .....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SU LEGISLACIÓN. ....	9
1.1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.....	9
1.2 NORMATIVA SOBRE DISCAPACIDAD .....	12
1.2.1 Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) .....	12
1.2.2 Ley sobre la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU).....	14
1.2.3 Ley de Infracciones y Sanciones en Materia de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. ....	15
1.2.4 Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGPD) ..	16
1.3 CONVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.....	19
1.4 ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020. ....	22
1.5 ESTRATEGIA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2021-2030 .....	23
2 EDUCACIÓN .....	25
2.1 NORMATIVA SOBRE EDUCACIÓN.....	25
2.2 LA ACTUAL LEY DE EDUCACIÓN “LA LEY CELAÁ”. ....	28
2.3 ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	30
2.3.1 Asociación Plena Inclusión .....	30
2.3.2 Asociación APSA.....	34
3 EL EMPLEO. ....	39
3.1 EL EMPLEO CON APOYO.....	39
3.2 GRÁFICOS Y TABLAS.....	42
3.2.1 Grafica 1: Estadística del empleo de las personas con y sin discapacidad por Comunidad Autónoma, año 2019 .....	42
3.2.2 Tabla 1: Tasas de actividad, empleo y paro por grupo de edad.....	43
3.2.3 Tabla 2: diferencia salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad.....	46
3.2.4 Tabla 3: Distribución salarial según sea el tipo de discapacidad.....	48
4 LAS CONSECUENCIAS DE LA COVID-19 EN EL EMPLEO.....	50
4.1 OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO (ODISMET) .....	50
4.2 ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS).....	51
5 CONCLUSION.....	53

6	BIBLIOGRAFIA.....	55
6.1	NORMATIVA.....	55
6.2	WEBGRAFIA.....	56
6.3	GRÁFICOS.....	59
6.4	TABLAS.....	59



## ABREVIATURAS

---

AEDIS	Asociación Empresarial para la Discapacidad
AESE	Asociación Española de Empleo con Apoyo
BUP	Bachiller Unificado Polivalente
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CE	Constitución Española
CEDD	Comité Español de Documentación sobre Discapacidad
CEE	Centro Especial de Empleo
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
ECA	Empleo con Apoyo
EGB	Educación General Básica
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
FP	Formación Profesional
INE	Instituto Nacional de Estadística
IMEP	Instituto Mediterráneo de Estudios de Protocolo
LGPD	Ley General de Personas con Discapacidad
LIONDAU	Ley de Igualdad de Oportunidades No Discriminatoria y Accesibilidad Universal
LISMI	Ley de Integración Social de Minusválidos
LODE	Ley Orgánica de Derecho a la Educación
LOE	Ley Orgánica de Educación
LOGSE	Ley Orgánica General del Sistema Educativo
LOMCE	Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa

LOMLOE	Ley Orgánica por la que se Modifica la Ley Orgánica de Educación
ODISMET	Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OMS	Organización Mundial de la Salud
PFCB	Programa de Formación de Cualificación Básica
SID	Servicio de Información sobre Discapacidad
TFG	Trabajo Fin de Grado
UMH	Universidad Miguel Hernández



# INTRODUCCIÓN

---

Tanto el concepto de discapacidad como el significado de discapacidad dentro de la sociedad, ha evolucionado mucho en el tiempo, aunque todavía nos queda mucho camino por recorrer.

La pregunta que me planteo en este TFG es ¿Cómo podemos conseguir que las personas con discapacidad intelectual encuentren trabajo?

El propósito en este trabajo de fin de grado ha sido intentar contestar a esta pregunta y para eso me he planteado cuatro ejes importantes como son las leyes, la enseñanza, las asociaciones y el empleo. Voy a intentar mostrar que todas se necesitan entre sí para que funcionen, pero también necesitan de la sociedad.

Para empezar, tenemos que recurrir a las leyes, importantes para toda la sociedad en general ya que son quienes marcan las directrices que se deben seguir. La primera ley sobre discapacidad en España y la más importante fue la LISMI aprobada en 1982, esta Ley marcó un antes y un después en el tema de la discapacidad, la LISMI creó el empleo protegido con los Centros Especiales de Empleo, los Centros Ocupacionales, las pensiones asistenciales no contributivas y abogaba por la integración social. Pero todavía tendrían que pasar 20 años más hasta la siguiente Ley sobre discapacidad, que acabaría con el término minusvalía y pasaría a llamarse discapacidad.

Muy importante fue la Convención de las Naciones Unidas sobre discapacidad, un tratado internacional que vincula muchos países y, ratificada por España en 2008, propugna el principio de no discriminación y la igualdad de oportunidades de todas las personas por igual, es decir, personas con y sin discapacidad. También promueve derechos como el derecho a la educación, al trabajo y a su independencia económica.

La Convención fue la que promulgó que la educación debía ser inclusiva para todos los niños, pero esta ley que se debía aplicar en España en un periodo de diez años ha pasado de puntillas hasta esta última Ley de educación la LOMLOE

y que modifica la Ley de Educación. Con esta nueva ley, también llamada “Ley Celaá” aprobada en 2020 llegamos al segundo eje de acción de este trabajo.

Así que desde este punto intentaré hacer un recorrido de las leyes de Educación que se han promulgado en España desde la primera en 1970 hasta la actual. La Ley actual de Educación ha procesado muchas polémicas por parte de la sociedad, pero quien mejor está en buena posición de opinar sobre ella son las asociaciones para personas con discapacidad, que se han manifestado no solo en lo que les ha parecido mal sino también en las cosas positivas de esta nueva ley, desde su punto de vista la aplicación de la Formación Profesional DUAL es el camino ideal para que las personas con discapacidad puedan estudiar y a la vez hacer prácticas en empresas y por otro lado, es bueno para las empresas que pueden conocer las competencias de los estudiantes con discapacidad, pero demandan que se aplique en todas las Comunidades Autónomas.

Las Asociaciones es el tercer punto importante que se va a tratar en este trabajo, juegan un papel muy importante en la vida tanto de niños, jóvenes y adultos con discapacidad, les dan los apoyos que necesitan desde la educación dándoles Centros de Educación Especiales cuando no tenían escuelas donde ir, así que esta inclusión es un logro por el cual que llevan luchando mucho tiempo. También les ofrecen Formación Profesional para trabajos básicos, además se crearon los Centros Especiales de Empleo donde les ofrecen empleo para las personas con más dificultades tienen para incorporarse al mercado laboral y además este es el primer paso para muchas personas hacia el empleo ordinario.

Y, por último, como no, el empleo, del cual es objeto este trabajo, como ya he dicho antes las personas con discapacidad intelectual son las que más dificultades tienen para incorporarse al mercado laboral por eso, se crean medidas de ayuda específicas para ellos. Como son, por una parte, están los Centros Especiales de Empleo con el empleo protegido en los que el 70% de su plantilla está formada por personas con discapacidad, por otra parte está el empleo ordinario en el cual, las empresas son bonificadas especialmente en el caso de la discapacidad intelectual al igual que las Administraciones Públicas que reservan el 2% exclusivamente para este colectivo, también tengo que añadir el empleo con apoyo y el empleo personalizado en los cuales se necesita un profesional previamente formado para ello, su objetivo consiste en la

adaptación de las personas con discapacidad tanto al puesto de trabajo, como en su adaptación social.

Para terminar, es importante señalar el impacto económico que ha tenido la pandemia de la Covid-19 en la sociedad en general, pero especialmente en las personas con discapacidad intelectual, los cuales han visto reforzadas sus desigualdades. Esto ha sido debido a las bajas tasas en el nivel educativo, lo mismo que le ocurre con el empleo que presentan contratos parciales y salarios bajos, esta situación ha afectado más a las mujeres que ha sido el colectivo especialmente más vulnerable.

# **1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SU LEGISLACIÓN.**

---

## **1.1 DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD**

El término discapacidad como hoy en día lo entendemos ha evolucionado mucho y ha ido pasando por diferentes formas de denominarlo. Entre ellas encontramos: deficiencia, minusvalía... Durante mucho tiempo fueron considerados minusválidos, sobre todo las personas con alguna disfunción física, es decir, personas que habían sufrido algún tipo de minusvalía a causa de algún tipo de accidente y tenía una limitación en su actividad física, se consideraba enfermedad y como consecuencia disminuía su integración educativa, laboral o social, en un tiempo donde la discapacidad psíquica no era considerada como tal porque, ya que no se apreciaba a simple vista y por lo tanto eran considerados enfermos, es decir, para la sociedad eran ciudadanos de segunda sin ningún tipo de derechos reconocidos, el hecho de basarse en un modelo rehabilitador, su propósito era reparar un daño físico ocasionado en definitiva por un accidente laboral o a causa de la guerra.

Desde hace unas décadas se comienza a pasar del modelo rehabilitador a un modelo social en el concepto de discapacidad, es un gran paso ya que, se pasa de considerar la discapacidad como una enfermedad, a considerarla una

inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad con derechos propios, para ello se busca el cambio social y cultural a través de la accesibilidad, la inclusión y el aprendizaje. Habría que mencionar, además en cuanto al término de minusvalía, se considera que conlleva connotaciones negativas, razón por la cual se aprecia que disminuye la valía de la persona, de ahí que el cambio del término a discapacidad supone un cambio en el concepto, de manera que, aunque se considera que disminuye la capacidad de la persona para la realización de ciertas funciones, no disminuye la valía de la persona. En cuanto a la discapacidad intelectual en su definición se relaciona las limitaciones de la persona con su entorno, buscando la mejorar en su función por medio de apoyos.<sup>1</sup>

El cambio en la forma de denominar el término de retraso mental a denominarse actualmente discapacidad intelectual ha sido un paso positivo. La persona con discapacidad intelectual se caracteriza por tener limitaciones tanto en el funcionamiento intelectual como en las habilidades sociales, es decir, es una persona con capacidades, pero con limitaciones y además con necesidades de apoyos para mejorar su calidad de vida.

En la primera definición sobre discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980, distinguía la diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Dentro de su clasificación la OMS definía la deficiencia como la pérdida de una función o estructura tanto psicológica como física, a la discapacidad la definía como la dificultad para la realización de una actividad a causa de una deficiencia y la minusvalía la define como la limitación de realizar una función considerada común para el resto de las personas.<sup>2</sup>

Esta definición provocó críticas por parte de organizaciones de personas con discapacidad a causa de su connotación negativa ya que, relacionaba discapacidad con enfermedad y aunque ya se admitía la acción social dentro de la discapacidad, la causa directa de la discapacidad y la minusvalía la originaba

---

<sup>1</sup> PALACIOS A., BARIFFI F., “*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*”. Ediciones Cinca S.A. año 2007. Madrid. Recuperado de [http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L\\_ladiscapacidad.pdf](http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf)

<sup>2</sup> PALACIOS A., BARIFFI F., “*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*”. Ediciones Cinca S.A. año 2007. Madrid. Página 59. Recuperado de [http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L\\_ladiscapacidad.pdf](http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf)

la deficiencia. Así que en el año 2001 la ONU adoptó una nueva definición de discapacidad que englobaba todos los terminos en su concepto; la deficiencia de función y estructura, las limitaciones en la actividad de forma individual y restricciones en la participación de forma social, también añadió los factores ambientales que interactúan con los demás.

La Convención define la Discapacidad como la suma de las deficiencias de la persona con discapacidad tanto físicas, intelectuales o sensoriales, más las barreras que encontramos en la sociedad que impidan su participación en igualdad de condiciones que las demás personas, que marcará su inclusión o exclusión. Así mismo se debe definir desde la igualdad, la no discriminación y la autonomía, estando relacionadas éstas con el modelo social que sitúa el problema en la sociedad, se deben ver como un colectivo y no en la persona individual y plantear las soluciones a partir de valores esenciales como fundamento de los derechos humanos, la Convención marca el cambio en el concepto de discapacidad destacando los perjuicios de la sociedad. Se considera que una incapacidad para andar o para hablar es una deficiencia, mientras que la incapacidad para acceder a algún lugar o la incapacidad para comunicarse se considera una discapacidad. También se debe tener en cuenta que la definición de discapacidad puede variar de alguna manera según sea la cultura y las diferentes sociedades de los estados miembros que forman parte de la Convención.<sup>3</sup>

Para finalizar la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, en su art. 2 define la discapacidad como la interacción entre las personas con deficiencias permanentes y cualquier tipo de barreras externas que limiten su participación plena y efectiva en la sociedad y, además, serán personas con discapacidad aquellas que tengan reconocido un grado igual

---

<sup>3</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. CERMI. "2006-2016: 10 años de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad- Balance de su aplicación en España".  
[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance\\_10\\_a%c3%b1os\\_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance_10_a%c3%b1os_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741)

o superior al 33 por ciento, quedando fuera de la definición todas aquellas que personas con discapacidad que no lleguen a dicho grado.<sup>4</sup>

## 1.2 NORMATIVA SOBRE DISCAPACIDAD

### 1.2.1 Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Era importante desarrollar una legislación que preservara de alguna forma los derechos de las personas con discapacidad y para llegar a la actual Ley General de Personas con Discapacidad (LGPD)<sup>5</sup>, hay que retroceder hasta la promulgación de la Constitución Española en 1978 con la cual se comienza a reconocer los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. La Constitución Española, se considera un punto importante porque supone el reconocimiento de la integración social de las personas con discapacidad en su artículo 49<sup>6</sup> que dispone que:

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

Es a partir de la Constitución cuando se desarrolla la primera ley sobre las personas con discapacidad conocida como LISMI y es considerada hasta ahora la ley más importante y la primera que se aprueba en España que, establece derechos y apoyos a las personas con discapacidad y a sus familias.

---

<sup>4</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

<sup>5</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

<sup>6</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

La Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)<sup>7</sup>, es precedente al plantear los problemas sociales y las necesidades de las personas con discapacidad. Su artículo primero fundamenta sus principios en el art. 49<sup>8</sup> de la Constitución que promueve la protección por parte de los poderes públicos a las personas con discapacidad, al igual que al resto de los ciudadanos, también en el art. 9,2<sup>9</sup> de la Constitución en el que los poderes públicos reconocen la libertad y la igualdad de todos los ciudadanos y el art. 14<sup>10</sup> CE que proclama la igualdad de todas las personas ante la ley y la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social.

En materia de empleo se desarrollan los art. 35.1<sup>11</sup> de la Constitución con los derechos y deberes de trabajar y el art. 40.1<sup>12</sup>, el progreso social y económico de pleno empleo promovido por los poderes públicos, los cuales se desarrollan en el Título séptimo sobre la integración laboral desde el art. 37<sup>13</sup> al 48 de la LISMI, cuyo objetivo en su política de empleo sea la integración laboral de las personas con discapacidad y la igualdad de trato en el trabajo, los empresarios

---

<sup>7</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los minusválidos.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

<sup>8</sup> Art. 49 CE dispone que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos de este título otorga a todos los ciudadanos.

<sup>9</sup> Art 9,2 CE dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

<sup>10</sup> Art. 14 CE dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

<sup>11</sup> Art. 35.1 CE dispone que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo.

<sup>12</sup> Art. 40.1 CE dispone los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta personal y regional más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

<sup>13</sup> Art. 37.1 LISMI Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41. Art. 41 LISMI Uno. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo

estarán obligados a adaptarse a las necesidades específicas del tipo de discapacidad del trabajador para el desempeño de su trabajo.

Se establece en las empresas una reserva de cuotas de empleo, tanto para las empresas públicas como privadas, contando con el 2 por ciento de los puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad, cuando la empresa cuenta con una plantilla superior a cincuenta trabajadores y a su vez las empresas son incentivadas con subvenciones y exenciones fiscales. Además, se contará con Centros Especiales de Empleo (CEE), que son ocupados en el 70 por ciento por personas con discapacidad y con gran dificultad para encontrar un puesto de trabajo y se le denomina trabajo protegido.

Y por último mencionar el art. 14 de la LISMI, por el que se establece un subsidio ante el hecho de no poder encontrar empleo, careciendo de medios económicos que le permitan subsistir y se denominó Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos. A partir de esta primera ley se han desarrollado otras leyes para promover el empleo y la integración social de las personas con discapacidad.<sup>14</sup>

### **1.2.2 Ley sobre la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU)**

Posteriormente se aprobó la LIONDAU, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre sobre la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad<sup>15</sup>. Esta norma viene a complementar la LISMI, que desarrollo sobre todo medidas de acción positivas. Los poderes públicos siguen velando por los derechos civiles, sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad, esta ley sigue impulsando la igualdad de trato y

---

<sup>14</sup> VERDUGO M.A., VINCENT C., CAMPO M., JORDAN DE URRÍES B., *“Definiciones de discapacidad en España: Un análisis de la normativa y la legislación más relevante”* SID (2001).

[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113046/INICO\\_JordanUrriesVega\\_definiciones.PDF?sequence=3](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113046/INICO_JordanUrriesVega_definiciones.PDF?sequence=3)

<sup>15</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22066>

oportunidades y la eliminación de obstáculos y condiciones que limitan la vida social de las personas con discapacidad, aunque persistan las desigualdades sociales de antaño, con el tiempo se ha comenzado a observar una nueva forma de entender la discapacidad con un nuevo enfoque.

Esta Ley intenta que se vea a personas titulares de derechos capaces de tomar sus propias decisiones y poder llevar una vida independiente, pero para que esto sea posible sería necesario hacer los entornos y servicios más accesibles eliminando barreras, es decir, facilitar las acciones cotidianas como algo normalizado en sus vidas.<sup>16</sup>

En resumen, esta nueva ley se basa en la no discriminación y la accesibilidad universal. Su definición sobre persona con discapacidad se reduce a reconocer a la persona que posea un porcentaje igual o superior del 33 por ciento, aunque el porcentaje se consideraría útil cuando se trata de obtener prestaciones sociales o económicas, deja fuera de la definición de discapacidad a un número importante de personas por el hecho de no llegar a este porcentaje.

### **1.2.3 Ley de Infracciones y Sanciones en Materia de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.**

La Ley de Infracciones y Sanciones, la 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.<sup>17</sup> Esta ley desarrolla el art 25 y art 149 de la CE que regula la sanciones y exige la reserva de ley en materia sancionadora, se fundamenta en los principios de legalidad y tipicidad. Es necesario establecer un régimen sancionador como garantía para que la ley se haga efectiva. Se garantizará la

---

<sup>16</sup> Exposición de motivos. Ley 51/2003, de 2 de diciembre sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22066>

<sup>17</sup> La 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. Las sanciones e infracciones serán por igual en todo el territorio del Estado y tipificado por las Comunidades Autónomas. Se establecerá una graduación de las sanciones para cada tipo de infracción.

#### **1.2.4 Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGPD)**

Estas tres leyes mencionadas anteriormente quedaron derogadas e integradas en la nueva ley general de derechos de personas con discapacidad, establecido por la Ley 26/2011 de adaptación a la Convención y de esta forma se garantiza la protección de todos los derechos humanos de la Convención, en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGPD).<sup>18</sup> Esta refundición y armonizado de las tres leyes es una adaptación normativa a la Convención Internacional. Con ella lo que se pretende es que se promueva los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad de las personas con discapacidad y a través de los poderes públicos que velaran por la situación de exclusión social y los derechos de las personas con discapacidad. Se promueve la igualdad de oportunidades como al resto de los ciudadanos a través de una autonomía personal, derecho a la libre toma de decisiones, así como el derecho a la información que será de acuerdo con las circunstancias personales, es decir adaptadas a la discapacidad personal y por lo tanto serán accesibles y comprensibles. La accesibilidad universal y no discriminación en igualdad de oportunidades garantizan el derecho a una educación inclusiva en un sistema educativo ordinario siempre que no precise de atención en centros de educación especial.

Es importante subrayar el capítulo IV del título I sobre el derecho a la educación, en el que expone una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de oportunidades con los demás. Prestando atención a las diversas necesidades educativas mediante la regulación de apoyos en el aprendizaje en educación

---

<sup>18</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

ordinaria y la necesidad de centros de educación especial para casos de necesidades especiales y se formara al profesorado para que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para la enseñanza.<sup>19</sup>

Esta nueva ley sobre discapacidad dispone la integración laboral de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo que viene reflejado en su art. 35 garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, es decir, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta en el empleo, formación, promoción profesionales y condiciones de trabajo. En el art. 37<sup>20</sup> dispone que las administraciones publicas fomentaran el empleo y promoción profesional en el mercado laboral, las personas con discapacidad ejercen su derecho al trabajo a través de tres tipos de empleos:

- El empleo ordinario tanto en empresas privadas y pública están obligadas a una cuota de reserva del 2 por ciento de trabajadores con discapacidad cuando cuenten en plantilla con 50 trabajadores, para la Administración Pública el porcentaje aumenta en 7, reservando un 2 por ciento de plazas para las personas con discapacidad intelectual y además de contar con servicio de empleo con apoyo, que su fin es facilitar la adaptación social y laboral del trabajador con especial dificultad de inclusión laboral con una formación determinada para el trabajador.
- El empleo protegido se encuentra en los Centros Especiales de Empleo que puede crearlos tanto organismos públicos como privados, está formado en su mayoría por personas con discapacidad, sobre el 70 por ciento del total de su plantilla, con el objetivo de realizar un trabajo remunerado, su actividad principal son bienes y servicios y además los enclaves laborales que es la forma de facilitar el acceso a un empleo ordinario a las personas con especial dificultades para ello.
- El empleo autónomo en el que los poderes públicos adoptarán políticas de fomento de trabajo autónomo a través de iniciativas económicas.

---

<sup>19</sup> Exposición de motivos. 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

<sup>20</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

Para fomentar la contratación se generan ayudas a las empresas como subvenciones económicas para la eliminación de posibles barreras y la adaptación del puesto de trabajo en función de la necesidad del trabajador para desempeñar su trabajo, bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para impulsar su colocación y fomentar la inclusión social.

Asimismo, se establecen unas Medidas Alternativas como opción ante la imposibilidad de ciertas empresas a la contratación de personas con discapacidad como establece la Ley General de Discapacidad, son considerados casos excepcionales cuando los servicios públicos de empleo o agencias de colocación no puedan cubrir la demanda de empleo o cuando las empresas no puedan contratar a personas con discapacidad por motivos técnicos, económicos o administrativos, en estos casos quedarán excluidos de la cuota de reserva, por lo que se establecen unas medidas alternativas para facilitar a las empresas el cumplimiento de la ley a través del Certificado de Excepción, como pueden ser:<sup>21</sup>

- El suministro de materias primas ya sea por medio de un trabajador autónomo con discapacidad o por medio de un Centro Especial de Empleo.
- La prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa que sean realizados por personas autónomas con discapacidad o por medio de un Centro Especial de Empleo.
- El enclave laboral que se realiza entre la empresa llamada colaboradora y un Centro Especial de Empleo para la contratación de obras y servicios que guarden relación con la actividad habitual de la empresa colaboradora.
- Y la posibilidad de realizar donaciones a entidades sin ánimo de lucro que ayuden a la integración social y la creación de empleo de personas con discapacidad.

Por último, también establece un régimen de infracciones y sanciones como garantía del cumplimiento de la ley y la participación de la vida social.

---

<sup>21</sup> Ley General de Discapacidad LGD. <http://www.lismi.es/medidas-alternativas-a-la-lismi/>

### 1.3 CONVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

Aprobada en Nueva York, el 13 de diciembre del 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU)<sup>22</sup>, fue firmada por España el 30 de marzo de 2007, ratificada el 23 de noviembre de 2007 y entra en vigor el 3 de mayo de 2008, es una norma vinculante e interpretativa, que protege los derechos de las personas con discapacidad. La Constitución Española afirma este principio en su artículo 10.2<sup>23</sup>, por el que nuestros derechos fundamentales están respaldados por la normativa internacional y será conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Trata de proteger los derechos de las personas con discapacidad frente a la exclusión y discriminación que sufren. Se vulneran los derechos a la educación, al libre movimiento, a su independencia, al empleo, a la asistencia sanitaria, decisiones y derechos políticos.

La Convención como tratado internacional que defiende los derechos humanos de las personas con discapacidad, trata de resolver la exclusión y discriminación de un grupo vulnerable y protegerlos a través de la confección de un articulado propio por la que los Estados miembros garantizan y promueven la plena realización de sus derechos civiles como el derecho al voto o la participación política; los derechos culturales; los derechos sociales como derecho a la educación y la salud; los derechos económicos como el derecho al trabajo y la independencia económica, asegurando el principio de no discriminación y que puedan ser ejercidos en igualdad de oportunidades por las personas con discapacidad. Crea el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para que su aplicación por parte de los Estados Parte sea efectiva a través de informes y reuniones periódicas.

---

<sup>22</sup> Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6963>

<sup>23</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Art. 10.2. dispone que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretaran de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

La Convención reconoce el derecho a la educación en su art. 24<sup>24</sup>, aborda la educación desde el sistema de educación inclusivo, sin discriminación, con una participación efectiva en la sociedad y respetando la dignidad y la autoestima de las personas con discapacidad. Además, asegura el aprendizaje durante toda la vida, incluyendo el derecho a la enseñanza primaria y secundaria gratuita y obligatoria. Además, tendrán acceso a una educación superior, formación profesional y educación para adultos en igual condición que las demás personas y que su enseñanza sea de calidad. Se adoptarán medidas para realizar los ajustes que sean necesarios capacitando a profesionales en la educación, también empleando a maestros con discapacidad cualificados, en muchos casos, los cuales serán un apoyo para las personas con discapacidad.

Hay que señalar la importancia del derecho al trabajo y empleo reconocido en el art.27,<sup>25</sup> de la Convención que reconoce el derecho a las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones que el resto de las personas y señala una serie de medidas a seguir por todos los Estados miembros como:

- La no discriminación en la contratación de trabajo y empleo.
- Un trabajo justo en igualdad de oportunidades y de remuneración por el trabajo que los demás.
- Libre ejercicio de sus derechos laborales y sindicales.
- Acceso a servicios de colocación y una formación profesional continuada.
- Promoción profesional.
- Empleo por cuenta propia y en cooperativas.
- Empleo en el sector público.
- Adaptación necesaria en el lugar de trabajo.
- Programas de rehabilitación y mantenimiento del empleo.

---

<sup>24</sup> La Convención de la ONU dispone en su artículo 24, los Estados Parte reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Parte asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida.

<sup>25</sup> Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6963>

Cabe destacar una especial atención por su vulnerabilidad a las mujeres y niñas con discapacidad que sufren una doble discriminación no solo por su discapacidad sino también por ser mujer, demostrando que, tienen menor acceso a la educación media y superior, por lo tanto, tendrán más dificultades para el acceso al empleo y además en trabajos poco cualificados. Se debe tener en cuenta que el empleo es un factor primordial para la lucha de la pobreza, empeorando en edades más avanzadas. También cabe destacar las grandes diferencias respecto del género, siendo cierto que, a iguales niveles de formación e igual capacidad es evidente la brecha salarial que existe entre géneros.<sup>26</sup>

Es importante mencionar, además, que no hay ninguna regulación específica en España para las personas con discapacidad intelectual, conviene subrayar la necesidad de una accesibilidad cognitiva que facilite su autonomía individual e inclusión y de este modo puedan interactuar con el entorno a través de lectura fácil, de señalización y apoyos tecnológicos. El art. 9 de la Convención de las Naciones Unidas dispone la accesibilidad como un derecho, pero la accesibilidad cognitiva no se reconoce de forma expresa como es reconocida la necesidad de instalar rampas, el Braille o las Lenguas de Signos.

La asociación Plena Inclusión junto con el apoyo de CERMI intentan que se implante en España de forma habitual la accesibilidad cognitiva. Algunos ejemplos conseguidos los podemos ver en la versión en Lectura Fácil de novelas, revistas, sentencias y programas electorales, ya se puede visitar algunos museos con señaléticas que les ayuda a moverse con más facilidad, herramientas digitales que reducen la brecha digital, la accesibilidad en los exámenes de oposiciones cuyos temarios e información son más fáciles de entender. La accesibilidad cognitiva es la forma de reconocer a todas las personas el derecho a aprender, trabajar, a participar del entorno y de la sociedad por igual.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. CERMI. “2006-1016: 10 años de la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad- Balance de su aplicación en España”. Páginas 16,17,18,19. [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance\\_10\\_a%c3%b1os\\_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance_10_a%c3%b1os_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741)

<sup>27</sup> BERRIO, O. “Accesibilidad Cognitiva: el derecho a comprender.” Revista Plena Inclusión. Voces. N.º 450, junio 2020. Página 7 [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/voces\\_450\\_final.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/voces_450_final.pdf)

## 1.4 ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020.

El objetivo para los Estados miembros de la Convención es la eliminación de barreras, existe una necesidad de luchar ante estas desigualdades, mejorar la vida social y económica de las personas con discapacidad. Así pues, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2020, es instrumento necesario para favorecer los derechos de las personas con discapacidad y destaca como objetivos entre otras medidas de actuación: la accesibilidad, la participación, la igualdad, el empleo, la educación y la formación.

En los objetivos de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020<sup>28</sup>, destaca como estrategias principales en el tema específico sobre la discapacidad, la inclusión en la educación y el empleo, siendo ambos objetivos importantes para reducir la pobreza, así podemos decir que:

- En educación su objetivo era reducir el porcentaje de abandono escolar prematuro hasta en un 15 por ciento, es decir, que puedan completar estudios de educación secundaria, se debe integrar a los niños en el sistema de educación ordinario dotándolos con el apoyo individual que necesiten, su finalidad es que la educación sea inclusiva y de calidad, aunque no siempre sea posible para los niños con discapacidad grave necesitando de una enseñanza especial, por lo cual es importante una evaluación temprana en los niños y así diagnosticar sus necesidades. Facilitar los recursos necesarios de acceso a la información y telecomunicación. Y muy importante es fomentar la formación en personas adultas y la adaptación de exámenes. Finalmente resaltar la importancia de dotar de aprendizaje y apoyo a los profesionales en todos los niveles educativos.
- En el empleo, su objetivo era conseguir una tasa de ocupación del 74 por ciento, esto supone que debe aumentar la incorporación de personas jóvenes al mercado laboral, el paso de la enseñanza al empleo y fomentar

---

<sup>28</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. “Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020”. Página 19.  
[https://www.msbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_espanola\\_discapacidad\\_2012\\_2020.pdf](https://www.msbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf)

la promoción profesional. Se debe tener en cuenta la dificultad de trabajadores con más edad para encontrar empleo y además a las personas que tiene reducidos niveles educativos debido en gran medida a un mayor grado de discapacidad. Por tanto, es importante desarrollar acciones positivas de empleo, procurar que mejore la accesibilidad al puesto de trabajo, mayor acceso a los servicios de colocación y la formación en los puestos de trabajo. Promover el teletrabajo sin que esto suponga la exclusión social, fomentar la contratación pública y privada y apoyar el emprendimiento con medidas de apoyo.

- La pobreza y exclusión social cuyo objetivo era reducir el número de personas situados debajo del nivel de pobreza en un 25 por ciento. Es evidente la relación que existe entre discapacidad y pobreza, este punto es importante porque por el simple hecho de ser una persona con discapacidad es más probable que este en una situación de pobreza. Un empleo conlleva además tener independencia económica.

Todas estas desigualdades y obstáculos que sufren las personas con discapacidad se han visto incrementadas debido a la pandemia de la COVID-19, una causa importante ha sido el aislamiento social, las restricciones en los servicios que han limitado su independencia, especialmente se han visto afectados aquellas personas que vivían en centros que han visto limitados los apoyos familiares y la asistencia personal. También se ha visto limitada su accesibilidad a las nuevas tecnologías que ha limitado el teletrabajo, el aprendizaje a distancia y, en consecuencia, se ha tenido que reforzar medidas para su recuperación por el daño ocasionado por la pandemia.

## **1.5 ESTRATEGIA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2021-2030**

La Comisión Europea en marzo de 2021, ha presentado la nueva Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030<sup>29</sup>, aunque se han alcanzado muchos objetivos de la anterior Estrategia 2010-2020 de la cual

---

<sup>29</sup> COMISION EUROPEA. “Comunicado de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones empty” Bruselas, 3.3.2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

está basada la actual, todavía sigue habiendo muchos obstáculos en la educación, el empleo, la participación en la vida política y el acceso a la sanidad. Y su objetivo principal sigue siendo la lucha contra toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad. La nueva estrategia establece iniciativas en tres temas:

- Apoyar su independencia y su inclusión en la comunidad, es decir, ser personas autónomas y decidir dónde y con quien vivir. Disponer de vivienda accesible por lo que dispondrán de orientación y mejoras en la prestación de servicios sociales.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a la justicia, educación, cultura, deporte, empleo y sanidad.
- El derecho de las personas con discapacidad a la libre circulación por cualquier país de la Unión Europea, con el reconocimiento de la discapacidad por igual en todos los países miembros y su participación en la vida política.<sup>30</sup>

Se han diseñado programas de formación que son inclusivos y accesibles proporcionando el aprendizaje y el apoyo necesarios para cada grupo de personas con discapacidad y así activar el mercado laboral a través de orientadores profesionales. El servicio público de empleo presta apoyo con contratos reservados, mejorando la orientación profesional. Se conceden ayudas estatales específicas por la contratación de personas con discapacidad tanto en el sector público como en empresas. Se trabaja la contratación a través de acciones positivas, descartando estereotipos, adaptando los puestos de trabajo y de calidad en el empleo protegido. Objetivos destinados a aumentar la tasa de empleo en las personas con discapacidad, pero las dificultades aumentan en las personas con discapacidad intelectual no sólo para cualquier trabajo en empresas sino también en el trabajo por cuenta propia que ven restringida su capacidad jurídica.

---

<sup>30</sup> ASPACE. PARALISIS CEREBRAL. Castilla y León. “La comisión europea presenta la estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030”. <https://www.federacionaspacecyl.org/2021/03/la-comision-europea-presenta-la-estrategia-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2021-2030/>

Un punto importante es la lucha contra la pobreza y el principal medio es a través de la educación, son muchos los niños con discapacidad que abandonan sus estudios prematuramente y muy pocos los que lleguen a tener estudios universitarios. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ha adoptado medidas para una educación inclusiva y se centra en personas con necesidades educativas especiales, a través de la accesibilidad, de un aprendizaje flexible y permanente de las personas con discapacidad, además de la adaptación de los estudios a las necesidades propias de cada niño con discapacidad y prestan especial atención a la educación infantil y la inclusión en la atención primaria. La Comisión considera importante la formación del profesorado que adquieran las competencias necesarias para hacer frente a la diversidad en las aulas, hacia una educación inclusiva.

Otro punto importante de la Estrategia sigue siendo la inclusión social de las personas con discapacidad, con poco acceso a la tecnología, información y justicia. Los Estados de la Unión establecen medidas, sobre todo, para eliminar toda forma de discriminación y la falta de inclusión laboral.<sup>31</sup>

## 2 EDUCACIÓN

---

### 2.1 NORMATIVA SOBRE EDUCACIÓN

La Ley General de Educación se creó en 1970<sup>32</sup>, esta Ley supuso un inicio para terminar con el retraso histórico que el sistema educativo español tenía respecto de otros países europeos. La Ley de educación promulga que la educación debía ser asequible para todos, permanente y continua a lo largo de la vida. Dispuso que se escolarizara a todos los niños en la educación obligatoria hasta los catorce años y se le llamó Educación General Básica (EGB), después de los

---

<sup>31</sup> COMISION EUROPEA. “Comunicado de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones empty” Bruselas, 3.3.2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

<sup>32</sup> Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>

catorce años se accedería al Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) o en otro caso a la formación profesional (FP), siendo estos periodos no obligatorios.

Otra ley también importante de este siglo pasado ha sido en 1990, la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)<sup>33</sup>, que derogó a la primera. Esta ley estableció en diez años la educación obligatoria, es decir que pasó a ser obligatoria en dos años más, hasta los 16 años. A partir de ahora se introduce la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) desde los 12 años hasta los 16 años y a partir de aquí el ciclo no obligatorio de Bachillerato, además se impulsó la formación profesional, pero persistía la necesidad de una educación de calidad puesto que los niveles de rendimientos educativos eran muy bajos. También esta ley permitió a las comunidades autónomas tomar decisiones educativas, esta ley actualmente está derogada.

La Constitución Española estableció el reparto de las nuevas competencias en materia de educación a las Comunidades, por lo tanto, hay una colaboración con el Estado.

A principios de este siglo con la necesidad de mejorar la educación, surgió la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE)<sup>34</sup>, su objetivo era conseguir una educación de calidad, pero esta ley provocó polémicas porque también debía de ser por igual para todos, no se llegó a aplicar.

Y así llegamos a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)<sup>35</sup>, cuyo objetivo fue el de una educación de calidad para todos y en todos los niveles del sistema educativo, se basó en los principios de calidad y equidad. Mantuvo el sistema establecido por la LOGSE, con la escolarización hasta los dieciséis años, de esta forma se intenta terminar con el abandono temprano de escolaridad, se pretende conseguir una educación de calidad adaptada a las necesidades del alumnado, garantizando igualdad de oportunidades con los apoyos necesarios tanto para los alumnos como para los centros. Pero para

---

<sup>33</sup> Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (LOGSE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>

<sup>34</sup> Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación. (LOCE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/12/23/10>

<sup>35</sup> Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (LOE) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>

conseguir estos objetivos, debía de ser un compromiso, no solo de los alumnos sino también debían implicarse profesores, familias, centros docentes y las Administraciones educativas. Es más flexible y permite el estudio y la formación en el trabajo, permite que se puedan reanudar los estudios y continuarlos en edades más adultas. Además, se establece un sistema de evaluación para valorar la enseñanza y poder mejorarla.

Pero ahora vamos a retroceder hasta la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE)<sup>36</sup> porque esta ley ordenó un sistema de conciertos a las escuelas privadas, cuyo objetivo era que la educación fuera gratuita e igualitaria para todos, otorgando subvenciones a centros privados, para que pudieran acceder todas las familias sin excepción, pero había que actualizarla, así que otro objetivo de la LOE fue la inclusión de estudiantes con discapacidad tanto en centros públicos como en los privados concertados con los apoyos necesarios para ello.

La LOE se comprometió con los objetivos de educación de la Unión Europea y la UNESCO, que proponían mejorar la calidad y eficacia tanto en educación como en la formación permanente, además estableció evaluaciones en los procesos educativos y en el aprendizaje del alumno en las etapas obligatorias, para de esta forma tener conocimientos del progreso de ambos, también garantiza el acceso a las tecnologías y el aprendizaje de idiomas. Y aunque la ley sigue los objetivos de la UE es necesaria su actualización para poder llegar a los objetivos propuestos para la Agenda 2030, es decir una educación inclusiva para todos.

El Título II de la LOE están recogidos los artículos referentes a los alumnos con necesidades especiales y establece como objetivo su plena inclusión e integración. Se ha avanzado mucho en la última década, la atención a la diversidad es una necesidad en todas las etapas educativas. La ley intenta compensar las desigualdades existentes mediante apoyos y atenciones específicas, becas y ayudas al estudio.

---

<sup>36</sup> Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la educación. (LODE) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12978>

Pero la más polémica de todas sobre todo por parte de los docentes fue la LOMCE, Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa<sup>37</sup>, también llamada “Ley Wert”, cuyo fin era la reforma de la LOE que era la ley de educación en ese momento en un único artículo y de la LOGSE, con fuertes oposiciones por parte de los grupos políticos, el profesorado y alumnado, su fin era cambiar por completo las competencias del sistema educativo. Propuso la implantación de las reválidas al finalizar las diferentes etapas de ESO y Bachillerato que llevaría a la educación por desigual valor educativo. Al final esta ley no tuvo aplicación, en 2016 se aprobó su paralización por el Congreso con mayoría absoluta, a principios del año 2020, se aprobó el nuevo proyecto de Ley por el Presidente del Gobierno para derogarla.<sup>38</sup>

## **2.2 LA ACTUAL LEY DE EDUCACIÓN “LA LEY CELAÁ”.**

La actual Ley de Educación (LOMLOE) también llamada la “Ley Celaá”, pasa a ser la octava ley de educación de la democracia desde 1970, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)<sup>39</sup> y también modifica la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE). Esta nueva Ley educativa entró en vigor en enero de 2021, por lo que empezará a aplicarse a partir del curso 2022-2023. La comunidad educativa ha apoyado esta nueva ley para conseguir que se derogara la LOMCE la última ley de educación vigente desde 2013 y era una ley con muchos desacuerdos en general por parte de toda la sociedad.

Esta nueva ley de educación (LOMLOE) ha suscitado muchas polémicas y detractores quizás por una falta de información en general, sobre todo, en lo referente a la escuela concertada y la educación especial. Con esta ley se

---

<sup>37</sup> Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa. (LOMCE) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>

<sup>38</sup> UNIVERSIA.ES “LOMCE y la Ley Celaá: repaso a las últimas leyes de educación”. 20 marzo 2020. <https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/lomce-ley-celaa-repaso-ultimas-leyes-educacion-1164949.html>

<sup>39</sup> Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

establece que los centros concertados no podrán recibir cuotas por las enseñanzas gratuitas, las donaciones deben ser voluntarias y no obligatorias. La nueva Ley pone en marcha el modelo de inclusión para todos los centros públicos incluido los concertados. Propone un plan a diez años para la inclusión en colegios ordinarios a los niños con discapacidad y que puedan contar con los recursos necesarios para atenderlos en las mejores condiciones sin necesidad de ser derivados a centros de educación especial, además de medidas más flexibles en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).<sup>40</sup>

Esta nueva Ley es la respuesta al compromiso que España adquirió en 2008 con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas que, en su art 24<sup>41</sup> dispone, que el sistema educativo debe ser inclusivo para todas las personas, es la primera ley que lo reconoce como un derecho básico del alumno. El comité de la ONU en 2017 recordó a España la falta de recursos para que la aplicación de la inclusión fuera efectiva en las escuelas. Para ello era necesario revisar la LOE para poder alcanzar los objetivos fijados, es decir, era necesario actualizar y adaptar el sistema educativo a las exigencias europeas e incluirlo en su articulado. Para ello cuenta con un plazo de diez años para que pueda contar con los recursos necesarios que apoye a los alumnos con discapacidad.<sup>42</sup>

La crisis económica ha influido en la forma de percibir la educación, es cierto que el paro en edades tempranas ha supuesto un cambio importante, y una de sus salidas fue seguir estudiando, siendo un resultado positivo que se tradujo en la reducción del abandono escolar temprano, de igual modo se produjo una mayor escolarización en edades no obligatorias de escolarización de personas que volvieron a estudiar, sobre todo en formación profesional.

---

<sup>40</sup> LA SEXTA NOTICIAS. “*polémica por la reforma educativa*”. 30 noviembre,2020.

[https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/ley-celaa-que-dice-educacion-especial-concertada-castellano\\_202011305fc4a34dc3a0630001671c37.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/ley-celaa-que-dice-educacion-especial-concertada-castellano_202011305fc4a34dc3a0630001671c37.html)

<sup>41</sup> La Convención de la ONU dispone en su artículo 24, los Estados Parte reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Parte asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida.

<sup>42</sup> LA SEXTA NOTICIAS. Reforma educativa. “*la ley Celaá: la educación inclusiva defiende su modelo ante la polémica, un derecho pendiente de todos los niños y niñas*”. 19 de noviembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>

En esta nueva Ley de Educación (LOMLOE), se introducirán nuevas enseñanzas como las nuevas tecnologías, necesarias para adaptarnos a la nueva realidad más acorde con las exigencias actuales, ya que existe una gran brecha digital de género. Se educará con valores cívicos y éticos como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por otra parte, conocer las consecuencias de nuestras acciones en el planeta y con especial atención a los Derechos Humanos y de la Infancia. Todos los objetivos propuestos en esta nueva ley están enfocados hacia la igualdad, la inclusión de todos los estudiantes, definiéndose como una educación comprensiva.

Por otra parte los alumnos con necesidades especiales, entendiéndose a aquellos que afrontan barreras que limiten su acceso, participación o aprendizaje, derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta, de la comunicación y del lenguaje, se les prestará el apoyo y recursos necesarios para que puedan tener una educación inclusiva, y que puedan alcanzar los mismos objetivos establecidos para todos los alumnos, solo la escolarización en centros de educación especial se hará cuando no sea posible ser atendidos en los centros ordinarios. Hay que señalar que serán los padres, madres o tutores quienes harán la elección del centro de estudio tanto en centros públicos como privados concertados, con una distribución equitativa entre todos los centros escolares de los alumnos con necesidades especiales evitando así la segregación por razones socioeconómicas.<sup>43</sup>

## **2.3 ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **2.3.1 Asociación Plena Inclusión**

Plena Inclusión es la organización que representa en España a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, defendiendo sus derechos y fomentando su calidad de vida. Está compuesta por una red de asociaciones que están presentes en todas las Comunidades Autónomas. Hecha esta breve presentación quería destacar que Plena Inclusión colabora por un lado con los

---

<sup>43</sup> Preámbulo. Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

centros de educación públicos que cuenten con aulas de integración para las personas con discapacidad y por otro lado con los Centros de Educación Especial, estos centros son concertados constituidos como una asociación o fundación, estos centros fueron creados en un principio, por las familias de niños con discapacidad intelectual y del desarrollo cuando no existía ninguna escuela para ellos y sobre todo están formados por profesionales con experiencia y conocimiento. Por lo que, su participación en el objetivo de mejorar el sistema educativo es imprescindible, defiende su modelo inclusivo, pero no solo para los alumnos con discapacidad sino para todos los niños, creando un ambiente diverso y plural.<sup>44</sup>

En un comunicado de Santiago López presidente de Plena Inclusión, ante el debate suscitado por la aprobación de la “Ley Celaá” manifiesta que los niños con discapacidad están olvidados por parte de los partidos políticos. Hoy en día el 80 por ciento de los niños con necesidades especiales estudian en colegios ordinarios, pero en muchas ocasiones la falta de apoyos en la educación por una parte y profesionales con escasa preparación por otra parte desemboca en fracaso en los estudios, así que se les relega de los colegios ordinarios a centros especiales, atribuyendo la causa al hecho de la discapacidad y no al fracaso de medios en los centros educativos. Hay un aspecto que la asociación Plena Inclusión no ven muy claro por parte de la ministra de educación y es que no se garantice la inversión para los centros educativos especiales, ni la garantía de apoyo para los centros concentrados de Plena Inclusión.

En cambio, un punto positivo de esta nueva ley según opina Plena Inclusión es que se dotará a los centros educativos ordinarios de medios necesarios para que los niños con discapacidad intelectual tengan una educación de calidad en igualdad de condiciones que los demás, como un derecho reconocido, para que esto se haga efectivo se necesitará formar a los profesionales y que le presten los apoyos necesarios a la diversidad. Además, se les reconocerá los esfuerzos de alcanzar los objetivos propuestos al finalizar la etapa educativa para los niños con discapacidad reconociéndoles una titulación adaptada a ellos que antes no

---

<sup>44</sup> LA SEXTA NOTICIAS. Reforma educativa. *“la ley Celaá: la educación inclusiva defiende su modelo ante la polémica, un derecho pendiente de todos los niños y niñas”*. 19 de noviembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>

tenían, es decir, anteriormente terminaban la escuela sin ningún tipo de título reconocido.<sup>45</sup>

Otro punto importante es la reforma de la Formación Profesional, sobre este tema Plena Inclusión ha demandado a la ministra de educación Isabel Celaá que implantara en todas las Comunidades Autónomas la Formación Profesional DUAL, en el que la enseñanza se alterna entre el centro de formación y la empresa, de esta manera se acerca la enseñanza al mercado laboral, se consigue atender a la cualificación del puesto de trabajo y a las necesidades personales.<sup>46</sup>

La Asociación Plena Inclusión sigue con su lucha sobre la nueva ley de Formación Profesional para que no se discrimine a ninguna persona con discapacidad intelectual. Un ejemplo de ello es, la noticia que publica Plena Inclusión de junio de 2021 que es un claro ejemplo de discriminación a un estudiante que con una discapacidad del 54% y después de haber terminado 4º de la ESO, el departamento de Educación del Gobierno de Aragón le haya denegado poder estudiar un ciclo de grado medio de sistemas microinformáticos y redes, a pesar de ser perfectamente capaz de estudiar y estando respaldado por el Instituto. Con esto quiero explicar que las leyes estarán bien hechas, pero si luego no se ponen en marcha el sistema falla. La asociación Plena Inclusión propone que usen sistemas de evaluación adaptados a la discapacidad intelectual como por ejemplo la Lectura Fácil, también que puedan contar con apoyo y además poder utilizar las nuevas tecnologías como herramienta. Es importante que aumente el número de estudiantes con discapacidad intelectual en las aulas, también se necesita un profesorado más capacitado para la inclusión, la reducción de la ratio de las aulas y, sobre todo, que los Centros de

---

<sup>45</sup> PLENA INCLUSION. “Comunicado de Plena Inclusión: extender la educación inclusiva por derecho y por justicia”. Publicado el 20 de noviembre de 2020. <https://www.plenainclusion.org/noticias/comunicado-de-plena-inclusion-extender-la-educacion-inclusiva-por-derecho-y-por-justicia/>

<sup>46</sup> PLENA INCLUSION. “Plena inclusión demanda a Isabel Celaá más recursos y apoyos personalizados para extender la educación inclusiva”. Publicado el 24 de febrero de 2021. <https://www.plenainclusion.org/noticias/plena-inclusion-demanda-a-isabel-celaa-mas-recursos-y-apoyos-personalizados-para-extender-la-educacion-inclusiva/>

Educación Especial sirvan como referencia para la mejora de la Formación Profesional.<sup>47</sup>

El real decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual, dispone en su artículo 28<sup>48</sup> como objetivos:

- Aumentar el número de persona que obtendrían un título de enseñanza secundaria a través de la Formación Profesional.
- Aumentaría la motivación de los alumnos, disminuyendo el abandono escolar temprano.
- Facilitar la inserción laboral de los jóvenes.
- Fomentar la relación entre el profesorado con las empresas y mejorar la calidad de la formación profesional.

Sin embargo, para que esta modalidad de Formación Profesional DUAL se pueda implantar dependerá de cada Comunidad Autónoma. Los contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con discapacidad podrían ampliar su duración máxima, si los equipos de valoración y orientación de la discapacidad consideran que el proceso de formación del trabajador no hubiera adquirido los conocimientos suficientes requeridos para el puesto de trabajo, sin que exceda de los cuatro años. Además, los Centros de Formación serán accesibles, no discriminatorios y en igualdad de condiciones que el resto de los alumnos.

Los alumnos en este caso podrán compaginar el estudio con el trabajo, adquiriendo habilidades y competencias del puesto de trabajo. Es una forma de adaptar al estudiante al trabajo y una forma de motivación personal.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> PLENA INCLUSION. “La nueva ley de formación Profesional debe ser inclusiva”. Publicado en Madrid, 18 de junio de 2021. <https://www.plenainclusion.org/noticias/la-nueva-ley-de-formacion-profesional-debe-ser-inclusiva/>

<sup>48</sup> Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>49</sup> MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL. “Formación Profesional Dual en el sistema educativo”. <https://www.todofp.es/en/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/fp-dual-en-sistema-educativo.html>

Y las ventajas respecto a las empresas sobre la FP DUAL:<sup>50</sup>

- Supone un acercamiento a la formación de sus trabajadores, les permite adaptarse a las necesidades del mercado laboral.
- Comunicación directa entre las necesidades de la empresa y el centro educativo respecto a las infraestructuras, actualización de programas informáticos, etc.
- La relación entre empresa y centro les dará más valor a las enseñanzas de Formación Profesional.
- Un punto importante es la Responsabilidad Social Corporativa, es un compromiso de la empresa invertir en el futuro favoreciendo el empleo, siendo empresas que invierten en la formación de profesionales cualificados, reforzando los objetivos de la FP.

El vínculo laboral entre la empresa y la FP Dual será principalmente una beca formativa, pero también se podrá hacer a través del contrato laboral o el convenio escolar, pero la modalidad de contratación dependerá de cada Comunidad Autónoma.

### **2.3.2 Asociación APSA**

La Asociación APSA es una ONG creada en 1962, y su finalidad es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Sus principios son: el compromiso con la sociedad y las personas con discapacidad, reconociendo sus derechos, también defiende la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.<sup>51</sup>

La Asociación APSA trabaja en los centros educativos para obtener la adaptación de los niños con discapacidad en las escuelas, tanto en su educación como en el aspecto social. Es importante porque aporta el apoyo necesario para el refuerzo específico de la persona con discapacidad, trabajando en las dificultades no solo del aprendizaje sino además potenciando sus capacidades.

---

<sup>50</sup> MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PEROFESIONAL. "Formación Profesional Dual. Preguntas frecuentes". <https://www.todofp.es/en/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/preguntas-frecuentes.html>

<sup>51</sup> ASOCIACION APSA. <https://www.asociacionapsa.com/conocenos/mision-vision-principios-valores>

En los centros de formación se trabaja con chicos entre los 16 y 26 años su objetivo es desarrollar su autonomía dándoles formación y apoyo necesario para integrarse en la vida social, familiar y comunitaria. Impartiendo una formación profesional específica, orientación laboral, habilidades sociales profesionales, informática, tecnología. Además, realizan prácticas formativas no laborales como parte de su enseñanza.

Son tres sus Programas de Formación de Cualificación Básica (PFCB) adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual con formación permanente:

- Auxiliares de servicios administrativos,
- Auxiliares en jardines y centros de jardinería
- Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales.<sup>52</sup>

## **La Asociación APSA puso en marcha dos Cátedras:**

### **1. La Cátedra de “Aguas de Alicante de Inclusión Social”**

La Cátedra de “Aguas de Alicante de Inclusión Social” se puso en marcha en 2017, la Asociación APSA junto con la Universidad de Alicante y Aguas Municipalizadas de Alicante. Su principal objetivo es que las personas con discapacidad intelectual no se queden sin formación por riesgo de exclusión social, se crea un campus inclusivo sobre todo enfocado hacia la formación y la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual dentro del mercado ordinario.<sup>53</sup>

Fueron cuatro las actividades que se propusieron para (2019-2020):<sup>54</sup>

- a) “*Proyecto e-APSA*”, es una plataforma donde los profesionales, personas con discapacidad y sus familias pueden interactuar, es una herramienta educativa virtual. Su objetivo era proporcionar otras modalidades de enseñanza como

---

<sup>52</sup> ASOCIACION APSA. Servicios. “*transición a la vida adulta: centros del área de formación*”. <https://www.asociacionapsa.com/servicios/transicion-vida-adulta/centro-formacion>

<sup>53</sup> UNIVERSITAT D'ALACANT. Catedra Aguas de Alicante de Inclusión Social. Alicante <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/acciones.html>

<sup>54</sup> UNIVERSITAT D'ALACANT. “*Memoria de actividades Catedra de inclusión aguas de Alicante-UA (2019-2020)*”. Alicante. Año 2020. pagina 3 a la 10 <https://web.ua.es/es/gabinete-convenios/documentos/catedras-doc/cat-aguas-alicante/memoriactivitats-2019.pdf>

semipresencial o no presencial, flexibilizar la asistencia a talleres, cursos, asesoramientos y consultas sin tener que desplazarse. Además de proporcionar otros recursos como biblioteca on-line, portafolio digital, escuela de padres y videoteca.

- b) *“Responsabilidad 4.0”*. Es la unión entre empresa, universidad, sociedad y discapacidad, en apoyo al programa *“Competencias personales y laborales en entornos de empleo con apoyo”*. Este proyecto pretende promover las capacidades de las personas con discapacidad mediante apoyos en los puestos de trabajo. Se organizan visitas a las empresas para que las personas con discapacidad puedan conocer la estructura, la actividad y puestos de trabajo de las empresas. Por ejemplo, en 2019 se visitaron las empresas de TEMPE, la fábrica de juguetes FAMOSA y las Bodegas CASA CESILLA y así observar las tareas que se debían de desarrollar en cada empresa, tuvo una aceptación muy positiva por parte de todos los alumnos que asistieron a la visita.
- c) *“UADAPTA”*, desarrolla un programa de Formación Continua con personas con discapacidad intelectual con el soporte necesario para mejorar en sus destrezas adaptándose al mercado laboral actual. Con este programa se pretende formar de estas nuevas actividades tanto a los jóvenes con discapacidad intelectual como a los profesionales.
- d) *“Investigación y transparencia de conocimiento”*. Financiar y desarrollar proyectos de investigación sobre inclusión social de personas con diversidad intelectual y los obstáculos, a través de becas y premios como Catedra Aguas de Alicante de Inclusión.

Un nuevo proyecto para el 2020-2021 ha sido el programa de estudios de la Universidad de Alicante y que concede el *“Titulo de experto/especialista en Competencias laborales en entornos de empleo con apoyo”*, con el apoyo del Fondo Social Europeo y Fundación ONCE y su objetivo como su título dice es ofrecer una formación que facilite la inserción laboral a través del empleo con apoyo, conseguir su autonomía y la adquisición de habilidades sociales. Con este título se pretende reconocer los derechos de la persona con discapacidad intelectual a acceder a cursar estudios universitarios. Está destinado para

personas con diversidad intelectual entre 18 y 30 años y los grupos son aproximadamente de 15 alumnos.<sup>55</sup>

Otro proyecto llevado a cabo por investigadores y profesionales de la Universidad de Alicante junto con el Centro San Rafael-Fundación San Francisco de Borja, ha sido sobre “*La inclusión social a través de modelos innovadores de empleo para las personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo*” en 2019. Introdicen el modelo de calidad de vida y autonomía propia a través de viviendas tuteladas, con esto se pretende que puedan llegar a ser autónomos, que sean capaces de tomar sus propias decisiones, pero contando con un apoyo activo y positivo para que puedan no solo llevar su propia vida sino también participar socialmente, para ello se debe desarrollar actividades dentro de la comunidad para que puedan relacionarse en diferentes entornos y personas, pasando de un modelo institucional al social, reconociendo los derechos de todas las personas con discapacidad independientemente de sus necesidades de apoyo en igualdad de oportunidades.<sup>56</sup>

## **2. Catedra UMH “Discapacidad y Empleabilidad TEMPE/APSA”**

La Catedra UMH de Discapacidad y Empleabilidad se crea en 2015, con la participación de Tempe Grupo Inditex junto con la Asociación APSA y la Universidad Miguel Hernández y su objetivo es impulsar la inserción laboral en las personas con discapacidad intelectual a través de la investigación y la formación de este colectivo. Está dirigida por el profesor del Área de Filosofía del Derecho de la UMH Antonio-Luis Martínez-Pujalte López esta idea es pionera en la Comunidad Valenciana y su propósito es que las personas con discapacidad

---

<sup>55</sup> UNIVERSITAT D'ALACANT. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social. “2020\_2021\_ Programa de estudios propios de la Universidad de Alicante para empleo dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual”. Alicante. Año 2020 <https://web.ua.es/es/vr-social/2020-2021-programa-estudios-propios-de-la-universidad-de-alicante-para-empleo-dirigido-a-jovenes-con-discapacidad-intelectual.html>

<sup>56</sup> CATEDRA AGUAS DE ALICANTE DE INCLUSION SOCIAL. “*Inclusión social a través de modelos innovadores de empleo para personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo: diagnóstico de oportunidades y barreras en el entorno del Centro de Día Benisaudet (Alicante)*.” Alicante, 31 de mayo de 2019. Pagina 35 <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/documentos/inclusion-social-a-traves-de-modelos-innovadores-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-con-grandes-necesidades-de-apoyo-diagnostico-de-oportunidades-y-barreras-en-el-entorno-del-centro-de-dia-benisaudet-alicante.pdf>

intelectual tengan una formación post-escolar, con un Título Propio de Experto Universitario. Podrán participar alrededor de 15 personas y para ello cuentan con profesores de las áreas de Derecho, psicología y economía y además profesores del área de formación de APSA.<sup>57</sup>

En su VI edición cátedra de discapacidad y empleabilidad 21/22, su programa formativo es el curso de “Nanomáster en tareas auxiliares de tienda”. En este curso aprenderán:

- Conocimientos sobre el trabajo de auxiliares de oficina
- Como hacer su trabajo
- Habilidades para hacerlo bien.
- Hábitos laborales y comportamiento adecuado.<sup>58</sup>

Con este título mejorarán su vida y aprenderán un trabajo, con clases teóricas a través de medios técnicos y digitales con ordenador y unas 200 horas de prácticas reales en empresas, su finalidad es que salgan preparados y con suficiente experiencia al mundo laboral.<sup>59</sup>

En un manifiesto leído por los alumnos de la cátedra de discapacidad y empleabilidad TEMPE-APSA, el 3 de diciembre de 2016, conmemorando el día internacional de las personas con discapacidad y coincidiendo con el primer aniversario de la cátedra, ponen de manifiesto que en el tema del empleo siguen encontrando muchas barreras y sufriendo discriminación por parte de la sociedad a pesar que se ha avanzado mucho en las últimas décadas, defienden que *“es una responsabilidad de toda la sociedad apostar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad”*. Reivindican la importancia de la implicación de las empresas y la administración pública y su responsabilidad social con las personas con discapacidad. Aboga por que apuesten por sus capacidades y la

---

<sup>57</sup> CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE-APSA. Elche 2016  
<http://www.catedratempeapsa.es/2016/05/24/catedra-de-discapacidad-y-empleabilidad-tempe-apsa/>

<sup>58</sup> V EDICION CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD 20-21. Elche. Año 2021  
<http://www.catedratempeapsa.es/wp-content/uploads/2020/06/V-Edici%C3%B3n-C%C3%A1tedra-de-Discapacidad-y-Empleabilidad-20-21-.pdf>

<sup>59</sup> CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. Curso formativo. Elche. Año 2021 <http://www.catedratempeapsa.es/curso-formativo/>

formación obtenida para un puesto de trabajo y de esta forma sea mayor el número de personas con discapacidad intelectual que tengan trabajo.<sup>60</sup>

También encontramos dentro de la catedra un curso formativo, “*Curso de protocolo, atención al público y organización de eventos*”. Con la colaboración del Instituto Mediterráneo de Estudios de Protocolo. Con este curso adquirirán las competencias necesarias en protocolo y gestión de eventos, comunicación oral y escrita, además como en el curso anterior las clases serán teóricas y prácticas en empresas y de esta forma adquirir los hábitos de empleo. Se otorgará un título profesional certificado por el Instituto Mediterráneo de Estudios de Protocolo (IMEP).<sup>61</sup>

## 3 EL EMPLEO.

---

### 3.1 EL EMPLEO CON APOYO

Todavía hoy las personas con discapacidad intelectual son las que más dificultades tienen para encontrar un trabajo y además tienen trabajos mal pagados y poco cualificados, solo 1 de cada 5 personas con discapacidad intelectual tienen empleo, esta cifra es menor si la comparamos con el 1 de cada 4 personas que tienen trabajo con discapacidades físicas o sensoriales. El empleo es fundamental para su autonomía y su participación social. Se entiende que el empleo con apoyo es la forma más eficaz para que las personas con discapacidad intelectual participen en el mercado laboral, siendo necesario el apoyo durante o casi toda su vida laboral. Para que una persona se considere discapacitado debe tener reconocido el 33 por ciento, por lo que este grupo tiene una especial vulneración ya que, en muchas ocasiones, no puede reconocerse su discapacidad, teniendo que, enfrentándose a su discapacidad y además no

---

<sup>60</sup> CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. “02-12-16 manifiesto catedra”. Elche año 2016 <https://comunicacion.umh.es/files/2016/12/02-12-16-MANIFIESTO-c%C3%A1tedra-bueno.pdf>

<sup>61</sup> CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. “Curso de protocolo, atención al público y organización de eventos”. Elche. año 2021 <http://www.catedratempeapsa.es/curso-protocolo/>

poder apoyarse en la normativa, por lo tanto, se le está añadiendo barreras a las ya de por sí existentes.<sup>62</sup>

La Ley que regula el empleo con apoyo es el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo,<sup>63</sup> que en su artículo 2 define el empleo con apoyo como el apoyo continuo y necesario para la realización del trabajo, cuyo objetivo consiste en la adaptación tanto social como laboral en personas con especiales dificultades para su inserción laboral en empresas ordinarias en igual de condiciones que el resto de los trabajadores. Y en su artículo 7, nombra a los preparadores laborales, que realizaran el empleo con apoyo y estarán en posesión como mínimo de un grado de formación profesional medio y con una experiencia que les capacite para realizar sus funciones y además contar con conocimientos sobre discapacidad y empleo formándose como preparadores laborales en la Asociación Española de Empleo con apoyo (AESE).

El empleo con apoyo (ECA) empieza a implantarse a finales de los años 80 y obtiene resultados muy positivos frente a los Centros Especiales de Empleo a la hora de pasar a un empleo ordinario. Los objetivos que realizan los preparadores laborales son:

Por una parte, se realiza un programa de adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad, una orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo. Otro punto importante es el acercamiento del trabajador con discapacidad al empresario y a los trabajadores con los cuales comparte trabajo, así como también el desarrollo de habilidades sociales en el entorno laboral. Y finalmente llevan un seguimiento y evaluación del proceso de trabajo. Deberán ser contratadas en el mercado ordinario con contrato indefinido y como mínimo 6 meses y así la empresa tendrá derecho a los beneficios propios de su contratación. Hay que señalar que los salarios en el empleo ordinario suelen ser

---

<sup>62</sup> CLÍNICA JURÍDICA SOBRE DERECHOS HUMANOS Javier Romañach Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III de Madrid. *Informe sobre empleo con apoyo y personas con trastorno del espectro del autismo*. Getafe, julio 2019. <http://www.autismo.org.es/sites/default/files/informe-clinicajuridica-empleo-con-apoyo-tea.pdf>

<sup>63</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>

menores debido muchas veces a que sus contratos parciales por lo que las personas prefieren el empleo protegido de los Centros Especiales de Empleo (CEE) donde su salario suele mayor al menos el mínimo interprofesional en una jornada completa, por consiguiente, esto puede resultar ser una barrera hacia el empleo ordinario, pero a la vez también les da más solvencia económica para independizarse y ser más autónomos.<sup>64</sup>

Plena Inclusión en 2016 propuso el proyecto de Empleo Personalizado como una modalidad de empleo con apoyo, pero para ello se requería de las empresas, compromiso y además creer en las capacidades y sensibilización de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Las personas con discapacidad Intelectual son los que más dificultad tienen para ser contratados por parte de las empresas, pero los beneficios fiscales que obtienen también son mayores respecto a otra discapacidad física o sensorial. Además, se deben tener en cuenta las mejoras que supone para la empresa, como su imagen, con una cultura inclusiva, reconociendo las capacidades de las personas con discapacidad, las ventajas competitivas con la diversidad y satisfacción de sus clientes y sin olvidar la relación social con el resto de los empleados.

Un dato importante que merece reconocimiento, ha sido el nombramiento el día 7 de junio de 2021 como vicepresidenta de Plena Inclusión a Maribel Cáceres, según cuenta Plena Inclusión es la primera vez que una mujer con discapacidad intelectual ocupa un puesto de vicepresidencia, también es miembro del Consejo Ejecutivo del Comité Español de Representantes de Personas con discapacidad (CERMI) y además es presidenta de la Asociación Extremeña de Mujeres con Discapacidad Intelectual, un claro ejemplo de superación de este colectivo.<sup>65</sup>

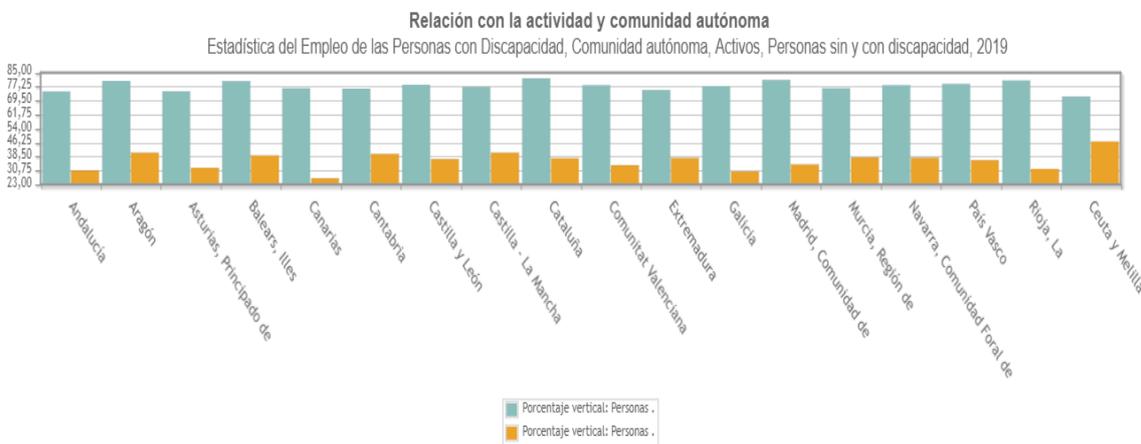
---

<sup>64</sup> CATEDRA AGUAS DE ALICANTE DE INCLUSION SOCIAL. UNIVERSIDAD DE ALICANTE. Informe final. Alicante, 31 de mayo de 2019. Páginas 27, 28, 29 <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/documentos/inclusion-social-a-traves-de-modelos-innovadores-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-con-grandes-necesidades-de-apoyo-diagnostico-de-oportunidades-y-barreras-en-el-entorno-del-centro-de-dia-benisaudet-alicante.pdf>

<sup>65</sup> SID. SERVICIO DE INFORMACION SOBRE DISCAPACIDAD. "Primera vicepresidenta de plena inclusión con discapacidad intelectual". Servimedia. Fecha 10/06/2021. <https://sid-inico.usal.es/noticias/maribel-caceres-primera-vicepresidenta-de-plena-inclusion-con-discapacidad-intelectual/>

## 3.2 GRÁFICOS Y TABLAS.

### 3.2.1 Grafica 1: Estadística del empleo de las personas con y sin discapacidad por Comunidad Autónoma, año 2019



Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>66</sup>

En este gráfico del Instituto Nacional de Estadística, sobre el empleo por Comunidades Autónomas podemos analizar claramente la diferencia que existe entre las personas con y sin discapacidad que están empleadas. Se puede ver que en 2019 las Comunidades con más actividad de empleo para las personas con discapacidad fueron Castilla La Mancha, Aragón y las ciudades de Ceuta y Melilla. Por otra parte, las Comunidades con menor actividad laboral fueron en Canarias, Galicia y Andalucía.<sup>67</sup> Es importante resaltar que no todas las personas que tienen discapacidad lo tienen reconocido por tanto en cifras oficiales no constan, puesto que tienen que llegar al 33% reconocido y además las Comunidades tienen competencias, así que también varía mucho entre una comunidad a otra su forma de promover el empleo.

<sup>66</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Resultados por Comunidades Autónomas. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29872#!tabs-grafico>

<sup>67</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Notas de prensa. "El empleo de las personas con discapacidad". 16 de diciembre 2020. [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)

**3.2.2 Tabla 1: Tasas de actividad, empleo y paro por grupo de edad.**

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
<b>2019</b>			
<b>Total</b>			
Actividad	75,0	77,7	34,0
Empleo	64,3	66,9	25,9
Paro	14,2	13,9	23,9
<b>De 16 a 24 años</b>			
Actividad	36,4	36,7	23,4
Empleo	24,5	24,9	10,2
Paro	32,6	32,2	56,4
<b>De 25 a 44 años</b>			
Actividad	88,0	89,4	49,1
Empleo	76,2	77,6	36,3
Paro	13,4	13,2	26,1
<b>De 45 a 64 años</b>			
Actividad	74,7	79,6	29,9
Empleo	65,5	70,1	23,7
Paro	12,3	11,9	20,8
<b>2018</b>			
<b>Total</b>			
Actividad	74,9	77,6	34,5
Empleo	63,4	65,9	25,8
Paro	15,4	15,1	25,2
<b>De 16 a 24 años</b>			
Actividad	36,6	36,9	23,9
Empleo	24,0	24,4	10,0
Paro	34,3	34,0	58,1
<b>De 25 a 44 años</b>			
Actividad	88,2	89,7	49,5
Empleo	75,4	76,9	35,1
Paro	14,5	14,2	29,1
<b>De 45 a 64 años</b>			
Actividad	73,9	78,8	30,1
Empleo	64,0	68,5	23,7
Paro	13,4	13,1	21,1

Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>68</sup>

Basándome en la encuesta del Instituto Nacional de Estadística en el año 2019 había un 34% de personas con discapacidad en activo, si lo comparamos con el año 2018 se puede ver que esta cifra ha bajado 0,5 puntos. El porcentaje de participación en el empleo de las personas con discapacidad es del 25,9% si lo comparamos con las personas sin discapacidad es de un 66,9% la diferencia es de 41 puntos porcentuales menos de actividad, es decir, solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo.

También influye mucho la franja de edad en que se encuentren, se puede observar que la edad de mayor desempleo entre la discapacidad esta entre los 45 a 65 años que está formada en su mayoría por personas con estudios primarios y secundarios a diferencia con las personas sin discapacidad que tienen más trabajadores con estudios superiores, hay que añadir que con el aumento de edad también aumenta el porcentaje de las personas con discapacidad. La franja de edad entre 16 a 24 años presenta una baja actividad laboral ya que sus años de formación se amplían debido en muchas ocasiones a sus dificultades de aprendizaje, junto con prácticas más extensas lo que supone que haya menos personas con discapacidad trabajando, por lo que su incorporación al mercado laboral es más tardía. La tasa de paro se sitúa en un 56,4% es más de la mitad, los jóvenes en general presentan más paro. En la franja de edad entre 25 a 44 años, es donde hay más actividad laboral, es en esta franja de edad donde el nivel de formación es decisivo para el empleo.

Entre las políticas de empleo para fomentar el empleo en este colectivo podemos encontrar incentivos fiscales y bonificaciones a las cuotas de cotización tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia. Beneficiando sobre todo a las personas con discapacidad intelectual y a las personas con grado de discapacidad superior al 65%.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29815>

<sup>69</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Notas de prensa. "El empleo de las personas con discapacidad". 16 de diciembre 2020. [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)

Basándome en los datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET), en 2020 se realizaron un 26,4% menos de contratos a las personas con discapacidad en el sector ordinario que en el año anterior debido a la pandemia, los contratos específicos suponen una pieza fundamental en el empleo para este colectivo, según ODISMET los contratos realizados a principios del 2021 han sido los más bajos realizados desde 2016. en cambio, aunque también bajó el empleo en los Centros Especiales de Empleo (CEE) en un 21%, tuvo mayor volumen de contratación que en el empleo ordinario, lo que supuso el sostenimiento de empleo de las personas con discapacidad.

Según el informe ODISMET, la actividad económica se encuentra principalmente en trabajos de servicios de restauración, vendedores y actividades de jardinería, siendo un total del 14,5% del total de contratos establecidos. Los empleos más solicitados son de: camarero, limpieza, peones de industria, conserjes, empleados administrativos y empleados de ventas. También, hay que mencionar el empleo por cuenta propia, según ODISMET en el año 2019 había el 10,4% de personas con discapacidad con autoempleo, frente al 15,3% entre las personas sin discapacidad. Los datos indican que a pesar de poder contar con un empleo remunerado no es suficiente para subsistir y no llegar al umbral de la pobreza, además la mayoría de las personas con discapacidad viven en hogares con bajos ingresos, por lo que hay muchas personas que cuentan con más de un empleo para poder subsistir. En resumen, cuentan con unas condiciones en el mercado laboral de contratos precarios y con salarios más bajos que las personas sin discapacidad.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> FUNDACION ONCE. ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. Informe 6. <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>

### 3.2.3 Tabla 2: diferencia salarial entre personas con discapacidad y sin discapacidad.

Distribución salarial: para trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad, desde el año 2015 al 2018.

Unidades: euros

	Media
<b>2018</b>	
<b>Personas sin discapacidad</b>	
Hombres	26.923,4
Mujeres	21.091,7
<b>Personas con discapacidad</b>	
Hombres	21.338,8
Mujeres	17.949,2
<b>2017</b>	
<b>Personas sin discapacidad</b>	
Hombres	26.574,5
Mujeres	20.681,4
<b>Personas con discapacidad</b>	
Hombres	21.079,2
Mujeres	17.730,8
<b>2016</b>	
<b>Personas sin discapacidad</b>	
Hombres	26.108,5
Mujeres	20.202,2
<b>Personas con discapacidad</b>	
Hombres	20.614,2
Mujeres	17.365,0
<b>2015</b>	
<b>Personas sin discapacidad</b>	
Hombres	26.162,5
Mujeres	20.107,1
<b>Personas con discapacidad</b>	
Hombres	20.835,4
Mujeres	17.778,1

Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.<sup>71</sup>

Según los datos obtenidos del INE el salario bruto anual de los trabajadores con discapacidad en 2018 fue de 19.946,2 euros, siendo un 16,6% inferior al salario

<sup>71</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Distribución salarial entre personas con y sin discapacidad". <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=8538>

bruto de un trabajador sin discapacidad pero si lo comparamos con el salario una vez descontados las deducciones fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador la diferencia es de un 11,3% una diferencia menor, debido a las ventajas fiscales obtenidas como las reducciones de los rendimientos netos del trabajo, o los incrementos del mínimo personal y familiar que se establecen para las personas con discapacidad.

En estas diferencias salariales también se debe tener en cuenta factores como la antigüedad que suele ser mayor en personas sin discapacidad ya que tienen mejores contratos, también influye el nivel de estudios que en general suele ser bajo en personas con discapacidad y esto conlleva que tengan trabajos menos cualificados y por tanto también influye en el puesto de trabajo. También se puede ver que una diferencia salarial entre personas con discapacidad, el salario es mayor entre los hombres que entre las mujeres, una de las causas es que las mujeres son mayoría en contratos parciales, con la correspondiente reducción del salario, debido en muchos casos a su conciliación entre empleo y familia, por lo que está en inferiores condiciones para acceder al mercado laboral, otra causa es la temporalidad de sus contratos, lo que lleva a una doble discriminación, tanto por su discapacidad, como por su género. En los casos de familias monoparentales o unipersonales es donde mejor se puede apreciar la discriminación por genero si tenemos en cuenta que la mayoría de estos hogares están al cargo de una mujer.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Nota de prensa. “*el salario de las personas con discapacidad*”. 29 de septiembre de 2020. [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf)

### 3.2.4 Tabla 3: Distribución salarial según sea el tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad

Unidades: euros

	Media
<b>2018</b>	
Física y otras	20.977,7
Intelectual	11.563,0
Mental	16.409,6
Sensorial	22.217,1
<b>2017</b>	
Física y otras	20.841,3
Intelectual	12.197,7
Mental	16.215,3
Sensorial	20.857,4
<b>2016</b>	
Física y otras	20.314,0
Intelectual	11.764,8
Mental	15.889,4
Sensorial	20.491,5
<b>2015</b>	
Física y otras	20.593,6
Intelectual	12.353,0
Mental	15.699,3
Sensorial	21.032,7

Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>73</sup>

Según los datos obtenidos del INE podemos ver que existen diferencias salariales entre los diferentes tipos de discapacidad, se puede ver que la discapacidad sensorial y física son los que tienen los salarios más altos al contrario que la discapacidad intelectual que es la más baja y por tanto en este tipo de discapacidad la diferencia salarial con respecto a las personas sin discapacidad es muy grande, además cuanto mayor sea el grado de discapacidad menor serán los salarios que perciben. Como ya he mencionado antes para facilitar la contratación sobre todo de la discapacidad más vulnerable se les dan ventajas fiscales como reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social además de modalidades de contratos

<sup>73</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "Distribución salarial según el tipo de discapacidad". <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=8543>

específicos para trabajadores con discapacidad, además de tener un porcentaje de cuota de reserva solo para la discapacidad intelectual en el empleo público.<sup>74</sup>

Con todas estas circunstancias mencionadas hasta ahora las personas con discapacidad tienen más riesgo a sufrir exclusión social y pobreza que el resto. Según el indicador AROPE, *“tres de cada diez personas con discapacidad viven en riesgo de pobreza o exclusión social”*. Son muchas las limitaciones de las personas con discapacidad para acceder a muchos recursos básicos y necesarios como comer carne o pescado a diario, además tienen que soportar los gastos propios de sus discapacidades, los prejuicios sociales y las enormes dificultades a su inserción en el mundo laboral y con menos recursos, por consiguiente, tienen mayor riesgo de sufrir pobreza.

Con la población cada vez más envejecida aumentan el riesgo de sufrir algún tipo de discapacidad. En esta etapa se unen dos conceptos envejecimiento y mujer, es decir, que la población mayor es más probable que cobre una pensión o prestación fija, por lo tanto, en una situación de crisis si las rentas bajan también baja el umbral de pobreza, debido al cobro de la pensión fija, pero si las rentas suben ocurre al contrario que también subirá el umbral de pobreza, por lo que habrá más gente en situación de pobreza. Además, debemos tener en cuenta la discriminación respecto de las pensiones entre hombres y mujeres esto es debido a los tipos de contratos como por ejemplo es más habitual el contrato indefinido en los hombres y parciales en las mujeres y las jornadas que en el caso de las mujeres suelen cotizar menos años y además su salario es menor, por lo tanto, su pensión será significativamente más baja. Si a esto añadimos que a edades más avanzadas hay un número más elevado de mujeres que de hombres, se puede decir que este colectivo tiene más probabilidades de riesgo de sufrir pobreza y exclusión social.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Nota de prensa. *“el salario de las personas con discapacidad”*. 29 de septiembre de 2020. [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf)

<sup>75</sup> ALBA, L. ALGUACIL, A. JIMENEZ, N. *“EL ESTADO DE LA POBREZA. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019”*. Secretaría Técnica EAPN\_ES. 10º informe 2020. Fecha octubre 2020. Páginas 167, 170 y 179. [https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2020\\_Xg35pbM.pdf](https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2020_Xg35pbM.pdf)

## 4 LAS CONSECUENCIAS DE LA COVID-19 EN EL EMPLEO.

---

### 4.1 OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO (ODISMET)

En abril de 2021 se llevó a cabo una encuesta por Inserta Empleo de fundación ONCE, entre las personas con discapacidad que estuvieran inscritas en Inserta Empleo, su fin era conocer las consecuencias que la pandemia de la COVID-19 ha tenido sobre la población con discapacidad, ya que es un colectivo especialmente vulnerable y con graves consecuencias por la crisis económica provocada por la pandemia. Entre otras cuestiones el objetivo principal de la encuesta ha sido el empleo en este colectivo, las conclusiones obtenidas respecto al trabajo fue una bajada generalizada del empleo durante la pandemia, sobre todo en los contratos a jornada completa. Principalmente el sector servicios ha sido el más dañado, siendo este el sector de más ocupación por las personas con discapacidad, así que en su gran mayoría se han visto afectados por el ERTE. Una solución a muchos trabajos fue el teletrabajo, aunque no fue una solución bien aceptada, porque en la mayoría de los trabajos que desarrolla este colectivo no era necesario el teletrabajo, pero además hay que añadir que muchas personas no tenían acceso a internet, un ordenador o Tablet para trabajar o estudiar, solo el 14% de las personas con discapacidad estuvieron teletrabajando. Es importante señalar que más de la mitad de los encuestados vieron la importancia de seguir formándose, aprovechando la situación de la pandemia decidiendo realizar algún curso de formación para después facilitar el acceso al empleo.<sup>76</sup>

Asimismo, el Gobierno aprobó el Ingreso Mínimo Vital (IMV), en mayo de 2020 para ayudar de alguna forma a personas que no percibieran ningún tipo de ingreso o en hogares que no tuviera recursos económicos básicos debido a la pandemia, para prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social. En este caso la

---

<sup>76</sup>SILVÁN C., QUIFEZ L.E. ODISMET y Fundación ONCE/Inserta Empleo. *“Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”*. año 2021. Páginas 38 a 47. [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados\\_COVID2021.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf)

Asociación Plena Inclusión junto con CERMI, solicitaron al Gobierno, al Ministerio de Inclusión y al de los Derechos Sociales y Agenda 2030 que se considerara a las personas con discapacidad intelectual como “*unidad de convivencia especial*” independiente de su grupo familiar, porque la situación económica de estas personas es difícil, su salario es muy bajo lo que les impide independizarse y tienen que depender de sus familias, por este motivo no pueden solicitar la ayuda del IMV a menos que vivan independientemente cosa que con su salario es impensable, por consiguiente se encuentran en una situación vulnerable. Por lo que Santiago López presidente de Plena Inclusión, propuso al Gobierno que el ingreso se pueda considerar como un incentivo al empleo para las personas con discapacidad con especial dificultad para la inserción laboral como un mecanismo de protección social.<sup>77</sup>

## **4.2 ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS)**

El presidente de la Asociación Empresarial para la discapacidad (AEDIS) Bernabé Blanco Lara opina que la crisis provocada con la Covid-19 ha golpeado en mayor medida a las personas con discapacidad que cayó en un 30% en el 2020, después de llevar siete años mejorando en el empleo, siendo peor en el caso de personas con discapacidad intelectual que tienen más dificultad para acceder al mercado laboral y presenta la tasa más baja de actividad.

Sus propuestas para aumentar el empleo en este colectivo sigue siendo sobre todo el apoyo a los Centros Especiales de Empleo (CEE) de iniciativa social y para eso se necesita la implicación por parte de las administraciones ya que en este último año estos centros han sido la salida a muchas personas que perdían sus puestos en el empleo ordinario y con los CEE se ha intentado mantener los niveles de empleo de antes de la pandemia para este colectivo, además también pide que se regulen los apoyos a las empresas en procesos de envejecimiento de los trabajadores quizás con otros incentivos diferentes, para que no solo sea

---

<sup>77</sup> SID. SERVICIO DE INFORMACION SOBRE DISCAPACIDAD. “*Plena Inclusión lamenta que el IMV no tenga en cuenta a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como colectivo especialmente vulnerable*”. Fecha 01/06/2020. <https://sid-inico.usal.es/noticias/plena-inclusion-lamenta-que-el-imv-no-tenga-en-cuenta-a-las-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo-como-colectivo-especialmente-vulnerable/>

en el empleo protegido donde haya más trabajadores con más de 45 años de edad. Además, sigue siendo vital regular los servicios que promueve la figura de apoyo en las empresas y el empleo personalizado muy importante para las personas con discapacidad intelectual que es el colectivo más desfavorecido.<sup>78</sup>

Una de las acciones más destacadas de la asociación AEDIS es DICE-BBVA dentro del plan INTEGRAL de BBVA y Plena Inclusión, cuyo objetivo es el de promover oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad intelectual, fomentando nuevo empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo ya existentes en las actividades de los Centros especiales de empleo. Con propuestas nuevas para el 2020 como fueron el acceso a nuevas tecnologías que los llevara a nuevas oportunidades de empleo, otra propuesta ha sido mejorar la prevención de riesgos laborales, formando a los trabajadores en este ámbito y realizando mejoras en las instalaciones del CEE. Esto supuso la creación de 68 puestos de trabajo directos y la consolidación de 128 puestos ya existentes para personas con discapacidad intelectual.<sup>79</sup>

Es importante destacar el curso de formación que llevaron a cabo los profesionales de AEDIS sobre “Ergonomía, evaluación y adaptación de puestos de trabajo”, con el Método REBA, formándose en estrategias para mejorar el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Su objetivo era adaptar el puesto de trabajo a la persona, es decir identificar riesgos y así mejorar los problemas que podían afectar a la salud y a la eficiencia de los trabajadores, determinar los equipos de apoyo más adecuados en cada caso personal y las tecnologías que les facilite su actividad y puedan ser más autónomos en su trabajo.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Cerme.es. el periódico de la discapacidad. “*Impacto de la pandemia en el empleo de las personas con discapacidad*”. Semanal N.º 438. Viernes 28 de mayo de 2021. <http://semanal.cerme.es/noticia/opinion-Bernabe-Blanco-presidente-aedis-Impacto-pandemia-empleo-personas-discapacidad-intelectual.aspx>

<sup>79</sup> AEDIS. Asociación Empresarial para la Discapacidad. “*memoria de actividades 2020*” Proyecto DICE. Año 2020. Páginas 20 a 22. [https://media.timtul.com/media/crm\\_aedis/Memoria%20de%20actividades%20AEDIS%202020\\_20210617110008.pdf](https://media.timtul.com/media/crm_aedis/Memoria%20de%20actividades%20AEDIS%202020_20210617110008.pdf)

<sup>80</sup> AEDIS comunicación. Asociación Empresarial para la Discapacidad. “*profesionales de las entidades socias de AEDIS se especializan en ergonomía y adaptación de puestos de trabajo*”. 4 de diciembre de 2020. <https://www.asociacionaedis.org/noticias/profesionales-de-las-entidades-socias-de-aedis-se-especializan-en-ergonomia-y-adaptacion-de-puestos-de-trabajo/#>

## 5 CONCLUSION

---

Terminada la investigación de mi trabajo sobre el empleo para las personas con discapacidad intelectual, considero que es innegable el gran trabajo que hacen los Centros Especiales de Empleo y que además junto con los Enclaves Laborales, dan trabajo a gran cantidad de personas con discapacidad intelectual y así, de esta manera les facilitan el paso para el trabajo ordinario de este colectivo. Una herramienta fundamental es el empleo con apoyo con la orientación individual de un preparador laboral, que les facilita tanto la adaptación a su puesto de trabajo como en su inclusión social en la empresa.

Quisiera resaltar la importancia de que, la gran mayoría de empresas que hay en este país son pequeñas y medianas empresas con menos recursos y quizá con menos cultura inclusiva, se observa una falta de contratación de este colectivo y esto se traducen en la búsqueda de otras medidas alternativas. Así mismo, cabe mencionar a las grandes empresas que quizás por ser más solventes y con más recursos sea para ellas más fácil contratarlos. Pero, he podido observar que además de los beneficios fiscales por los que se guían la mayoría de las empresas y para cumplir con la ley, por supuesto, hay otras empresas que sí ven el capital humano de las personas con discapacidad, y de esta forma también buscan como mejorar la imagen de su empresa, su responsabilidad social y prestigio.

Como he mencionado en mi trabajo, partimos del hecho de que se contrata un 2% de personas con discapacidad por cada 50 trabajadores, esto quiere decir que solo se contrata una persona con discapacidad por cada 50 trabajadores, considero que el porcentaje de contratación debería de mejorar es decir, aumentar el número de trabajadores con discapacidad que se contratase, y esto podría ser posible, si se redujera la opción de poder eludir la contratación a través de las medidas alternativas y de esta forma aumentaría la inserción laboral. A mi parecer, la obligación de contratarlos, conlleva a trabajos peor remunerados y con contratos a tiempo parcial o de fomento de empleo para así las empresas obtener beneficio por su contratación, pienso que se debería de revisar y mejorar los contratos además de su salario, ya que su trabajo les va a proporcionar

independencia económica, además de la posibilidad de tener una vivienda independiente que se traduce a su vez en autonomía, inclusión social y autoestima, conceptos importantes para una persona con discapacidad intelectual. Considero evidente la ausencia de una ley específica para apoyar a las personas con discapacidad intelectual, puesto que, la discapacidad intelectual es la más vulnerable y con más riesgo de exclusión social.

Llegado a este punto considero que la educación es primordial para tener éxito en el momento de ocupar un puesto de trabajo, por ese motivo le he dedicado un punto extenso en este trabajo, ya que pienso, que tener estudios, formarse y poder hacer prácticas reales en empresas son oportunidades de empleo. Considero que esta nueva ley de Educación ha sido un gran paso para la inclusión y no discriminación, y lo más importante es que se ha intentado adaptar en lo posible a lo que dictaba la Convención Internacional, pero ahora será necesario que se haga efectiva. Pienso que sería importante una formación específica en los profesores y además que esta cultura de inclusión sea entendida por todos los niños y personas sean o no discapacitados.

Es importante resaltar el trabajo que hacen las Asociaciones y su dedicación a favor de las personas con discapacidad. Gracias a estas asociaciones que han creído en las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, han estudiado y se han formado para su inserción laboral, que de otra forma quizás no hubiera sido posible.

Para concluir quisiera explicar de una forma sencilla a mi entender cómo funciona la mente de una persona con discapacidad intelectual, como es, una persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Imagina que la mente es como un puzle donde todas las piezas encajan, pero nos queda solo una pieza por poner y por más que lo intentemos no encaja en ningún lugar, esa pieza le confunde y por eso no entiende cosas sencillas que necesita aprender, las cuales, una persona sin discapacidad daría por hecho sin pararse a pensar en su significado. A través del aprendizaje se intenta que esa pieza adquiera algún sentido para él. Por eso es tan importante que, no dejen nunca de aprender.

## 6 FUENTES CONSULTADAS.

---

### 6.1 NORMATIVA

Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>

Constitución Española 1978 [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. LISMI <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13/con>

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la educación. (LODE) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12978>

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (LOGSE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>

Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación. (LOCE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/12/23/10>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. LIONDAU <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2/con>

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-6963>

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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>

La 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 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293>

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

El Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGPD) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. (LOMCE) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. (LOMLOE) <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3/con>

## 6.2 WEBGRAFIA

AEDIS comunicación. Asociación Empresarial para la Discapacidad. “*profesionales de las entidades socias de AEDIS se especializan en ergonomía y adaptación de puestos de trabajo*”. 4 de diciembre de 2020. <https://www.asociacionaedis.org/noticias/profesionales-de-las-entidades-socias-de-aedis-se-especializan-en-ergonomia-y-adaptacion-de-puestos-de-trabajo/#>

AEDIS. Asociación Empresarial para la Discapacidad. “*memoria de actividades 2020*” Proyecto DICE. Año 2020. Páginas 20 a 22. [https://media.timtul.com/media/crm\\_aedis/Memoria%20de%20actividades%20AEDIS%202020\\_20210617110008.pdf](https://media.timtul.com/media/crm_aedis/Memoria%20de%20actividades%20AEDIS%202020_20210617110008.pdf)

ALBA, L. ALGUACIL, A. JIMENEZ, N. “*EL ESTADO DE LA POBREZA. “Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019*”. Secretaría Técnica EAPN\_ES. 10º informe 2020. Fecha octubre 2020. Páginas 167, 170 y 179. [https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2020\\_Xg35pbM.pdf](https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2020_Xg35pbM.pdf)

ASOCIACION APSA. <https://www.asociacionapsa.com/conocenos/mision-vision-principios-valores>

ASOCIACION APSA. Servicios. “*transición a la vida adulta: centros del área de formación*”. <https://www.asociacionapsa.com/servicios/transicion-vida-adulta/centro-formacion>

ASPACE. PARALISIS CEREBRAL. Castilla y León. “*La comisión europea presenta la estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*”. <https://www.federacionaspacecyl.org/2021/03/la-comision-europea-presenta-la-estrategia-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2021-2030/>

BERRIO, O. “*Accesibilidad Cognitiva: el derecho a comprender*.” Revista Plena Inclusión. Voces. N.º 450, junio 2020. Página 7 [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/voces\\_450\\_final.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/voces_450_final.pdf)

CATEDRA AGUAS DE ALICANTE DE INCLUSION SOCIAL. “*Inclusión social a través de modelos innovadores de empleo para personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo: diagnóstico de oportunidades y barreras en el entorno del Centro de Día Benisaudet (Alicante)*.” Alicante, 31 de mayo de 2019. Página 35 <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/documentos/inclusion-social-a-traves-de-modelos-innovadores-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-con-grandes-necesidades-de-apoyo-diagnostico-de-oportunidades-y-barreras-en-el-entorno-del-centro-de-dia-benisaudet-alicante.pdf>

CATEDRA AGUAS DE ALICANTE DE INCLUSION SOCIAL. UNIVERSIDAD DE ALICANTE. Informe final. Alicante, 31 de mayo de 2019. Páginas 27, 28, 29 <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/documentos/inclusion-social-a-traves-de-modelos-innovadores-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-intelectual-con-grandes-necesidades-de-apoyo-diagnostico-de-oportunidades-y-barreras-en-el-entorno-del-centro-de-dia-benisaudet-alicante.pdf>

CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. “*02-12-16 manifiesto catedra*”. Elche año 2016 <https://comunicacion.umh.es/files/2016/12/02-12-16-MANIFIESTO-c%C3%A1tedra-bueno.pdf>

CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. “Curso de protocolo, atención al público y organización de eventos”. Elche. año 2021 <http://www.catedratempeapsa.es/curso-protocolo/>

CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE/APSA. Curso formativo. Elche. Año 2021 <http://www.catedratempeapsa.es/curso-formativo/>

CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD TEMPE-APSA. Elche 2016 <http://www.catedratempeapsa.es/2016/05/24/catedra-de-discapacidad-y-empleabilidad-tempe-apsa/>

CERMI.es. el periódico de la discapacidad. “Impacto de la pandemia en el empleo de las personas con discapacidad”. Semanal N.º 438. Viernes 28 de mayo de 2021. <http://semanal.cermi.es/noticia/opinion-Bernabe-Blanco-presidente-aedis-Impacto-pandemia-empleo-personas-discapacidad-intelectual.aspx>

CLÍNICA JURÍDICA SOBRE DERECHOS HUMANOS Javier Romañach Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III de Madrid. “Informe sobre empleo con apoyo y personas con trastorno del espectro del autismo”. Getafe, julio 2019. <http://www.autismo.org.es/sites/default/files/informe-clinicajuridica-empleo-con-apoyo-tea.pdf>

COMISION EUROPEA. “Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones empty”. “Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con Discapacidad para 2021-2030”. Bruselas, 3.3.2021 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

FUNDACION ONCE. ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. Informe 6. <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>

LA SEXTA NOTICIAS. “polémica por la reforma educativa”. 30 noviembre,2020. [https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/ley-celaa-que-dice-educacion-especial-concertada-castellano\\_202011305fc4a34dc3a0630001671c37.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/ley-celaa-que-dice-educacion-especial-concertada-castellano_202011305fc4a34dc3a0630001671c37.html)

LA SEXTA NOTICIAS. Reforma educativa. “la ley Celaá: la educación inclusiva defiende su modelo ante la polémica, un derecho pendiente de todos los niños y niñas”. 19 de noviembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>

LEY GENERAL DE DISCAPACIDAD (LGD). “Medidas Alternativas” <http://www.lismi.es/medidas-alternativas-a-la-lismi/>

MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PEROFESIONAL. “Formación Profesional Dual. Preguntas frecuentes”. <https://www.todofp.es/en/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/preguntas-frecuentes.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL <https://www.educacionyfp.gob.es/destacados/lomloe.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, <https://www.todofp.es/en/sobre-fp/informacion-general.html>

MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL. “Formación Profesional Dual en el sistema educativo”. <https://www.todofp.es/en/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/fp-dual-en-sistema-educativo.html>

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. “Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020”.  
[https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_espanola\\_discapacidad\\_2012\\_2020.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf)

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. “Estrategia española sobre discapacidad 2014-2020”. Página 19.  
[https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf)

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. CERMI. “2006-1016: 10 años de la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad- Balance de su aplicación en España”. Páginas 16,17,18,19.  
[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance\\_10\\_a%c3%b1os\\_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5160/Balance_10_a%c3%b1os_Convenci%c3%b3n.pdf?sequence=1&rd=0031471610431741)

PALACIOS, A., BARIFFI, F.: “La discapacidad como una cuestión de derechos humanos”. Ediciones cinca. ISBN: 978 84-935104-5-9 [http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L\\_ladiscapacidad.pdf](http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf)

PLENA INCLUSIÓN. “La nueva ley de formación Profesional debe ser inclusiva”. Publicado en Madrid, 18 de junio de 2021. <https://www.plenainclusion.org/noticias/la-nueva-ley-de-formacion-profesional-debe-ser-inclusiva/>

PLENA INCLUSIÓN: “Comunicado de plena inclusión: extender la educación inclusiva por derecho y por justicia”, nota de prensa, publicado el 20 noviembre 2020, <https://www.plenainclusion.org/informate/actualidad/noticias/2020/comunicado-de-plena-inclusion-extender-la-educacion-inclusiva-por>

PLENA INCLUSIÓN: “Plena Inclusión demanda a Isabel Celaá más recursos y apoyos personalizados para extender la educación inclusiva”, nota de prensa, publicado el 24 febrero 2021 <https://www.plenainclusion.org/informate/actualidad/noticias/2021/plena-inclusion-demanda-isabel-celaa-mas-recursos-y-apoyos>

SID. SERVICIO DE INFORMACION SOBRE DISCAPACIDAD. “Plena Inclusión lamenta que el IMV no tenga en cuenta a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como colectivo especialmente vulnerable”. Fecha 01/06/2020. <https://sid-inico.usal.es/noticias/plena-inclusion-lamenta-que-el-imv-no-tenga-en-cuenta-a-las-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo-como-colectivo-especialmente-vulnerable/>

SID. SERVICIO DE INFORMACION SOBRE DISCAPACIDAD. “Primera vicepresidenta de plena inclusión con discapacidad intelectual”. Servimedia. Fecha 10/06/2021. <https://sid-inico.usal.es/noticias/maribel-caceres-primera-vicepresidenta-de-plena-inclusion-con-discapacidad-intelectual/>

SILVÁN C., QUIFEZ L.E. ODISMET y Fundación ONCE/Inserta Empleo. “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”. año 2021. Páginas 38 a 47. [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados\\_COVID2021.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf)

UNIVERSIA.ES “LOMCE y la Ley Celaá: repaso a las últimas leyes de educación”. 20 marzo 2020. <https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/lomce-ley-celaa-repaso-ultimas-leyes-educacion-1164949.html>

UNIVERSITAT D'ALACANT. "Memoria de actividades Catedra de inclusión aguas de Alicante-UA (2019-2020)". Alicante. Año 2020. Página 3 a la 10 <https://web.ua.es/es/gabinete-convenios/documentos/catedras-doc/cat-aguas-alicante/memoriactivitats-2019.pdf>

UNIVERSITAT D'ALACANT. Catedra Aguas de Alicante de Inclusión Social. Alicante <https://web.ua.es/es/catedra-inclusion/acciones.html>

UNIVERSITAT D'ALACANT. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social. "2020\_2021\_ Programa de estudios propios de la Universidad de Alicante para empleo dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual". Alicante. Año 2020 <https://web.ua.es/es/vr-social/2020-2021-programa-estudios-propios-de-la-universidad-de-alicante-para-empleo-dirigido-a-jovenes-con-discapacidad-intelectual.html>

V EDICION CATEDRA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD 20-21. Elche. Año 2021 <http://www.catedratempeapsa.es/wp-content/uploads/2020/06/V-Edici%C3%B3n-C%C3%A1tedra-de-Discapacidad-y-Empleabilidad-20-21-.pdf>

VERDUGO, M. A., VINCENT, C., CAMPO, M., JORDÁN DE URRÍES, B.: "Definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante". SID 2001 [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113046/INICO\\_JordanUrriesVega\\_definiciones.PDF?sequence=3](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113046/INICO_JordanUrriesVega_definiciones.PDF?sequence=3)

## 6.3 GRÁFICOS

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Resultados por Comunidades Autónomas. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29872#!tabs-grafico>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Notas de prensa. "El empleo de las personas con discapacidad". 16 de diciembre 2020. [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)

## 6.4 TABLAS

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "Distribución salarial entre personas con y sin discapacidad". <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=8538>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "Distribución salarial según el tipo de discapacidad". <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=8543>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Nota de prensa. "el salario de las personas con discapacidad". 29 de septiembre de 2020. [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Nota de prensa. "el salario de las personas con discapacidad". 29 de septiembre de 2020. [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Notas de prensa. "El empleo de las personas con discapacidad". 16 de diciembre 2020. [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29815>