



## TRABAJO FIN DE MÁSTER

# ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN EN JÓVENES CON TEA

Estudiante: SORIANO MOLLÁ, CONCEPCIÓN MARÍA

Especialidad: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Tutor/a: RIVES BALLESTA, JOAQUÍN FRANCISCO

Curso académico: 2023-24



## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. Resumen y palabras clave.....  | 3  |
| 2. Introducción .....   | 5  |
| 2.1. Definición del Trastorno del Espectro Autismo. ....  | 6  |
| 2.2. Los Objetivos para el Desarrollo Sostenible en el ámbito laboral. ....   | 7  |
| 3. Revisión bibliográfica.....  | 9  |
| 3.1. El Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).....   | 9  |
| 3.1.1 Programa mixto de Empleo-Formación proyecto “T’Avaletm”.....  | 9  |
| 3.1.2 Programa mixto de Empleo y Formación de Escuelas de Empleo “Et Formem”. ....  | 10 |
| 3.2 Centros Especiales de Empleo (CEE) .....  | 12 |
| 3.3. Asociación APSA.....   | 15 |
| 3.3.1 IX Edición Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad Tempe / APSA (2024/25).....  | 16 |
| 3.3.2 La Cátedra de Inclusión Social Aguas de Alicante-APSA de la Universidad de Alicante. ....                               | 17 |
| 3.4. Asociación Plena Inclusión Comunidad Valenciana .....  | 18 |
| 4. Propuesta .....  | 19 |
| 4.1. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.....   | 19 |
| 4.5. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. ....   | 21 |
| 5. Conclusiones .....   | 23 |
| 6. Referencias.....   | 25 |
| 6.1. Bibliografía.....  | 25 |
| 6.2. webgrafía .....  | 25 |
| 6.3. Legislación.....   | 26 |
| 7. Anexos.....  | 29 |
| 7.1. Anexo I. Jóvenes con y sin discapacidad que cursan estudios (Odismet, 2021). ....  | 29 |
| 7.2. Anexo II. Comparación de jóvenes con y sin discapacidad de 16 a 24 años por nivel formativo (Odismet, 2021).....         | 29 |
| 7.3. Anexo III. Comparación de jóvenes con y sin discapacidad de 16 a 24 años según su relación laboral. (Odismet, 2021)..... | 30 |

## 1. Resumen y palabras clave

Este Trabajo de Fin de Máster intenta mostrar diferentes maneras de formación y empleo, es decir, un enfoque formativo mixto que pueda permitir a jóvenes con Autismo adquirir una formación que, combinada con prácticas laborales les ayude a conseguir su inserción laboral y de esta manera adquirir su propia autonomía, aumentar su autoestima y su independencia económica. En definitiva, conseguir una calidad de vida a través de la formación y el empleo. No sólo es inquietante, sino también lamentable, que a pesar de las numerosas ventajas que se ofrecen para contratar a personas con discapacidad intelectual, su situación laboral sea precaria. El objetivo de este trabajo es dar más visibilidad a los jóvenes diagnosticados con trastorno del espectro autista, que se caracterizan por tener comportamientos repetitivos, patrones de actividad atípicos, falta de habilidades comunicativas y dificultad en la interacción social. Cada año hay más alumnado diagnosticado en las aulas de centros educativos. La finalidad de este trabajo es conocer cómo mejorar su aprendizaje y adaptación al mundo laboral. Sin embargo, es importante resaltar que con la madurez muchos de sus síntomas mejoran. Es decir, socializan más con otras personas, tienen menos problemas en su comportamiento o lenguaje, lo que facilita su independencia y calidad de vida.

Palabras clave: “diversidad funcional”, “discapacidad intelectual”, “inserción”, “inclusión”, “discriminación”, “exclusión”, “subvención”, “asociaciones”.

### Abstract

This Master's Thesis attempts to show different ways of training and employment, that is, a mixed training approach that can allow young people with Autism to acquire training that, combined with employment practices, will help them to achieve their job placement and thus be able to acquire their own autonomy, increase their self-esteem and their economic independence. In short, to achieve a quality of life through training and employment. It is not only disturbing, but also regrettable that despite the numerous advantages offered for hiring people with intellectual disabilities, their employment situation is precarious. The objective of this work is to give more visibility to young people diagnosed with autism spectrum disorder, who are characterized by having repetitive behaviors, atypical activity patterns, lack of communication skills and difficulty in social interaction. There are more and more students diagnosed in the classrooms of educational centers each year. The purpose of this work is to find out how to improve their learning and adaptation to the world of work. However, it is important to highlight that with maturity, many of their symptoms improve. In other



words, they socialize more with other people, they have fewer problems in their behavior or language, which facilitates their independence and quality of life.

Keywords: “functional diversity”, “intellectual disability”, “insertion”, “inclusion”, “discrimination”, “exclusion”, “subsidy”, “associations”.



## 2. Introducción

Este TFM tiene como objetivo profundizar en el estudio de los diferentes tipos de formación educativa que combinada con la práctica en una empresa o entidad puede preparar para la vida laboral a las personas con trastorno del espectro del autismo (en adelante TEA). Como pueden ser los Programas Mixtos de Formación y Empleo del LABORA, la formación con apoyo sobre todo en Centros Especiales de Empleo y las Asociaciones como APSA o Plena Inclusión, entre otras muchas, dedicadas a la formación e inserción laboral de personas con diferentes diversidades. La finalidad de todos estos programas es combinar estudios y trabajo, con el propósito de que el alumnado obtenga un Certificado de Profesionalidad que facilite su inserción laboral. El objetivo es enseñar a realizar un trabajo a una persona con TEA a la vez que obtiene una formación académica.

Otro objetivo con este tipo de formación y empleo para jóvenes con autismo sería la de motivarlos, que aumenten su autoestima, en definitiva, que combinando los estudios con trabajo puedan obtener una autonomía propia y calidad de vida, además de poder trabajar las habilidades sociales de las que la gran mayoría de este colectivo carecen y les cuesta entender, e intentar alcanzar quizás de esta forma una inclusión efectiva.

La mayoría de los trabajos que realizan personas con TEA, suelen ser de baja cualificación por la falta de formación, además de ser en el sector servicios la gran mayoría de ellos. Por otro lado, el sector industrial está formado en su gran mayoría por medianas o pequeñas empresas, cuyos contratos en muchas ocasiones son de corta duración y muchas veces su remuneración es muy baja, en comparación con personas sin discapacidad, lo que hace que este colectivo tenga un gran número de personas que estén en peligro de exclusión social, a pesar de ser grandes las ayudas por parte del Estado para las empresas que contraten a este colectivo. Por tanto, su objetivo principal es la formación educativa y el apoyo en el empleo que se hace imprescindible para que puedan optar a trabajos mejor remunerados y más duraderos y también se podría tener en cuenta la opción del empleo público como una optativa para conseguir un puesto de trabajo efectivo e inclusivo con las mismas oportunidades que el resto de los trabajadores.

Por otro lado, es importante tener en cuenta las acciones que realizan las Asociaciones de personas con discapacidad intelectual a favor de este colectivo para que tenga una oportunidad de formación y de inserción en el mundo laboral, a través de sus programas en formación y búsqueda de empleo que luchan para conseguir su inclusión social, su independencia económica y autonomía propia.

## 2.1. Definición del Trastorno del Espectro Autismo.

Se define el autismo como un trastorno del desarrollo neurológico. La psiquiatra Lorna Wing señaló el autismo como un amplio espectro con aspectos diferentes, pero comparten comportamientos específicos a través de tres diagnósticos: la comunicación, la interacción social y la rigidez cognitiva, a lo que llamó en 1979 la Triada de Wing, que permitió conocer con más profundidad el Autismo, esto cambió la forma de pensar de especialistas y profesionales sobre el autismo. Esto fue asumido por científicos que publicaron en 2013 el DSM-5, la quinta edición del Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales que incluyó los trastornos del espectro del autismo (Alonso., 2020).

El Autismo según el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos mentales (DSM-5) (2014), tiene dos características principales que son, el déficit en la comunicación e interacción social y las actividades e intereses en patrones de comportamiento restringidos y en conductas repetitivas, pero además según su nivel de gravedad ya sea leve, moderado o severo tendrán un diagnóstico diferente y por tanto tratamientos con más o menos dificultad. Para que estas personas sean funcionales, tengan interacción social y calidad de vida dependerá de los apoyos que tengan desde una edad muy temprana y que durará a lo largo de toda su vida.

Un adolescente con TEA leve que curse Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional, por sus características acudirá a un aula ordinaria, con apoyo educativo por parte del orientador del centro, con logopeda y psicopedagogo terapéutico, con una adaptación curricular, recursos personales, materiales según las necesidades específicas del alumnado.

Si el alumnado tiene un nivel moderado de TEA y los recursos complementarios anteriores resultan insuficientes, optará por una respuesta más individualizada, por lo que será destinado a una Unidad Específica dentro del centro ordinario, donde las principales competencias que adquirirán serán la comunicación, interacción social, regulación emocional, y muy importante será la autonomía en la vida cotidiana.

Y por último si el nivel del alumnado es grave, deberá ser escolarizado en un Centro de Educación Especial, cuando sus necesidades especiales no pueden ser atendidas en un centro ordinario con las medidas de atención a la diversidad. En estos centros se trabajan las áreas de autonomía personal, comunicación y lenguaje, habilidades sociales, entre otras y a partir de los

dieciséis años podrán realizar programas de transición a la vida adulta y permanecerán en el centro hasta los veintiún años.

Los apoyos para una persona con TEA son imprescindibles a lo largo de su vida, en los estudios realizados apoyan el hecho de que recibir tratamiento especializado desde edades tempranas, representa mejores posibilidades de éxito en su futuro (Cuesta, et al., 2016). Los apoyos y servicios que reciban se deben adecuar no sólo a sus habilidades básicas sino a todo el conjunto de inclusión en la comunidad, trabajo, desarrollo personal, ocio, etc... Se deben plantear aspectos como las condiciones físicas de los centros, la ratio, programas específicos e individualizados, capacidad de adaptación y de flexibilización constantes, inclusión social, aplicación de las nuevas tecnologías. Siendo muy necesario comprender el modo de sentir y entender el mundo, la manera de entender el aprendizaje y la integración social, desde su propia perspectiva. Su aprendizaje consiste en ir introduciendo pequeños cambios graduales y flexibles e ir reforzando sus logros, a medida que avanza la enseñanza retirar gradualmente los apoyos para que adquieran el control sobre la actividad y conseguir de esta forma ser independientes.

## 2.2. Los Objetivos para el Desarrollo Sostenible en el ámbito laboral.

De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, considero importante destacar para este trabajo 'el objetivo 4' sobre la educación de calidad. La educación es la base para adquirir conocimientos necesarios para tener un trabajo digno, inclusivo y de calidad y luchar contra la pobreza. Muchos jóvenes no terminan sus estudios básicos, si a esto le añadimos las personas con discapacidad y las mujeres este número aumenta, el acceso a un ordenador o tener wifi para estudiar sobre todo en pandemia hizo que aumentara las desigualdades ya de por sí existente en colectivos con mayores necesidades y esto repercutirá a la hora de tener un empleo digno, obtener autonomía y calidad de vida.

Lo que nos lleva al 'Objetivo 8' sobre el trabajo decente y crecimiento, en el cual se pretende un mercado laboral inclusivo, con el fin de mejorar la calidad de vida sobre todo para personas con especial dificultad, jóvenes, mujeres y personas con riesgo de exclusión social como personas con discapacidad. Los jóvenes hasta los 25 años son los que más dificultad tienen para encontrar empleo, si a esto le añadimos la discapacidad y que sea mujer esa dificultad aumenta (ODS, 2023). Durante la COVID-19 aumentó el número de desempleados que afectó sobre todo a estos colectivos más vulnerables, y además de la brecha tecnológica que surgió a causa de la pandemia, se hizo más evidente.



Las barreras y obstáculos que todavía persisten en el empleo de las personas con discapacidad están recogido en el “Libro Blanco sobre empleo y discapacidad” (2023) y da respuestas a la realidad socioeconómica de personas con discapacidad, el empleo debe ser un derecho de este colectivo y una obligación para los poderes públicos y empresas. Los autores consideran que se debería apostar por un mercado laboral inclusivo y no discriminatorio, aumentando las medidas de acción positiva y la calidad del empleo protegido siendo una forma de integración en el mercado laboral. Es necesario replantearse los puestos de trabajo añadiendo nuevos valores, como sería la comprensión a la diversidad y la vulnerabilidad de las personas con TEA y aceptar sus valores tal y como son. Es importante resaltar la nueva revolución tecnológica, que es una nueva forma de entender el mundo laboral, lo cual favorece la equidad tanto en el empleo ordinario como protegido, es una herramienta que mejora su autonomía y el acceso a la información ofreciendo mejoras a su calidad de vida. (Romero., 2023)

El hecho de ser una persona con TEA conlleva un impacto en la vida familiar pero además supone un aumento de gastos, no solo por el hecho de tener que necesitar apoyos a lo largo de su vida sino también, se debe tener en cuenta la dificultad para acceder al mercado laboral y la brecha salarial existente. Además, de las limitaciones que tienen para obtener prestaciones económicas suficientes para cubrir sus necesidades, lo que se traduce en una reducción de oportunidades tanto en su formación académica como laboral y sin olvidar sus dificultades en la parte social y emocional.



### 3. Revisión bibliográfica

#### 3.1. El Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA)

Es un organismo autónomo y se encarga de gestionar las políticas de empleo y formación profesional tanto ocupacional como continua, la orientación e inserción laboral son, en definitiva, de las competencias transferidas del INEM ahora SEPE con respecto al empleo. Se desarrolla en la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), ahora llamado (LABORA). Es un organismo público y gratuito, y entre sus funciones está, prestar apoyo que facilite la inserción laboral y la mejora ocupacional, favoreciendo unidades de desarrollo territorial con especial dificultad en desempleo.

El Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA) subvenciona Programas Mixtos de Empleo y Formación, cuyo objetivo es que el alumnado obtenga el Certificado de Profesionalidad, al tiempo que están contratados mediante un contrato de formación en alternancia, de manera que al acabar el contrato disponen de formación y experiencia profesional.

- Proyecto "T'Avalem". Este proyecto está destinado a jóvenes de entre 16 a 29 años y deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)
- Escuelas de Empleo "Et Formem". Este proyecto no tiene ningún límite de edad para poder realizarlo y está dirigido a colectivos vulnerables y con dificultades de inserción laboral.

##### 3.1.1 Programa mixto de Empleo-Formación proyecto "T'Avalem"

La Orden 8/2022, de 15 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avalem en desarrollo del Programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil, en su preámbulo establece que dado que el colectivo juvenil fue uno de los más castigados por la última crisis económica, se constituye la Garantía Juvenil, que es una iniciativa europea para facilitar a las personas menores de 30 años el acceso al mercado laboral. Así se pone en marcha un Programa Operativo de Empleo Juvenil, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Para abordar esta problemática se llevó a cabo el Plan Avalem Joves (2016-2020), que obtuvo unos resultados muy favorables en descenso del paro, hubo un incremento en las contrataciones para el proyecto de jóvenes que no

trabajaban ni estudiaban, aunque fue truncado por la llegada de la COVID-19. Se decide desde el Servicio Valenciano de Empleo y Formación renovar en el Plan Avalem Joves para el periodo 2021-2024. Se pretende actuar sobre personas jóvenes inactivas, poco cualificadas y más vulnerables, ya que tienen mayor dificultad en el acceso al mercado laboral. Tiene como finalidad crear oportunidades de empleo, promover el emprendimiento, así como aprovechar las oportunidades de las transiciones digitales y ecológicas.

Según LABORA considera que el nuevo Plan Avalem Joves (Orden 8/2022), posee herramientas para garantizar que a través de las medidas y recursos la persona joven pueda obtener un empleo digno y de calidad. Dentro de este Plan están los proyectos T'Avalem, que son los programas mixtos de empleo y formación, que tiene como objetivo, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes mediante la realización de proyectos de formación en alternancia con el empleo, con el fin de adquirir competencias que aumenten su inserción laboral. Los proyectos irán dirigidos a la participación en obras y servicios de utilidad pública o interés social, cuya realización disponga de sus correspondientes certificados de profesionalidad. Así mismo, entre sus objetivos establece, la mejora de la cualificación profesional y la incorporación de las personas con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.

Este proyecto va destinado para jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años y deben estar inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Orden 8/2022). Las convocatorias fijarán la duración de los proyectos, que se desarrollarán en un periodo de entre seis meses y doce meses de formación en alternancia con el trabajo, la formación teórica durará un mínimo del 35%, y se distribuirán en dos o tres grupos de 10 participantes cada uno. Se podrán organizar programas específicos, con el fin de preparar al alumnado para la prueba de obtención del título de graduado en ESO, Título de Bachiller y de acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio, proporcionándoles una formación básica y profesional.

### 3.1.2 Programa mixto de Empleo y Formación de Escuelas de Empleo “Et Formem”.

Es un programa mixto de empleo y formación y está cofinanciado por la Unidad Europea a través del Programa Comunidad Valenciana Fondo Social Europeo Plus 2021-2027. Estas escuelas se llevan a cabo a través de entidades locales, y su fin es mejorar el acceso de las personas desempleadas que tienen dificultades de inserción laboral y a personas que pertenecen a colectivos vulnerables, especialmente aquellos colectivos con dificultad de acceso o permanencia en el empleo, establecidos en el artículo 4.2 de la Orden 9/2022 de



la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases que regulan el desarrollo del programa mixto de empleo-formación Escoles d'Ocupació ET FORMEM.

Pueden participar en el proyecto todas las personas desempleadas mayores de 16 años que se encuentren inscritas en el Servicio Público de Empleo y cumplan los requisitos legales establecidos en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y demás normativa aplicable para la formalización del contrato de formación en alternancia. Asimismo, deberán reunir los requisitos establecidos en el art. 20 del RD 34/2008, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad, para el acceso a la formación.

Se prestará asistencia técnica al alumnado participante, tanto en la búsqueda de empleo por cuenta ajena como por cuenta propia, durante un periodo de al menos seis meses desde la finalización de proyecto, formando parte de la inserción laboral del alumnado.

Este proyecto se estructura en dos etapas y en su conjunto no serán superior a dos años, en las cuales se alterna el trabajo y la práctica profesional, se distribuirán en dos o tres grupos de 10 participantes cada uno, en especialidades distintas. Las entidades beneficiarias de las subvenciones utilizarán el contrato en alternancia y los costes salariales subvencionados equivalen al 100% del salario mínimo interprofesional incluidas la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias. El proyecto estará formado de un mínimo de 20 y un máximo de 30 alumnos.

La primera etapa tendrá una duración de entre 3 meses y un año y obtendrán Certificados de Profesionalidad de nivel 1, dirigida al aprendizaje, cualificación y adquisición de experiencia profesional con un mínimo del 35%, estos criterios son los mismos para la segunda etapa que estará comprendida entre seis meses y un año dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, se consideran continuos de la primera etapa.

Para el alumnado que no haya obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, se podrán organizar programas específicos con el objetivo de preparar al alumnado para la obtención del título de graduado en ESO y el acceso a ciclos formativos de grado medio, proporcionándoles una formación básica y que puedan conseguir estudios en enseñanzas regladas.

### 3.2 Centros Especiales de Empleo (CEE)

Dentro del mercado laboral encontramos el trabajo ordinario, el empleo autónomo y el trabajo protegido dentro de los Centros Especiales de Empleo (CEE), estos centros son una herramienta importante para la inserción laboral de las personas con discapacidad en un empleo ordinario, promueven oportunidades de formación y aprendizaje, además de apoyos, adaptaciones de los puestos de trabajo, promoviendo un empleo de calidad e inserción social (RD 2273/1985). La primera Ley sobre discapacidad, ya derogada, en su artículo 41.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dispuso que, las personas con discapacidad que no pudieran ejercer actividades laborales en condiciones habituales deberán ser empleadas en Centros Especiales de Empleo.

Sin embargo, el elevado número de desempleados de este colectivo hace que, a través de la Administración Pública se fomente el empleo y acuerde medidas de ayudas que, incentiven el empleo ordinario a través de subvenciones directas, incluidos los enclaves laborales, para la contratación e inserción de personas con discapacidad intelectual a puestos de trabajo ordinario, pero, incluso con estas ayudas, los empresarios son reacios a contratar o contratan muy poco y además, los trabajos están mal remunerados.

En cuanto al empleo público, la cuota de reserva de plazas de la Administración General del Estado, para el empleo de trabajadores con discapacidad, es de un 7%, y de este porcentaje, un 2% está destinado solamente para la discapacidad intelectual. En cambio, la reserva de plazas para las empresas privadas es del 2% para plantillas superiores a 50 trabajadores (RDL 1/2013). Para ello, las empresas reciben subvenciones, para adaptar el puesto de trabajo, del coste salarial y bonificaciones a la Seguridad Social dependiendo del contrato de trabajo, si es a tiempo parcial o completo y si el contrato es determinado o indefinido. A su vez, se dispondrá para las empresas de una Autorización con Certificados de Excepcionalidad, que acredita que la empresa no puede cumplir con la cuota de reserva del 2% en favor de personas con discapacidad, por lo que cumplirá medidas alternativas, por una duración máxima de tres años. Como medida alternativa se podrán celebrar, contratos de suministro de materias primas para el desarrollo de su empresa o realizarán donaciones para su formación o la creación de empleo de personas con discapacidad (RD 364/2005).

Otro punto para destacar son los enclaves laborales que se encuentran regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con

discapacidad. En la que dispone que los enclaves laborales se entienden como una subcontratación de obras o servicios que guardan relación con su actividad habitual entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria llamada empresa colaboradora, para lo cual un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial se desplazan al centro de trabajo de la empresa. Su objetivo es que los trabajadores puedan adquirir experiencia profesional y a la vez la empresa conozca las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, y de esta manera permitir la transición del empleo protegido al empleo ordinario mejorando su experiencia laboral y a la vez faciliten el cumplimiento de la cuota de reserva legal de las empresas.

Otra alternativa es la creación de los Centros Especiales de Empleo (RDL 1/2013), en los cuales el número de trabajadores con discapacidad tiene que ser el 70% del total de la plantilla. Estos centros pueden ser creados tanto por las Administraciones Públicas como por personas físicas o empresarios. Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo es proporcionar tareas adecuadas a las características personales de una persona con discapacidad y que facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo. Estos centros están destinados sobre todo para personas con discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.

Una empresa ordinaria tiene muchos beneficios cuando contratar a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo:

Subvenciones y deducciones por contratación a personas con discapacidad intelectual y/o desarrollo, en la empresa ordinaria (Inclusión 2024).

| Tipo de incentivo                   | Beneficio   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Subvención                          | Por contrato indefinido, temporal, formación y en practicas<br>3.907€ | Adaptación al puesto de trabajo<br>901,52€ |
| Deducción al impuesto de sociedades | Discapacidad >= 35% y <= al 65%.<br>9.000€                            | Discapacidad >= al 65%<br>12.000€          |

Fuente: Elaboración propia obtenido a partir de la información extraída de Plena Inclusión (2024).

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, para contratación indefinida a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. (Inclusión, 2024).

| Bonificaciones                                | Beneficio          | Hombres      | Mujeres      |
|---|--------------------|--------------|--------------|
| En general.<br>Toda Discapacidad<br>>= al 33% | Menores de 45 años | 4.500€ / año | 5.350€ / año |
|   | Mayores de 45 años | 5.700€ / año | 5.700€ / año |
| En Discapacidad<br>Intelectual<br>>= al 33%   | Menores de 45 años | 5.100€ / año | 5.950€ / año |
|   | Mayores de 45 años | 6.300€ / año | 6.300€ / año |

Fuente: Elaboración propia obtenido a partir de la información extraída de Plena Inclusión (2024).

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la contratación temporal a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. (Inclusión, 2024).

| Bonificación                                 | Beneficio          | Hombres      | Mujeres      |
|--|--------------------|--------------|--------------|
| En general<br>Toda Discapacidad<br>>= al 33% | Menores de 45 años | 4.500€ / año | 5.350€ / año |
|  | Mayores de 45 años | 5.700€ / año | 5.700€ / año |
| En Discapacidad<br>Intelectual >=al 33%      | Menores de 45 años | 5.100€ / año | 5.950€ / año |
|  | Mayores de 45 años | 6.300€ / año | 6.300€ / año |

Fuente: Elaboración propia obtenido a partir de la información extraída de Plena Inclusión (2024).

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Contratación por interinidad, contrato de formación y contratos en prácticas a personas con discapacidad intelectual y/o desarrollo (Inclusión, 2024).

|   |  |
|---|--|
| Contrato de interinidad para sustituir a persona con discapacidad | 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social |
|---|--|



|   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| Contratación para la formación y el aprendizaje | Plantilla <= a 250 trabajadores                   | 100% bonificación |
|   | Plantilla >= a 250 trabajadores                   | 75% bonificación  |
| Contratación en prácticas                       | 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social |                   |

Fuente: Elaboración propia obtenido a partir de la información extraída de Plena Inclusión (2024).

### 3.3. Asociación APSA

La Asociación APSA, es un centro de formación para jóvenes entre 16 y los 26 años y su objetivo es la formación y el apoyo que sea necesario, destinado para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, los programas formativos están adaptados para sus necesidades educativas.

Ofrece asesoramiento y orientación personalizada al profesorado para trabajar con el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo como:

- Enseñar con inteligencia emocional.
- Resolución de conflictos en el aula.
- Aprender a trabajar con el alumnado con dificultades de aprendizaje.
- Manejo del alumnado con problemas de conducta.

También se ofrecen el taller “Acercándonos a la Diversidad” donde se sensibiliza al alumnado en general sobre sus necesidades específicas y a su vez, a trabajar la empatía entre ellos; conocer las dificultades a las que se enfrentan día a día; conseguir la inclusión educativa; la resolución de conflictos en la adolescencia y a conocer el acoso escolar.

Un objetivo principal de la Asociación es conseguir la mayor autonomía posible para con el alumnado, dándole el apoyo individual a cada uno con sus necesidades específicas e intentar que tengan autonomía propia a través de la formación, orientación y habilidades sociales.

En la actualidad dispone de tres Programas Formativos de Cualificación Básica (PFCB) subvencionados por la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana y son las siguientes especialidades:

- Operaciones Auxiliares de Servicios Administrativos y Generales.





- Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería.
- Limpieza de Superficies y Mobiliarios en Edificios y Locales.

Pero, además, desarrolla programas formativos de iniciativa privada como:

- Transición a la Vida Adulta.
- Nuevas Tecnologías, digitalización, accesibilidad cognitiva y lectura fácil.

La Asociación APSA formó dos Cátedras:

- La Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad Tempe-APSA de la Universidad Miguel Hernández.
- La Cátedra de Inclusión Social Aguas de Alicante-APSA de la Universidad de Alicante.

### 3.3.1 IX Edición Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad Tempe / APSA (2024/25).

La Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad Tempe-APSA de la UMH de la Universidad Miguel Hernández se inició en 2016 y estaba dirigida por el profesor de la UMH Antonio Luis Martínez-Pujante López. Es la primera cátedra de esta clase en la Comunidad Valenciana y se concretan estrategias para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral para personas con discapacidad. Responde a la necesidad de formación postescolar de las personas con discapacidad en un entorno universitario.

Con el objetivo de promover la formación participarán en torno a 15 personas con discapacidad intelectual, jóvenes con más de 18 años, estos estudios tienen un marcado alcance práctico en empresas para mejorar los índices de inserción laboral.

En esta edición 2024 se ofrece el certificado de formación permanente en “Tareas auxiliares de almacén y venta online”, en un total de 900 horas. El alumnado aprenderá teoría y realizará las prácticas en empresas ordinarias de un total de 200 horas. Para ello, utilizarán materiales técnicos y digitales y al terminar conseguirán un título profesional.

El curso de Experto Universitario en “Tareas Auxiliares de Oficina” se realiza en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la UMH, con este título las personas con discapacidad intelectual aprenden sobre el trabajo de oficina, como debe desarrollarlo, las habilidades necesarias para el trabajo y habilidades sociales.

Entre las actividades que se realizan en la cátedra una de las más importante es el Nanomáster en “Tareas Auxiliares de Oficina o de Tienda”, que



se van alternando cada año, su duración es de 900 horas de las cuales 200 horas son prácticas no laborables en empresas ordinarias y se desarrollan en modalidad presencial.

### 3.3.2 La Cátedra de Inclusión Social Aguas de Alicante-APSA de la Universidad de Alicante.

Esta Cátedra está promovida por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social de la Universidad de Alicante y la Asociación APSA, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de personas de diferentes capacidades. Esta Cátedra nació en marzo de 2017 con el objetivo de crear un campus inclusivo, de fomentar la inclusión de personas con riesgo de exclusión social pero especialmente para las personas con discapacidad intelectual.

Los requisitos para formar parte de la cátedra es que debe tener entre 18 y 30 años y estar inscrito en el sistema de Garantía Juvenil y, además, tener una discapacidad igual o superior al 33%. Como máximo el curso será de 15 estudiantes con diversidad intelectual, el curso queda exento de pago de tasas ya que está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El apoyo a la formación de personas con discapacidad intelectual es uno de los objetivos de esta Cátedra, que desde sus comienzos ha avalado la realización del Programa de Estudios Propios de Especialista en “Competencias personales y laborales en entornos de empleo con apoyo”, quiere dar visibilidad a las competencias de los jóvenes con diversidad funcional en entornos de empleo ordinarios. Los ámbitos de formación que se iniciaron en el curso 2019-2020 fueron: logística; marco legal y competencial de las administraciones públicas; robótica; y diseño y desarrollo de videojuegos. En este año 2020 se siguió trabajando la responsabilidad social y otros factores sobre la inclusión de este colectivo.

La Universidad de Alicante, está muy concienciada con la discapacidad, por lo que en diciembre de 2023 organizó, la “I Semana de la Discapacidad UA”, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Ha sido una iniciativa para formar y sensibilizar a todo el alumnado universitario sobre los diferentes tipos de discapacidades.

La Universidad de Alicante quiere garantizar a este colectivo el derecho a cursar sus estudios, ajustando el aprendizaje a sus necesidades individuales específicas, así que ha puesto en marcha el Programa de Igualdad de Oportunidades para estudiantes con Necesidades Específicas (NEAE), fomentando la igualdad de oportunidades para todo el alumnado. Actualmente

en el 2024, se quiere redactar el “I Plan de Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Alicante”.

### 3.4. Asociación Plena Inclusión Comunidad Valenciana

Según datos de Plena Inclusión Comunidad Valenciana (2024). Las barreras para acceder a una educación reglada se incrementan cuando se trata de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como pueden ser las personas con autismo o síndrome de Down, solo el 54% de este colectivo cuenta con una titulación de educación primaria y el 45.7% llegan a tener una titulación secundaria (Odismet, 2021), sin embargo, no se conoce ninguna persona o casi ninguna con discapacidad intelectual que haya llegado a una titulación superior.

Sus objetivos son formar para el empleo, la inserción en empresas ordinarias y el acceso al empleo público para las personas con discapacidad intelectual. En esta entidad encuentras una gran variedad de servicios de orientación, formación, ocupación e itinerarios de empleo, así como bolsas de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

En cuanto, a la inserción en empresas ordinarias, Plena Inclusión ofrece servicios de asesoramiento y orientación a las empresas en la contratación, a través, del empleo con apoyo y el empleo personalizado.

El objetivo del empleo con apoyo es orientar y acompañar de forma individual a la persona, en este caso con autismo en la empresa, y que vaya progresivamente adaptándose al trabajo y a los compañeros.

Para Plena Inclusión (2024) el empleo personalizado es un proyecto innovador y sería un gran cambio en la búsqueda de empleo, las ofertas del puesto de trabajo deben cambiar por parte de las empresas para este colectivo. Se apuesta por innovar los puestos de trabajo adaptándolos a las características de cada persona, es decir, personalizar el empleo, de forma que se impulse la inclusión laboral a través de las capacidades, habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

La escuela de oposiciones de Plena Inclusión prepara clases de oposiciones para las personas con discapacidad intelectual. Ofrece una formación a través de clases semanales online, para llegar al máximo de personas de este colectivo, se les proporciona un temario en lectura fácil y acompañamiento en los exámenes de oposiciones. Sus objetivos son capacitar, apoyar y asesorar en la gestión del proceso de la convocatoria, además de informar e intermediar entre la administración y la persona con discapacidad que oposita. Las oposiciones que prepara Plena Inclusión Comunidad Valenciana son:

- Auxiliar Administrativo Generalitat Valenciana.
- Subalterno de la Generalitat Valenciana.
- Subalterno de la Diputación de Valencia 34/20.

Una empresa ordinaria que contrate a este colectivo cuenta con ayudas económicas como, subvenciones por contratos indefinidos, deducciones en la cuota del Impuesto de Sociedades y bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social.

Pero además para la empresa favorece la responsabilidad social, promueve la diversidad y no discriminación, el trabajo en equipo, el compromiso social, mejora el clima laboral y más importante aún se transforma en una entidad inclusiva.

Según los datos del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en 2023 (Odismet), solo el 23,9% de personas con discapacidad intelectual tenía un contrato laboral, haciendo presente la brecha que existe respecto de las personas sin discapacidad.

#### 4. Propuesta

##### 4.1. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

A consecuencia de la pandemia de la COVID-19, fue necesario adoptar nuevas medidas sobre el empleo. El cambio tecnológico surgido y las deficiencias que existen en el actual mercado laboral provocará que en las próximas décadas desaparezcan muchas ocupaciones, que se transformen otras y que surjan ocupaciones nuevas por lo que será necesario aumentar la capacidad de las instituciones laborales en la ayuda de la búsqueda de empleo.

Por lo cual, se ha visto la necesidad de adecuar la reforma laboral a la actualidad, impulsar las políticas activas de empleo, reducir el desempleo y el paro juvenil y procurar la capacitación de los trabajadores a las nuevas transformaciones, por lo que se ha modificado la ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo.

En su art. 2.2, la Ley 3/2023, 28 de febrero, de Empleo, define las políticas activas de empleo como el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo y al pleno desarrollo del derecho del empleo digno, estable y de calidad, dentro del marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea.

Además, lo más destacable de esta Ley es que se crea la Agencia Española de Empleo para la protección del desempleo en sustitución del Servicio de Empleo Estatal SEPE. Se pretende asegurar el acceso a la Formación Profesional para el empleo en base a las demandas del mercado de trabajo, siendo un acceso personalizado, además las empresas por su parte podrán cubrir sus necesidades de formación y apoyo respecto a los trabajadores y un catálogo de servicios garantizados para la gestión de las ofertas de empleo. Se debe aprovechar la combinación de educación y formación para adaptarse a la evolución tecnológica, a progresar profesionalmente y adecuar el empleo a las características de la persona trabajadora.

Cabe destacar, que se amplían los colectivos de atención prioritaria, como son las personas con TEA. Ofreciéndoles una oportunidad a los jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 años que carezcan de ninguna titulación, para la obtención de prácticas profesionales a través de un contrato formativo y de esta forma les dan la oportunidad de obtener su correspondiente nivel de estudios. Asimismo, los jóvenes de 16 y 17 años sin estudios obligatorios puedan mejorar la empleabilidad e inserción laboral valorando su retorno al sistema educativo.

Por otra parte, en general, las personas demandantes de empleo contarán con servicios como, la confección de un perfil individualizado, asesoramiento durante la transición laboral entre la educación y el empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

A través de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP), las entidades locales pueden participar en las políticas activas de empleo. En formación para el empleo tanto para los trabajadores en paro para la reinserción laboral como para los que están en activo, que puedan formarse a las nuevas necesidades de puestos de trabajos. Orientación laboral y asesoramiento a través de inserción personalizada sobre todo para personas con dificultades e incentivos a la contratación, que fomenten la creación de puestos de trabajo para los colectivos con mayores dificultades como pueden ser las mujeres y personas con discapacidad intelectual.

Por otra parte, adaptar nuestro mercado de trabajo a las nuevas realidades sociales, económica y tecnológicas se recoge en el documento “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, para que ello sea posible es necesario reducir la tasa de desempleo y la brecha de género, esto supone aumentar la inserción laboral en los próximos 30 años. Asimismo, modernizar su tejido productivo, adecuar el marco normativo a las nuevas realidades económicas y laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

#### 4.5. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo.

Cabe destacar la importancia de una modernización educativa en nuestro país, ya que la generación de tecnologías como la Inteligencia Artificial supone una revalorización de las competencias sociales, emocionales y creativas para un futuro cada vez más complejo y especializado. Se exigirá al alumnado mayor conocimiento en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, pero también competencias cognitivas, sociales y emocionales. Aumentará por tanto los sistemas educativos más centrados en la adquisición de competencias que en la memorización de contenidos.

Los desafíos que tiene el sistema español son notables. El 48% de los estudiantes de 15 años (PISA, 2018) que han repetido alguna vez provienen de un entorno socioeconómico vulnerable. Es importante actuar en los sectores más desfavorecidos con más apoyos de aprendizaje y además cambiando el sistema de evaluación de manera que sea menor el alumnado que repita, ya que la repetición no tiene que ver con la capacidad del alumnado. Para que, de esta forma, poder combatir la brecha educativa social y conseguir reducir el porcentaje de jóvenes que abandonan la escuela de forma prematura, si se consiguiera que terminaran la secundaria se recortaría la tasa de desempleo. Se prevé que en unos años se reduzca el número del alumnado en clase, de manera que se harán más tutorías de apoyo, para los estudiantes con más dificultades de aprendizaje y a la vez con menos alumnos por aula se podría atender mejor al alumnado.

Las nuevas tecnologías modifican la forma de aprender y enseñar, ya que la inteligencia artificial impulsa un aprendizaje más personalizado y profundo, adaptado al ritmo y a las particularidades del alumnado (España, 2050). Estos sistemas permitirán identificar problemas de aprendizaje, riesgos de repetición del curso o abandono de la educación y del mismo modo facilitar un diagnóstico en la dificultad de aprendizaje como puede ser el trastorno de déficit de atención, dislexia o autismo, ampliando las posibilidades de aprendizaje para personas con discapacidad.

La tecnología digital en las aulas permite mejorar los resultados de aprendizaje, compartir conocimientos y habilidades e intentar que se reduzca la desigualdad educativa. Sin embargo, habrá que aprender a combatir sus posibles efectos negativos que los dispositivos digitales tienen sobre la concentración, el aprendizaje y el bienestar del alumnado.

Otro punto para considerar que me gustaría mencionar sería reforzar la selección y formación inicial de los docentes (España, 2050). Actualizar sus currículos, ajustando los perfiles de los docentes a las nuevas especialidades





demandadas por las escuelas. Elevando los requisitos de acceso a la oposición de docente adaptándolo a las competencias de educación que este siglo necesita, como la motivación, habilidades comunicativas y socioemocionales, gestión de la diversidad y de las situaciones propias de la vida en las aulas, liderazgo y no solo la capacidad de memorizar temarios. Asimismo, que el aprendizaje y la formación sean continuos a través de programas de recualificación para docentes.

Las reformas del Estatuto de los Trabajadores a principio de los ochenta flexibilizaron el uso de los contratos temporales, lo que llevó a un uso excesivo e indebido de ellos, lo que desembocó en precariedad y destrucción de empleo, por consiguiente, habría que erradicar esta temporalidad de las relaciones laborales. La excesiva temporalidad reduce la productividad laboral, y se reducen los incentivos de empresa y trabajadores a invertir en formación que impide el aprendizaje en nuevos puestos de trabajos. Cabe destacar que se destina más en subvenciones y bonificaciones a la contratación que a la formación de los trabajadores.

La transformación tecnológica provocara la desaparición de muchas ocupaciones (España, 2050), con la automatización se verán afectados trabajos físicos y repetitivos que puedan ser desempeñados por un robot. En todo caso, aunque la tecnología pueda generar perdidas de empleo, también puede crear nuevos puestos de trabajo de manera que se necesitará nueva formación educativa asociados al desarrollo, la gestión y la reparación de estas mismas tecnologías como, por ejemplo, programadores, mecánicos, operadores de robots y realidad virtual. Asimismo, aparecerán nuevos trabajos asociados con la longevidad ya que nuestro país tiene unas tasas de envejecimiento altas, por lo que en un futuro se necesitaran más personal sanitario especializado en cuidado a personas mayores y dependientes. Se crearán trabajos enfocados a la formación de personas adultas, ya que, será mayor la demanda laboral en ciencias e ingenieros, reciclaje, gestión de agua, especialistas en energías renovables, rehabilitación de edificios o alimentación sostenible, posibles nuevos trabajos a los que personas con más de 45 años no estén preparados todavía para realizar.



## 5. Conclusiones

Finalizada la investigación del TFM, sobre los diferentes programas de Formación y Empleo en jóvenes con Autismo, considero que son diversas las oportunidades de formarse de este colectivo de entre los diferentes centros investigados, y aunque se tiene en cuenta el grado de autismo en el alumnado, a la hora de optar por la formación que mejor se ajuste a su situación, todavía son muchas las personas con discapacidad intelectual que no terminan los estudios y son pocos o casi ninguno los que llegan a estudios superiores.

Debería de desaparecer la frontera que existe entre el trabajo y la formación, impulsar a que los estudiantes tengan la posibilidad de empezar en el mundo laboral mientras terminan sus estudios y además adaptar su formación a las necesidades del tejido productivo actual (España, 2050).

Hay que reflexionar sobre el gran trabajo que realizan las asociaciones como, por ejemplo, APSA o Plena Inclusión, con las personas con discapacidad intelectual que les proporciona una educación, a la vez que una formación con apoyo para el empleo y facilidades en su puesto de trabajo. Esta inserción laboral en empresas se transforma en autoestima, autonomía propia y en calidad de vida para muchas personas con discapacidad y sin olvidar las habilidades sociales que adquieren con el apoyo en la empresa.

Asimismo, los Centros Especiales de Empleo realizan una gran labor a favor de este colectivo, porque les ofrecen formación y empleo teniendo en cuenta sus diferentes diversidades, del mismo modo está mejor remunerado que respecto a los trabajos ofrecidos en el empleo privado, donde por un lado tienen que cumplir con la ley del tanto por ciento de obligación de contratar a este colectivo y son la gran mayoría empresas pequeñas con pocos recursos. Por otro lado, están las grandes empresas que por añadidura buscan mejorar la imagen de su empresa y su responsabilidad social al contratar a personas con discapacidad.

Hay que apostar por la educación inclusiva que pueda garantizar un bienestar y prosperidad tanto en la formación como en la inserción al mundo laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, pero a todo esto debe aumentar el número de personas de este colectivo que terminen la educación secundaria y accedan a cursos formativos postobligatorios. Para ello, se debería ampliar y diversificar las opciones formativas, es decir, aumentar la flexibilidad en el acceso a oportunidades formativas. En cualquier caso, habría que desarrollar un sistema abierto, con un itinerario personalizado, reforzado y adecuado para cada estudiante, de manera que, se consiga que el alumnado se gradúe con la capacidad de seguir aprendiendo y formándose a lo largo de su vida (España, 2050). Asimismo, mejorar los niveles de aprendizaje y la equidad, es decir,



aumentando especialmente las oportunidades de los que sufren mayores desventajas en el sistema educativo.

Después de estos análisis, puedo concluir que, no sólo hay muchas personas, sino además empresas, como también asociaciones, implicadas en que las personas con TEA sean visibles y del mismo modo persiguen una inclusión y una equidad real, tanto en derechos como en oportunidades en la vida, a través, de la formación e inserción laboral. Sin embargo, esta es una lucha del día a día constante donde nadie debería mirar hacia otro lado.



## 6. Referencias

### 6.1. Bibliografía

- Alonso, J.R. (2020), *Lorna Wing, paladina del autismo*. Obtenido de <https://jralonso.es/2020/05/03/lorna-wing-paladina-del-autismo/#>
- Cuesta, J.L., Sánchez, S., Orozco, M.L., Valenti, A., Cottini, L., (2016). *Trastorno del espectro autismo: intervención educativa y formación a lo largo de la vida*. Psychology, Society, & Education, Vol. 8(2), pp. 157-172 ISSN 2171-2085
- Oltra, A., Catalá, E., Suarez, E., Iglesias, F., Romero, H., Marcos, I., Blasco, L., Andrés, M., Vázquez, M.A., Tremolosa, M., Raya, N., Román, P., Bueno, V., Doménech, V., (2017). *Proceso de atención integral a las personas con trastorno del espectro autista (TEA)*. Generalitat Valenciana. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Obtenido de <https://ceice.gva.es/documents/162640733/165371984/DOCUMENTO%20TEA%20.pdf/f809a9e3-e7ba-49e6-ab7f-d6f523db29df>
- Romero, M.J., (2023). *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. Edita Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

### 6.2. webgrafía

- Asociación Americana de Psiquiatry (2013). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría, 2013. ISBN 978-0-89042-551-0
- Cátedra de discapacidad y empleabilidad Tempe / Apsa, (2023), *VIII Edición Cátedra de discapacidad y empleabilidad 23/24*, Programa: Nanomáster en Tareas Auxiliares de Tienda. Enlace <https://www.catedratempeapsa.es/>
- Cátedra de discapacidad y empleabilidad Tempe / Apsa, (2023) *IX Edición Cátedra de discapacidad y empleabilidad 23/24*, Programa: Nanomáster en Tareas Auxiliares de Tienda. Enlace chrome-extension: <//efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.catedratempeapsa.es/wp-content/uploads/2024/05/IX-EDICION-CATEDRA-DE-DISCAPACIDAD-Y-EMPLEABILIDAD-24-25.pdf>
- Cátedra Aguas de Alicante de Inclusión Social. (2021) *La Cátedra de Inclusión Social Aguas de Alicante-APSA de la Universidad de Alicante se incorpora a la Red de Cátedras del Agua*. Universidad de Alicante. <https://web.ua.es/es/actualidad-universitaria/2021/noviembre2021/22-30/la-catedra-de-inclusion-social-aguas->



de-alicante-apsa-de-la-universidad-de-alicante-se-incorpora-a-la-red-de-catedras-del-agua.html

España 2050. (2023) *Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Oficina de Prospectiva y Estrategia <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050#block-paginaespana2050bloque3es>

Instituto Nacional de Estadística INE. (2024) *El empleo de las personas con discapacidad*. Obtenido de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Servicio Público de Empleo Estatal SEPE. (2024). *Centros Especiales de Empleo*. Ministerio de trabajo y Economía Social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo>

Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. editora: Jennifer Ross. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. (2023). *Educación y formación profesional*. Odismet y Fundación Once. <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. (2023). *Jóvenes y discapacidad*. Odismet y Fundación Once. <https://www.odismet.es/banco-de-datos/9-jovenes-y-discapacidad>

Plena Inclusión. (2024). 1 de Mayo. Día del Trabajo. *Pocas personas con discapacidad intelectual consiguen un trabajo*. Plena Inclusión Comunidad Valenciana. Publicada el: 29 de abril de 2024. Obtenido de <https://plenainclusioncv.org/1mayodia-trabajo/>

Plena Inclusión. (2024). *Beneficios en la contratación de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo*. Plena Inclusión Comunidad Valenciana. <https://drive.google.com/file/d/1umxQBEwZ-AO6MWv1kM8Bpki8uJrJhxj/view>

### 6.3. Legislación

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>



- Real decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. (BOE núm. 189, de 08 de agosto de 1985).  
<https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/07/17/1368/con>
- Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF). (BOE núm. 125, de 26 de abril de 2000).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-9724>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-3277>
- Real decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005).  
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364/con>
- 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 su inclusión social. (BOE núm. 289, de 03 de diciembre de 2013).  
<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. (BOE núm. 51, de 01 de marzo de 2023).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>
- Orden 8/2022, de 15 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de los proyectos T'Avalem en desarrollo del Programa mixto de Empleo-Formación Garantía Juvenil. (DOGV, de 20 de septiembre 2022).  
[https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset\\_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-8-2022-de-15-de-septiembre-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-de-los-proyectos-t-avalem-en-desarrollo-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%25C3%25B3n-garant%25C3%25ADa-juvenil.?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_68mT7WMwvnKp\\_assetEntryId=364185557](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-8-2022-de-15-de-septiembre-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-de-los-proyectos-t-avalem-en-desarrollo-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%25C3%25B3n-garant%25C3%25ADa-juvenil.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364185557)
- ORDEN 9/2022 de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa mixto de Empleo-Formación Escoles d'Ocupació ET FORMEM



destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerable. (DOGV, de 23 de septiembre de 2022).

[https://cindi.gva.es/es/novedades/-](https://cindi.gva.es/es/novedades/)

[/asset\\_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[colectivos-](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[vulnerables.?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[\\_INSTANCE\\_68mT7WMwvnKp\\_assetEntryId=364350182](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)

[\\_INSTANCE\\_68mT7WMwvnKp\\_assetEntryId=364350182](https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-9-2022-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-mixto-de-empleo-formaci%C3%B3n-escoles-d-ocupaci%C3%B3-et-formem-destinado-a-personas-con-dificultades-de-inserci%C3%B3n-laboral-o-pertenecientes-a-colectivos-vulnerables.?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=364350182)



## 7. Anexos

### 7.1. Anexo I. Jóvenes con y sin discapacidad que cursan estudios (Odismet, 2021).

|                          | Cursando estudios | No cursan estudios |
|--------------------------|-------------------|--------------------|
| Jóvenes con discapacidad | 59,1%             | 41,0%              |
| Jóvenes sin discapacidad | 74,8%             | 25,2%              |

Como se puede apreciar en la tabla, los jóvenes con discapacidad que cursan algún estudio o formación son el 59,1% frente al 74,8% de jóvenes sin discapacidad, se hace evidente que la dificultad para la formación es mayor para las personas con discapacidad en un rango de edad en el que deberían estar en pleno proceso formativo.

Fuente: Elaboración propia, información obtenida de Odismet y Fundación Once.

### 7.2. Anexo II. Comparación de jóvenes con y sin discapacidad de 16 a 24 años por nivel formativo (Odismet, 2021).

|                          | Primarios | Secundarios | Superiores |
|--------------------------|-----------|-------------|------------|
| Jóvenes con discapacidad | 35,2%     | 60,2%       | 4,6%       |
| Jóvenes sin discapacidad | 3,4%      | 81,1%       | 15,5%      |

En esta tabla podemos observar que el 35,2% de los jóvenes con discapacidad no supera los estudios primarios, frente al 3,4% de los jóvenes sin discapacidad. El nivel formativo de los jóvenes con discapacidad entre 16 a 24 años, es claramente inferior, lo mismo ocurre con los estudios superiores que lo cursan solo un 4,6% de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, pero si hablamos de discapacidad intelectual, solo un 1% llegan a cursar estudios superiores. La mayoría de las personas con Discapacidad Intelectual no continúan sus estudios en Bachiller, sin embargo, en FP representan el 7% del alumnado. Es cierto que desde hace unos años se ha incrementado el índice de personas con discapacidad que cursa estudios secundarios y superiores. Sin embargo, el volumen global de jóvenes con discapacidad que tienen formación sigue siendo muy baja.



Fuente: Elaboración propia, información obtenida de Odismet y Fundación Once.

7.3. Anexo III. Comparación de jóvenes con y sin discapacidad de 16 a 24 años según su relación laboral. (Odismet, 2021)

|                          | Tasa de actividad | Tasa de empleo | Tasa de paro |
|--------------------------|-------------------|----------------|--------------|
| Jóvenes con discapacidad | 19,7%             | 8,0%           | 59,3%        |
| Jóvenes sin discapacidad | 35,5%             | 23,2%          | 34,6%        |

La tasa de actividad en los jóvenes con discapacidad es muy baja, pero debemos tener en cuenta que están en una edad entre la formación y el empleo. Aunque, podemos señalar que la tasa de actividad es más baja debido a que los procesos de formación son más largos y su nivel para el aprendizaje es más bajo. La tasa de paro si ha experimentado un descenso respecto a años anteriores, pero siguen siendo niveles muy elevados si los comparamos con las personas sin discapacidad.

Fuente: Elaboración propia, información obtenida de Odismet y Fundación Once.