



**LA INCLUSIÓN EN EL MUNDO LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA: CONTRIBUCIONES
DESDE EL TRABAJO SOCIAL**

Autor: Blanco Esguevillas, Javier

Profesora: Blach Rivera, Rosa Ana

Fecha de entrega: 10 de Julio de 2024

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2023-2024

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

AGRADECIMIENTOS

Quiero aprovechar estas líneas para agradecer a mi familia por el apoyo y confianza que siempre me han transmitido, especialmente a aquellas personas que no están atravesando un buen momento y a pesar de ello ser una fuente de inspiración para mí. A mi tutora Rosana por su paciencia y comprensión en estos meses de trabajo. A todas las personas que tengo la fortuna de considerar amigos por sus mensajes de ánimo constantes. A todas las personas que accedieron a ser entrevistadas. Al Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid, por su colaboración.

Gracias

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado pretende reflejar la situación actual que tienen las personas con discapacidad física en el mercado laboral estatal con el ejemplo de tres provincias: Palencia, Valladolid y Madrid. Con el objetivo de contextualizar esta investigación se ha analizado el concepto de discapacidad a lo largo de la historia, junto con los diferentes modelos de atención desarrollados a partir de un análisis bibliográfico.

Asimismo, se recopilan los tipos de discapacidad física más importantes y la diferente normativa de ámbito internacional, estatal y autonómica que regula el empleo de las personas con discapacidad física. Además, se señalan las diferentes funciones que el/la trabajador/a social puede ejercer en este ámbito, así como también la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a este proyecto. Para finalizar, se ha optado por la realización de nueve entrevistas cualitativas a personas con discapacidad física que se encuentran activas laboralmente y de esta manera, se ha recogido información de casos individuales y, por lo tanto, protagonistas en primera persona del binomio: empleo-discapacidad física. También se incluyen dificultades y propuestas de mejora observadas durante la elaboración de este proyecto.

Palabras clave: Trabajo social, empleo, mercado laboral, persona con discapacidad física, entrevistas.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to reflect the current situation that people with physical disabilities have in the state labor market with the example of three provinces: Palencia, Valladolid and Madrid. With the aim of contextualizing this research, the concept of disability has been analyzed throughout history, together with the different models of care developed from a bibliographic analysis.

Likewise, the most important types of physical disabilities and the different international, state and regional regulations that regulate the employment of people with physical impairment are compiled. In addition, its point out the different functions that the social worker can perform in this area, as well as the application of the Sustainable Development Goals to this matter. Finally, it has been chosen to carry out nine qualitative interviews

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

with people with physical disabilities who are actively working and in this way, the information has been collected from individual cases and, therefore, first-person protagonists of the binomial: employment- physical disability. Difficulties and improvement proposals observed during the development of this project are also included.

Key words: Social Work, employment, working market, physical disability, work, interviews.

INDICE

1. INTRODUCCION	8
2. JUSTIFICACIÓN.....	8
3. OBJETIVOS.....	9
4. MARCO TEÓRICO	10
4.1. Contextualización histórica sobre las personas con discapacidad en el mundo laboral.....	10
4.2. Modelos de atención a la discapacidad	11
4.2.1 Modelo de la prescindencia.....	11
4.2.2. Modelo médico o rehabilitador	13
4.2.3. Modelo Social.....	13
4.3 Definición de discapacidad física	15
4.3.1. Tipos de discapacidad física	18
4.4 Marco normativo y jurídico que regula la relación laboral para las personas con discapacidad física.....	20
4.5. Papel del trabajador social en el ámbito laboral de personas con discapacidad física.....	23
4.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicados al mercado laboral de las personas con discapacidad física.	25
5. METODOLOGÍA	26
6. INVESTIGACIÓN.....	27
6.1 Análisis del perfil de las personas entrevistadas.....	28
6.2 Análisis de los resultados extraídos de las entrevistas.....	32
7. CONCLUSIONES.....	34
7.1 Impacto de la discapacidad física en la vida diaria y laboral. Dificultades detectadas	34

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

7.2 Buenas prácticas de inclusión laboral. Proyecto ENAIRE	35
7.3 Propuestas de mejora de la calidad del empleo. Necesidades detectadas	37
7.4 Dificultades en la elaboración del Trabajo Fin de Grado	37
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
9. ANEXOS	43
9.1 Aspectos éticos previos a la elaboración de la entrevista	43
9.2 Carta de presentación y batería de preguntas diseñadas para la entrevista	44

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Guía sobre terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad	16
Tabla 2: Funciones del trabajador/a social en el ámbito laboral	23
Tabla 3: Asignación de códigos de entrevista.....	28
Tabla 4: Tabla resumen del perfil de las personas entrevistadas	31

1. INTRODUCCION

En el presente trabajo se va a analizar la situación de las personas con discapacidad física y su inclusión en el mercado laboral estatal. En la actualidad, multitud de personas con discapacidad se han incorporado al mercado laboral y existe una tendencia en aumento para que las personas con discapacidad tengan un papel activo en la sociedad, fomentando de manera creciente su autonomía personal. Es bien sabido que las personas con discapacidad física presentan dificultades significativas para el acceso a un puesto de trabajo debido a sus patologías; existen puestos de trabajo a los que estas personas no pueden acceder o tienen múltiples barreras por su condición física.

Por esta razón, los niveles de desempleo son significativamente más altos en comparación con la población sin discapacidad. Según reflejan datos del Informe de Empleo de las Personas con Discapacidad en el año 2022 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fue del 21,4%, lo que significa 8,6 puntos superior a la de la población sin discapacidad, aun cuando existe diversa normativa que se encarga de proteger y velar por los derechos de las personas con discapacidad en materia de acceso y mantenimiento del empleo tanto a nivel internacional como nacional y autonómico.

La disciplina del Trabajo Social desarrolla un papel importante en el acompañamiento a estas personas para que puedan conseguir un empleo adecuado a sus necesidades y o capacidades y se encarga de velar para que en las empresas o Administraciones se cumpla la normativa que garantice que esas personas tienen un apoyo correcto en el ejercicio de desempeño profesional.

2. JUSTIFICACIÓN

El motivo que me ha llevado a escoger esta temática para mi Trabajo de Fin de Grado es estrictamente personal. Desde temprana edad, fui diagnosticado de parálisis cerebral, por tanto, soy una persona dependiente que necesito el apoyo de otras personas, para poder realizar numerosas actividades básicas de mi vida diaria. Por esta razón, a medida que he ido creciendo, concretamente en mi etapa de instituto, fue tomando forma en mi cabeza la idea de dedicar mi vida profesional a un campo en el que de algún modo a través de mí desempeño, pudiera retornar a la sociedad todo el apoyo que yo he necesitado y sigo necesitando en mi vida.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Durante estos años de etapa universitaria, me he dado cuenta de que la decisión que tomé en el momento que escogí Trabajo Social como grado universitario fue la correcta. Puesto que, la labor del trabajador/a social consiste en ayudar a las personas que más lo necesitan.

Aunque el Trabajo Social estudia múltiples colectivos, siempre he tenido especial interés por el colectivo de las personas con discapacidad. Concretamente, discapacidad física. Como mencionaba anteriormente, formo parte del colectivo y uno de mis objetivos vitales es poder dar voz a las personas con discapacidad. Es conocido que muchas personas que tienen discapacidad, debido a su patología, no tienen las habilidades o capacidades para poder mostrar sus sugerencias e inquietudes a la sociedad. Por este motivo, considero importante que las personas que sí podemos expresar nuestras propuestas de mejora, estamos en la obligación de hacerlo. De esta manera podemos conseguir un beneficio individual y colectivo.

El propósito de este trabajo es aportar información práctica y de utilidad para aquellas personas con discapacidad física que en un futuro se encuentren en situación de acceso al mercado laboral. Dando valor a la labor profesional del profesional del Trabajo Social en un ámbito tan complicado.

3. OBJETIVOS

Los objetivos de esta investigación se pueden dividir en dos tipos, objetivo general y objetivos específicos.

3.1. Objetivo general

- Descubrir el modo a través del cual el Trabajo Social contribuye al acceso, mantenimiento y mejora de condiciones laborales de un puesto de trabajo para una persona con discapacidad física.

3.2. Objetivos específicos

- Conocer el marco normativo y legal, que ampara y regula el derecho de las personas con discapacidad a obtener un puesto de trabajo.
- Revisar la evolución histórica del concepto y el trato que la sociedad otorgaba a las personas con discapacidad física.
- Recoger las diferentes aportaciones de las personas con discapacidad física que se encuentran actualmente trabajando o buscando un empleo.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

- Detectar las diferentes necesidades insatisfechas que los usuarios transmitan con relación al ámbito laboral.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Contextualización sobre las personas con discapacidad en el mundo laboral actual.

La discapacidad ha tenido diversas conceptualizaciones y como consecuencia, numerosas formas de actuar con las personas que la tienen. En las primeras civilizaciones, las personas con discapacidad fallecían o eran abandonadas por no poder ejercer las funciones necesarias para su subsistencia. Según Gil (2018) es en la Edad Media, concretamente en el siglo XV cuando la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones llamadas *manicomiales*, con un objetivo segregador y donde se trataba a las personas de una forma despiadada. En la Primera Guerra Mundial, cerca de dos millones de soldados del ejército francés y un millón seiscientos mil en el ejército británico adquirieron la condición de personas con discapacidad tras el conflicto (Anderson, 2011).

En el transcurso de la Segunda Guerra Mundial, debido al uso de armas, muchos combatientes y también personas civiles tuvieron múltiples problemas físicos tales como, amputaciones de extremidades, dificultades visuales y auditivas, a causa de las explosiones de bombas, y psicológicos. En este periodo, cabe mencionar la peculiaridad que las personas con discapacidad tenían una reputación social diferente en función del bando para el que hubiesen combatido. Podían ser héroes debido a la lucha, el honor y la honra que habían otorgado a su país, pero también eran frecuentes sus exterminaciones, como sucedió durante el Holocausto, donde 200.000 personas fueron asesinadas de manera injusta entre los años 1940 y 1945. Además, profesionales médicos nazis como Josef Mengele se dedicaban a realizar experimentos abusivos a personas con disfunciones o que presentasen características particulares, haciendo de este modo caso omiso a cualquier tipo de acción curativa hacia los pacientes.

En el año 1944 en Reino Unido se crea la Ley de empleo y discapacidad, que reconoce por primera vez derechos a los trabajadores con discapacidad, a raíz de la Segunda Guerra Mundial, con el fin de aumentar las provisiones para los combatientes británicos heridos durante la guerra, se les otorgaba protección laboral, ocupación y

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

cuotas de empleo así como actividades que tenían por objeto mejorar la calidad de vida tanto a nivel físico como a nivel psicológico de estas personas, este sistemas de protección se extendió con celeridad al resto de población con discapacidad. El nuevo Servicio Nacional de Salud se extendió al servicio de rehabilitación de trabajadores incapacitados por accidentes laborales. En el año 1951, se comienza a dar cobertura a exmilitares con discapacidad, dando comienzo a un nuevo movimiento social.

4.2. Modelos de atención a la discapacidad

A lo largo de la historia han existido diversos modelos para dar atención a la discapacidad.

El primer modelo, se conoce como modelo tradicional, moral o religioso. Está basado en creencias religiosas y considera la discapacidad como un defecto, causado por un fallo moral o un pecado, esta concepción está ligada a sentimientos de vergüenza. En las familias en las que había una persona con discapacidad los integrantes de esta tenían vergüenza y la persona con discapacidad era excluida de cualquier actividad social. Grue (2011, como se citó en Pérez y Chhabra, 2019) señala que “con las personas con discapacidad había que ser condescendientes, bendecirlas, dejarlas morir por su enfermedad, institucionalizarlas, curarlas o rehabilitarlas” (p.10).

4.2.1 Modelo de la prescindencia

Este modelo tuvo lugar a lo largo de la Antigüedad y la Edad Media, la forma de entender la discapacidad consistía en no dar atención a las personas, porque existía la creencia que era un castigo de los dioses. Las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad, por tanto, sus vidas carecían de sentido y no merecían la pena ser vividas. Palacios (2008, como se citó en Velarde, 2011) afirma que la discapacidad se podía entender en base a dos asuntos fundamentales, la causa de la discapacidad y el rol que la persona con discapacidad desempeña en la sociedad. En esa época, se entendía que la discapacidad tenía origen en asuntos del ámbito religioso, un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o como una advertencia, mediante la que anunciar que la alianza ancestral se había roto y que una catástrofe llegaría pronto. En cuanto al papel que tenían las personas con discapacidad en la sociedad, se partía de la base que no tenían nada que aportar, eran seres improductivos, una carga tanto para sus familiares, como para la comunidad.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Dentro del modelo de la prescindencia había dos vertientes para las personas con algún tipo de anomalía física o mental. La primera de ellas era la eugenesia y la segunda era la marginación.

La eugenesia, es una característica del mundo griego enfocada a la eliminación del infante mediante la muerte. La marginación se practicó durante el cristianismo, consistía en alejar al recién nacido de su núcleo social.

Existía una diferencia de trato entre quienes nacían con discapacidad y las personas que la adquirían a lo largo de su vida. Si la discapacidad era congénita, se consideraba precisa la eliminación de la persona, evitando así, que crecieran niños débiles o deficientes. Como explica Velarde (2011), el gran filósofo Platón afirmó lo siguiente:

Digo, pues ya ha sido sentado el principio de que los mejores de cada sexo deben unirse con los mejores con tanta frecuencia, y los inferiores con los inferiores tan rara vez, como sea posible; y que es preciso criar a los vástagos del primer tipo de unión, pero no del segundo, si la estirpe se ha de mantener en condiciones óptimas. Los funcionarios pertinentes llevarán los hijos de los padres selectos al redil o guardería, y allí los depositarán en manos de ciertas nodrizas que habitarán un cuarto separado; pero los vástagos de los inferiores, o de los superiores cuando hayan nacido deformes, serán rechazados. (p.118)

Además, Velarde (2011) refleja que Aristóteles añadió que “en cuanto a la exposición y crianza de los hijos debe ordenarse que no se cree a ninguno defectuoso”. (p.118)

Esto es debido a que el ciudadano se debía a la *Polis* y en ella adquirió valor, por tanto, si no tenía nada que aportar, no merecía la pena que siguiese viviendo.

Por esta razón, una vez detectada cualquier anomalía en un ciudadano se le sometía al infanticidio. En Esparta, los recién nacidos eran examinados por la *Gerusia*, un consejo de ancianos, si estos detectaban algún defecto entre los niños eran despeñados por el monte Taigeto. En Atenas, existía la práctica de meter a los niños con discapacidad en vasijas de barro y posteriormente abandonarlos en las afueras de la ciudad.

Como hemos mencionado anteriormente, distinto era el trato recibido por las personas que sufren una discapacidad en la juventud o edad adulta (discapacidad

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el Trabajo Social

sobrevenida). Tanto en Grecia como en Roma los heridos de guerra cobraban pensiones y participaban en el reparto del botín, además, en Atenas era obligatorio otorgar dos *obolos*, moneda ateniense, diarios a las personas con discapacidad a modo de recompensa por defender la *Polis*.

La aparición del cristianismo introduce un cambio importante en relación con la situación de las personas con discapacidad, se condena el infanticidio y comienzan a crearse asilos y hospitales donde cuidan a niños con discapacidad que los padres habían abandonado (una etapa asistencialista). Es cierto que debido a las condiciones sanitarias y alimenticias de la época las tasas de mortalidad en estos centros eran elevadas, también era frecuente que las madres comenzaban a relacionarse con los hijos a partir de los siete años, tras haber dejado a los recién nacidos en estos centros a cargo de nodrizas, y era a partir de esta edad en la que se consideraba que habían sobrevivido a la infancia y tenían numerosas posibilidades de llegar a la vida adulta.

4.2.2. Modelo médico o rehabilitador

Este modelo se da a inicios del siglo XX con la Primera Guerra Mundial debido a que fueron muchos los mutilados durante la guerra, se produjo un cambio a la hora de entender la discapacidad, ya que se dejaron de considerar castigos divinos y comienzan a entenderse como enfermedades a las cuales se debía dar tratamiento y por tanto las personas no necesitaban ser marginadas por la sociedad.

Según Palacios (2007) el objetivo del modelo médico es curar a la persona con discapacidad o modificar su conducta a fin de esconder la diferencia y de ese modo incorporarla en la sociedad.

Una de las principales críticas que recibió este modelo era la institucionalización de las personas que en primera instancia se puede entender como algo positivo para dar atención y tratamientos a las personas con discapacidad, pero también es una forma de aislamiento ya que se encuentran dentro de centros sin participar en la sociedad.

4.2.3. Modelo Social

El modelo social se basa en dos presupuestos, uno relacionado con las causas y otro con el rol que tiene la persona con discapacidad en la sociedad, el verdadero problema no está en las deficiencias individuales sino en las limitaciones que pone la

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

propia sociedad que no es capaz de asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la estructura social. Por supuesto, se considera que las personas que tienen discapacidad tienen tanto que aportar a la sociedad como aquellas que no la tienen y toda vida humana es igualmente digna, por ello este modelo aboga por la inclusión y aceptación de la diferencia.

Esta teoría, tiene lugar a raíz del movimiento de vida independiente que surge en la Universidad de Berkeley (California) en la década de los 60 del siglo XX. El movimiento nace de la mano de Edward Roberts, un alumno con discapacidad severa que ingresó en esta universidad para estudiar ciencias políticas derribando así múltiples barreras arquitectónicas y sociales, también abrió camino a otros estudiantes con discapacidad que fueron organizándose para ingresar a la universidad y vivir en el campus universitario estando plenamente incluidos en el mundo estudiantil. Roberts rechazaba que a las personas con discapacidad se les definiera por sus características físicas y se dedicó a difundir la idea de que la independencia no estaba dada por la capacidad de ser autónomo en las actividades básicas de la vida diaria sino por la capacidad de las personas para dirigir el rumbo de su vida.

Este movimiento propone un cambio en la visión tradicional de la discapacidad trasladando el foco de lo individual a lo social, es decir, en lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar para su inserción, se empiezan a mirar las deficiencias como un producto social resultado de las interacciones entre el individuo y un entorno que no está preparado para él. De esta manera el modelo social rebaja los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales.

Mientras el modelo rehabilitador aboga por la rehabilitación de las personas con discapacidad, el modelo social pone atención en la rehabilitación de una sociedad que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas gestionando sus diferencias e integrando la diversidad.

Desde este planteamiento, se desafía la concepción de normalidad planteando que la normalidad no existe, sino que es una construcción impuesta por la realidad donde solo existe la diferencia.

Esta nueva forma de entender la discapacidad encontró una excelente acogida entre las personas jóvenes con discapacidad inglesas, quienes viajaron a Estados Unidos

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

para aprender sobre el movimiento iniciado por Roberts en el año 1962, la bandera de lucha siempre fue acabar con las políticas paternalistas del estado de bienestar que acababan institucionalizando a los usuarios. A este movimiento también se le ha criticado por estar influenciado del capitalismo y consumismo de la época, luchando solo por la independencia, de ahí que las primeras políticas logradas tendieron a entregar medios a las personas con discapacidad para poder pagar un asistente personal. Cabe hacer especial mención a la figura del asistente personal, el objetivo de esta figura no es otro que prestar apoyo a las personas con discapacidad para las Actividades Básicas de la Vida Diaria que no puedan realizar por sus propios medios y que sea la persona con discapacidad quien tenga la capacidad para negociar el tiempo y tipo de asistencia que necesita, así como contratar y despedir a su asistente.

4.3 Definición de discapacidad física

Antes de hablar de la definición de discapacidad, me gustaría hacer un matiz con relación al léxico apropiado para referirse a las personas que tienen este tipo de patologías. El término más recomendable para referirse a este tipo de individuos es el de *personas con discapacidad*. De esta forma, se otorga la condición de persona y por tanto la de sujeto de derecho. También se puede decir *persona que tiene discapacidad*, de este modo lo que conseguimos es decir una característica de la persona, como puede ser cualquier otra, no considerando la discapacidad como la principal característica del sujeto. Esto sucede cuando utilizamos la palabra *discapacitado* (Valencia, 2014).

Según la Real Academia Española (s.f.), el prefijo *dis* indica negación o contrariedad a la palabra contigua, de este modo, en un sentido etimológico la expresión discapacidad quiere decir que no se tiene la capacidad o atribuciones necesarias para realizar tareas determinadas. En un tiempo, la palabra *discapacidad* solía ir emparentada con el término *minusvalía*, vocablo que hace referencia a la limitación física o mental de alguien por lesión congénita o adquirida.

A lo largo de los tiempos, se han utilizado diferentes expresiones para hacer referencia a las personas con discapacidad, la mayoría de ellas tienen un carácter peyorativo. Es el caso de multitud de denominaciones como: *Deficiente, defectuoso, anormal, subnormal, enfermo, deforme, incapacitado, inadaptado, lisiado, inválido...* (Valencia, 2014).

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

En la misma línea, tampoco se considera oportuno utilizar expresiones como *capacidades diferentes* o *necesidades especiales*. En relación con el primer término mencionado, cabe destacar que la discapacidad supone un daño o afectación de algunos órganos o funciones corporales que pueden verse afectadas o reducidas. Por tanto, no existe una capacidad diferente como, por ejemplo, volar o atravesar paredes..., sino una limitación o aminoramiento de las capacidades de la persona. Lo que supone una forma diferente de desenvolverse en el entorno debido a sus características.

En relación con la expresión *necesidades especiales*, tampoco es correcto su uso, pues puede dar la impresión de que las personas con discapacidad tienen necesidades particulares o diferentes, cuando no es así. Las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades que el resto de la población (físicas, alimenticias, de seguridad, psicológicas, sexuales...). La única variación que presentan es en el modo de satisfacerlas, puesto que, pueden presentar dificultades para ello (Valencia, 2014).

A continuación, se reflejará una tabla de Sánchez (2014) publicada en su propia página web, en la que habla sobre el uso correcto e incorrecto del lenguaje que se debe utilizar para referirse a personas con discapacidad. En ella se ve como se refiere a la discapacidad como una característica de la persona, no como algo que la define.

Tabla 1: Guía sobre terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad.

USO CORRECTO	USO INCORRECTO
Persona con discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal
Dice que tiene una discapacidad	Admite que tiene una discapacidad
Personas mayores	Ancianos, viejos, mayores
Persona exitosa, productiva	Ha superado su discapacidad
Presenta, posee, tiene ... discapacidad	Padece, sufre, aquejada de víctima de ... discapacidad
Prevenir la discapacidad	Evitar la discapacidad

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega	Ciego, invidente
Persona con discapacidad visual Persona con baja visión	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto
Persona sin habla. Persona que utiliza comunicación aumentativa.	Mudo
Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia.	Sordo, Sordomudo. Sufre una pérdida
Persona con discapacidad física Persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, parálítico, cojo, tullido, lisiado
Persona con esclerosis múltiple.	Afectada por esclerosis múltiple
Persona de talla baja	Enano, pitufo
Persona usuaria de silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas. Postrado en silla de ruedas
Persona con distrofia muscular	Afectada por distrofia muscular
Persona con parálisis cerebral	Víctima de la parálisis cerebral
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
Persona con epilepsia	Epiléptico
Persona con esquizofrenia	Esquizofrénico
Persona con discapacidad psicosocial Persona con autismo	Loco, demente, trastornado
Persona con discapacidad intelectual	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
Persona con síndrome de Down	Retrasado, deficiente mental. Imbécil, tonto, subnormal.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Persona con enfermedad mental.	Demente, enfermo mental
Persona con discapacidad psíquica	

Fuente: Elaboración propia a partir de Sánchez (2014)

A continuación, se recopilarán las definiciones sobre discapacidad que han dado los organismos más importantes a nivel mundial.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tal como se acordó en el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 13 de diciembre de 2006) las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Según la Real Academia Española (RAE) la discapacidad se entiende por situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.

La Clasificación Internacional de la Función (CIF) documento amparado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), al estandarizar y unificar los criterios valoración de la discapacidad a nivel mundial, plantea la discapacidad como una situación en la que se encuentra la persona, rechazando que sea una característica inherente a quien la tenga.

4.3.1. Tipos de discapacidad física

Según la OMS (2020) la discapacidad motora “es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura”. Por tanto, es un tipo de discapacidad que afecta al modo en que las personas pueden realizar determinadas actividades básicas de la vida diaria, así como también pueden existir dificultades para efectuar determinados desplazamientos o se puede ver afectado el habla de estas personas.

Para la Confederación Española de Personas Con Discapacidad Física (2020) la discapacidad física es “la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

su vez repercute, en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras”.

Por ello, las personas con discapacidad física encuentran dificultades en la realización de movimientos, deambulación o en la manipulación de objetos y puede afectar a otras áreas como el habla o la deglución.

Los tipos de discapacidad física más comunes son:

❖ **Lesión medular.**

Es una afectación de la médula espinal y por tanto del sistema nervioso central (SNC), que es la principal vía a través de la que el cerebro recibe información del resto del cuerpo y envía órdenes para que se puedan efectuar los movimientos. La lesión medular puede provocar falta de sensibilidad por debajo de la zona afectada pudiendo afectar a la falta o pérdida de control de esfínteres, alteraciones en el sistema nervioso vegetativo, así como también dificultades en el campo de la sexualidad y la fertilidad (Institut Guttmann, s.f.).

❖ **Esclerosis múltiple.**

Es una enfermedad que afecta al cerebro y la médula espinal, concretamente a las vainas de mielina dificultando la comunicación nerviosa del cerebro y médula espinal con el resto del cuerpo lo que provoca deterioro o daño permanente en las fibras nerviosas. Los síntomas varían mucho en función de la ubicación del daño cerebral o de las fibras nerviosas y de la localización de estas. Entre los síntomas más comunes se encuentran el entumecimiento o debilidad en una o más extremidades, hormigueo, falta de coordinación, dificultades para caminar, problemas cognitivos, trastornos del ánimo, problemas de visión etc. Aunque es una enfermedad que en la actualidad no tiene cura, existen tratamientos que ayudan a la recuperación de las crisis y también pueden cambiar el rumbo de la enfermedad. (Mayo Clinic, s.f.).

❖ **Parálisis cerebral.**

La Parálisis Cerebral describe un grupo de trastornos permanentes del desarrollo del movimiento y de la postura, que causan limitaciones en la actividad y que son atribuidos a alteraciones no progresivas ocurridas en el desarrollo cerebral del feto o del lactante. Los trastornos motores de la parálisis cerebral están a menudo acompañados por

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

alteraciones de la sensación, percepción, cognición, comunicación y conducta, por epilepsia y por problemas musculoesqueléticos secundarios. (Federación de Asociaciones de Parálisis Cerebral de Castilla y León. s.f.).

❖ **Espina bífida**

Esta enfermedad se produce cuando la médula espinal y la columna vertebral no se forman adecuadamente. Es una anomalía congénita del tubo neural, estructura del embrión que cuando nace se convierte en el cerebro del bebé, en la médula espinal y los tejidos que lo rodean. Existen tres tipos de espina bífida diferentes: espina bífida oculta, mielomeningocele y meningocele. (Mayo Clinic, s.f).

❖ **Miopatía o distrofia muscular progresiva**

Existen un grupo de enfermedades que provoca la pérdida de la densidad de la masa muscular progresiva. Los síntomas son muy diferentes en función de la variante o enfermedad que tenga. Las variantes más comunes son: Distrofia muscular de tipo Duchenne, distrofia muscular de Becker, distrofia muscular miotónica, Facio-escapulohumeral, congénita, de la cintura escapulohumeral o pélvica. (Mayo Clinic, s.f).

4.4 Marco normativo y jurídico que regula la relación laboral para las personas con discapacidad física.

En este apartado se recogen los textos normativos que guardan relación con la discapacidad en general y la coyuntura con el mundo laboral matizando especialmente la normativa que guarda relación con la discapacidad física. Desde el ámbito internacional, nacional y autonómico.

En el ámbito internacional, como ya se ha mencionado previamente, cabe destacar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) aprobada por la ONU el 13 de diciembre de 2006. Actualmente ratificada por 187 de los 195 Estados que hay en el mundo.

Cabe destacar el artículo 27, el cual establece que los Estados reconocen el derecho a las personas con discapacidad a poder trabajar en igualdad de condiciones con respecto al resto de personas. Lo que permite la opción a que estas personas puedan ganarse la vida libremente a través del acceso al trabajo, en entornos laborales abiertos e inclusivos.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Los Estados salvaguardarán y potenciarán el ejercicio del derecho al trabajo, también para las personas que hayan sufrido algún tipo de discapacidad a causa de su desempeño laboral mediante un accidente.

El Pilar Europeo de los Derechos Sociales en su principio número 17 destinado *a la inclusión de las personas con discapacidad* reconoce el derecho a una ayuda o renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Adentrándonos en la normativa de carácter nacional, cabe mencionar el artículo 14 de la Constitución Española (CE, 1978) el que promulga que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En el artículo 49 CE (1978) se determina que “Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio”.

Prosiguiendo, cabe realizar especial alusión al Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre, Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social. Esta norma, es la principal referencia de ámbito nacional, en cuanto a la regulación de los derechos de las personas con discapacidad. Su fin principal es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, así como el efectivo y real ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad con respecto al resto de ciudadanos, mediante la promoción de la autonomía personal y el acceso al empleo. Erradicando por lo tanto cualquier tipo de discriminación conforme a lo establecido en la CE (1978) y la CDPD (2006). No obstante, esta norma tiene como pretensión establecer los mecanismos sancionadores para que se puedan establecer las condiciones básicas de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal a las personas con discapacidad.

El artículo 35 del texto legal, reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen los principios de igualdad de trato y no discriminación.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el Trabajo Social

En su artículo 42, establece que las empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores deberán de reservar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Del mismo modo también queda reflejado que en las ofertas de empleo público queda reservado un cupo que será cubierto por personas con discapacidad, conforme a lo establecido por la normativa reguladora de la materia.

Además, cabe mencionar la Ley 39/2006 del 14 de diciembre de Promoción de Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia. Su finalidad reside en otorgar unas condiciones que permitan el ejercicio del derecho de la ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia a través de los cauces establecidos por las leyes, así como crear un sistema de promoción de la autonomía y atención a la dependencia, gracias a la colaboración de las diferentes administraciones del Estado español para establecer un contenido mínimo de protección a los ciudadanos a lo largo de todo el territorio español. El artículo 1 de citada ley nos habla de la importancia de contar con una respuesta coordinada entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, contemplando medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las Entidades Locales.

En cuanto al empleo público, se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 59 del real decreto legislativo 5/2015.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Si nos centramos en la normativa autonómica debemos mencionar el decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.

4.5. Papel del trabajador social en el ámbito laboral de personas con discapacidad física.

Considero relevante comenzar este apartado exponiendo las funciones del trabajador/a social en el ámbito laboral. Según Aceña (2017) las tareas del trabajador/a social en materia de inserción laboral son las siguientes.

Tabla 2: Funciones del trabajador/a social en el ámbito laboral.

Funciones pedagógicas	<ul style="list-style-type: none">- Proveer y generar experiencias que permitan a la persona afianzarse en sus propias capacidades, afrontar y resolver situaciones, promover la confianza en sí mismos y estimular la autonomía de las personas.- Prevenir desajustes en el proceso de inserción sociolaboral adoptando medidas correctivas para que la persona alcance el dominio de lo que está pretendiendo conseguir.- Tutoría y acompañamiento a lo largo de todo el proceso.
Funciones asesoras.	<ul style="list-style-type: none">- Adecuación de los procesos curriculares de aprendizaje a la vida.- El diseño de programas ocupacionales para adaptarse a las demandas sociales (cursos de formación, etc.)- En el desarrollo de programas de intervención social, en lo que corresponde a la adecuación de la demanda laboral.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

	<ul style="list-style-type: none">- En el diseño de estructuras de inserción por parte de administraciones y ONG.- En el desarrollo de recursos como bolsas de empleo, acciones OPEA, acciones para el autoempleo, etc.
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Aceña 2017

Una vez explicadas las funciones del trabajador/a social el ámbito laboral, se procederá a remarcar sus labores, dentro del colectivo de personas con discapacidad. Esta figura, en muchas ocasiones, desarrolla su trabajo en Centros Especiales de Empleo.

Para empezar, me gustaría definir lo que se entiende como Centro Especial de Empleo. Según el artículo 43.1 de LGDPD, los Centros Especiales de Empleo tienen como objetivo principal producir bienes o servicios y participar de manera regular en el mercado, brindando empleo a las personas con discapacidad y facilitando su inclusión en el sistema de empleo convencional. Los centros especiales de empleo deben brindar a través de sus unidades de apoyo los servicios de ajuste personal y social que las personas trabajadoras con discapacidad requieran, según sus circunstancias y de acuerdo con lo establecido en el reglamento. También es importante puntualizar, que según lo establecido en el artículo 43.2 recoge que el 70% de la plantilla de un centro especial de empleo debe tener al menos un grado de discapacidad reconocido del 33%.

Lo que quiere decir que el 70% de la plantilla de un centro especial de empleo debe tener al menos un grado de discapacidad reconocido del 33%.

Otro concepto importante, es el empleo con apoyo que consiste en el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral a los trabajadores con discapacidad con dificultades en la inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018).

En base a esto me gustaría hacer hincapié en la figura del preparador laboral que son personas cuya titulación mínima exigida es la de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia de un año como mínimo en actividades

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto. Según lo expuesto no es necesario la titulación de graduado/a en Trabajo Social. Pero se valora positivamente para acceder al puesto de trabajo (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018).

Otro factor para tener en cuenta en el desarrollo del puesto de preparador laboral se requiere una titulación universitaria en Ciencias Humanas y Sociales (Graduados/as en Trabajo Social, Economía, Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Relaciones laborales y recursos humanos, Derecho...)

Otro de los puestos a los que opta un trabajador/a social es el de técnico de intermediación laboral ejerce las siguientes atribuciones.

- ❖ Notificar al empleador sobre todos los asuntos relacionados con el proceso de selección y, o contratación de personal.
- ❖ Ofrecer asesoramiento permanente con el objetivo de beneficiar la contratación, consolidación y mantenimiento del empleo.
- ❖ Registrar toda la información de la empresa y la oferta para el adecuado seguimiento del proceso. Portalento, 2024).

4.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicados al mercado laboral de las personas con discapacidad física.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son una serie de medidas adoptadas por los líderes mundiales en septiembre de 2015 para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar el bienestar de las personas que lo habitan. Están formados por diecisiete objetivos, los cuales engloban diversas temáticas, entre las que se encuentran: salud y bienestar, educación de calidad, hambre cero... En este apartado se va a explicar dos de ellos, vinculados a este trabajo, concretamente son el objetivo 8 que hace alusión al “*Trabajo decente y crecimiento económico*” y el objetivo 10 a la “*Reducción de las desigualdades.*”

Primeramente, vamos a hablar del Objetivo 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*. La meta 8.5 de este objetivo propone que para 2030, se pretende lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo para todos los hombres y mujeres, incluidos los hombres y personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Para lograr una inclusión social de las personas con discapacidad,

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

se debe tener en cuenta su inclusión laboral. Por esta razón y debido a las bajas tasas de empleo de las personas con discapacidad, la inclusión laboral es uno de los retos de este colectivo. El primer valor que aporta la inclusión laboral de personas con discapacidad a una empresa es el de legalidad (apartado 4.4 de este trabajo), además de la inclusión, la pluralidad, la igualdad de oportunidades, autonomía personal... Pilares básicos sobre los que se debe sustentar cualquier tipo de organización que trabaje con las personas pertenecientes a este colectivo.

Los procedimientos o formas existentes para alcanzar esta inclusión se basan en cumplir la normativa legal y las proyecciones de empleo de la empresa (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Otro de los objetivos a los que se va a hacer referencia, es el objetivo 10: *Reducción de las desigualdades*. Concretamente la meta 10.2 propone que para 2030, se potencie y promueva la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Se promueve una visión global de la discapacidad para las empresas y por tanto que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo. Para poder llevar a cabo este reto, es necesario tener en cuenta asuntos como renta, empleo, representación, accesibilidad... Los modos de ejecución de esta tarea deben ser a través de políticas y objetivos que las empresas deben tener diseñadas para cada una de las metas que acometerá en materia discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

5. METODOLOGÍA

Para confeccionar la primera parte de este trabajo, se ha optado por realizar un análisis bibliográfico, con el propósito de conocer la historia y las diferentes definiciones que han existido y existen sobre la discapacidad. Para ello, se han utilizado buscadores como Dialnet, Google Scholar, Web of Science, Boletín Oficial del Estado..., sin olvidarme de diferentes repositorios de universidades españolas como, por ejemplo: UVA, USAL, UPV, así como también se han examinado las diferentes páginas web de entidades de personas con discapacidad que han servido de herramientas de gran utilidad para conocer cuál es el formato más apropiado para la elaboración de este trabajo final de grado, además de proporcionarnos fuentes documentales de gran valor.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el Trabajo Social

Para la segunda parte, se ha determinado realizar una investigación a través de la metodología cualitativa para lo que se han redactado una batería de diez preguntas para realizar una entrevista a nueve personas con discapacidad física que se encuentren en situación activa laboralmente.

6. INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de este epígrafe se ha optado por hacer una entrevista constituida por diez preguntas efectuadas a ocho personas con discapacidad física, de igual modo se envió a las personas entrevistadas una carta de presentación explicando los motivos de dicha entrevista y la finalidad de esta, se adjuntará en el apartado de anexos.

Los participantes han sido contactados por el entrevistador, a través de información facilitada por entidades como Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), el Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid y Fundación ONCE.

En cuanto a la metodología utilizada para la elaboración de dichas entrevistas, el entrevistador envió previamente a todos y cada uno de los participantes una carta de presentación, en la que se especificaba que el audio sería grabado con el objetivo de facilitar la tarea al entrevistador junto con la batería de preguntas que posteriormente responderían en una reunión. Dichas reuniones se han efectuado tanto de forma presencial como de forma telemática, en base a la disponibilidad y ubicación de los diferentes entrevistados.

Es importante señalar que todos los participantes otorgaron un consentimiento verbal en la grabación de audio de la entrevista con la finalidad anteriormente mencionada. Pero debido a razones de confidencialidad, se ha determinado no adjuntar los archivos de audio al presente documento. Asimismo, se ha decidido asignar un código de identificación a los participantes, siendo este el siguiente:

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Tabla 3: Asignación de códigos de entrevista.

Nombre	Código asignado
Persona Entrevistada 1	PE1
Persona Entrevistada 2	PE2
Persona Entrevistada 3	PE3
Persona Entrevistada 4	PE4
Persona Entrevistada 5	PE5
Persona Entrevistada 6	PE6
Persona Entrevistada 7	PE7
Persona Entrevistada 8	PE8
Persona Entrevistada 9	PE9

Fuente: Elaboración propia

6.1 Análisis del perfil de las personas entrevistadas

A continuación, se procederá al análisis del perfil de las personas que han participado en todas y cada una de las entrevistas realizadas.

PE1: corresponde con una persona de sexo masculino de 54 años, ocupa el puesto de Ayudante Técnico Educativo en el Centro de Educación Especial *Carrechiquilla* de Palencia, con grado reconocido de discapacidad de 70% a causa de una patología denominada *disformogénesis genética*. Lo que provocó carencia de la mano izquierda. Lleva ejerciendo la profesión desde hace 18 años en diferentes centros educativos de Valladolid y Palencia, manifiesta que anteriormente ha trabajado en una fábrica dedicada al envasado de patatas fritas. Con relación a su formación académica, cuenta con la Diplomatura en Educación Preescolar.

PE2: Corresponde a una persona de sexo masculino con 37 años de edad, que se encuentra trabajando en un puesto de venta de la ONCE localidad de Palencia desde hace 12 años. Presenta un grado de discapacidad reconocido de 48%. Resalta que no tiene formación académica.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

PE3: Es una persona con 26 años de edad del sexo femenino, se encuentra desempeñando la labor profesional de gestor documental de expedientes relacionados con seguros en una asesoría desde hace 2 meses. Presenta un grado de discapacidad de 68%. En cuanto a formación académica, es importante destacar que en la actualidad se encuentra en posesión de título los títulos de Graduada en Derecho por la Universidad de Valladolid y Graduada en el Máster de abogacía y procurador por la Universidad de Valladolid.

PE4: pertenece a una persona de sexo femenino de 57 años. Actualmente es dependiente en una tienda dedicada a la venta de pan y productos de repostería la localidad de Palencia desde hace 9 meses. Manifiesta que tiene discapacidad física sobrevenida, a causa de un tumor cerebral que ha generado un grado de 49% de discapacidad. En cuanto a su formación académica destaca que es Diplomada en Ciencias Empresariales.

PE5: Pertenece a una persona de sexo masculino de 24 años actualmente está trabajando de vendedor de productos de lotería ONCE, en el puesto de trabajo lleva un mes, pero sí que manifiesta haber trabajado en otros puestos como conserje, limpieza por la calle en la localidad de Madrid. Cuanto a la formación académica el título de Formación Profesional. Grado Superior en Administración y Finanzas. Refiere tener una discapacidad sensorial auditiva y discapacidad física por un problema en la espalda con un 33%

PE6: Los datos pertenecen a una mujer de 44 años. Trabaja, desde hace 10 años, como agente vendedor de un puesto de loterías de la ONCE, en la localidad de Palencia Encontró el puesto de trabajo a tras solicitar información en un CEAS, posteriormente entregó el currículum en la entidad. Tiene una patología neuromuscular denominada *miastenia gravis*, enfermedad neuromuscular que afecta a la visión, dificultades para la movilidad provocando cansancio crónico. También presenta hernia discal y la patología del *pie equino* que han provocado el reconocimiento de un 54% en el grado de discapacidad. En cuanto a su formación académica cuenta con el título de Formación Profesional de Grado Medio en Corte y Confección.

PE7: Es una persona perteneciente al sexo masculino de 53 años. Actualmente se encuentra en situación de desempleo temporal, en cuanto a formación académica tiene el

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, presenta grado de discapacidad de 33% a causa de un accidente laboral el sector de la construcción que sufrió hace 10 años trabajando en la construcción. Debido a que sufrió una cirugía con el fin de inmovilizar la articulación del tobillo. Desde que tiene reconocido el grado de discapacidad y ha trabajado como ayudante en un comedor escolar, además de desempeñar la labor de personal de servicio en un ayuntamiento de un municipio de la provincia de Palencia y en hospital río Carrión de la capital, dicha experiencia laboral ha sido adquirida gracias a la información recibida por una entidad privada y bolsa de empleo del Sacyl.

PE8: corresponde una persona del sexo femenino de 48 años, se encuentra en situación de incapacidad laboral para desempeñar su puesto de trabajo como operaria en una fábrica de automoción, tras varias operaciones en el hombro. Estuvo 24 meses con una incapacidad laboral temporal, tras pasar por un tribunal médico dictaminaron que era una persona apta para volver a desempeñar un puesto de trabajo en dicha fábrica. A pesar de que en la empresa sufrió una readaptación del puesto de trabajo durante varios meses de batallas judiciales finalmente pudo dejar de desempeñar un puesto de trabajo. Actualmente tiene reconocido una incapacidad del Instituto nacional de la Seguridad Social del 33% que únicamente la impide desempeñar su puesto de trabajo.

PE9: persona entrevistada pertenece al sexo masculino de 45 años, trabaja como vendedor de productos de lotería en la organización ONCE desde hace 22 años. En cuanto a formación académica tiene varios títulos de Formación Profesional de Grado Superior uno de Explotaciones Agropecuarias y otro de Animación Sociocultural. Presenta un grado de discapacidad de 96% debido a la amputación de la pierna derecha y un problema de visión, como consecuencia de un accidente, mientras conducía maquinaria agrícola.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Tabla 4: Tabla resumen del perfil de las personas entrevistadas.

CÓDIGO IDENTIFICATIVO	SEXO	EDAD	FORMACIÓN	EMPLEO ACTUAL	GRADO DE DISCAPACIDAD
PE1	Masculino	54 años	Diplomado en Educación Preescolar	Ayudante Técnico Educativo	70%
PE2	Masculino	37 años	Sin formación	Vendedor en un puesto de loterías	48%
PE3	Femenino	26 años	Graduada en Derecho y Master en Abogacía y Procura.	Gestora documental	68%
PE4	Femenino	57 años	Diplomada en Ciencias Empresariales	Dependiente en una tienda de alimentación	49%
PE5	Masculino	24 años	Formación Profesional de Grado Superior	Vendedor de productos de lotería	33%
PE6	Femenino	44 años	Formación Profesional de Grado Medio	Vendedora de productos de lotería	56%
PE7	Masculino	53 años	Educación Secundaria Obligatoria	Desempleado	33%
PE8	Femenino	48 años	Formación Profesional de Grado Superior	Desempleada	33%
PE9	Masculino	45 años	Formación Profesional de Grado Superior	Vendedor de productos de lotería	96%

Fuente: Elaboración propia

6.2 Análisis de los resultados extraídos de las entrevistas.

Una vez determinado el perfil de las personas entrevistadas, se van a reflejar las respuestas más relevantes en función de la temática de estas.

En cuanto a la pregunta referida a las adaptaciones necesarias para poder desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Es importante reseñar que las personas entrevistadas coinciden que pueden ejercer las tareas de sus puestos de trabajo con adaptaciones poco significativas, pero existe unanimidad en reconocer que pueden tardar más tiempo en efectuar una tarea. Por ejemplo, tres de los entrevistados manifiestan necesitar un tamaño de fuente superior en el terminal de punto de venta (TPV) debido a sus dificultades visuales, además el dispositivo tiene expresa a través de la voz cada tecla que se pulsa operación que se hace. También es importante destacar que los boletos de lotería suelen tener cierto relieve, para que así sean capaces de distinguir el tipo de boleto a través del sentido del tacto.

PE1 comenta que adapta la colocación del mobiliario y el espacio a sus necesidades, así es como tareas que una persona sin discapacidad podría hacer de pie, él necesita realizarlas sentado como es el caso de cambiar los pañales a los usuarios. Además, manifiesta debido a su experiencia profesional ha ido adquiriendo habilidades y estrategias para poder realizar la mayoría de sus funciones de forma autónoma. Sin embargo, debido a su patología actividades como, hacer una coleta resultan imposibles para él y es en estos casos cuando necesita el apoyo de algún compañero/a.

PE4 refiere que la única actividad que no puede desempeñar es la de alcanzar objetos que se encuentren a una determinada altura. Cuando suceden este tipo de situaciones, solicita el apoyo de otra persona ya sea su compañera, su jefe o clientes (esta situación varía en función de quien se encuentre en el local).

PE6 y PE9 manifiestan que debido a sus dificultades para permanecer durante largos periodos de tiempo de pie cuentan con una silla para poder ejercer su trabajo sentadas.

En lo que se refiere a los medios utilizados para acudir al puesto de trabajo, seis de las personas listadas relata no disponer de vehículo propio. Por tanto, acuden caminando, transporte público y en algunas ocasiones en el vehículo de algún compañero de profesión. Los tres restantes manifiestan acudir en su vehículo propio.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el Trabajo Social

Otra de las impresiones a tenor de los resultados obtenidos, es el apoyo por parte de sus responsables y compañeros. Aunque hay algunas personas que, si manifiestan haberse sentido infravaloradas en algunas ocasiones por algún compañero/a o responsable.

Llegados a este punto, veo necesario destacar la impresión de PE3. Manifiesta tener la percepción personal de sentirse inferior al resto de compañeros y compañeras por su condición de persona con discapacidad, pero, según las impresiones intercambiadas con ellos y ellas, no es así.

En este momento es preciso señalar que la satisfacción laboral actual de las personas entrevistados en la mayoría de los casos ha obtenido una puntuación muy positiva, por encima de 7/10. Sin embargo, PE3 otorga una puntuación de 4/10, considera la situación bastante mejorable, por cuestiones personales que prefiere no entrar a valorar.

Otro factor importante que destacar, es el marco normativo, la opinión general es que la legislación sí que protege a la persona con discapacidad. PE3 aporta una opinión más extensa, debido a sus conocimientos en la materia y establece que sí que intenta dar protección en lo que a la obtención de un puesto de trabajo se refiere, pero, no lo consigue.

Hace una clara diferenciación entre el sector público y el sector privado, puntualizando que, en el segundo, únicamente la contratación de personas con discapacidad se produce debido a los numerosos incentivos económicos que existen. Mientras que, en el ámbito público, sí existe mayor protección en cuanto a adaptaciones y apoyos a las personas con discapacidad. En esta misma línea PE1, considera que el marco normativo ampara y protege a los trabajadores con discapacidad en lo que se refiere a readaptación de puestos de trabajo.

En cuanto a si las personas entrevistadas han contactado con algún trabajador/a social para la búsqueda de empleo, por unanimidad contestaron que no, incluso PE3 desconocía completamente que estuviera dentro de las funciones que realiza un trabajador/a social. Aunque se intuye que algunas personas sí que han contactado con orientadores de empleo, a través de entidades como Cocemfe o Fundación ONCE, pero desconocían la titulación de la persona con la que estaban hablando.

En cuanto a las recomendaciones todos coinciden en que es necesario que se sigan reforzando las políticas de empleo a las para personas con discapacidad, que sigan

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el Trabajo Social

apostando por adaptar las infraestructuras de los centros de trabajo especialmente los colegios antiguos según refería PE1.

PE8 y PE3 mencionan la necesidad de que haya mayor empatía en la sociedad, sobre todo para la empresa privada puesto que la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral requiere de mucha innovación. En definitiva, es muy importante que se siga apostando desde esferas y de la política por el empleo de las personas con discapacidad.

7. CONCLUSIONES

7.1 Impacto de la discapacidad física en la vida diaria y laboral. Dificultades detectadas.

La discapacidad física afecta a todos los ámbitos de la vida de la persona, y como no podía ser menos, también al laboral. Una de las dificultades iniciales, se trata del desplazamiento desde el lugar de residencia al puesto de trabajo, ya que muchas personas con discapacidad física debido a su patología no pueden conseguir el permiso de conducir. Además, el precio de las adaptaciones de los vehículos es elevado, es cierto que existen bonificaciones fiscales en la compra de un vehículo para personas con discapacidad física, sin embargo, la mayoría del importe debe ser asumido por la persona o familia. Por tanto, la ubicación de los puestos de trabajo se limita a lugares a los que se pueda llegar en transporte público, caminando, en silla de ruedas... al puesto de trabajo. Este hecho se ha reducido en los últimos años debido a la implantación del trabajo telemático. Sin embargo, para optar a ese tipo de puestos es necesario contar con un nivel de formación académica determinada.

Otro de los obstáculos existentes, es la falta de accesibilidad tecnológica. Para exponer este asunto, se hará referencia *al Informe Tecnología y Discapacidad 2023*, elaborado por Fundación Adecco, donde se recogen diferentes aspectos negativos que presenta el uso de la inteligencia artificial para personas con discapacidad en materia de empleo. Algunos ejemplos son: la discriminación en la selección de personal debido a la existencia de sesgos o las barreras de acceso a las nuevas tecnologías, a causa de la falta de poder adquisitivo para comprar estas aplicaciones. Existen problemas de uso, por considerar muy complejo y avanzado su uso y dificultades de accesibilidad por su tipo de discapacidad. Además, se recoge la impresión de que la inteligencia artificial, en un futuro

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

puede ocupar puestos de trabajo que actualmente desempeñan las personas dejándoles sin empleo.

Para finalizar este apartado se mostrarán algunos de los prejuicios más comunes sobre las personas que se encuentran trabajando y tienen discapacidad.

❖ **El trabajador con discapacidad se ausentará más de su puesto.**

La discapacidad es una condición de la persona, un estado de salud permanente. Significa que si la persona ha sido contratada para una jornada cuyas funciones puede efectuar sin que su salud se vea afectada negativamente, sus bajas no tienen motivo para ser superiores a las de una persona sin discapacidad.

❖ **El trabajador con discapacidad tendrá dificultades para integrarse en el equipo.**

Los empleados/as con discapacidad, son por encima de todo personas. La discapacidad es una característica más, no les define como profesionales. Por tanto, no tienen ningún motivo aparente que presente dificultades para su integración en un equipo de trabajo.

7.2 Buenas prácticas de inclusión laboral. Proyecto ENAIRE

A continuación, se indican propuestas como ejemplo de buenas prácticas para implantar y generalizar en diferentes empresas, estas sugerencias tienen el propósito de unificar criterios para conseguir una mayor inclusión de las personas con discapacidad en el empleo.

- ❖ Creación de un centro público de documentación e información sobre el tercer sector y la discapacidad, con el objetivo de mejorar la información estadística disponible a nivel estatal y público. Esto permitiría hacer un análisis masivo de datos que facilitaría la tarea a las administraciones públicas y privadas a la hora de detectar mejor las necesidades y por tanto se traduciría en una asignación equitativa de los fondos empleados para ayudas y subvenciones.
- ❖ Sensibilización de la sociedad sobre la capacitación de las personas con discapacidad. Debe dirigirse a la población en general, pero de una manera más concreta a directivos de empresas, clientes, agentes sociales... Poniendo énfasis en la inclusión laboral de todas aquellas personas con discapacidad. Tendría una

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

repercusión positiva porque permitiría ampliar las capacidades laborales de las personas con discapacidad, además de conseguir una integración social plena de las personas y su entorno familiar. El modo propuesto para efectuar esta campaña es a través de redes sociales, radio y televisión visibilizando a presentadores y presentadoras de televisión con discapacidad y mostrar casos de éxito de personas con discapacidad en empresas.

- ❖ Comunicación entre los centros educativos, principalmente de Formación Profesional con los centros especiales de empleo y las empresas. Los itinerarios formativos deben estar adecuados a lo solicitado en el mundo laboral, es muy importante la creación de un punto de equilibrio entre lo que la persona con discapacidad puede hacer, lo que puede llegar a hacer, y lo que te mandan sus contratos, de esta manera se podrá conseguir un acceso al mercado laboral duradero en el tiempo generando bienestar en todos los ámbitos.
- ❖ Potenciación de nuevas formas de financiación como el *crowdfunding* o *micromecenazgo* para que las empresas sociales no dependan tanto de ayudas públicas, y se centren en crear empleo de calidad para las personas con discapacidad. Consiste en incentivar campañas que mejoren la vida de las personas con discapacidad, proyectando una imagen pública que, a la larga, sea positiva para la sostenibilidad económica de la compañía, construyendo entre todos un mundo mejor.
- ❖ Fomento de los enclaves laborales con el fin de crear un tránsito amigable de las personas con discapacidad del empleo protegido al empleo ordinario. Aunque esta figura ya existe se debe expandir más a nivel práctico.

Para finalizar este apartado se expondrá el proyecto *ENAIRES*, una empresa dedicada a la gestión de la navegación aérea en España. Este proyecto va destinado a 83 personas con discapacidad física mayor o igual a un 33 % con diferentes niveles de cualificación. A través de diversos niveles itinerarios personalizados para mejorar su empleabilidad. Su ámbito de acción es nacional, pero concretamente tendrá más énfasis en ciudades como Madrid Sevilla o Málaga debido a que la mayoría de las empresas del sector aeronáutico se encuentran ubicadas en estas ciudades.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Los objetivos de este programa son los siguientes:

- ❖ Proporcionar a los participantes autonomía suficiente y recursos necesarios para realizar una búsqueda de empleo.
- ❖ Favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en todos los sectores, especialmente en el aeronáutico.
- ❖ Inculcar en las personas que participan la rutina de la búsqueda de empleo mediante cursos intensivos

7.3 Propuestas de mejora de la calidad del empleo. Necesidades detectadas

No quiero finalizar el trabajo sin indicar propuestas de mejora en la calidad del empleo. Las sugerencias reflejadas nacen de las necesidades detectadas durante la elaboración de este trabajo.

En cuanto al apoyo para el desarrollo de la vida laboral de las personas con discapacidad física, puede ser de gran utilidad la figura del asistente personal, anteriormente mencionado en este trabajo. Propongo que, en los empleos públicos donde haya una persona con discapacidad que necesite la ayuda una tercera persona exista esa figura. Esta propuesta se puede llevar a cabo, incluyendo esas atribuciones a un puesto de trabajo ya creado, como puede ser el de auxiliar administrativo, con la correcta formación del curso de asistente personal.

Otro asunto de especial relevancia es la adecuada adaptación de las infraestructuras a personas con discapacidad. Sobre todo, una adaptación actualizada con materiales ortopédicos adecuados, modernos y cumpliendo normativa vigente. Las adaptaciones existen, pero debido a su antigüedad son obsoletas. No quiero desaprovechar esta oportunidad para hacer referencia a los aseos para personas con diversidad funcional. En establecimientos de uso público deben estar adaptados para personas con diversidad funcional. Sin embargo, existen casos en los que ese espacio se destina para otros usos (almacén, vestuario...).

7.4 Dificultades en la elaboración del Trabajo Fin de Grado

Para finalizar, es preciso indicar los diferentes inconvenientes observados a lo largo de la elaboración de este trabajo.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

En relación con el papel la función del trabajador/a social en materia laboral, cabe destacar que se comparte las funciones con otras titulaciones de Grado Universitario o técnicos en Formación Profesional. No es tarea exclusiva de un trabajador/a social provocando situaciones de intrusismo laboral por personas que tengan otro tipo de formación académica que, aunque tiene similitud con los contenidos cursados en el grado de trabajo social si existen algunas diferencias.

En el apartado de las entrevistas se observa que las respuestas más explícitas las otorgan las personas entrevistadas con mayor formación académica, mientras que las personas con menos formación académica aportan menos contenido en la respuesta. Supone una dificultad añadida para el entrevistador en cuanto al manejo de datos.

Es importante matizar que el número de entrevistas efectuadas es escaso, en consecuencia, no se pueden interpretar los datos en clave generalizada del colectivo. Pero, sí que son útiles a nivel de sondeo y aprendizaje

A nivel personal, ha supuesto un gran aprendizaje y madurez, me ha permitido conocer de primera mano una realidad a la que me voy a enfrentar en los próximos meses, leer documentación y conocer testimonios de otras personas ha provocado una reflexión, pues me siento identificado.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceña, N. (2017). *¿Qué papel ocupa el Trabajo Social en los procesos de inserción sociolaboral?* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Zaragoza] <https://zaguan.unizar.es/record/65392/files/TAZ-TFG-2017-1735.pdf>
- Anderson, J. (2011). *War, disability and rehabilitation in Britain*. Manchester University Press.
- Comisión Europea (2021). *Plan de acción del pilar Europeo de derechos sociales*. [Archivo PDF] https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestre2021/Plan-Accion-Pilar-Europeo-Derechos-Sociales-Marzo-2021.pdf
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 13 de diciembre de 2006. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Federación de Asociaciones de Parálisis Cerebral de Castilla y León. (s.f.). *Definición de la Parálisis Cerebral*. Recuperado de <https://federacionaspacecyl.org/quienes-somos/que-es-la-paralisis-cerebral/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20la%20Par%C3%A1lisis%20Cerebral,del%20feto%20o%20del%20lactante>.
- Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad. (2018). *Terminología sobre discapacidad y formatos de información accesible* [Archivo PDF]. <https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2018/08/terminologia-y-formatos-accesibles.pdf>
- Constitución Española [cons]. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre 1978 España. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Decreto 24/2022 del 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León. Boletín oficial de Castilla y León, 117, de 20 de junio de 2022.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

<https://boCYL.jcyl.es/boletines/2022/06/20/pdf/BOCYL-D-20062022-1.pdf>

Fundación Adecco.(2020). *Programa ENAIRE de inserción laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/programas-de-empleo/programa-enaire-de-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Fundación Adecco.(2023). *Informe Tecnología y discapacidad*. [Archivo PDF].
https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/07/informe-Tecnologia-y-discapacidad-2023_ok.pdf

Gil, I. (2018). Falsos prejuicios sobre los trabajadores con discapacidad. El Blog Fundación Adecco. Diversidad e Inclusión. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/falsos-prejuicios-trabajador-discapacidad/>).

Gil, I. (2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. El Blog Fundación Adecco. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>).

Instituto Nacional de Estadística. (2023). El empleo de las Personas con Discapacidad 2022. https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf

Institut Guttmann. (s.f.). *Lesión medular ¿Qué es?* Recuperado de <https://www.guttmann.com/es/especialidad/lesion-medular>

La batalla de los discapacitados por sus derechos en el mundo. (1 de julio de 2016). *Compromiso RSE*. Recuperado el 5 de julio de 2024 de <https://www.compromisorse.com/rse/2016/07/01/la-batalla-de-los-discapitados-por-sus-derechos-en-el-mundo/>

Mayo Clinic. (s.f.) *Esclerosis múltiple descripción general*. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/multiple-sclerosis/symptoms-causes/syc-20350269#:~:text=La%20esclerosis%20m%C3%BAltiple%20es%20un,que%20tiene%20un%20cable%20el%C3%A9ctrico.>

Mayo Clinic. (s.f.) *Espina bífida descripción general*. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/multiple-sclerosis/symptoms-causes/syc->

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

[20350269#:~:text=La%20esclerosis%20m%C3%BAltiple%20es%20un,que%20tiene%20un%20cable%20el%C3%A9ctrico.](#)

Mayo Clinic. (s.f.). *Distrofia muscular descripción general*. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/muscular-dystrophy/symptoms-causes/syc-20375388>

Organización Mundial de la Salud.(2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. [Archivo PDF]. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivo 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019): “Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas”. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (I): 7-27. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>.

Port talento. (2024). *Técnico/a de prospección e intermediación laboral*. <https://www.port talento.es/Candidatos/Ofer tas/Detalle/tecnico-a-de-prospeccion-e-intermediacion-laboral/73812d1c-8a5a-7558-e063-1a12f40ac2be>

Real Academia Española. (s.f.). Dis. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 6 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/dis->

Real Academia Española. (s.f.). Minusvalía. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 6 de julio de 2024, de <https://dle.rae.es/minusval%C3%ADa?m=form>

Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 289, de 3 de diciembre de 2013 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 94, de 20 de abril de 2005

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>

Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE (2023). *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*.

Recuperado de https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (18 de septiembre de 2018). *¿En que consiste el empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo?*.

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2018/Septiembre/&detail=empleo-con-apoyo>

Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

Valencia, L. A. (2014), Breve historia de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos. Recuperado de <https://rebellion.org/docs/192745.pdf>

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 5(1), 115-136.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

9. ANEXOS

9.1 Aspectos éticos previos a la elaboración de la entrevista.

HOJA INFORMATIVA.

TITULO DEL PROYECTO

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
Contribuciones desde el Trabajo Social.

PROPUESTA DE INVESTIGACION

Soy Javier Blanco Esguevillas, alumno del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid (Uva). En el marco de la realización del Trabajo de Fin de Grado estoy haciendo un análisis sobre la inclusión en el mundo laboral de las personas con Discapacidad.

IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo que se pretende con estas entrevistas es conocer de primera mano tanto del perfil como aspectos relevantes de las personas con discapacidad física que se encuentran en el mercado laboral.

COLABORACIÓN

Es una entrevista constituida por 10 preguntas para hacer un análisis cualitativo con el fin de conocer detalladamente la situación de personas con discapacidad física en el ámbito laboral y analizar diversos parámetros de las personas con discapacidad física y su inclusión en el ámbito del mercado de trabajo.

Se solicita colaboración de personas con discapacidad que se encuentren activas laboralmente.

CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Para respetar la privacidad de las personas entrevistadas se ha determinado crear un código identificativo para referirse a cada persona entrevistada. En cuanto al audio de las grabaciones de las entrevistas será eliminado una vez haya sido presentado este proyecto ante el tribunal evaluador.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

CONTACTO

Para contactar con el entrevistador se puede hacer a través de dirección de correo electrónico institucional de la Universidad de Valladolid. javier.blanco.esguevillas@estudiantes.uva.es

9.2 Carta de presentación y batería de preguntas diseñadas para la entrevista.

Soy Javier Blanco Esguevillas, alumno del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid (UVa). En el marco de la realización del Trabajo de Fin de Grado estoy haciendo un análisis sobre *La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física: contribuciones desde el trabajo social*, y para poder profundizar en el mismo, me gustaría conocer y analizar cuál es la opinión que tiene dada su dilatada experiencia en este ámbito.

Por ello, me pongo en contacto con ustedes para solicitarles su colaboración en la cumplimentación del cuestionario adjunto. También les solicito si están de acuerdo, realizar una entrevista de forma oral bien sea online, presencial o telefónica.

Agradeciendo de antemano su colaboración, espero con interés su respuesta.

Muchas gracias, reciban un cordial saludo.

Javier Blanco Esguevillas

Alumno del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid

NOTA: Los datos recabados serán utilizados única y exclusivamente para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado, las entrevistas serán transcritas y adjuntadas en el mismo.

La inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad física:
contribuciones desde el Trabajo Social

Preguntas diseñadas para la entrevista.

1. Presentación personal (sexo y edad) y puesto de trabajo que desempeñas.
¿Cómo encontraste este trabajo? ¿Cuál fue tu motivación? ¿Necesitaste orientación?
2. ¿Qué formación tienes y cuál es necesaria para acceder a este puesto de trabajo?
3. ¿Cómo fueron los primeros días en el puesto? (Puedes contar alguna anécdota que consideres oportuna) ¿Qué sentiste? ¿Te sentiste y/o sigues sintiendo apoyado por tus responsables? O, por el contrario, ¿Te sientes o has sentido infravalorado por ser una persona con discapacidad?
4. ¿Qué adaptaciones y recursos necesitas para poder trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades? ¿Cómo las conseguiste?
5. ¿Qué medios utilizas para desplazarte a tu puesto de trabajo?
6. ¿Tienes algún consejo o pauta para los profesionales que ayudan en la búsqueda y/o, mantenimiento de empleo?
7. ¿Has contactado con un/a trabajador/a social para la búsqueda y/o mantenimiento de empleo?
8. ¿Consideras que el marco normativo es el adecuado?
9. Si pudieses cambiar o mejorar algo del mercado actual y la situación de las personas con discapacidad física, ¿Qué sería?
10. Por favor, valora en una escala de 0 a 10 el grado de satisfacción laboral actual.