



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social
Grado en Educación Social

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ESTUDIO DE PERFILES OCUPACIONALES RELACIONADOS CON LA INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN VALLADOLID

Autor: Lorena Martínez Escudero
Tutor académico: Xoán González.

Junio 2024

RESUMEN:

El presente Trabajo de Fin de Grado trata sobre la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual y de la importancia de estos factores para conseguir un bienestar social y la importancia de la calidad de vida para conseguir una vida plena.

Para ello, se ha realizado una búsqueda bibliográfica sobre este colectivo junto sobre el recorrido de su marco normativo que se ha llevado a cabo tanto en el ámbito social como en el ámbito laboral para llegar a su inclusión.

Este TFG pretende profundizar en la importancia de la inclusión laboral y la inclusión social de las personas con discapacidad para que este colectivo consiga calidad de vida, y con ello, una vida plena en igualdad de condiciones similar al del resto de la sociedad. Para ello nos hemos propuesto investigar sobre las principales entidades que ofrecen sus servicios en Valladolid en el ámbito de la Inclusión Sociolaboral de personas con discapacidad intelectual de manera que podamos determinar el perfil de las ocupaciones más frecuentes y adecuadas.

Palabras clave: Discapacidad intelectual, inclusión, social, laboral, colectivo, igualdad.

ABSTRACT

This document is a Final Degree Project of analysis on the labor and social inclusion of people with intellectual disabilities and the importance of these factors to achieve social well-being and the importance of quality of life to achieve a full life.

A bibliographic search has been carried out on this group together with the route of its regulatory framework that has been carried out both in the social field and in the labor field to reach its inclusion.

This TFG wants to be able to explain the importance of labor inclusion and the social inclusion of people with disabilities so that this group achieves quality of life, and with it, a full life on equal terms with the rest of society.

Keywords: Intellectual disability, inclusion, social, labor, collective, equality.

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objetivos	7
3. Justificación	7
4. Discapacidad y su inclusión	9
4.1.- Concepto de discapacidad intelectual	9
4.1.1.- Otras capacidades y diversidad funcional	11
4.2.- Marco normativo	13
4.2.1.- Derecho de las personas con discapacidad	
4.2.2.- Medidas legislativas de normalización e inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual	15
4.3.- Integración social de las personas con discapacidad intelectual	13
4.3.1.- Dificultades sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual	18
4.4.- Inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual	23
4.4.1.- Planes, programas y medidas legales de integración laboral	24
4.4.2.- Adaptación de un trabajador con discapacidad intelectual a la empresa: el empleo con apoyo	26
4.4.3.- Experiencias en Valladolid de inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual	28
5. La calidad de vida y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual	30
6. Perfiles ocupacionales más frecuentes ofrecidos por entidades castellano y leonesas	
6.1.- Entidades que abordan en Valladolid la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual	
6.2.- Análisis de los perfiles profesionales más frecuentes	
7. Conclusiones	34
8. Bibliografía	36

1.- INTRODUCCIÓN

El tema de la discapacidad ha vuelto a ser tema de actualidad durante enero de 2024 como consecuencia del amplio acuerdo parlamentario en torno a la sustitución de la palabra “disminuido” por “persona con discapacidad” en el artículo 49 de nuestra Carta Magna: *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”* (Constitución Española, 1978)

Si de por sí ha sido largo laborioso alcanzar este cambio, más difícil resulta conseguir mejorar la calidad de vida de una persona con discapacidad intelectual dado que para ello es necesario y fundamental el irrenunciable derecho al desarrollo de la vida laboral y social de estas personas para que tengan una vida autónoma, independiente y completa.

A lo largo de los años, como veremos, el concepto de discapacidad ha ido variando como reflejan los documentos e informes de investigación elaborados sobre este tema, al mismo tiempo han ido evolucionando las concepciones y valoraciones sociales respecto a las personas con discapacidad intelectual. Paralelamente, se ha producido un desarrollo del marco legislativo en el que se contemplan los derechos de las personas con discapacidad intelectual, en relación con llevar una vida en igualdad de condiciones en todos sus aspectos, como cualquier ciudadano o ciudadana.

Actualmente existe una mayor sensibilidad hacia este colectivo, en parte debida a la mayor visibilización que ha tenido en todos los ámbitos de la actividad social. No es vano el cambio que se ha producido desde la utilización del término “discapacidad intelectual” hacia otras denominaciones que indican un cambio de perspectiva, como “otras capacidades” o “diversidad funcional”.

La discapacidad intelectual sigue sufriendo diversas discriminaciones que le dificultan alcanzar la situación de normalización, quizás una clave importante para lograrla sería su inclusión socio-laboral por el significado que tiene en relación a la calidad de vida de estas personas; sin embargo el dato nos dice lo contrario, tiene la menor tasa de actividad de todas las discapacidades, más concretamente un 27,5% (INE, 2021) y registra los mayores descensos de ocupación entre todos los colectivos de personas con discapacidad.

Por lo tanto, es necesario conocer e intervenir sobre las connotaciones de este concepto de discapacidad, ya que mientras no exista un avance en la asimilación y desarrollo de las nuevas acepciones del concepto, las repercusiones en la vida cotidiana tardarán mucho tiempo en generalizarse.

Este trabajo parte de la pregunta de cómo de socialmente aceptada está hoy día la

inserción socio-laboral dentro del mundo de las personas con discapacidad intelectual.

Para dar respuesta a esta cuestión se va a realizar una exhaustiva revisión bibliográfica que permita realizar una reflexión actualizada que facilite indicios para responderla. Para ello, en primer lugar, se realizará un recorrido por la evolución que ha tenido el concepto de Discapacidad Intelectual. A continuación, se analizará la trayectoria del proceso de inclusión social de estas personas en España. En tercer lugar, se va a situar como está siendo la inserción laboral de este colectivo mediante la formación ocupacional. En cuarto lugar, se estudiarán los factores facilitadores y opositores que inciden en la realización de las actividades laborales y de autonomía social. Finalmente se hará una reflexión sobre cómo influyen estos factores en la calidad de vida familiar social y cultural de este colectivo.

A partir de una perspectiva autorizada como es la de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo se ha internacionalizado la siguiente apreciación: *“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual, como en la conducta adaptativa manifestada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas”* (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo., 2011). Esta consideración nos obliga a optar entre una disyuntiva: o sumarse a una percepción limitadora en la que las personas con discapacidad intelectual deban convivir en su día a día con los condicionantes impuestos socialmente, o revelarse con una percepción positiva que contempla a estas personas como sujetos sociales que poseen otros talentos y otras capacidades diferentes que también son potencialmente válidas para que alcancen desempeños similares al resto, incluyendo su desempeño profesional.

Desde esta segunda perspectiva cobra una gran relevancia la intuición de que ciertas variables propias del desarrollo personal precisan de una concepción flexible de los ciclos vitales, que supone una simplificación de la estandarización de los trayectos personales que hacen que la edad (y otras características) vaya perdiendo significado como componentes central de los procesos de transición vital (Alarcon-Leiva; Sepúlveda-Dote, 2013).

Ha parecido importante visibilizar este problema en este Trabajo de Fin de Grado, para conceder la importancia y la valía que tiene el colectivo de personas con discapacidad intelectual para que no queden negadas sus potencialidades. Esta intencionalidad encaja en la realización de un trabajo de fin de grado que pretende contribuir al desarrollo del marco de la intervención socioeducativa de los profesionales que trabajan para lograr la inserción sociolaboral de este colectivo. Desde la reflexión propuesta se pretenden obtener unas conclusiones que puedan servir de pautas para la orientación de su intervención.

La educación social ayuda mucho en este ámbito, ya que con los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera y a lo largo de los practicums, posibilita visibilizar y ayudar en lo que concierne a la integración e inclusión social y laboral de los colectivos reconocidos socialmente como vulnerables, como son las personas con discapacidad intelectual.

Por esto, De la Torre (2001) considera que los ámbitos en los que puede intervenir el o la educadora social son muy diversos. Uno de ellos es el que aborda este TFG al tratar de intervenir en *ámbitos relacionados con la formación ocupacional* a través de sus múltiples vertientes: “Centros de día para personas discapacitadas, centros especiales de empleo, centros específicos de educación especial, centros de estimulación temprana, centros ocupacionales, centros de rehabilitación, colegios de educación y ONG que atienden a personas discapacitadas” (J. Cabrerizo, S. Castillo y J. Rubio; 2010).

Por otro lado, a la hora de la realizar este TFG considero haber logrado conseguir una serie de competencias tanto generales como específicas (Universidad de Valladolid, 2009) entre las que destacan las siguientes:

G1: Capacidad de análisis y síntesis: Por lo que a medida que he ido realizando el trabajo he sido capaz de separar lo esencial de lo importante, de buscar la relación entre las partes desarrolladas a l vez que sus diferencias

G2: Planificación y organización: Haciendo una visión general del tiempo disponible, determinar los tiempos y las metas que se quieren conseguir

G3: Comunicación oral y escrita en la lengua materna: Ser capaz de transmitir la información analizada de una forma eficaz, las ideas y los problemas, así como la soluciones tanto de forma escrita como de forma oral.

G5: Utilización de las TICS: A la hora de buscar información para la realización del trabajo, así como de exponerla con los diferentes medios tecnológicos.

G6: Gestión de la información: Buscar, seleccionar, ordenar y relacionar información encontrada en diferentes fuentes.

G10: Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad: Capacidad para comprender y entender la diversidad en todas sus formas como un componente de enriquecimiento personal.

G12: Compromiso ético: Comportamiento consecuente con los valores personales y el código deontológico.

G15: Creatividad: Capacidad para modificar información o pensarlas desde

diferentes perspectivas.

G18: Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de la vida: Capacidad para buscar y compartir información a lo largo de la vida con el fin de favorecer el desarrollo personal y profesional.

G19: Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional: Capacidad para reconocerse y valorarse como profesional que ejerce un servicio a la comunidad.

G20: Orientación a la calidad: Realiza y mantiene un trabajo de calidad de acuerdo a las normas.

E1: Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.

E19: Realizar estudios prospectivos y sobre características, necesidades y demandas socioeducativas. En particular, saber manejar fuentes y datos que le permitan un mejor conocimiento del entorno y el público objetivo para ponerlos al servicio de los proyectos de educación social.

E20: Conocer el marco de la educación social y los modelos desarrollados en otros países con especial atención a las iniciativas de la Unión Europea.

E21: Conocer los supuestos y fundamentos teóricos de la intervención socioeducativa y sus ámbitos de actuación.

E22: Conocer las políticas de bienestar social y la legislación que sustentan los procesos de intervención socioeducativa.

E24: Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.

E31: Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos.

E41: Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social.

2.OBJETIVOS .

Como objetivos del presente Trabajo de Fin de Grado nos hemos propuesto:

.Como **objetivos generales**:

- Situar en la perspectiva del derecho a una correcta inclusión sociolaboral, las oportunidades de alcanzar el bienestar y la calidad de vida de las personas que tienen discapacidad intelectual.
- Contrastar las dimensiones de la evolución que se ha producido en la concepción de la discapacidad a nivel conceptual, normativo y formativo. (vinculado a la inserción sociolaboral)
- Apreciar la evolución de la percepción social de la discapacidad intelectual en relación a su inserción sociolaboral.
- Identificar algunas pautas para valorar la evolución positiva de la intervención de formación e inserción laboral de este colectivo.

En lo que concierne a **objetivos específicos**, estos son:

- Considerar todas las dimensiones del desarrollo de la calidad de vida de estas personas.
- Significar cómo debe ser la orientación de las políticas sociales que se desarrollen con la finalidad de la normalización y de la inclusión.
- Comprender los problemas y las ventajas sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual.
- Aclarar y analizar el marco conceptual de la discapacidad y la inserción sociolaboral determinando su evolución.
- Mostrar la evolución desde el establecimiento de los derechos y la protección de los mismos en todos los ámbitos.
- Conocer las cualidades y competencias de las personas con discapacidad intelectual
- Realizar una aproximación a la situación socio-Laboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Visibilizar la situación socio-laboral que tienen en la actualidad las personas del colectivo con discapacidad intelectual.
- Proporcionar información sobre el proceso de inserción laboral al que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual.

3. JUSTIFICACIÓN

El hecho de haber elegido la inserción socio laboral en personas con discapacidad intelectual como tema para mi Trabajo de Fin de Grado se debe a haber realizado en mi último año de estudios del Grado las prácticas en los talleres ocupacionales de Fundación Personas, lo que suscitó en mi un gran interés por las personas con discapacidad intelectual al tiempo que percibí la poca importancia que se le da socialmente y laboralmente a este colectivo, a la vez de los pocos estudios existentes en pro de las personas con discapacidad.

La elección de este tema conlleva una cuestión emocional, ya que en varios momentos de mi vida me he sentido vinculada con este colectivo, por lo que siempre me he sentido impulsada a ayudarle. He decidido centrarme en su inclusión social y laboral; ya que me parecen los temas más importantes a la hora de conseguir una aceptación social y una calidad de vida hasta llegar a conseguir una vida plena y con autonomía.

Abordar la calidad de vida en las personas con discapacidad es un factor fundamental. El hecho de que las personas con discapacidad tengan una buena inserción social no solo depende de ellos mismos sino también de la visión que la sociedad tiene sobre esta problemática social que aborda el hecho del rechazo a la persona con discapacidad intelectual a la hora de realizar muchas de las actividades diarias o laborales.

El hecho de que una persona con discapacidad tenga una buena inclusión en el mundo laboral y en la sociedad es un reto al que poco a poco se le va dando respuesta, pero que a día de hoy falta mucho recorrido por abarcar para que este colectivo consiga tener una vida plena. Esto se debe pese a que las personas pertenecientes a este colectivo tienen los mismos derechos ante la ley, a la hora de la verdad la discriminación y la exclusión hacia este grupo de personas sigue estando a la orden del día.

4. DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SU INCLUSIÓN

4.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

En esta aproximación a la discapacidad intelectual se realiza un recorrido desde las percepciones, concepciones y acepciones que se han generalizado sobre la discapacidad intelectual hasta llegar a una superación de la perspectiva centrada en características limitadoras, para pasar a un enfoque situado en las posibilidades de crecimiento y desarrollo de estas personas.

En primer lugar, tenemos que comenzar por desmontar el estigma que ha supuesto considerar; en muchas ocasiones, que la discapacidad intelectual es una enfermedad (fuente requerida). Esta apreciación es incorrecta porque no es una enfermedad, sino una limitación en el funcionamiento funcional de la persona. Atrás queda, también y afortunadamente y como se dijo, su vinculación con el término “disminuido” (Serrano, 2024)

Es importante conocer la evolución que se ha producido en la definición de lo que es la discapacidad intelectual para establecer un significado y unos límites dentro de este término, para poder y separar aquellos que están incluidos dentro, de aquellos que quedan fuera. Esta definición ha sido y es relevante porque ha servido de referente para hacer que las personas accedan o no a servicios asociados a la discapacidad intelectual y que sean incluidos o no para poder utilizarlos.

Comenzando por la perspectiva que entiende la discapacidad intelectual caracterizada por ciertas limitaciones significativas dentro del funcionamiento intelectual, que se manifiestan en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas, hay que realizar un análisis de algunas definiciones que han mantenido esta concepción.

Como indicador histórico hay que señalar la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (en adelante AAIDD) que se fundó en 1876 y que ha contemplado desde entonces la evolución, comprensión y clasificación de la discapacidad intelectual.

En un amplio periodo se definió a la **discapacidad intelectual como retraso mental**. Y esta concepción la apreciamos en las siguientes definiciones:

- La de Heber plantea que “el retraso mental hace referencia a un funcionamiento intelectual general por debajo de la media que comienza durante el periodo de desarrollo y que se asocia con deficiencias en una o más de las siguientes áreas: maduración, aprendizaje o adaptación social” (Heber, 1961)
- La de Grossman (1973, p.1) hace referencia también al retraso mental como un

funcionamiento intelectual general significativamente inferior a la media, que coexiste con déficits en la conducta adaptativa y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo.

- La de Luckasson, Coulter, Polloway, Reese, Schalock, Snell, Spitalnik y Stark, (1992, p.1) que profundiza en las limitaciones sociales de la siguiente manera “Retraso mental hace referencia a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media con limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los 18 años” . .

El primer cambio significativo que se produce respecto a este concepto se aprecia cuando autores como Schalock empieza a cambiar el término de **“retraso mental”** por **“discapacidad intelectual”**, que define de la siguiente manera: “Discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina durante el periodo de desarrollo, el cual se define operativamente como antes de que la persona cumpla 22 años”. (Schalock, 2009, p.24).

Un matiz importante sobre este concepto es la delimitación sobre a qué edad se detecta la discapacidad intelectual, mientras que algunos autores la sitúan antes de los 18 años y otros antes de los 22 años.

En las definiciones anteriores encontramos unos elementos comunes, coinciden en la consideración de que la discapacidad intelectual se basa en ciertas limitaciones que tienen las personas en su funcionamiento intelectual y cognitivo; además, dichas conductas son adaptativas que se diferencian respecto a las demás por su incidencia en el desarrollo de la persona. Esta idea de discapacidad intelectual transmitida desde este concepto científico ha generado una percepción de este colectivo como vulnerable; una falta de aceptación social importante hacia él (al percibirle como inferior), una negación de sus posibilidades de para poder realizar las mismas tareas que los demás y una inducción de un complejo de inferioridad.

El último concepto de Schalock ha supuesto un cambio significativo en lo que concierne a la concepción tradicional de discapacidad intelectual, esto ha supuesto un avance significativo dando un enfoque conceptual más polifacético. De esta forma, se ha logrado una mayor comprensión de la discapacidad intelectual, lo que ha llevado a nuevos enfoques en la definición, clasificación y provisión de apoyos y servicios para este grupo. En este, al igual que ocurre con la discapacidad en general, ha habido un cambio de paradigma desde uno centrado en las deficiencias de sentido y en la persona como desfavorecida, hacia un enfoque basado en la diferencia. Este enfoque, que está más consolidado en la actualidad, considera la discapacidad intelectual como una limitación en la actividad y participación,

poniendo mayor énfasis en el contexto y buscando brindar apoyos mediante la modificación de entornos y el desarrollo de habilidades adaptativas (Reisin, 2010).

En el momento actual, se ha acordado que el **término diversidad funcional** recoge mejor las nuevas sensibilidades, como veremos en el apartado siguiente.

4.1.1. OTRAS CAPACIDADES Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

En el lenguaje cotidiano se utilizan muchos términos para referirse o para definir a las personas con discapacidad. Podemos escuchar en muchas ocasiones que se refieren a este colectivo como discapacitados, capacidades especiales y otros conceptos más despectivos como son invalido, impedido o minusvalido.

La manera en la que nos referimos a los diferentes colectivos expresa en muchos casos el nivel de integración y aceptación que tiene la sociedad, lo que deja ver el respeto que tienen las personas hacia los derechos de otras.

Cuando hablamos de “Discapacidad intelectual” dejamos ver las barreras que pone el mundo a la sociedad y se crea un concepto en cuanto a eso, incluso las mismas personas con discapacidad han participado en la definición sustentada por los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Cuándo nos referimos a la discapacidad intelectual como “otras capacidades” fomentamos el hecho de la existencia de que exista una diversidad inclusiva ya que todos tenemos capacidades diferentes y no por ello tiene que ser una discapacidad como si a dichas personas les faltasen capacidad en vez de referirnos a que tiene otro tipo de capacidades diferentes a las del resto.

El echo de utilizar un lenguaje inclusivo es de total importancia, desde la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (comité español de representantes de personas con discapacidad, S.f) el término que se ha dado como correcto para referirse a esta población es el de Personas con Discapacidad o también el de Personas en situación de discapacidad, ya que este concepto es inclusivo y da a las personas una identidad cultural y promueve la igualdad..

Como se ha mencionado anteriormente, también existe el uso del término de “capacidades diferentes” que desde un lenguaje inclusivo sería mejor referirse a “otras capacidades” ya que si hablamos de diferentes capacidad se puede crear la desigualdad de hacer alusión a que no todos tenemos las mismas capacidades y el algún caso eso se puede tomar de una forma despectiva, dejando ver que todas y todos estamos formados por la misma esencia que es la humana.

El término de diversidad funcional se empezó a utilizar en el año 2005 en el Foro de Vida independiente, y se cuenta con que es la primera vez en el mundo que se utiliza esta terminología suponiendo un cambio para esta, un cambio hacia un progreso ya que es una terminología no negativa sobre la diversidad funcional, ya que más concretamente la definición se basa en (mujeres y hombres con diversidad funcional” sustituye al término de “personas con discapacidad” aceptando este término de una forma más fluida ya que la palabra diversidad hace referencia según la Real Academia de la lengua como variedad. (Romañach, Javier; Lobato, Manuel, 2005).

El hecho de que el concepto de diversidad funcional sea más inclusivo se debe a que los principios fundamentales se centran en el respeto a la dignidad humana y en valorar la diversidad en todos los aspectos de la vida, reconociéndose como una fuente enriquecedora para la sociedad. Esto implica que considere la discapacidad como una situación no deseada es el punto de partida que lleva a la violación de los derechos de las personas con discapacidad. En cambio, se propone interpretar la discapacidad simplemente como una forma de diversidad. Por lo tanto, se sugiere realizar una crítica y desmantelamiento del concepto anterior para reemplazarlo por un término que permita generar nuevas perspectivas y relaciones. (Canimas, 2015; Fernández-Cid, 2012).

Desde un punto de vista objetivo e inclusivo la evolución del concepto de “Discapacidad Intelectual” a “Diversidad funcional” es un avance para que la sociedad comience a valorarse de una forma más inclusiva, ya que aunque en muchos casos el hecho de referirse a una persona con capacidades diferentes como discapacidad menosprecia sus otras diversas capacidades. Por ello referirse a este grupo de personas con el concepto de diversidad crea una homogeneidad correcta proporcionando a todas las capacidades como correctas o aptas.

Bien así, aunque Diversidad Funcional desde un punto de vista de educación social es lo más inclusivo, la sociedad y Los Derechos Humanos siguen dando como la opción correcta “Discapacidad Intelectual” quitándole importancia a que la palabra Discapacidad sea discriminatoria.

4.2. MARCO NORMATIVO

4.2.1 Derechos de las personas con discapacidad

Siguiendo con la delimitación del concepto de discapacidad, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (En el artículo 4 apartados 1 y 2), se encuentra la definición siguiente:

“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.”

A nadie se nos escapa que las personas con discapacidad intelectual tienen el anhelo de buscar una vida plena y una necesidad de realización personal.

El 10 de noviembre de 2016 por el acuerdo 72/2016, se aprobó el Plan Autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables. Este plan contempla todos los aspectos de inserción laboral y en los distintos ámbitos de orientación social y laboral, el acompañamiento a la inserción y la contratación en el ámbito público y privado.

El Plan autonómico quiere dar respuestas a las necesidades sociales.

Por otro lado la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación 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, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación, dice que toda persona, hombre o mujer, con discapacidad tiene derecho a vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones, por lo que es este caso se eliminan todas las formas de discriminación y toda persona es igual ante la ley.

La legislación vigente se encarga de asegurar una integración efectiva y una completa de las personas con discapacidad, disponer normas de accesibilidad universal que garanticen el ejercicio pleno de los derechos para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad intelectual.

Las personas con discapacidad intelectual tienen los mismos derechos fundamentales que cualquier otra persona, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación, y así asegurar a este colectivo una calidad de vida. Algunos de los derechos específicos que se reconocen a las personas con discapacidad intelectual incluyen (Convención internacional de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad, 2006):

1. Derecho a la igualdad: Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones con los demás, sin discriminación por su condición.
2. Derecho a la dignidad: Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad intelectual a ser tratados con respeto, dignidad y autonomía, fomentando su participación plena y efectiva en la sociedad.
3. Derecho a la autonomía: Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a tomar sus propias decisiones en la medida de sus capacidades, ya recibir apoyos y definiciones razonables para ejercer su autonomía.
4. Derecho a la educación inclusiva: Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad intelectual a recibir una educación inclusiva y de calidad, adaptada a sus necesidades, en igualdad de oportunidades con los demás.
5. Derecho a la salud: Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a recibir atención médica y servicios de salud adecuados, asegurando su acceso a los mismos en igual

Es fundamental reconocer y salvar los derechos de las personas con discapacidad como un paso fundamental hacia la igualdad y el respeto a la dignidad humana. Todas las personas merecen ser tratadas con consideración y tener las mismas oportunidades, sin importar su condición personal.

4.2.2. Medidas legislativas de normalización y de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual.

Dos nuevos conceptos, “cuotas de reserva” y “medidas alternativas”, han venido a facilitar desde la legislación vigente la normalización e inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual:

- La cuota de reserva

Es de gran importancia conocer lo que supone la cuota de reserva dentro de las empresas. Según la definición de la Revista Española de Derecho del Trabajo (Fernández Orrico, 2017), la cuota de reserva es una obligación para las empresas el hecho de reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para las personas con discapacidad. A esto se le considera una forma de discriminación positiva en favor de este colectivo. Sin embargo, en términos generales, no es muy efectiva en España, ya que en otros países estas cuotas son más altas o se requiere un menor número de trabajadores para su aplicación.

La Convención Internacional de la ONU firmada en Nueva York en el año 2006, en su artículo 27, hace referencia a la igualdad de condiciones en cuanto al empleo de las personas con discapacidad:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”

En este mismo artículo el apartado H hace referencia a:

“Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas” (BOE, 21/04/2008)

Por otro lado también tiene importancia el hecho de mencionar el artículo 49 de la Constitución Española, el cuál establece una directiva a las autoridades públicas para implementar una política de integración de las personas con discapacidad en la

sociedad. Esta política debe brindarles atención especializada y garantizar que disfruten de los mismos derechos que el resto de la sociedad.

Aunque los empleados tienen plena libertad para seleccionar a su personal en la mayoría de los casos, existen circunstancias en las que esta autonomía se ve limitada. Un ejemplo de esto es la contratación de personas con discapacidad, donde los empresarios se encuentran sujetos a ciertas obligaciones establecidas por la legislación. Debido a la baja participación de este grupo en la sociedad, los legisladores han impuesto responsabilidades específicas a los empleadores en términos de contratar a personas con discapacidad, tanto hombres como mujeres.

En relación a la normativa correspondiente, se destacan el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. Los apartados 17.2 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, en conjunto con el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, que sustituye al antiguo artículo 38 de la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad, cumpliendo esta responsabilidad en el ámbito laboral en España.

- Las medidas alternativas o complementarias

Las medidas complementarias, tal y como su denominación sugiere, son acciones que la compañía puede emprender en relación a individuos con capacidades distintas. Estas medidas se diseñaron con el propósito de generar oportunidades laborales para personas con discapacidad, dado que las opciones actuales se enfocan principalmente en colaborar con Centros Especiales de Empleo, asociaciones con objetivos de interés público o fundaciones dedicadas a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En relación a las opciones disponibles actualmente, es recomendable hacer referencia nuevamente al Real Decreto 364/2005, que en su artículo 2.1 establece las disposiciones correspondientes a este tema. Las medidas actualmente vigentes son las siguientes:

a) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.”

b) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.”

c) “Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo”.

d) “La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido 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.”

El enclave laboral se define en el Real Decreto 290/2004 como:

“El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Por otra parte, como medidas alternativas, encontramos el VI Plan General de Formación profesional 2021/2022-2024/2025 el cual tiene como objetivo desarrollar dicha Formación Profesional de calidad creando una adaptación necesaria, quiere aumentar el interés y la importancia de la Formación a los Jóvenes y esta formación que sea a lo largo de la vida para así atender de una forma correcta a las necesidades ciudadanas y se consiga una cohesión social adecuada en la comunidad. El dato que más relevancia implica es que esta Formación Profesional pretende promover la igualdad de oportunidades y fomentar la inclusión de esta

misma para crear una igualdad de oportunidades. (IV Plan de Formación Profesional, p. 22-23)

Dirigiendo la atención también al Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024 el cuál tiene como principal objetivo dar empleabilidad a aquellos colectivos específicos para fomentar su inserción laboral y entre estos colectivos se encuentran las personas con discapacidad (Plan de Empleo de Castilla y León, p. 29)

4.3 INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En este momento, según la Dirección general de Atención a las personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, son casi 300.00 personas en España con discapacidad intelectual. En concreto son 283.256 personas con discapacidad intelectual en España (Imsero, 2021).

La integración social de las personas con discapacidad intelectual es un proceso que busca garantizar la plena participación y el ejercicio de los derechos de estas personas en todos los límites de la sociedad. Aquí hay algunos aspectos clave relacionados con la integración social de las personas con discapacidad intelectual:

1. Inclusión educativa: La integración social comienza en el ámbito educativo, donde se promueve que las personas con discapacidad intelectual tengan acceso a una educación inclusiva y de calidad en entornos regulares. Esto implica proporcionar apoyos y adaptaciones para que puedan participar activamente en las actividades educativas y alcanzar su máximo potencial (Blanco, 2006).

2. Empleo inclusivo: La integración social también implica garantizar oportunidades laborales para las personas con discapacidad intelectual. Esto se logra a través de la promoción de políticas y prácticas de empleo inclusivas, así como la provisión de apoyos y ajustes razonables en el entorno laboral. El objetivo es que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a empleos remunerados, contribuir a la sociedad y desarrollar una vida independiente.
3. Acceso a la comunidad: Es fundamental que las personas con discapacidad intelectual tengan igualdad de oportunidades para participar en actividades comunitarias y disfrutar de los mismos espacios y servicios que el resto de la población. Esto implica la eliminación de barreras arquitectónicas, el fomento de la accesibilidad y la sensibilización de la sociedad para promover actitudes inclusivas.
4. Vida independiente: La integración social implica apoyar a las personas con discapacidad intelectual en su búsqueda de autonomía y vida independiente. Esto implica brindarles los recursos necesarios para tomar decisiones propias, acceder a viviendas inclusivas y recibir apoyos personalizados que les permitan desarrollar habilidades para la vida diaria.
5. Participación política y social: Las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho de participar en la vida política y social de su comunidad. Esto implica garantizar su acceso a la información, promover su participación en organizaciones y asociaciones, y facilitar su expresión y representación en los procesos de toma de decisiones.

La integración social de las personas con discapacidad intelectual es un proceso continuo que requiere el compromiso y la colaboración de la sociedad en su conjunto. Es fundamental promover actitudes inclusivas, eliminar barreras y garantizar igualdad de oportunidades para que estas personas puedan desarrollar su potencial y vivir una vida plena y satisfactoria.

4.3.1 Dificultades sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual

Las personas con discapacidad intelectual siempre han tenido muchas dificultades para conseguir una integración social igualitaria, porque se les ha considerado vulnerables, y se las ha mantenido excluidas de la sociedad; por lo que han crecido de algunas libertades y algunos derechos básicos. Según la Agenda 2030 (Servicio Público de Empleo Estatal, 2022) *“La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración”*.

Al realizar un análisis social, se observa que hay grupos que sufren vulneración de derechos o exclusión social debido a que la sociedad rechaza lo que se considera socialmente normal o aceptable según los estándares establecidos. En otras palabras, estas personas o colectivos se encuentran al margen de lo que se considera socialmente aceptado en términos de comportamiento, apariencia o características personales.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan día a día a muchas dificultades ya que este colectivo se encuentra estigmatizado por la sociedad. El estigma, como una realidad social, se suele describir como una actitud y se manifiesta en tres niveles distintos del comportamiento social: estereotipos, prejuicios y discriminación (Garrido y Álvaro, 2007)

Por esto mismo las personas con discapacidad intelectual a diario, se encuentran con situaciones de exclusión social, estigma y una serie de prejuicios y obstáculos que limitan y niegan sus derechos humanos (Varughese, Mendes y Luty, 2011).

Este colectivo a menudo se encuentra excluido en su vida cotidiana, social y cívica, experimentando una desigualdad de oportunidades en áreas como la salud, el empleo, la educación y la vivienda. Esto contribuye al distanciamiento social y genera una falta de integración en la sociedad (Ditchman et al., 2013).

La discriminación contra las personas con discapacidad intelectual se manifiesta en la falta de acceso y disponibilidad de servicios adecuados para ellas. Esto se refleja en un trato deficiente, restrictivo, humillante y segregado, además de una falta de privacidad. Estas circunstancias desvalorizan su papel en la sociedad y generan una falta de aceptación e inclusión social (Siperstein, Parker, Noris y Widaman, 2011).

En cuanto a las dificultades planteadas, las personas con discapacidad intelectual tienen más riesgo de caer en la pobreza debido a la falta de oportunidades

laborales, al igual que las limitaciones de acceso para poder realizar las mismas actividades que el resto de las personas, lo que ya supone nuevamente una discriminación social. Además, se ven impactadas y restringidas sus interacciones sociales y familiares, así como sus oportunidades de establecer relaciones de pareja y matrimonio. (Verdonschot, de Witte, Reichrath, Buntinx y Curfs, 2009)

Esta desigualdad se debe a la falta de oportunidades, como se ha dicho anteriormente, oportunidades laborales, pero también de participación social, participación política, oportunidades educativas...

La Asociación Americana de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (AAIDD, 2011) deja claro que “las limitaciones coexisten con las capacidades” por lo que afirma que las personas con discapacidad intelectual pueden tener otros talentos determinados, que no son los aceptados socialmente si no trabajos determinados, pero lo pueden hacer mejor que otros trabajos y así pueden realizar unos tipos de trabajo mejor que otras personas que no tengan discapacidad de ningún tipo. Por esto mismo a la hora de realizar cualquier tipo de tarea o de trabajo no es objetivo juzgar una discapacidad ni mencionarla como una dificultad, dado que estas limitaciones pueden no influir en otros trabajos.

Aparte de las limitaciones por parte de la sociedad que sufre este colectivo, también se debe señalar que las personas con discapacidad intelectual son las que más violencia, abusos y prejuicios sufren, hasta el punto de que esta situación de abuso y agresión se ha convertido en una problemática social significativa.

Ciertos abusos son debidos a la consideración social de vulnerabilidad hacia este colectivo. Estas situaciones de abuso son realmente preocupantes sobre todo en el ámbito escolar, durante la infancia como muestran algunas investigaciones (Recio et al., 2013; Withers y Morris, 2012).

En efecto, las personas con discapacidad intelectual son objeto de estigmatización en todos los aspectos de la vida y enfrentan barreras que obstaculizan su plena inclusión en la sociedad. Por lo que es importante destacar que algunos individuos con discapacidad intelectual son conscientes de la discriminación que experimentan y pueden relatar experiencias en las que han sido tratados de manera negativa y diferente (Beart et al., 2005). Lo que puede llevar a que desconfíen de ellos mismos y que pierdan la autoestima, lo que les llevaría a un aumento de la vulnerabilidad y con ello se acentúa esta problemática social (Ditchman et al., 2013; Jahoda et al., 2010).

Lo que socialmente se debe considerar es el hecho de impulsar las medidas de inclusión social, ayudando y facilitando dicha aceptación y normalización de todos los colectivos, pero en concreto del colectivo de discapacidad intelectual. Por lo que una mínima información y conocimiento sobre las personas con discapacidad intelectual y sus habilidades puede generar actitudes más positivas hacia este grupo. Se ha comprobado que muchas actitudes negativas están asociadas a conceptos erróneos sobre la discapacidad intelectual. Por lo tanto, adquirir un mayor entendimiento y desmitificar estas ideas erróneas puede generar una percepción más favorable hacia las personas con discapacidad intelectual (Akrami, Ekehammar, Claesson y Sonnander, 2006; McCaughey y Strohmer, 2005).

En el caso de España, la entidad que lucha contra las limitaciones y las dificultades y desigualdades que sufren las personas con discapacidad, lo que se asemejaría a la Asociación Americana de personas con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIIDD) es Plena Inclusión España.

Plena Inclusión España es una organización que se encarga de juntar asociaciones y federaciones que se encuentran dentro de todo el país luchando y trabajando en favor de las personas con Discapacidad Intelectual, ayudando a su desarrollo sociolaboral y también, ayudando a sus familias. Esto lo consiguen promoviendo esa plena inclusión que su nombre indica, en todos los aspectos de la vida de este colectivo. (Plena Inclusión)

En cuanto a sus objetivos y a sus actividades trabaja por y para:

- Defensa de Derechos: Trabaja para asegurar que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tengan los mismos derechos que cualquier otra persona.
- Inclusión Social y Laboral: Promueve programas y políticas que faciliten la inclusión de estas personas en el ámbito educativo, laboral y social.

- Apoyo a las Familias: Ofrece recursos, apoyo y orientación a las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Investigación y Formación: Desarrolla estudios y proporciona formación a profesionales y entidades para mejorar la atención y servicios dirigidos a este colectivo.
- Sensibilización y Concienciación: Realiza campañas para sensibilizar a la sociedad sobre la realidad y las capacidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Colaboración con Administraciones y Empresas: Trabaja en conjunto con entidades públicas y privadas para crear políticas inclusivas y promover buenas prácticas.

En cuanto a las medidas españolas generales contra las desigualdades, en pro de la sensibilización y Promoción de derechos, tenemos el *Defensor del Pueblo y Oficina de Atención a la Discapacidad (OADIS)*: esto se refiere a instituciones que trabajan para proteger los derechos de las personas con discapacidad y actuar en caso de que hayan situaciones de desigualdad o discriminación. (Patronato – Oficina de atención a la discapacidad).

Bajo mi concepto de inclusión y analizando las diferentes medidas inclusivas podemos observar como España al igual que otros países tiene un compromiso con la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad, aunque hagan falta solucionar muchos retos y mejorar para conseguir la máxima igualdad de oportunidades.

4.4. Inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Cada vez existe una necesidad más real de apostar por la diversidad y generar una inclusión laboral para aquellas personas con discapacidad.

Según la normativa, el Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad Intelectual de la inclusión social. Las empresas tanto

públicas como privadas tienen que tener un porcentaje mayor al 2% de personas que tengan Discapacidad, siempre y cuando el empresario y el convenio de la empresa esté de acuerdo. Esto supone una discriminación hacia el colectivo por tener que poner cierto porcentaje no obligatorio y tan mínimo.

También el 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. La normativa ha sido establecida en concordancia con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre integración social de personas con discapacidad. Esta disposición establece que tanto las empresas públicas como las privadas que empleen a 50 o más trabajadores están obligadas a reservar al menos el dos por ciento de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Además, se contempla la posibilidad de que, en circunstancias excepcionales, los sujetos a esta cuota de reserva puedan ser eximidos de dicha obligación, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos. Estos requisitos incluyen la existencia de acuerdos negociados en el marco de una negociación colectiva sectorial a nivel estatal o, en su defecto, a nivel inferior, o la opción voluntaria del empleador.

En este caso la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, explicando que la accesibilidad es un requisito primordial para que las personas con discapacidad, varones o mujeres, puedan experimentar una autonomía total y contribuir activamente en la comunidad en circunstancias idénticas.

Estas leyes aprobadas han supuesto un avance social y laboral para las personas con Discapacidad Intelectual, ya que reconocen a este colectivo como titular de unos derechos que antes no se les atribuían.

Aparte del marco legislativo, la inclusión laboral es fundamental para que las personas con discapacidad intelectual consigan la normalización social deseada.

4.4.1 Planes, programas y medidas legales de integración laboral.

En la actualidad, en España, las personas con discapacidad enfrentan altos niveles de desempleo, particularmente aquellas con discapacidades más severas.

El empleo es un derecho fundamental que garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye al desarrollo personal óptimo. A través del empleo, las personas pueden participar de manera económica, cultural y social, en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad.

La normativa expuesta por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 contempla fomentar el empleo para personas trabajadoras con discapacidad intelectual estableciendo un sistema de intermediación laboral, empleo con apoyo, enclaves laborales... También lleva consigo la reserva de puestos laborales dentro de las empresas, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales...

Dentro de la Comunidad de Castilla y León, desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y a través de la Gerencia de los Servicios Sociales, pone en marcha *el acuerdo 72/2016, del 10 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016/2020.*

El enfoque de este Plan se dirige no solo hacia la persona, demostrar metas para mejorar su capacidad de empleo y acceso al mercado laboral, sino también hacia el entorno circundante. Se busca mejorar la intervención de los profesionales y fomentar un cambio social en la percepción de la inclusión social y laboral. Para lograrlo, se cuenta con una participación significativa de la sociedad, agentes económicos y organizaciones del tercer sector. Estas iniciativas son financiadas a través de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Este Plan tiene como objetivo general promover la integración social y laboral de las personas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social, siendo fundamental lograr su inserción a través del empleo. Al impulsar este plan, se asegura no solo la protección de estas personas mediante una atención integral y colaborativa, sino también se facilita su acceso al mercado laboral.

Por otro lado, la Comunidad de Castilla y León, desde la Consejería de Economía y Hacienda pone en marcha el acuerdo 66/2016, *de 27 de octubre, de la Junta de CyL., por el que se aprueban las directrices que ordenan el funcionamiento del modelo integrado de atención sociosanitaria para personas con discapacidad por enfermedad mental.*

Este acuerdo en particular se enfoca exclusivamente en los desafíos relacionados con la salud mental, y su objetivo principal es alcanzar la inclusión de las personas con discapacidad debido a enfermedades mentales en la comunidad, de la manera más integrada y autónoma posible. Para lograrlo, se requieren diversas medidas, entre las cuales se destaca el Proyecto de Vida. Este concepto se refiere a la planificación que cada individuo realiza en base a sus elecciones y posibilidades, abarcando distintas dimensiones que forman parte de su crecimiento personal y social.

En relación a la contratación de personas con discapacidad en empresas convencionales, el objetivo es lograr su integración laboral en entornos de trabajo normalizados, como se establece en el artículo 37 de la Ley 13/1982, *de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad.* En este contexto, existen dos categorías principales de medidas. Por un lado, se encuentran las medidas legales, fiscales y laborales que se implementan para fomentar el acceso al empleo en el mercado laboral convencional, a través de ayudas, bonificaciones y subvenciones que varían según el tipo de contrato laboral. Por otro lado, se establece la creación de empleos adaptados o específicos para personas con discapacidad. Algunos ejemplos son centros ocupacionales que no tienen un carácter laboral y, por último, los centros especiales de empleo. Estos centros se dedican específicamente a proporcionar oportunidades laborales para personas con discapacidad y están regulados por el Real Decreto 2273/1985.

4.4.2 La adaptación de un trabajador con discapacidad intelectual a la empresa: El empleo con apoyo

Cuando hablamos de empleo con apoyo nos referimos a aquel empleo que está integrado en la comunidad dentro de empresas propiamente normalizadas, con el fin de que las personas con discapacidad que anteriormente no han tenido la oportunidad o la posibilidad de acceder al mercado laboral, puedan tenerla lo largo de sus vidas una serie de apoyos y de igualdad de oportunidades y condiciones de empleo lo más igualitarias posibles en lo que se refiere a sueldo y a trabajo que otra persona sin discapacidad, haciendo así que los puestos sean equiparables dentro de las empresas. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Este enfoque implica una mediación laboral que se centra en la relación entre la persona, el empleo y el entorno, y va más allá de la simple orientación y formación. Está diseñado específicamente para aquellas personas que enfrentan dificultades para acceder de manera autónoma al mercado laboral.

Hablamos de que el empleo con apoyo es una técnica que se empezó a utilizar en Estados Unidos y en Canadá durante los años 80, ya que una serie de hombres decidieron impulsar este tipo de empleo para demostrar que las personas con discapacidad intelectual podían realizar trabajos óptimos si se les garantiza una serie de apoyos. Al principio esta técnica se basaba solamente en una especie de rehabilitación ocupacional que se sustentaba con una formación previa y específica basada en la técnica de “train and place”, entrenar y luego colocar (Trochim, cook y setze, 1994).

Pero el empleo con apoyo fue avanzando y poco a poco se introdujeron nuevas técnicas como la figura de un monitor ocupacional para brindar apoyo a aquellas personas con discapacidad intelectual que lo precisen, es decir, se introdujo un nuevo modelo de realización llamado “Modelo place and train” (Langford y Lawson, 1994).

Hablando de España, el Empleo con Apoyo surge en el 1989 cuando se instaura un nuevo proyecto, el proyecto AURA, lo que supuso la iniciación del Empleo con Apoyo dirigido a personas con discapacidad intelectual, considerando esta la técnica más precisa y buena para la integración socio laboral de las personas de este colectivo.

Fue en 1981 cuando tuvo lugar su auge y puesta al público en el Iº Simposio Internacional de Empleo con Apoyo, aquí fue cuando realmente se dio a conocer. Con estos avances, en 1993 se fundó una asociación impulsora de este movimiento en España, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

Por último, en el año 2006 la Convención de Derechos de las personas con discapacidad, realizada en Nueva York, nombra la importancia e impulsa el Empleo con Apoyo.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad Intelectual de la inclusión social; en el artículo 37.1 *Tipos de empleo de las personas con discapacidad* dice que “Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las Administraciones Públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.”

Actualmente en España, y aunque se han hecho avances con estos tipos de empleo y con diferentes apoyos, las personas con discapacidad y fundamentalmente las personas que tienen discapacidad intelectual, siguen contando con muchas barreras de apoyo para acceder al mercado laboral.

5. La calidad de vida y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual.

Se conoce como calidad de vida al movimiento de avance, innovación y cambio en las prácticas profesionales y en los servicios. Con ello se permite promover actuaciones y generar resultados en su cotidianidad, en organizaciones, servicios y en el sistema social (Verdugo, et al., 2011).

La calidad de vida se define como el estado de bienestar, felicidad y satisfacción de una persona, que le brinda la autonomía necesaria (libertad de elección y acción) para considerar su vida como positiva (Benítez-Moreno, 2009).

En virtud de este concepto, todas las personas, sin importar su raza, creencias, religión o condición, tienen el derecho de vivir con dignidad y calidad de vida. Para asegurar una calidad de vida adecuada para las personas con discapacidad, es crucial garantizar su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos. Esto no implica que las personas con discapacidad vivan en aislamiento, sino que se les debe proporcionar oportunidades para elegir, trabajar, relacionarse con los demás, amar y ser amados, y tener una vida privada, con plena participación en todos los límites de la sociedad (Hernández-Posada 2004).

En cuanto a la medición de la calidad de vida, se refiere al nivel en el cual las personas experimentan aspectos valorados de la vida. Esto abarca diversas dimensiones que contribuyen a una vida plena e interconectada. La medición considera el contexto de los entornos físicos, sociales y culturales que son relevantes para las personas. Además, abarca tanto experiencias comunes a la humanidad como experiencias vitales únicas para cada individuo (Schalock y Verdugo, 2007).

Aparte para conseguir dicha calidad de vida en las personas y en este caso para las personas con discapacidad intelectual es necesario tener en cuenta el objetivo del Tercer Plan de Acción para las personas con discapacidad (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009) cuyo propósito es fomentar la autonomía, de manera que las personas con discapacidad puedan disfrutar de todas las políticas en un entorno de

igualdad de oportunidades. Se reconoce la discapacidad como parte de la diversidad humana, lo que contribuye a fortalecer la cohesión en una sociedad compleja. Dicha autonomía se consigue a partir de los principios de no discriminación; igualdad entre hombre y mujeres; accesibilidad universal y diseños para todas y todos; transversalidad; Dialogo civil y cooperación institucional.

Para que esta calidad de vida sea posible es preferente seguir unas dimensiones y unos indicadores que impulsan a las personas con Discapacidad Intelectual a conseguirla. Esos indicadores son los siguientes (Plena Inclusión, 2023)

1. Dimensión del bienestar emocional, que supone tener en cuenta los sentimientos y la satisfacción personal y vital; así como el autoconcepto y la ausencia de estrés que se relaciona con la motivación, el humor, el comportamiento, la ansiedad y la depresión de estas personas.
2. Dimensión de relaciones personales, que supone que a partir de la interacción y el mantenimiento de las relaciones cercanas, se siente la calidad de ser aceptado y querido cuando estas apreciaciones son gratificantes para la persona.
3. Dimensión de bienestar material, que se refiere a las variables de la situación económica para que le permita a una persona llevar una vida confortable y satisfactoria.
4. Dimensión de Desarrollo personal, que hace hincapié en la utilidad y en la participación social para sentirse incluido y aceptado en la sociedad, pudiendo tener una buena integración tanto social como laboral.

5. Dimensión de Bienestar físico que se refiere a llevar una vida diaria saludable y que pueda llevar una vida de actividad normal, para la que se cuente también así con la atención sanitaria necesaria.
6. Dimensión de autodeterminación, que valora la expresión y la atención a los proyectos de vida de cada persona y la posibilidad de tener opciones para elegir, que facilitan la toma de decisiones y permiten defender diferentes ideas, para crear una organización de vida propia.
7. Dimensión de Inclusión social, que contempla el derecho de no discriminación por parte de la sociedad y de inclusión en la vida de la comunidad.
8. Dimensión de la defensa de los derechos, que contempla el derecho que debe de tener una persona, entre ellos el derecho a la intimidad y al respeto del entorno.

Además, se pueden identificar diversos conceptos y aspectos que se centran en la manera de incrementar el bienestar de las personas con discapacidad. (Schalock, R.2006), que se basan en:

- La orientación personal y familiar donde la mejora de la calidad de vida se centra en la familia y en la calidad de vida individual.
- La multidimensionalidad hace referencia que todas las formas de poder analizar la mejora de la calidad de vida, tanto familiar como individual
- El pluralismo metodológico plantea que el tipo de modelo de calidad de vida tiene que estar diseñado adecuadamente, contando con instrumentos de evaluación fiables y válidos, centrándose principalmente en medidas subjetivas y objetivas.

Toda esta información es su conjunto se quiere exponer que el proceso de llegar a una vida plena consiguiendo una buena calidad de vida es complejo ya que depende de muchas dimensiones y de muchos factores que afectan a la integridad de una persona, pudiendo evitar que consiga sus objetivos de vida plena y bienestar físico, social y laboral. Es fundamental para cada persona conseguir tener una

buena calidad de vida y un bienestar para poder optar a una vida plena. Esta plenitud se consigue estando satisfechos con los aspectos sociales, laborales y económicos.

A modo de reflexión, la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual es de suma importancia para su bienestar y calidad de vida por diversas razones; La posibilidad de obtener empleo proporcional a las personas con discapacidad intelectual la oportunidad de ser independientes y alcanzar su pleno desarrollo. Les permite adquirir habilidades, obtener experiencia laboral y sentirse apreciadas en un entorno de trabajo inclusivo. Esto promueve su crecimiento personal y les brinda una sensación de éxito y felicidad; El trabajo les brinda a las personas con discapacidad intelectual la oportunidad de mostrar sus habilidades y talentos. Al recibir reconocimiento y valoración por sus aportes al entorno laboral, experimentan un incremento en su autoestima y confianza personal; El empleo les permite acceder a una fuente de ingresos, lo cual es crucial para su independencia financiera. Poder gestionar sus propias finanzas y tomar decisiones relacionadas con su bienestar económico fortalece su autonomía y les brinda una mayor calidad de vida; El empleo ofrece a las personas con discapacidad intelectual la posibilidad de establecer conexiones y relacionarse con otras personas, tanto compañeros de trabajo como clientes. Esta interacción social promueve su participación en la sociedad, les proporciona un sentimiento de pertenencia a la comunidad y disminuye el aislamiento social que pueden experimentar; La integración en el ámbito laboral y social puede generar efectos positivos en la salud mental y emocional de las personas con discapacidad intelectual. Les brinda una estructura, un propósito y un sentido de dirección en la vida, lo cual contribuye a su bienestar psicológico y emocional.

En resumen, la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual es esencial para promover su bienestar y mejorar su calidad de vida. Al proporcionar autonomía, oportunidades de crecimiento y autonomía financiera, se les empodera y se les permite participar activamente en la sociedad.

6.- PERFILES OCUPACIONALES MÁS FRECUENTES OFRECIDOS POR ENTIDADES CASTELLANO Y LEONESAS

Llegados a este punto, quisiéramos poner en valor el esfuerzo realizado por distintas entidades comprendidas dentro del tercer sector, esto es, desde organizaciones privadas sin ánimo de lucro, nacidas de la iniciativa ciudadana o por el interés de empresas que trabajan contra la pobreza o la exclusión social. En este apartado destacaremos la labor realizada por alguna con la que me siento más familiarizada para, a continuación, tratar de precisar alguno de los perfiles profesionales más adecuados para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual en nuestra comunidad.

6.1.- Entidades que abordan en Valladolid la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual

En Valladolid actualmente existen infinidad de entidades que trabajan en “Itinerarios Personalizados de Inserción Laboral”: como ANEXO I figura una relación detallada...

Pero por una cuestión de economía de medios quisiera destacar tres: la Asociación “El Puente”, Fundación Personas e YMCA (Young Men´s Christian Association).

La **Asociación “El Puente Salud Mental Valladolid”** se encarga de apoyar a las personas con algún tipo de salud mental o en riesgo de exclusión social en su desarrollo profesional, mediante acciones que favorecen el acceso al empleo.

Los “Itinerarios Personalizados de Inserción Laboral”, se basan en brindar una orientación laboral, capacitación en habilidades fundamentales y conocimientos profesionales, así como apoyo en la búsqueda de empleo y asesoramiento en el establecimiento de su propio negocio.

Además, respaldan a las compañías en el proceso de intermediación y asesoramiento para contratar a personas con discapacidad, implementar ajustes en los puestos de trabajo y llevar a cabo prácticas.

Así estos itinerarios, que son promovidos por la Gerencia de Servicios Sociales, quieren en su conjunto ayudar a la inserción de las personas con discapacidad

intelectual que padecen dificultades para el acceso al empleo.

El programa abarca la elaboración de un plan personalizado y adaptable en línea con su trayectoria personal, realizando a cabo actividades de orientación y asesoramiento laboral, capacitación, apoyo en la búsqueda de empleo, participación en prácticas tanto en Centros Especiales de Empleo como en empresas convencionales, y garantizando la estabilidad y continuidad en el puesto de trabajo.

Concretamos que los “Itinerarios Personalizados” son una forma fundamental de impulsar la integración laboral de los colectivos que están en exclusión, en este caso las personas con discapacidad.

También la asociación “El Puente” dispone de un Centro de Autoempleo Incorpora, donde acompañan a emprendedores en el proceso de creación y consolidación de sus empresas, adaptándose a las necesidades individuales de cada persona.

Por otro lado, en la provincia de Valladolid existen varios Centros Ocupacionales para personas con discapacidad intelectual. Entre ellos se encuentran los Talleres Ocupacionales de “**Fundación Personas**”.

Fundación personas: trabaja en varios sectores distribuidos por toda Castilla y León con el fin de conseguir una plena inclusión e integración social mayoritariamente de personas con discapacidad intelectual, enfocado sobre todo en mejorar su calidad de vida pero también la de sus familias. Uno de sus centros principales en la ciudad de Valladolid son los Talleres Ocupacionales, los cuales por lo que tiene una gran innovación, transformación y constancia en cuanto al servicio para mejorar cumplir su objetivo de ayudar en la mejora de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. Buscando en todo momento nuevos modelos de trabajo, proyectos y nuevos retos para ganar conocimientos y cercanías con dichas personas, y así conseguir una mejor inclusión social.

En cada taller, las personas con discapacidad adquieren habilidades y conocimientos sobre el trabajo en equipo y las tareas específicas que se llevan a cabo en cada uno, como carpintería, manipulación, encuadernación y retractilado. Esta experiencia les

brinda autonomía y la capacidad de aprender por sí mismos, ya que realizan labores dentro de los talleres que luego deben llevar a cabo en su rutina diaria, con una supervisión moderada para fomentar su autonomía.

Dentro del centro ocupacional se desarrollan los programas y actividades que se organizan en dos contextos (Fundación personas, 2021): Formación Técnica [ocupacional - prelaboral] y Formación en competencias, a través de diversos contenidos formativos o centros de interés.

Esta Formación se realiza con el objetivo de mejorar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en tres ámbitos:

- **ÁMBITO LABORAL:** proporciona actividades ocupacionales para el desarrollo de habilidades, hábitos y destrezas laborales enfocadas y cuando sea posible, al empleo.
- **ÁMBITO SOCIAL:** Desarrolla habilidades, hábitos y destrezas para la convivencia social y orientar hacia la utilización de recursos comunitarios necesarios para su desarrollo y relación social.
- **ÁMBITO PERSONAL:** Incrementar y ejercitar su autonomía personal, autoestima y equilibrio emocional que le permita mejorar su calidad de vida.

Finalmente quisiéramos destacar la labor de YMCA que actualmente está desarrollando dos programas de Empleo: Empleo 5 y Conexión Empleo.

EMPLEO 5G: Itinerarios de inserción laboral, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus, en el marco del Programa Estatal FSE+ de Empleo Juvenil CCI 2021ES05SFPR001, periodo de programación 2021-2027.

Este programa se dirige a jóvenes entre 16 y 29 años, inscritos/as y beneficiarios/as del SNGJ (Sistema Nacional de Garantía Juvenil), es decir, que a su entrada al programa no estén trabajando ni estudiando). Priorizamos jóvenes en situación o riesgo de exclusión. Es un programa de orientación, que cuenta entre sus acciones con:

- Acompañamiento individualizado (tutorías de empleo).
- Cartografía multimedia de orientación (a través de una web con contenidos de orientación).

- Talleres de orientación y apoyo en la búsqueda de empleo.
- Espacio DigitalizaT para el apoyo y mejora de las competencias TICs.
- Webinars con expertos/as.
- Acciones de Mentoring con expertos.
- Intermediación laboral (captación y gestión de ofertas de empleo; propuestas activas a empresas).
- Visitas a empresas.
- YMCA Speed Job Dating (YSJD): encuentro virtual entre empresas y candidatos/as.
- Ágora de empleo: espacio virtual de apoyo mutuo y colaboración dirigido a combatir miedos e inseguridades a través del grupo.

Por su parte, CONEXIÓN EMPLEO ofrece Itinerarios laborales, financiado en el marco de la convocatoria Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, resolución de 30 de mayo de 2023, por la que se convocan subvenciones para la realización de actividades de interés general consideradas de interés social, correspondientes a la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, ejecución 2024. Está dirigido a favorecer la inserción sociolaboral de personas cuyas familias se encuentran en situación y/o riesgo de exclusión social, tiene como acciones:

- Acompañamiento individualizado (tutorías de empleo).
- Cartografía multimedia de orientación (a través de una web con contenidos de orientación).
- Talleres de orientación y apoyo en la búsqueda de empleo.
- Espacio DigitalizaT para el apoyo y mejora de las competencias TICs.
- Webinars con expertos/as.
- Intermediación laboral (captación y gestión de ofertas de empleo; propuestas activas a empresas).
- Visitas a empresas.

Otras entidades que, a mi juicio, merecen una especial mención podrían ser:

- Fundación Vallisoletana de Ayuda a Personas con Discapacidad (AVADIS): Esta entidad trabaja para que las personas con Discapacidad en Valladolid tengan una mejor calidad de vida, ofreciendo programas de formación profesional, inserción laboral y apoyo psicológico.

- Fundación Aspanias: Esta fundación como las anteriores busca fomentar y ayudar en la inclusión sociolaboral de las personas con Discapacidad intelectual ofreciendo programas de formación, empleo con apoyo y otras iniciativas para facilitar la integración laboral.
- Por otro lado, El ayuntamiento de Valladolid, también fomenta esta inclusión creando un centro ocupacional ubicado en la calle Montes y Martín Baró, con el fin de que personas adultas que estén empadronadas en Valladolid y tengan más de un 33% de discapacidad intelectual. Estos apoyos generalmente van destinados a aquellas personas que no tengan unos apoyos diarios dentro de sus labores y actividades diarias. El principal objetivo que tiene el Ayuntamiento de Valladolid con estas propuestas es favorecer la inserción socio laboral y el desarrollo personal de este colectivo.

6.2.- Análisis de los perfiles profesionales más frecuentes

En Valladolid, la demanda y las ofertas de empleo para personas con discapacidad intelectual varían según las necesidades del mercado laboral y las habilidades propias de cada uno de los y las candidatas.

No obstante, algunos de los perfiles más frecuentes después de realizar una revisión y un análisis de los diferentes empleos que ofrecen las entidades serían los siguientes:

- **Auxiliar de limpieza:** Donde se realizan tareas de mantenimiento y limpieza de oficinas, comercios y diversos espacios públicos.
- **Asistente de ventas:** Las tiendas minoristas buscan apoyo de este colectivo incluyendo tareas como la reposición de productos, atención al cliente, y mantenimiento del orden en el establecimiento.
- **Auxiliar administrativo:** Realizan tareas como archivar documentos, atención telefónica, gestión de correo electrónico y otras funciones administrativas básicas que contengan una adecuación para personas con discapacidad intelectual con habilidades organizativas y de comunicación.
- **Auxiliar de cocina:** Ayudando a la preparación de alimentos, la limpieza de utensilios y de áreas de cocina en restaurantes, cafeterías... Esta práctica la incluyen asociaciones como Fundación Personas o Fundación INTRAS.

- **Asistente en servicios de atención al cliente:** Apoyando a los servicios del mismo, a recepción de hoteles, bibliotecas... Con esto se crean empleos para estar en las ordenanzas de Centros Cívicos que concierne el Ayuntamiento de Valladolid.
- **Talleres de Jardinería y Hostelería:** Trabajan para aprender el oficio de jardineros y camareros y así poder colaborar con diferentes empresas o incluso el ayuntamiento de Valladolid para realizar esas diferentes laborales.

Las asociaciones como Fundación INTRAS, Fundación Personas y Aspaym, junto también con el Ayuntamiento de Valladolid crean estos empleos para generar una autonomía personal dentro de este colectivo, creando primero talleres ocupacionales que van ligados al mercado laboral como de encuadernación, jardinería, embolsado... para así crear las costumbres de trabajo y preparar al colectivo para una inserción en el mercado laboral.

Haciendo una reflexión sobre los empleos que ofertan las diferentes asociaciones o entidades los ejemplos anteriores con los más ofertados y demandados en la provincia de Valladolid, pero también pueden variar según las oportunidades laborales disponibles en ese momento y las necesidades específicas de las empresas locales.

Fuera aparte de estas asociaciones, Fundación ONCE se ha juntado con Decathlon España para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Se han contratado más de 220 personas con discapacidad por todas las tiendas de España.

Con ello se ha conseguido favorecer otras acciones diferentes a la inclusión y así se favorezcan la inserción laboral de este colectivo de una forma más directa.

Con esto se quiere decir que es fundamental de las personas con discapacidad Intelectual reciban el apoyo y las adaptaciones necesarias para realizar sus trabajos y funciones de una forma exitosa.

7.- CONCLUSIONES

En conclusión, a través de este estudio bibliográfico se ha logrado analizar y sintetizar de manera exhaustiva la información existente sobre el tema de Discapacidad Intelectual e Inclusión Sociolaboral.

Se ha observado que el abordaje de la discapacidad intelectual ha experimentado un desarrollo a lo largo de los años, notándose cambios significativos en lo que concierne sobre todo al cambio de consideración de la discapacidad intelectual para que esta sea más inclusivo. Se han notado cambios significativos en lo que concierne a este concepto.

Se ha podido establecer que la delimitación del concepto de discapacidad establece que las personas con discapacidad intelectual pueden enfrentar barreras que dificultan su plena participación en la sociedad. Sin embargo, existen leyes y planes específicos, como el Plan Autonómico de Inserción Sociolaboral, que buscan fomentar su empleabilidad y acceso al mercado laboral. La legislación vigente, como la Ley de Modificación del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, garantiza la accesibilidad cognitiva y la igualdad de derechos para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual. Se reconocen derechos fundamentales para este colectivo, como el derecho a la igualdad, la dignidad, la autonomía, la educación inclusiva y la salud adecuada.

A esto se le añade que existen unas medidas alternativas que fomentan el empleo de las personas con discapacidad.

Se concluye que en España hay casi 300,000 personas con discapacidad intelectual, y la integración social de este colectivo es crucial para garantizar su participación plena en la sociedad. Los aspectos clave de la integración incluyen la inclusión educativa, el empleo inclusivo, el acceso a la comunidad, la vida independiente y la participación política y social. Se requiere el compromiso de toda la sociedad para promover actitudes inclusivas, eliminar barreras y asegurar

igualdad de oportunidades, lograr que las personas con discapacidad intelectual alcancen su máximo potencial y tengan una vida plena y satisfactoria.

La inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual es fundamental para su bienestar y calidad de vida. Les brinda la oportunidad de ser independientes, desarrollar habilidades y sentirse valorados en un entorno laboral inclusivo. Además, el empleo les proporciona ingresos, fortalece su autonomía financiera y les permite establecer relaciones sociales significativas. La integración en el ámbito laboral y social también puede tener un impacto positivo en su salud mental y emocional al brindarles estructura y propósito en la vida. En resumen, la integración sociolaboral mejora la vida de las personas con discapacidad intelectual al empoderar y promover su participación activa en la sociedad.

- Garrido, A. y Álvaro, J. L. (2007). *Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: McGraw-Hill
- Grossman, H.J. (Ed.). (1973). *A manual on terminology and classification in mental retardation*. American Association on Mental Deficiency.
- Heber, R. (1959). *A manual on terminology and classification in mental retardation: A monograph supplement to the American Journal on Mental Deficiency*, 64, *Mogr. Suppl.2*, IX, 111
- Hernández Posada, Á. (2004). Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichan*, 4(1), 60-65.
- Instituto Nacional de Estadística; El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) - Año 2021 (6/11)
- Instrumento de Ratificación 2104/2008 de 21 de abril, por el que se ratifican los derechos de las personas con discapacidad. Boletín oficial del Estado, 96, 21 de abril de 2008 En <https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20730-20731.pdf>
- Jahoda, A., Wilson, A., Stalker, K., & Cairney, A. (2010). Living with stigma and the self- perceptions of people with mild intellectual disabilities. *Journal of Social Issues*, 66(3), 521-534. doi: 10.1111/j.1540-4560.2010.01660.x
- Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada. En M. A. Verdugo y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Junta de Castilla y León (2021/2022)-(2024/2025). VI Plan General de Formación Profesional.
- Junta de Castilla y León. (2011). Plan Regional de Empleo. Disponible en: https://fafecyl.jcyl.es/web/jcyl/FundacionEmpleo/es/Plantilla100Detalle/1263825162592/_/1284153252684/Comunicacion?plantillaObligatoria=PlantillaContenidoNoticiaHome [Accedido 15 May. 2017].
- L. M. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(4), 303-318.
- Langford C.A. & Lawson S. (1994). Changes in assessment procedures for supported employment. *Assessment in Rehabilitation and Exceptionalit*, 1, 307-322
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Luckasson, R., Coulter, D.L., Polloway, E.A., Reese, S., Schalock, R.L., Snell, M. E., Spitalnik, D.M. y Stark, J.A. (1992). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (9" ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- McCaughey, T. J., & Strohmmer, D. C. (2005). Prototypes as an indirect measure of attitudes toward disability groups. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(2), 89-99. doi: 10. 1177/00343552050480020301
- *Medicina de Familia-SEMERGEN*, 35(Supl. 1), 50-56.
- OMS(2001) Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF ; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales
- Patronato- Oficina de atención a la Discapacidad. (s.f). <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/organismos/oadis.htm>
- Plena inclusión España. (2022, 12 enero). Dimensiones de la calidad de vida Plena Inclusión; Plena Inclusión.

<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/dimensiones-de-calidad-de-vida/>

- Real Decreto 364/2005, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- RECIO, M., GALINDO, L., CENDRA, J., ALEMANY, A., VILLARÓ, G. y MARTORELL, A. (2013). Abuso y discapacidad intelectual: orientaciones para la prevención y la actuación. Madrid: Fundación Carmen Pardo-Valcarce.
- Reisin, S. (2010). Vivienda autónoma: un dispositivo para la inclusión social de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. *Revista Vertex de psiquiatría*, 21(90), 141-146. Recuperado de: <http://editorialpolemos.com.ar/docs/vertex/vertex90.pdf#page=62>
- Romañach, J; Lobato, M,. (2005). Foro de vida independiente. *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*.
- Schalock, R. L., & Verdugo Alonso, M. Á. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual.
- Schalock, R. L., Keith, K. D., Verdugo, M. Á., & Gómez, L. E. (2011). Quality of life model development and use in the field of intellectual disability. *Enhancing the quality of life of people with intellectual disabilities: From theory to practice*, 17-32.
- Schalock, RL,. La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personas. *S. O. Revista española sobre discapacidad intelectual. vol.40 (1,229,22-39)*
- Servicio Público de Empleo Estatal (2022) Guía de Integración Laboral de las Personas con discapacidad. Madrid: Autor. En <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html>
- Siperstein, G. N., Parker, R. C., Norins, J., & Widaman, K. F. (2011). A national study of Chinese youths' attitudes towards students with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(4), 370-384.
- Trochim, WMK, Cook, JA y Setze, RJ (1994). Uso de mapas conceptuales para desarrollar un marco conceptual de las opiniones del personal sobre un programa de empleo con apoyo para personas con enfermedades mentales graves. *Revista de Consultoría y Psicología Clínica*, 62 (4), 766–775
- Universidad de Valladolid (2009). Grado de adaptación Bolonia. Graduado/a Educación Social. Versión 5. Universidad de Valladolid. Recuperado el 25 de mayo de 2023 de: <http://www.feyts.uva.es/sites/default/files/MemoriaEDUCACIONSOCIAL%28v5%29.pdf>
- Verdonschot, M. M., De Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H. E., & Curfs,
- Verdugo Alonso, M. Á., Schalock, R. L., & Gómez Sánchez, L. E. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos.
- WITHERS, P. y MORRIS, J. (2012). Sexual exploitation of people with

intellectual disabilities. En E. Emerson, C. Hatton, K. Dickson, R. Gone, A. Caine y J. Bromley (Eds.), *Clinical Psychology and People with Intellectual Disabilities* (pp. 273-292). Londres: John Wiley and Sons.

8.- ANEXOS

ANEXO 1: Entidades que abordan en Castilla y León la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual

Tras el análisis del directorio de Centros de Fundación Personas (2024) y de la Guía de Integración laboral de las Personas con Discapacidad (Servicio Público de Empleo Estatal, 2022) hemos podido elaborar el siguiente inventario de entidades:

CEE Apadefim 2000, S.L.U.

Avda. República Dominicana, s/n

40196

La Lastrilla

Segovia

Tel.: 921 424 108

Email: apadefim2000@apadefim2000.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: APADEFIM

CEE Viveros ASPROSUB Zamora

Ctra. Salamanca S/N

49190

Morales del Vino

Zamora

Tel.: 980 570 302

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Orientación e inserción laboral

Asociación: ASPROSUB

Centro de Atención Integral Carbajales de Alba

Calle Travesía la Era, nº 1

49160

Carbajales de Alba

Zamora

Tel.: 980 585 381

Email: carbajales@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPROSUB

Centro de Día Adecas

Ctra. La Magdalena, 11

34880
Guardo
Palencia
Tel.: 979 853 302
Email: guardo@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ADECAS

Centro de Día Asistencial Cristo de Morales

Ctra. Salamanca S/N
49190
Morales del Vino
Zamora
Tel.: 980 570 132
Email: zamora@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPROSUB

Centro de Día Dos Pinos

Camino Viejo de Simancas, km 4.5
47008
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 475 605
Email: centro.dospinos@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPRONA

Centro de Día El Pino

Camino Viejo de Simancas, km 4.5
47008
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 475 646
Email: centro.elpinos@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPRONA

Centro de Día (La Lastrilla)

Avda. del Sotillo, 29
40196
La Lastrilla
Segovia
Tel.: 921 423 181
Email: segovia@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: APADEFIM

Centro de Día Laguna

Calle Órbigo 2
47140
Laguna de Duero
Valladolid
Tel.: 983 542 742
Email: centro.laguna@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPRONA

Centro de Día Obregón

Paseo de Obregón 2-6
47009
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 330 163
Email: repcion.obregon@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPRONA

Centro de Día y Ocupacional de Toro

Calle Juan Bravo, 1
49800
Toro
Zamora
Tel.: 980 694 753
Email: zamora@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPROSUB

Centro de Día y Ocupacional de Toro (CO)

Calle Juan Bravo, 1
49800
Toro
Zamora
Tel.: 980 694 753
Email: zamora@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro ocupacional
Asociación: ASPROSUB

Centro de Día y Residencial Viana

Crta. de las Maricas 53
47150
Viana de Cega
Valladolid
Tel.: 983 546 805
Email: centro.viana@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: ASPRONA

Centro de Formación y Empleo CREA-Medina

Calle Cordel de Extremadura s/n

47400

Medina del Campo

Valladolid

Tel.: 983 837 804

Email: crea.medina@fundacionpersonas.es

Servicios: Orientación e inserción laboral

Asociación: ASPRONA

Centro Escolar El Pino de Obregón (1)

Cº Viejo de Simancas km. 4,5

47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 475 646

Email: elpino.deobregon@fundacionpersonas.es

Servicios: Educación especial

Asociación: ASPRONA

Centro Escolar El Pino de Obregón (2)

Calle Tórtola, 7

47012

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 293 822

Email: tortola.elpino@fundacionpersonas.es

Servicios: Educación especial

Asociación: ASPRONA

Centro Especial de Empleo Corcos

Ctra. La Magdalena, 11

34880

Guardo

Palencia

Tel.: 979 853 302

Email: guardo@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ADECAS

Centro Especial de Empleo Nubis

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPANIS

Centro Especial de Empleo Nubis - Servicio Lavandería

Calle Francia Parcela, 21. Nave 6

34800

Aguilar de Campoo

Palencia

Tel.: 979 121 887

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPANIS

Centro Ocupacional Corcos

Ctra. La Magdalena, 11

34880

Guardo

Palencia

Tel.: 979 853 302

Email: guardo@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ADECAS

Centro Ocupacional Cristo de Morales

Ctra. Salamanca S/N

49190

Morales del Vino

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ASPROSUB

Centro Ocupacional Nuestra Sra. de Los Ángeles

Ctra. de Bahabón, s/n

40200

Cuéllar

Segovia

Tel.: 921 145 075

Email: segovia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: APADEFIM

Centro Ocupacional Otero

Avenida Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 729 735

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ASPANIS

Centro Ocupacional - Prelaboral Cristo de Morales

Ctra. Salamanca S/N

49190

Morales del Vino

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ASPROSUB

Centro Ocupacional Puente de Sanabria

Calle Escuelas, s/n

49350

El Puente de Sanabria

Zamora

Tel.: 980 623 054

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ASPROSUB

Centro Ocupacional Virgen de Valvanera

Avenida del Sotillo, 29

40196

La Lastrilla

Segovia

Tel.: 921 440 748

Email: segovia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: APADEFIM

Centro Privado Concertado de Formación Profesional Básica

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950 / 638 284 174

Email: pilar.martin@fundacionpersonas.es

Servicios: Formación Profesional Básica

Asociación: ASPANIS

Centro Residencial Laguna

Calle Pisuerga, 1

47140

Laguna de Duero

Valladolid

Tel.: 983 540 425 / 983 540 660

Email: centro.laguna@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPRONA

Club de Ocio Arambol

Pº San José, 1,ent.

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950

Email: elena.hidalgo@fundacionpersonas.es

Servicios: Ocio y deportes

Asociación: ASPANIS

Club Deportivo Asprona Valladolid

Calle Expósitos 4. Bajo

47003

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 338 811

Email: deportes@clubdeportivoaspronavalladolid.es

Servicios: Ocio y deportes

Asociación: ASPRONA

CODEX Destrucción de Documentos

Camino del Prado 43

47610

Zaratán

Valladolid

Tel.: 983 225 990

Email: codex@gruprolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

Colegio Educación Especial Santiago Apóstol

Ctra. La Magdalena, 11

34880

Guardo

Palencia

Tel.: 979 853 302

Email: apostolsantiago4@hotmail.com

Servicios: Educación especial

Asociación: ADECAS

Fundación Virgen de Llano

Calle Prior, 8

34800

Aguilar de Campoo

Palencia

Tel.: 979 123 725

Email: jose.iglesias@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro ocupacional

Asociación: ASPANIS

LINCE Limpieza Industrial

Calle Pilar Miró 1. Parcela 15. Polígono de Argales

47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 591 946

Email: limpiezas@grupolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

LINCE Mantenimiento de parques y jardines y LINCE Finca El Pino

Cº Viejo de Simancas km. 4,2

47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 591 944

Email: otjardines@grupolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

LINCE Marketing Directo

Camino del Prado 43

47610

Zaratán

Valladolid

Tel.: 983 225 176

Email: marketingdirecto@grupolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

LINCE Outsourcing Social

Calle Nitrógeno, 41

47012

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 225 125

Email: outsourcingsocial@grupolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

LINCE Talleres

Calle Pilar Miró 1. Parcela 15. Polígono de Argales

47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 225 159
Email: talleres.lince@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

Red de Servicios del Ámbito Rural

Calle Expósitos, 4
47003
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 361 829
Email: equipo.apoyo.valladolid@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro ocupacional
Asociación: ASPRONA

Red de Servicios del Ámbito Rural

C/ Expósitos 4
47003
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 361 829
Email: equipo.apoyo.valladolid@fundacionpersonas.es
Servicios: Servicio de apoyo a familias
Asociación: ASPRONA

Red de Viviendas Tuteladas en Palencia

Palencia
Tel.: 979 727 950
Email: palencia@fundacionpersonas.es
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: ASPANIS

Red de Viviendas Tuteladas en Segovia

Segovia
Tel.: 921 436 862
Email: segovia@fundacionpersonas.es
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: APADEFIM

Red de Viviendas Tuteladas Valladolid

Valladolid
Tel.: 983 540 660
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: ASPRONA

Red de Viviendas Tuteladas (Zamora)

Morales del Vino
Zamora
Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPROSUB

Residencia Asistencial Cristo de Morales

Carretera Salamanca, s/n

49190

Morales del Vino

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPROSUB

Residencia El Sotillo

Avda. del Sotillo, 29

40196

La Lastrilla

Segovia

Tel.: 921 436 862

Email: segovia@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: APADEFIM

Residencia Municipal Primitivo Mielgo Rodríguez

C/ Federico Hernández Rogado 22

47400

Medina del Campo

Valladolid

Tel.: 983 810 635

Email: primitivo.mielgo@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPRONA

Residencia Nuestro Hogar

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 729 740

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Residencia y vivienda

Asociación: ASPANIS

Residencia Santa Bárbara

Avda. Explosivos, 24

34880

Guardo

Palencia

Tel.: 979 850 536
Email: guardo@fundacionpersonas.es
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: ADECAS

Residencia y Centro de Día Mar de Pinares

Calle La Aceña, 2
40200
Cuéllar
Segovia
Tel.: 921 145 075
Email: segovia@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro de día
Asociación: APADEFIM

Residencia y Centro de Día Mar de Pinares

Calle La Aceña, 2
40200
Cuéllar
Segovia
Tel.: 921 145 075
Email: segovia@fundacionpersonas.es
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: APADEFIM

SEPA (Servicio de Promoción a la Autonomía Personal)

Calle Fidel Recio, 5
47002
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 614 087
Email: asistenciapersonal@fundacionpersonas.es
Servicios: Asistencia a personas y soluciones a la dependencia
Asociación: ASPRONA

Servicio Asociativo Adecas Guardo

Ctra. La Magdalena, 11
34880
Guardo
Palencia
Tel.: 979 853 302
Email: guardo@fundacionpersonas.es
Servicios: Servicio de apoyo a familias
Asociación: ADECAS

Servicio Asociativo Apadefim Segovia

Avda. Obispo Quesada, 4
40006
Segovia

Segovia

Tel.: 921 424 570

Email: segovia@fundacionpersonas.es

Servicios: Atención temprana

Asociación: APADEFIM

Servicio Asociativo Apadefim Segovia

Avda. Obispo Quesada, 4

40006

Segovia

Segovia

Tel.: 921 424 570

Email: segovia@fundacionpersonas.es

Servicios: Servicio de apoyo a familias

Asociación: APADEFIM

Servicio Asociativo ASPANIS

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Atención temprana

Asociación: ASPANIS

Servicio Asociativo ASPANIS

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Servicio de apoyo a familias

Asociación: ASPANIS

Servicio Asociativo ASPRONA Valladolid

C/ Expósitos 4

47003

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 344 622

Email: servicio.asociativo@fundacionpersonas.es

Servicios: Servicio de apoyo a familias

Asociación: ASPRONA

Servicio Asociativo y Centro de Ocio

Calle Alonso de Tejeda, nº 4 Bis, Entreplanta A

49018

Zamora

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Servicio de apoyo a familias

Asociación: ASPROSUB

Servicio Asociativo y Centro de Ocio

Calle Alonso de Tejeda, nº 4 Bis, Entreplanta A

49018

Zamora

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Ocio y deportes

Asociación: ASPROSUB

Servicio de Asistencia Personal

Calle Fidel Recio, 5

47002

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 614 087

Email: asistenciapersonal@fundacionpersonas.es

Servicios: Asistencia a personas y soluciones a la dependencia

Asociación: ASPRONA

Servicio de Atención Temprana (Valladolid)

C/ Santuario 24 - 4ª Planta

47002

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 394 634

Servicios: Atención temprana

Asociación: ASPRONA

Servicio de Atención Temprana (Zamora)

Calle Alonso de Tejeda, nº 4 Bis, entreplanta A

49018

Zamora

Zamora

Tel.: 980 570 132

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Atención temprana

Asociación: ASPROSUB

Servicio de Ocio

Calle Arroyal, 12 bis

34880

Guardo
Palencia
Tel.: 979 853 302
Email: guardo@fundacionpersonas.es
Servicios: Ocio y deportes
Asociación: ADECAS

Servicio de Ocio y Deportes FUNDACIÓN PERSONAS VALLADOLID - ASPRONA

Calle Expósitos 4 - bajo
47003
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 338 811
Email: ocio.valladolid@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

Servicio de Orientación, Intermediación y Apoyo Laboral

Calle Celtas Cortos 3. Bajo
47013
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 353 433
Email: horizon@grupolince.com
Servicios: Orientación e inserción laboral
Asociación: ASPRONA

Viveros ASPROSUB Zamora

Ctra. Salamanca S/N
49190
Morales del Vino
Zamora
Tel.: 980 570 302
Email: zamora@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPROSUB

Viviendas Tuteladas Cuéllar

C/ Camilo José Cela, 28 y 49
40200
Cuéllar
Segovia
Tel.: 921 145 075
Email: segovia@fundacionpersonas.es
Servicios: Residencia y vivienda
Asociación: APADEFIM

LINCE Outsourcing Social

Calle Nitrógeno, 41
47012
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 225 125
Email: outsourcingsocial@grupolince.com
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

Servicio de Ocio y Deportes FUNDACIÓN PERSONAS VALLADOLID - ASPRONA

Calle Expósitos 4 - bajo
47003
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 338 811
Email: ocio.valladolid@fundacionpersonas.es
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

LINCE Mantenimiento de parques y jardines y LINCE Finca El Pino

Cº Viejo de Simancas km. 4,2
47008
Valladolid
Valladolid
Tel.: 983 591 944
Email: otjardines@grupolince.com
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

CODEX Destrucción de Documentos

Camino del Prado 43
47610
Zaratán
Valladolid
Tel.: 983 225 990
Email: codex@gruprolince.com
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

LINCE Marketing Directo

Camino del Prado 43
47610
Zaratán
Valladolid
Tel.: 983 225 176
Email: marketingdirecto@grupolince.com
Servicios: Centro especial de empleo
Asociación: ASPRONA

LINCE Limpieza Industrial

Calle Pilar Miró 1. Parcela 15. Polígono de Argales
47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 591 946

Email: limpiezas@grupolince.com

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

LINCE Talleres

Calle Pilar Miró 1. Parcela 15. Polígono de Argales
47008

Valladolid

Valladolid

Tel.: 983 225 159

Email: talleres.lince@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPRONA

Viveros ASPROSUB Zamora

Ctra. Salamanca S/N

49190

Morales del Vino

Zamora

Tel.: 980 570 302

Email: zamora@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPROSUB

CEE Apadefim 2000, S.L.U.

Avda. República Dominicana, s/n

40196

La Lastrilla

Segovia

Tel.: 921 424 108

Email: apadefim2000@apadefim2000.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: APADEFIM

Centro Especial de Empleo Nubis - Servicio Lavandería

Calle Francia Parcela, 21. Nave 6

34800

Aguilar de Campoo

Palencia

Tel.: 979 121 887

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPANIS

Centro Especial de Empleo Nubis

Avda. Madrid, 50

34004

Palencia

Palencia

Tel.: 979 727 950

Email: palencia@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ASPANIS

Centro Especial de Empleo Corcos

Ctra. La Magdalena, 11

34880

Guardo

Palencia

Tel.: 979 853 302

Email: guardo@fundacionpersonas.es

Servicios: Centro especial de empleo

Asociación: ADECAS