



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

COLECTIVO DISCAPACITADOS: LA FUNDACIÓN PRODIS Y LA PERCEPCIÓN DE LA SOCIEDAD.

Presentado por M^a Beatriz González Alonso

Tutelado por Marta Martínez

Soria, 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INTRODUCCIÓN	1
BLOQUE I: LA DISCAPACIDAD Y SU MARCO LEGISLATIVO	4
1.1 Aproximación al concepto de discapacidad	4
1.2 Marco normativo en relación con la discapacidad	7
BLOQUE II: EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SUS FORMAS DE ACCESO PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS	10
2.1 Situación laboral en España de las personas con discapacidad.....	10
2.2 Formas de acceso al mercado laboral del colectivo discapacitado.....	13
2.3 Medidas alternativas a la cuota de reserva	17
BLOQUE III: LA FUNDACIÓN PRODIS Y SUS PROGRAMAS PARA LA INCLUSIÓN	18
3.1 Programas de la fundación Prodis para la inclusión de personas con discapacidad intelectual.....	18
3.2 Centro especial de empleo de la fundación Prodis	20
3.3 Empresa que colabora con la fundación Prodis: Grupo Inditex	21
BLOQUE IV: PERCEPCIÓN QUE TIENE NUESTRA SOCIEDAD SOBRE LA DISCAPACIDAD	23
4.1 Metodología y variables socio-demográficas	23
4.2 Análisis de variables relacionadas con la discapacidad.....	24
BLOQUE V: Conclusiones	34
BLOQUE VI	36
Webgrafía:	36
Legislación:	38
ANEXO I: Encuesta	40

INTRODUCCIÓN

La consideración de persona con discapacidad queda establecido 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 dicha normativa se considera con discapacidad a aquellas personas que presentan un grado de discapacidad superior o igual al 33%. También se encuentran incluidas dentro de este colectivo aquellas que con un grado superior o igual al 33% reciben una pensión de la Seguridad Social de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Multitud de asociaciones dedicadas a la formación e inclusión en el mercado laboral de las personas discapacitadas proclaman que estas personas tienen otro tipo de capacidades y destacan en compromiso, esfuerzo, sacrificio y orgullo de pertenencia. Dichas asociaciones pretenden que se elimine de la sociedad la idea de enfermedad cuando se escucha discapacidad, debido a que sólo son estereotipos. Asimismo, demandan que no se vean a las personas con discapacidad como niños ya que de ese modo no se conseguirá su integración plena.

Son objeto de este estudio, las personas comprendidas entre 16 y 64 años, por encontrarse en edad laboral. Los últimos datos de 2018 establecen que este colectivo asciende a 1.899.800 personas. Lo más relevante de este dato tan elevado es la gran proporción (6,29%) que representan las personas discapacitadas en edad laboral frente a la población total en edad laboral¹. Lo que más llama la atención entre el colectivo con discapacidades es la gran diferencia entre sexos. La tendencia en los últimos años se mantiene estable, los hombres representan alrededor del 57% frente a un 43% de mujeres. Sin embargo, en las personas sin discapacidades el reparto entre sexos es prácticamente igualitario.

La Asamblea General de las Naciones Unidas estableció la creación del día internacional de las personas con discapacidad (IDPD) el 3 de diciembre, con el objetivo de dar visibilidad a este colectivo y a sus familias y conocer los problemas que tienen que sortear por el mero hecho de ser personas discapacitadas. En el año 2019, dicho día se centró en considerar la discapacidad como una cuestión primordial que debía ser incorporada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para su desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible. Es por ello, que la Agenda 2030² para el Desarrollo Sostenible se fija bajo la frase: “No dejar a nadie atrás”.

¹ En 2018 la población total en edad laboral fueron 30.180.600 personas, según datos del Observatorio del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE).

² Hace referencia a 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que estableció la ONU y que 193 países se comprometieron a conseguir en un periodo de 15 años (acuerdo suscrito en 2015). Se basan en la protección del planeta, la igualdad de las personas y la prosperidad.

La elección de la discapacidad como eje central del presente trabajo se debe al reto que tiene nuestra sociedad por conseguir eliminar las barreras, actitudes y prejuicios sobre el colectivo discapacitado debido a su condición de grupo en riesgo de exclusión. Se trata de que la inclusión socio-laboral no se vea como una “obligación” ni una “moda” que seguir, sino como una situación normal donde todos debemos trabajar para conseguir su efectividad.

El principal objetivo propuesto con la elaboración de este trabajo es conocer la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral, así como sus distintas formas de acceso. Tiene especial importancia el papel de las fundaciones por contribuir al modelo social inclusivo. Por último, se investigará la opinión de la sociedad a través de una breve encuesta relacionada con todo lo tratado en el trabajo.

Para lograr los objetivos propuestos partiremos de una revisión de la legislación española relativa a dicho colectivo. Estudiaremos distintas estadísticas e informes de organismos públicos, tales como el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), así como noticias de periódicos de tirada local, nacional e internacional. Acudiremos a blogs especializados, así como a las páginas webs oficiales tanto de la Fundación Prodis, la Universidad Autónoma de Madrid o el Grupo Inditex. Por último, se realizará una encuesta para saber el conocimiento que tienen los encuestados sobre distintos aspectos tratados en el trabajo y conocer sus opiniones personales.

La estructura de la presente memoria consta cinco bloques. En cada bloque existen distintos epígrafes.

El primer bloque está constituido por la parte más teórica del trabajo. Nos permitirá conocer conceptos relacionados con la discapacidad y se hará un recorrido en el tiempo donde se explicará la evolución de dicho colectivo, el procedimiento para poder obtener el certificado de discapacidad y la legislación relativa a los derechos de este colectivo.

El segundo bloque permitirá conocer el escenario laboral en que se encuentran las personas discapacitadas; saber en que sectores tienen mayor ocupación, así como los contratos más predominantes y las bonificaciones fiscales con las que cuentan las empresas. Por otro lado, se explicarán las medidas alternativas de las que disponen las empresas que no pueden acceder a la contratación de personas con discapacidad por motivos legalmente previstos.

El tercer y cuarto bloque desarrolla con la parte más práctica del trabajo. Se ha escogido una fundación dedicada a personas con discapacidad con el objetivo de detallar sus funciones y su forma de ayudar en la inclusión laboral a través de distintos programas y colaboraciones, como la que mantiene con la Universidad Autónoma de Madrid. La fundación además coopera con distintas empresas tanto a nivel nacional como internacional. Se ha escogido al Grupo Inditex como ejemplo de participación en la inclusión socio-laboral.

El bloque cuarto trata el análisis de una breve encuesta realizada sobre la discapacidad y las actitudes hacia ella.

Dedicamos **el quinto bloque** a exponer las principales conclusiones a las que hemos llegado gracias a la elaboración del presente trabajo.

La webgrafía y legislación ocupan **el sexto bloque** que cierra este Trabajo de Fin de Grado.

BLOQUE I: LA DISCAPACIDAD Y SU MARCO LEGISLATIVO

1.1 Aproximación al concepto de discapacidad

Dedicamos el presente epígrafe a exponer el concepto de discapacidad y cómo ha ido evolucionando a lo largo de la historia, de una visión paternalista y asistencial hacia otra donde discapacidad se asocia a habilidades, recursos y potencialidades. Estableceremos los distintos tipos y grados de discapacidad reconocidos legalmente, así como el proceso a seguir para llegar a obtener el certificado de discapacidad oficial reconocido por el Estado.

En las culturas antiguas,³ las personas con discapacidad generaban rechazo y sufrían aislamiento por el resto de la sociedad. Se pensaba que el origen de la discapacidad era religioso y que habían recibido en cierta manera poderes sobrehumanos, que dependiendo de la persona actuaban como un castigo o como algo divino que les ponía a prueba. A ello se le sumaba la idea de que estas personas no tenían las mismas capacidades físicas e intelectuales, por lo que no podrían aportar a la comunidad algo positivo⁴.

En el Medievo, se comenzó a ver a estas personas como forma de entretenimiento, por lo que eran exhibidas en las distintas ferias o circos con el objetivo de divertir a la población.

En la Baja Edad Media (S. XIII-XV) se concebía la discapacidad como una enfermedad, por lo que estas personas eran internadas en manicomios y se buscaba una cura para ellas a través de dolorosos e inhumanos tratamientos.

Entre finales del S.XIX y principios del S.XX como consecuencia de la II Guerra Mundial y de los accidentes laborales surgen nuevas discapacidades sobrevenidas. El Estado comienza a proporcionar atención educativa y asistencial y crea Centros Especiales de Educación y Ocupación, aunque tienen como principal característica la idea de dependencia y de discriminación.

No es hasta la segunda mitad del S.XX cuando se forman los primeros lobbies⁵, que tratan de defender la inclusión y normalización escolar y laboral. Se establece que el mayor obstáculo de las personas con discapacidad es el entorno físico y social que les rodea, por lo que la solución debe encontrarse en una correcta respuesta política.

El punto de inflexión en España llega en el año 1982, momento en el que se aprueba la ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social del minusválido

³ Las culturas antiguas engloban aquellas civilizaciones pertenecientes al Próximo Oriente, Grecia, Roma, Hispania visigoda y Oriente Lejano.

⁴ Se entiende por "positivo" que la persona con discapacidad desarrolle un trabajo físico y/o intelectual.

⁵ Se entiende por "lobbies" aquellas agrupaciones formadas por personas discapacitadas así como sus familias unidas para defender sus derechos.

(LISMI), que significa un gran avance ya que reconoce el derecho a la integración socio-laboral de este colectivo. Esta ley fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de diciembre y cambió su denominación por ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Este cambio supone la eliminación de palabras tales como “disminuido” y “minusválido” por “personas con discapacidad”. Se trata de establecer que este colectivo no es menos válido que el resto.

Actualmente, se entiende por discapacidad aquella situación en la que la persona sufre una o varias carencias en las capacidades física, sensorial y/o psíquica. Como consecuencia de esto se limita su intervención plena en la sociedad o en el ejercicio de sus derechos.

Es importante tener en cuenta que no todos los países conceden la misma importancia y tienen el mismo compromiso con la discapacidad debido a las diferentes culturas. La Organización Mundial de la Salud en 2001 con el objetivo de crear un significado común dentro del área dedicada a los temas relativos a la salud, define discapacidad:

“Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación, son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.

Esta definición de discapacidad ofrece una orientación estática en la que se valora la salud de la persona, y también una orientación dinámica en la que los factores personales y ambientales tienen un papel fundamental. La discapacidad no se trata de una limitación inherente al individuo de forma aislada, sino que se trata de la interacción con la sociedad en sus distintos ámbitos.

TIPOS

La clasificación de la discapacidad determina el procedimiento para el reconocimiento, declaración y cualificación del grado de discapacidad.

Se diferencian tres grupos entre sí: discapacidades físicas, discapacidades sensoriales y discapacidades psíquicas.

- Discapacidades físicas: hace referencia a las deficiencias en el sistema locomotor lo que deriva en la limitación o imposibilidad de los movimientos de la persona debido al mal funcionamiento de los sistemas nervioso, muscular, y/o óseo-articular.
- Discapacidades sensoriales: determina cierta limitación en la persona debido a uno o varios déficits en alguno de los sentidos, por lo que, sus consecuencias son directas ya que los sentidos son los que permiten captar y percibir los estímulos de la realidad.

- Discapacidades psíquicas e intelectuales: se caracteriza por limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa. Se considera que una persona tiene discapacidad intelectual cuando su coeficiente intelectual es menor al de la media, y, deriva en que su rendimiento sea menor, y en que sus dificultades en ámbitos escolares, laborales y sociales sean mayores.
- Discapacidad múltiple: existen situaciones en las que no sólo se tiene un tipo de discapacidad, sino que se combinan varias de ellas. Los efectos de una discapacidad múltiple no son comunes para todas las personas, debido a que en cada una de ellas las discapacidades inciden de una u otra forma, dependiendo de la severidad de éstas y de la edad del afectado.

CERTIFICADO

Se trata del documento oficial por el cual el Estado reconoce y avala la condición de discapacidad de una persona, así como su grado, siempre y cuando iguale o sobrepase el 33%. Aquellas personas que padezcan de algún tipo de discapacidad serán los beneficiarios.

La finalidad de dicho certificado es poder ofrecer beneficios en ámbitos económicos, sociales y fiscales tanto a entidades públicas como privadas, a nivel nacional como autonómico. Las ventajas a las que puede acceder una persona discapacitada con el certificado variarán en función del tipo y grado de discapacidad del acreditado.

El certificado se regula en el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Para determinar el porcentaje del grado de discapacidad se tiene en cuenta tanto las carencias que padece la persona, como factores sociales complementarios (entorno familiar, situación educativa, laboral, dificultades de integración social, etc).

El Estado español delega a cada comunidad autónoma (en adelante CC.AA.) la gestión de los certificados de discapacidad a través de los organismos competentes. Cada CC.AA. tiene sus propios centros de valoración de la discapacidad, donde el beneficiario es examinado por un tribunal médico, al que se le aportan los informes médicos que reflejan su enfermedad, lesión o dolencia. Posteriormente, el posible beneficiario es entrevistado por tres profesionales: un médico, un trabajador social y un psicólogo, que dictan la resolución final con el grado de discapacidad (a través de unos baremos).

En el caso de Ceuta y Melilla, dicha gestión la realizan las Direcciones Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

GRADOS

La normativa española vigente comprende varios grados de discapacidad en función de los baremos descritos en los Anexos del Real Decreto 1856/2009 de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Este Real Decreto modificó el R.D. 1971/1999 de 23 de diciembre, por utilizar terminología peyorativa.

Los baremos citados anteriormente tienen en cuenta el grado de limitación de las actividades de la vida diaria, ya que son las que determinan la inclusión en un grupo u otro. Tal y como indica la legislación:

- Grado 1: discapacidad nula (0%)

Los síntomas, signos o secuelas, de existir, son mínimos y no justifican una disminución de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.

- Grado 2: discapacidad leve (1%-24%)

Los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica totalidad de las mismas.

- Grado 3: discapacidad moderada (25%-49%)

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.

- Grado 4: discapacidad grave (50%-70%)

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado.

- Grado 5: discapacidad muy grave (75%)

Los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria.

1.2 Marco normativo en relación con la discapacidad

Dedicamos el actual apartado a estudiar la normativa española referente a la discapacidad. Se hace referencia tanto a la base internacional ratificada por España como a la Ley Suprema española (Constitución), las cuales han

promulgado la legislación actual. El conjunto de estas normas pretenden proteger los derechos e intereses de los ciudadanos discapacitados.

Es de carácter indispensable hacer referencia a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobado en 2006 en Nueva York, sede de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El documento fue firmado por 82 países, y, en el caso de España, fue ratificado en diciembre del 2007, con su posterior entrada en vigor al año siguiente. Este Convenio supone la base de toda la normativa dedicada al colectivo discapacitado ya que su propósito es considerar a las personas con discapacidad como titulares de derechos y libertades en igualdad de condiciones que el resto de la población, así como los poderes públicos⁶ tienen la obligación de garantizar estos derechos de forma efectiva y total.

La Constitución Española, recoge en sus artículos 9.2, 10, 14 y 49, los derechos de las personas con discapacidad. Los primeros de manera implícita y el último de forma explícita.

El artículo 9.2 establece que serán los poderes públicos los que promuevan la igualdad en todos los ámbitos de la vida de todos los ciudadanos.

El artículo 10 garantiza que los derechos fundamentales y libertades le son inherentes a la persona, ratificando España los convenios internacionales.

El artículo 14 hace referencia a la igualdad de todos los ciudadanos sin existir ningún tipo de discriminación.

El artículo 49 obliga a los poderes públicos a realizar la tarea de integración de todas las personas discapacitadas, y de poder disfrutar de todos los derechos que ampara la Constitución. Tiene la peculiaridad de que dicho artículo es objeto de modificación con la finalidad de adaptarlo a la Convención de 2006. Se quiere actualizar la terminología para referirse al colectivo de personas con discapacidad, eliminando la palabra “disminuido”. Asimismo, se quiere modificar el contenido desde el punto de vista de entender la discapacidad con un enfoque médico-rehabilitador, por otro en el cual dicho colectivo es sujeto de derechos, deberes y libertades. Por lo tanto, el art. 49 se basa en la protección a las personas con discapacidad. Cabe decir que dicha modificación sería la primera reforma constitucional y fue acordada en 2018 por la Comisión de Políticas para la Discapacidad⁷ del Congreso de los Diputados, pero se vio paralizado debido a la convocatoria de elecciones generales.

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 su art. 4.2 establece que una persona presenta discapacidad siempre y cuando se le haya reconocido un grado igual o superior al 33%. Presentan una discapacidad igual o superior a dicho grado,

⁶ Se entiende por poderes públicos a aquellos que emanan del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial, y se desempeñan a través de distintas Instituciones.

⁷ Se trata de una comisión parlamentaria o grupo de trabajo del Congreso de los Diputados encargado de todos aquellos asuntos y políticas relacionados con la discapacidad.

los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Asimismo, dicho R.D.L. establece que toda empresa que tenga en su plantilla una cifra superior a 50 trabajadores, deberá tener una cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad. Esta cuota supondrá el 2% del total de la plantilla siempre y cuando el convenio colectivo vigente de la empresa no aplique medidas alternativas a dicho porcentaje. En puestos de empleo público la cuota de reserva no podrá ser inferior al 7% de las vacantes.

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) dedica sus art. 4 y 17 a las personas discapacitadas. Ambos tratan el derecho a no ser discriminados por su condición de discapacitados.

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), se establece cuáles son las causas de discriminación directa e indirecta, así como los distintos procesos y acciones que permitan a las personas discapacitadas en la medida de lo posible llevar una vida independiente.

Para determinar el procedimiento a seguir para la declaración de uno u otro grado de discapacidad, así como su calificación, contamos con el R.D. 1856/2009 de 4 de diciembre, por el que se modifica el R.D. 1971/1999 de 23 de diciembre.

En relación a la incorporación al mercado de trabajo, existen ciertas bonificaciones por la contratación temporal e indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial de personas con discapacidad, todas ellas reguladas en la Ley 43/2006.

BLOQUE II: EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y SUS FORMAS DE ACCESO PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

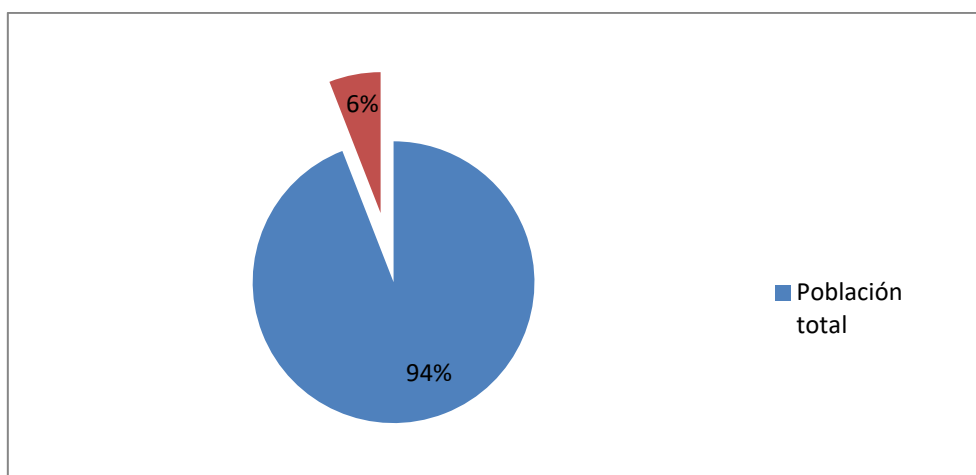
El presente bloque se centrará en la actual integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral español, a partir de distintas variables como el nivel educativo, ocupación, tipo de contrato etc. Para elaborar dicho bloque nos hemos basado en el *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad* elaborado de forma anual por el Servicio Público de Empleo.

2.1 Situación laboral en España de las personas con discapacidad

España cuenta en su territorio con alrededor de treinta millones de personas en edad laboral, es decir, entre los 16 y 64 años. De dicha cifra, aproximadamente el 6,3% padecen algún tipo de discapacidad. En los últimos cinco años se ha registrado un incremento continuo de la población con discapacidad, acumulando un aumento de más del 9%⁸ (véase tabla 1).

Conforme los tramos de edad van incrementándose, el grado o porcentaje de discapacidad también lo hace. El intervalo o segmento de mayor edad (45-64 años) representa aproximadamente el 70,5% de la población con discapacidad. La discapacidad más común es la física, seguida de la intelectual, mental, visual y auditiva.

Tabla 1: PORCENTAJE DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EDAD LABORAL SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL.



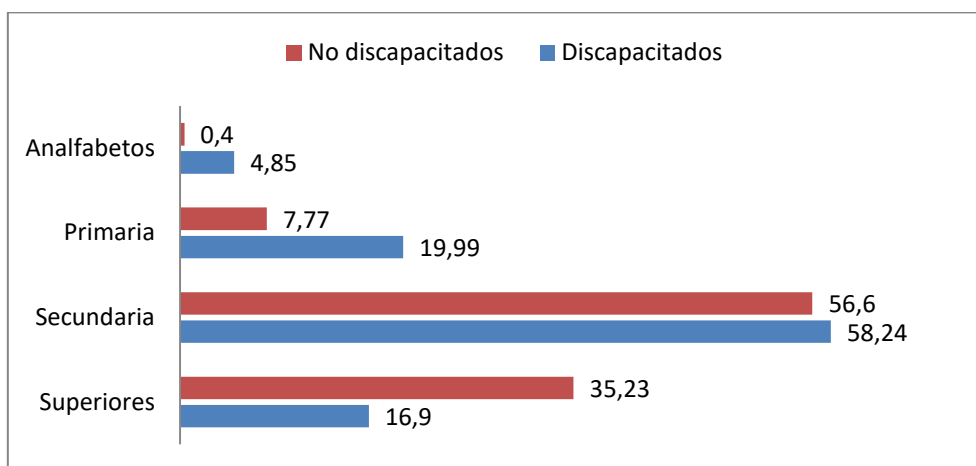
Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio del SEPE

Tal y como indica la tabla 2 sobre el nivel educativo de las personas con discapacidad en edad laboral (16-64 años), la mayor parte han cursado estudios correspondientes a la E.S.O, aunque, hay un gran porcentaje que no han recibido ningún tipo de educación y se encuentran en la categoría de analfabetos.

⁸ Según datos del Observatorio del SEPE, en 2014 las personas discapacitadas en edad laboral representaban el 5,75%, mientras que en 2018 el 6,29%.

Los que tienen estudios no llegan al 17%, mientras que en el resto de la población, el porcentaje se duplica hasta llegar al 35%. Dicha desigualdad también se da en el caso de no tener ningún tipo de estudio, donde las personas con discapacidad cuadruplican (4,85%) al resto de población (0,4%).

Tabla 2: DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD SEGÚN NIVELES FORMATIVOS.

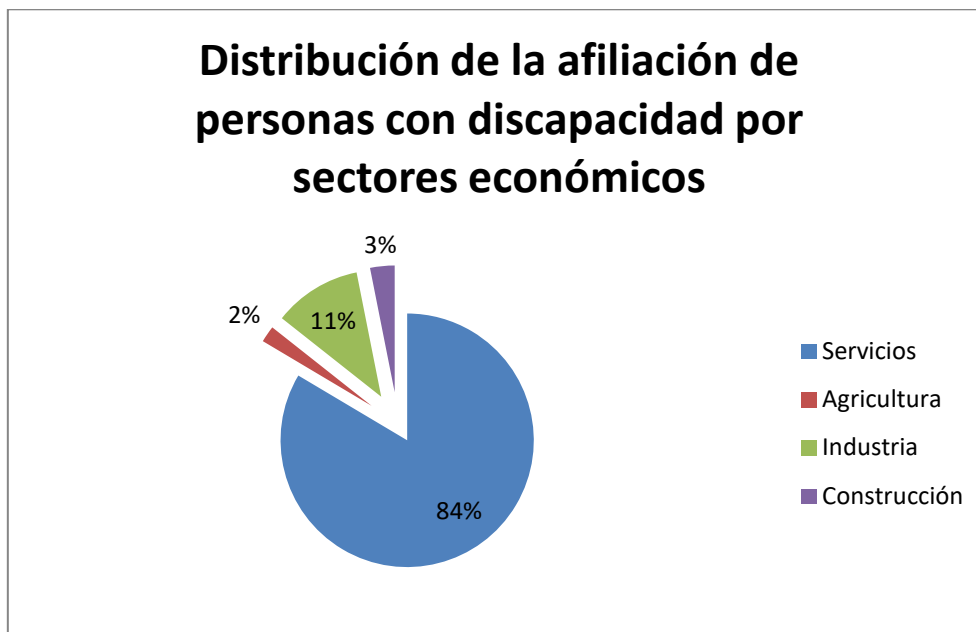


Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio del SEPE

Para determinar el número de personas con discapacidad que se encuentran afiliadas a la Seguridad Social acudimos a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante T.G.S.S.) y encontramos que este colectivo cerró 2019 con un 1,48% del total de afiliados. Se trata de un porcentaje superior respecto al año anterior (1,43%). Hay que señalar que las comunidades que registran más afiliados de dicho colectivo son Cataluña, Madrid y Andalucía.

El sector servicios es el que mayor número de cotizantes tiene ya que 8 de cada 10 pertenecen a él. Destacan los trabajos dedicados a jardinería, servicios sociales sin alojamiento y comercio al por menor. A ello se suma que en los últimos años, se han registrado mayores contrataciones de personas con discapacidad en las actividades relacionadas con administración de oficina o auxiliares, así como de actividades postales y correos. Tal y como se refleja en la tabla 3, el sector servicios (84%) se encuentra seguido de industria (11%), construcción (3%) y agricultura (2%).

Tabla 3: DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SECTORES ECONÓMICOS



Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio del SEPE

Respecto a los regímenes de cotización, el que mayor afiliados tiene con diferencia es el Régimen General, principalmente con personas del segmento entre 45-64 años.

En relación con los contratos, los trabajadores que padecen algún tipo de discapacidad representan el 1,58% de la totalidad de registrados en el SEPE. Asimismo, es destacable el aumento sucesivo de los contratos en este colectivo desde 2007⁹, aunque no existe una clara semejanza entre el género masculino y el femenino, siendo el primero de ellos el que registra un mayor número de contratos¹⁰. Como norma general aquellos que se encuentran comprendidos entre 25-44 años son los que reciben más ofertas de trabajo y por lo tanto, mayores contratos. Sin embargo en 2019 han sido los mayores de 45 años los que han sido más contratados, especialmente los meses de junio y julio, meses en los que se disparan las contrataciones en comparación con el resto del año.

Respecto al tipo de discapacidad, registran un número más alto de contratos aquellos que tienen discapacidad física, seguidos de la psíquica, sensorial y deficiencia del lenguaje.

Este colectivo formaliza sus contratos para trabajar en Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), Enclaves Laborales o en el mercado de trabajo ordinario. En este último, los contratos que más peso tienen son los eventuales

⁹ En 2007 los contratos de las personas con discapacidad representaban el 0,77% según datos del Observatorio del SEPE.

¹⁰ La contratación de hombres de personas con discapacidad representan el 61,52%, mientras que las mujeres 38,48% según datos del Observatorio del SEPE.

por circunstancias de la producción y obra o servicio, tratándose en su mayoría de contratos de ámbito temporal a jornada a tiempo completo.

Un CEE es una empresa cuyo objetivo es ofrecer a las personas con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales, que le ayude a la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. En los CEE al menos el 70% de su plantilla está formada por personas con discapacidad.

Un Enclave Laboral es aquella subcontratación de obras y servicios que tengan relación directa con la actividad de la empresa. La subcontrata la realiza una empresa del mercado de trabajo ordinario a un grupo de trabajadores con discapacidad pertenecientes a un CEE, que se trasladarán de forma temporal al centro de trabajo de la empresa.

A su vez, existe la contratación a consecuencia de la movilidad interprovincial¹¹, la cual ha experimentado un aumento progresivo a lo largo de los años en las personas discapacitadas. En el año 2013 la movilidad interprovincial de personas con discapacidad representaba el 6,74% frente al 9,21% en 2019. Las ocupaciones que han registrado un mayor número de contratos son el personal de limpieza y los peones agrícolas.

2.2 Formas de acceso al mercado laboral del colectivo discapacitado

Toda persona, independientemente de si tiene o no discapacidad, puede acceder al mercado laboral a través de la contratación por cuenta ajena prestando su mano de obra o sus servicios a cambio de una contraprestación económica.

CONTRATO INDEFINIDO¹²

El colectivo de los discapacitados puede acceder al tipo de contrato indefinido siempre y cuando tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33% y se encuentren como demandantes de empleo en el SEPE.

En el momento en que una empresa formalice un contrato indefinido a jornada completa con una persona con discapacidad, el empleador recibirá a modo de subvención 3.907€. Si se trata de un contrato indefinido a tiempo parcial, la empresa vería reducida la cantidad a recibir ya que sería la proporcional a la jornada que se realice.

¹¹ Entendiéndose por “movilidad interprovincial” aquella situación en la que el domicilio del trabajador y el domicilio del puesto de trabajo se encuentran en diferente provincia.

¹² Se trata de aquel tipo de contrato en el que la empresa y el trabajador acuerdan la relación laboral sin establecer una duración determinada; es decir, permanece vigente hasta que la propia empresa o el trabajador opten por rescindir dicha relación laboral. Se encuentra regulado en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

Las bonificaciones se basan en otorgar a las empresas descuentos sobre las cantidades que deben abonar en concepto de las cuotas de la Seguridad Social y varían en función del sexo, edad, y grado de discapacidad (véase tabla 4 y 5).

Tabla 4: BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO INDEFINIDO.

Bonificación General	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500€	5.700€
Mujeres	5.350€	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Bonificaciones del SEPE.

Tabla 5: BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA DISCAPACIDAD SEVERA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO INDEFINIDO.

Bonificación con Discapacidad Severa	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100€	6.300€
Mujeres	5.950€	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Bonificaciones del SEPE.

Si el grado de discapacidad es igual o superior al 33%, la deducción será de 9.000 euros por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en la plantilla.

Si el grado de discapacidad es igual o superior al 65%, la deducción será de 12.000 euros por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en la plantilla.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO¹³

Las empresas podrán contratar a personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33% para desarrollar un empleo de manera temporal. Asimismo, estas personas deben encontrarse registradas en la Oficina de Empleo como demandantes de empleo.

¹³ Se trata de aquel tipo de contrato en el que la empresa y el trabajador acuerdan la relación laboral estableciendo una duración determinada; es decir, permanece vigente durante un tiempo concreto. Se encuentra regulado en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

Estos contratos serán como mínimo de doce meses de duración y no superiores a tres años, tanto a jornada completa como a jornada parcial. Las bonificaciones vienen recogidas en las tablas 6 y 7.

Tabla 6: BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO TEMPORAL.

Bonificación General	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500€	4.100€
Mujeres	4.100€	4.700€

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Bonificaciones del SEPE.

Tabla 7: BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA DISCAPACIDAD SEVERA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO TEMPORAL.

Bonificación con Discapacidad Severa	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100€	4.700€
Mujeres	4.700€	5.300€

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Bonificaciones del SEPE.

CONTRATOS FORMATIVOS

1. PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE¹⁴

Este tipo de contrato trata de ayudar a la inserción laboral de los jóvenes desempleados y de los discapacitados mayores de 16 años. Se caracterizan por aportar experiencia laboral y formación teórica y práctica de forma continua. Se trata de un contrato que tiene como duración mínima un año y máxima de tres. Para poder acceder a él se debe estar inscrito como demandante de empleo en el SEPE.

Las empresas tendrán derecho a reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las procedentes de accidente de trabajo, enfermedad profesional, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

¹⁴ El contrato para la formación y el aprendizaje para personas discapacitadas se encuentra regulado en el art. 11.2 E.T.

Tabla 8: REDUCCIÓN DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES EN LA CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	Reducción de las cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta
Más de 250 trabajadores	75%
Menos de 250 trabajadores	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de Bonificaciones del SEPE.

Igualmente, estos contratos se verán bonificados al 100% de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, así como de sus prorrogas.

2. PRÁCTICAS¹⁵

El trabajador discapacitado podrá acceder al contrato de prácticas dentro del área de formación siempre y cuando posea un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o algún título oficialmente reconocido como equivalente, y, se encuentre dentro de los siete años posteriores a la terminación de dichos estudios. La duración de este tipo de contrato es entre seis meses y dos años.

Durante la vigencia del contrato, las empresas tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

INTERINIDAD

Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal por otro trabajador desempleado con discapacidad.

Durante la vigencia del contrato la empresa tendrá derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

¹⁵ Se trata de aquel tipo de contrato en el que el trabajador pone sus conocimientos adquiridos en sus estudios cursados en una empresa. El contrato de prácticas para personas con discapacidad se encuentra regulado en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Medidas alternativas a la cuota de reserva

Aquellas empresas que por ley tengan la obligación de mantener la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad pero no puedan aplicarla por alguna de las razones legalmente previstas, siendo éstas la dificultad de contratar trabajadores con discapacidad debido a problemas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, así como en el supuesto de que la empresa reclame al SEPE un perfil de trabajador con discapacidad para el que no existe registro de demandante, tendrán derecho a sustituir la cuota de reserva por la aplicación de determinadas medidas alternativas a través de la denominada “declaración de excepcionalidad”.

Las medidas alternativas que establece el R.D. 364/2005 son las siguientes:

- Formalización de un contrato mercantil o civil entre la empresa y un CEE o un trabajador discapacitado autónomo. El objeto de dicho contrato sería el suministro de materias primas, maquinaria, o cualquier tipo de bienes necesarios para poder desarrollar la actividad de la empresa.
- Formalización de un contrato de carácter mercantil o civil con un CEE o con un trabajador discapacitado autónomo, con la finalidad de la contratación de la prestación de servicios para el correcto desarrollo empresarial.
- Las empresas podrán patrocinar y realizar donaciones de carácter monetario. Irán destinadas a aquellas actividades dedicadas a la inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. El objetivo final es crear puestos de trabajo para que este colectivo pueda acceder al mercado laboral.
- Las empresas podrán constituir un Enclave Laboral¹⁶ como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

¹⁶ Los enclaves laborales se regulan en el R.D. 290/2004.

BLOQUE III: LA FUNDACIÓN PRODIS Y SUS PROGRAMAS PARA LA INCLUSIÓN

A lo largo del citado bloque conoceremos el importante papel que tienen las fundaciones, en concreto nos centraremos en la fundación Prodis, una organización sin ánimo de lucro que nace en el año 2000 en Madrid a iniciativa de distintos familiares de personas adultas con discapacidad intelectual con el fin de ayudarles en su desarrollo e integración socio-laboral.

3.1 Programas de la fundación Prodis para la inclusión de personas con discapacidad intelectual

PROGRAMA PROMENTOR

El programa Promentor surge en 2005 por iniciativa de la fundación Prodis y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), concretamente por el Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Tiene como fin poner en marcha un proyecto de inclusión universitaria de personas con discapacidad intelectual y su adaptación más rápida al mercado laboral ordinario. En el primer curso académico se desarrolló una experiencia piloto con un grupo muy reducido de estudiantes. Hasta ese momento no existía en España ningún programa de inclusión universitaria para personas con capacidades diferentes.

En el año 2009, la fundación recibe por parte de la universidad una Cátedra de Patrocinio¹⁷ entre la UAM y la propia fundación Prodis, tratándose ésta de la primera en España. La Cátedra unifica y fomenta la docencia con la investigación en el ámbito de la discapacidad intelectual.

Gracias al Fondo Social Europeo, en 2018, el programa Promentor se ha visto replicado en 21 universidades de ámbito nacional, así como en algunas universidades de Latinoamérica y en Santarem (Portugal).

Actualmente se han graduado 14 promociones en la UAM, con un índice de empleabilidad del 92%. El 80% tienen contratos indefinidos. La mayoría trabajan en un perfil de ayudante administrativo, aunque también destaca el ámbito de la sanidad (residencias de la tercera edad y hospitales), el de la educación (ayudantes de profesorado), y, el de la moda (auxiliares de tienda).

Por el lado de la docencia, el curso se imparte por profesionales del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación, así como por profesionales de la discapacidad intelectual de la propia fundación.

El plan de estudios consta de dos cursos académicos con una carga docente de un total de 70 ECTS, con asignaturas de carácter humanista y generalista a la vez. En el primero de ellos cobra especial relevancia la aceptación de uno

¹⁷ Se trata del vínculo que se crea al relacionar la Universidad con una Entidad. Se basa en llevar a cabo tanto actividades docentes como investigadoras dentro de un ámbito determinado.

mismo tal y como es, con sus fortalezas y debilidades, así como la aceptación del resto. El carácter generalista, se observa en que el plan de estudios no se centra ni se especializa en ningún perfil laboral concreto, debido a que los jóvenes no tienen ese perfil vocacional definido. Por lo que, se les enseña competencias básicas y generales que pueden aplicar en cualquier ámbito laboral.

El requisito imprescindible para poder acceder a dicho programa es poder moverse libremente y con autonomía por la universidad. Los grupos están formados por quince alumnos con discapacidad intelectual y durante las actividades que realizan tienen una estrecha relación con los estudiantes de la Facultad de Magisterio, ya que ciertas clases las realizan juntos, lo que permite un mayor aprendizaje para la inclusión.

Las asignaturas del plan de estudios se basan en el aprendizaje de competencias profesionales y desarrollo personal a través de la educación emocional, valores, tecnología y habilidades sociales. Tiene especial importancia la asignatura "Practicum" dedicada a realizar prácticas tanto en la UAM (biblioteca, oficinas etc) como en distintas empresas de la Comunidad de Madrid. En estas prácticas los estudiantes se incorporan al programa "Empleo con Apoyo" de la Fundación Prodis, donde cuentan con un equipo cualificado de mediadores que facilitan la integración social y laboral en las empresas.

Cada curso académico se actualiza la metodología docente en función de las necesidades de los alumnos. Una vez graduados, los alumnos tienen la posibilidad de acceder al Programa Empresa o al Programa Empleo con Apoyo.

PROGRAMA EMPRESA

Al igual que el programa Promotor, el programa Empresa está dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual. Se requiere que hayan cursado previamente formación laboral en ámbito universitario, ya que tras este programa recibirán un Título Máster. Se trata del primer curso post-universitario en España que reciben las personas con discapacidad intelectual.

El curso se centra en el área empresarial y proporciona una formación predominantemente práctica. El plan de estudios cuenta con talleres formativos y visitas a empresas para tener un contacto más directo con el mundo empresarial.

El equipo docente lo constituyen directivos y profesionales del ámbito empresarial de diferentes sectores, así como profesionales de la fundación Prodis.

PROGRAMA EMPLEO CON APOYO O INCLUSIÓN LABORAL

El programa Empleo con Apoyo busca facilitar a las personas con discapacidad intelectual su integración en una empresa ordinaria, a través del apoyo necesario para potenciar su desarrollo personal y laboral.

El objetivo final de dicho programa es que estas personas puedan llegar a construir su propio proyecto de vida y sean autónomos participando de forma activa en la sociedad.

En la metodología que sigue el programa tiene una especial importancia la figura del mediador. Se encargará de identificar las empresas, tener un primer contacto con ellas y analizar los puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual. Una vez realizado dicho análisis, el mediador diseñará las funciones que va a realizar y el proceso de integración de la persona discapacitada en la empresa. Es decir, el mediador laboral se encargará de diseñar, programar y evaluar las acciones necesarias a la inserción laboral. Se acompaña y se ayuda a la persona discapacitada a adquirir las habilidades necesarias para desarrollar su puesto de trabajo, y, una vez ha adquirido cierta autonomía para realizar las tareas, se realiza una retirada intermitente de la figura mediador.

3.2 Centro especial de empleo de la fundación Prodis

La fundación Prodis en el año 2011 invierte en el proyecto de creación de un CEE con la finalidad de dar empleo estable y remunerado a personas con discapacidad intelectual, dentro de la propia fundación o en empresas que colaboran con la fundación. Para llegar a conseguirlo, el CEE se encarga de potenciar la capacidad máxima de sus integrantes y su autonomía, detectando sus puntos débiles y prestándoles el apoyo necesario. El empleo que se ofrece se basa en la prestación de servicios y en la fabricación de determinados bienes para la venta a empresas y/o particulares.

El CEE no tiene ánimo de lucro, lo que genera que los beneficios se inviertan en la propia fundación. Dentro del propio centro alrededor del 75% de la plantilla está formado por personas con discapacidad, en su gran mayoría intelectual. En el año 2019, de los 89 trabajadores con los que contaba la fundación, 69 tenían discapacidad¹⁸ y, el grado medio de la plantilla superaba el 54%.

Las actividades que se llevan a cabo son las siguientes:

- Ensobrados: se realizan todo tipo de envoltorios manuales y de *picking* y *packing* de productos, principalmente para las compañías de seguros.
- Embolsados manuales mediante plantillas de diversas piezas para montajes de ascensores, electrodomésticos etc, así, como control de la calidad de las mismas y de los stocks.
- Procesar documentos en papel o digitales, así como digitalización de los mismos. Reconocimiento OCR¹⁹, digitalización de fotografías y facturación electrónica.

¹⁸ 69 de los trabajadores son personas con discapacidad, se desagregan en 49 con discapacidad intelectual, 14 con discapacidad física y 6 con discapacidad intelectual.

¹⁹ Reconocimiento Óptico de Caracteres (OCR) se basa en convertir documentos en formato de imagen en documentos de texto para poder interactuar con ellos.

- Impartición de talleres de sensibilización a través del contacto directo con personas con discapacidad intelectual. Cooperan para desarrollar un producto comercial (cuadernos, camisetas, chapas, etc.)
- Venta de los productos que realizan a través de pequeños mercadillos en las oficinas de las empresas colaboradoras con la fundación (agendas, bolsas de tela, cuadernos etc.).
- *Merchandising* para empresas a través de la creación de distintos productos personalizados con la imagen corporativa, nombres de clientes o frases representativas.

3.3 Empresa que colabora con la fundación Prodis: Grupo Inditex

La fundación Prodis colabora con diversas empresas nacionales e internacionales para la inclusión laboral de las personas discapacitadas. El Grupo Inditex es una de las empresas con las que colabora la fundación.

La empresa Inditex fundada en 1963 por Amancio Ortega y dedicada a la distribución de moda en diversos mercados cuenta con ocho marcas distintas. Tiene una política de empleo en la que el personal que forma su plantilla esté orientado hacia la diversidad e igualdad.

La empresa decidió invertir en el proyecto For&Form que consiste en ceder en régimen de franquicia, la gestión de sus tiendas a distintos CEE, pertenecientes a asociaciones sin ánimo de lucro. De esta iniciativa destaca que, en la medida de lo posible, los trabajadores son personas con discapacidad. El objetivo final de dicho proyecto es la integración social de personas con discapacidad, que adquieran experiencia y formación, para llegar a optar a un empleo en una tienda mediante la contratación ordinaria.

El programa For&From surge en el año 2002 en la provincia de Barcelona con una tienda de Massimo Dutti. En la actualidad las marcas de Inditex que forman parte de este proyecto son: Pull&Bear, Bershka, Stradivarius, Oysho, Tempe y Uterqüe. En total dan empleo a 220 personas.

Todas las tiendas son gestionadas por entidades especializadas en la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, y, son las siguientes:

- COGAMI: perteneciente a Galicia.
- Fundació El Molí d'En Puigvert: perteneciente a Barcelona
- APSA: perteneciente a Alicante
- Fundación Prodis: perteneciente a Madrid
- Moltacte: perteneciente a Barcelona
- Fondazione Cometa: perteneciente a Como (Italia)

Como primer paso, Inditex realiza una donación inicial para la construcción de la tienda. Una vez construida, se reciben prendas de ropa, calzado y complementos de campañas anteriores de la marca respectiva en la que nos encontremos. Dichos productos son vendidos al público con un precio más

reducido, y, son estos ingresos los que permiten aportar beneficios a las fundaciones sociales ya que Inditex no obtiene ningún tipo de contraprestación económica por participar en este proyecto.

Las tiendas cuentan con grandes espacios para facilitar el acceso a cualquier persona ya sea trabajadora o cliente con diversidad funcional o movilidad reducida. Además, los productos que se encuentran a la venta, tienen un etiquetado braille y otro especial para una lectura fácil.

La estrategia geográfica que lleva a cabo Inditex para la implantación de las tiendas es primar aquellas zonas en las que se encuentran las sedes de las empresas del grupo, con la finalidad de que los propios empleados tengan más fácil participar en proyectos de carácter social. En España se encuentran en Barcelona, Ourense, Girona, Madrid, Culleredo, Alicante, y, a nivel internacional cuenta con una tienda en Como (Italia).

En el año 2019, la facturación del total de las quince tiendas superó los 12,5 millones de euros y generó un beneficio de alrededor de millón y medio de euros, el cual recayó en las entidades gestoras para fines sociales. Dicha iniciativa no sólo genera beneficios económicos, sino que ofrece a las personas discapacitadas la oportunidad de mantener contacto con los clientes, desarrollando así sus habilidades comunicativas.

En el caso de la fundación Prodis que ha sido objeto de estudio en este trabajo, cabe decir que cuenta con dos tiendas del Grupo Inditex: Tempe en 2017 y Uterqüe en 2018 (ambas en la provincia de Madrid).

El programa permite a personas discapacitadas ser los trabajadores de las tiendas, apostando así por la inclusión laboral. En el caso de Uterqüe son 16 personas las que forman la plantilla, 13 de ellas con discapacidad intelectual. Por otro lado, en el caso de Tempe son 16 las personas con discapacidad que trabajan.

El Grupo Inditex, además de colaborar con el proyecto de For&From para la inclusión laboral, en los últimos meses ha donado a la Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) el equipo compuesto por cuatro máquinas para la fabricación de mascarillas quirúrgicas, con el objetivo de que dicha fabricación sea de carácter masivo. La iniciativa tendrá lugar en una fábrica en el polígono industrial de Bergondo (A Coruña) y creará 25 puestos de trabajo. Los beneficios que se obtengan por su venta repercutirán exclusivamente en COGAMI para fines sociales.

BLOQUE IV: PERCEPCIÓN QUE TIENE NUESTRA SOCIEDAD SOBRE LA DISCAPACIDAD

Dedicamos el presente epígrafe a estudiar la visión que tiene la sociedad respecto a las personas discapacitadas. Se ha procedido a realizar una breve encuesta con la finalidad de recolectar datos primarios sobre conceptos e hipótesis.

4.1 Metodología y variables socio-demográficas

El método utilizado ha sido una encuesta en línea, donde el usuario de forma anónima envía sus respuestas a la plataforma Google Formularios. Esta técnica permite analizar la opinión de la sociedad en un tema específico, en este caso la discapacidad.

Los puntos fuertes de este método son la rapidez tanto en contestar a las preguntas como en analizar los datos recopilados, y, un menor precio en comparación con otros procedimientos como son la observación y los experimentos.

La encuesta comienza con una pequeña presentación para que las personas encuestadas estén informadas sobre quien realiza la encuesta, cuál es el tema a estudiar y que la totalidad de sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

El cuestionario consta de quince preguntas. Se ha decidido que no fuera un número muy elevado ya que se considera que a mayor número de preguntas menor es la tasa de respuesta. Es importante que el tiempo dedicado a responder el cuestionario no sea demasiado para no generar que los encuestados no terminen de completarla.

Se han utilizado principalmente preguntas cerradas, fáciles de responder y de analizar. La encuesta únicamente cuenta con dos preguntas abiertas de respuesta corta, de las cuales sólo una es obligatoria. Los formatos manejados son los siguientes:

- Sí/No: se trata de un tipo de pregunta dicotómica, donde las opciones de respuesta sólo pueden ser dos.
- Escala Likert: permite medir la actitud del usuario a través de su nivel de acuerdo o desacuerdo a partir de una afirmación o negación.
- Opción única: preguntas politómicas, donde el usuario escoge de entre varias, la opción que más le conviene.
- Pregunta corta: el encuestado responde con sus propias palabras y con total libertad.

Al ser imposible poder obtener información de toda la sociedad, se ha decidido partir de una pequeña muestra que sea representativa para el estudio y que refleje a un grupo más grande, con la mayor precisión posible.

Debido al método online del cuestionario, los encuestados pertenecen a todo el territorio nacional. Principalmente Soria, seguido de Granada, Zaragoza, Navarra, Valladolid y Canarias. En menor medida también se han obtenido respuestas de Almería, León, Ávila, Vitoria, Teruel y Valencia.

El tamaño final de la muestra es de 100 personas (35 hombres y 65 mujeres) de los cuales 56 son jóvenes (18-30 años), 43 adultos (31-60 años) y tan sólo 1 mayor de 60 años.

La mayoría de la población es estudiante (43,4%), frente a un 35% que trabaja por cuenta ajena y un 8% por cuenta propia. Asimismo, hay encuestados desempleados (6%), dedicados a labores dentro del propio hogar (4%) y otros no trabajan por diversos motivos (3%).

En la muestra analizada se observa que el nivel de estudios finalizado de los encuestados con mayor porcentaje es el segundo grado (ESO/Bachillerato/ FP/ BUP) con un 57%. Seguido se encuentran aquellas personas que han terminado estudios universitarios con un 38%. Por último, muy lejos de estos porcentajes se encuentran las personas que sólo han llegado a finalizar los estudios referentes al primer grado (Enseñanza Primaria/ EGB) con un 4% del total. Ningún encuestado ha señalado la opción “sin estudios”, por lo que, se verifica el hecho de la casi inexistencia del analfabetismo en personas sin discapacidad.

4.2 Análisis de variables relacionadas con la discapacidad

Aquellos encuestados que se encuentran trabajando, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, así como los que se encuentran estudiando, han respondido a la pregunta sobre si actualmente tienen algún compañero con discapacidad. Se trata de una cuestión que la respuesta no es de carácter obligatorio. No tendría sentido que las personas que trabajan en labores del hogar o se encuentran desempleadas o sin trabajar por otros motivos respondieran.

Destaca que ocho de cada diez personas han contestado que no cuentan con ningún compañero discapacitado. En ocasiones, que una persona discapacitada no pueda acceder a un centro de estudios o de trabajo se debe a que no se encuentra adaptado para él. Sin embargo, se trata de una obligación legal²⁰ dicha adaptación, teniendo en cuenta las habilidades y limitaciones de la persona.

Se ha querido indagar sobre la percepción de la discapacidad en la sociedad, pidiendo a los encuestados que escribieran a través de una respuesta corta, con que relacionan la palabra discapacidad cuando la escuchan. Las respuestas han sido muy diversas, aunque se pueden englobar en cinco grandes grupos: falta de capacidades para realizar tareas concretas, problemas físicos (ciegos, silla de ruedas..), problemas y limitaciones, minusvalía y ayudas por necesidades especiales.

²⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 15

De estos grupos se puede deducir que la gran parte de los encuestados relacionan discapacidad con adjetivos negativos e incluso discriminatorios. Sólo se han obtenido cuatro respuestas que se refieran a la discapacidad como algo positivo: persona válida, lucha, mismas oportunidades y salud.

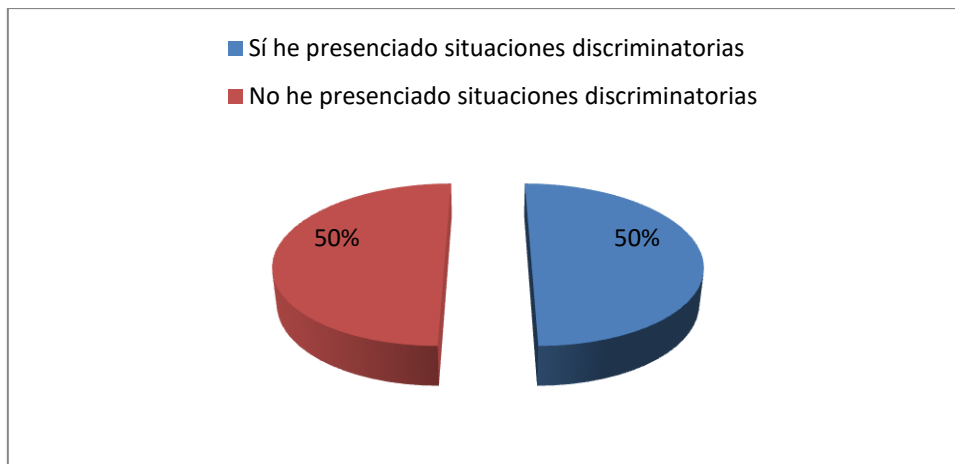
Se puede concluir que todavía, a día de hoy, en términos generales la sociedad no está mentalizada de que las personas con discapacidad no son menos válidas, y, por tanto, queda mucho camino por recorrer para conseguir cambiar esta percepción.

La población española cuenta en su territorio con alrededor de treinta millones de personas en edad laboral, es decir, entre los 16 y 64 años. De dicha cifra, aproximadamente el 6,3% padecen algún tipo de discapacidad. Por ello se ha creído conveniente saber si los encuestados conocen a alguna persona discapacitada en su entorno. El 70% dice sí tener contacto, ya sea a través de familiares, amigos, trabajo o a través de fundaciones.

A continuación se creyó conveniente conocer si los encuestados habían presenciado algún tipo de discriminación hacia alguna persona discapacitada por el simple hecho de serlo. Al hablar de discriminación no sólo nos referimos a recibir apodosos malsonantes y ofensivos o a una posible marginación, sino también a suponer que las personas con limitaciones físicas tienen también limitaciones intelectuales. A situaciones discriminatorias se suman los transportes públicos inaccesibles o barreras arquitectónicas, la exclusión de escuelas ordinarias o actividades deportivas, la mayor tasa de paro, etc.

En ocasiones, la discriminación no se da por el hecho aislado de tener algún tipo de discapacidad, sino por la concurrencia de diversas situaciones. A esto se le denomina discriminación múltiple y se caracteriza por encontrarse la persona en varios grupos de desventaja al mismo tiempo (nivel económico, cultural, género, zona en la que se reside, etc). El resultado obtenido en la encuesta ha sido que el 50% de los usuarios sí han presenciado algún tipo de situación discriminatoria, frente a un 50% que no (véase tabla 9).

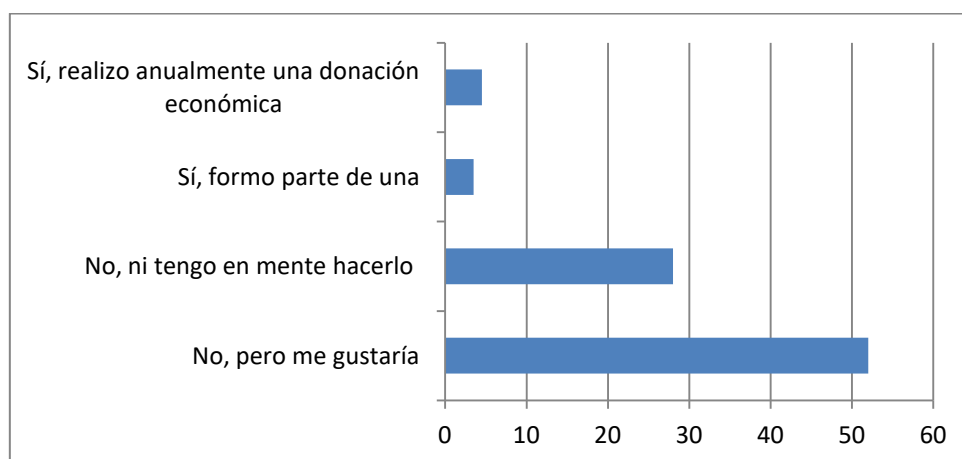
Tabla 9: ¿ALGUNA VEZ HAS PRESENCIADO UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN A ALGUIEN POR SER UNA PERSONA DISCAPACITADA?



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

La siguiente cuestión que se ha querido abordar en la encuesta, ha sido el de las fundaciones o entidades sin ánimo de lucro que ayudan al desarrollo e inclusión del colectivo de discapacitados. En esta pregunta de opción única se trataba de investigar si el encuestado participaba de una forma directa o indirecta en alguna de las fundaciones que existen en España. El resultado obtenido ha sido el siguiente (véase tabla 10):

Tabla 10: ¿PARTICIPAS EN ALGUNA FUNDACIÓN O ASOCIACIÓN RELACIONADA CON LA DISCAPACIDAD?



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

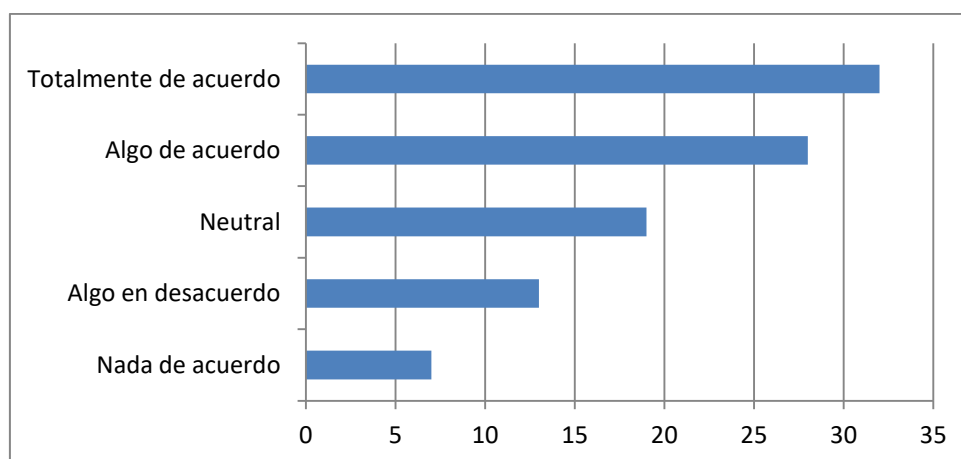
Únicamente el 19% de los encuestados colaboran en este tipo de entidades de forma directa a través de su trabajo en ella, o de forma indirecta a través de una aportación económica anual. Un dato relativamente bajo teniendo en cuenta la gran cantidad de fundaciones existentes. Prácticamente la mitad de los encuestados señalan que sí les gustaría colaborar con el desarrollo e inclusión social y laboral de las personas discapacitadas. El 28% de los

usuarios establecen que ni forman parte ni tienen en mente hacerlo. Se trata de un porcentaje alto que revela que muchas personas no ven necesario destinar sus ingresos o su tiempo a estas organizaciones y que desconocen la desigualdad de oportunidades que tienen. También podría explicarse, a consecuencia de encontrarse en una situación económica poco favorable, con otros gastos primordiales que cubrir.

A continuación, los encuestados tenían que valorar distintas afirmaciones o negaciones según se encontraran más de acuerdo o menos. Se trata de un tipo de pregunta de escala Likert. Las afirmaciones y negaciones, así como sus resultados son los siguientes:

Las personas con discapacidad necesitan acudir a Centros Especiales para ellos desde pequeños (véase tabla 11).

Tabla 11: LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NECESITAN ACUDIR A CENTROS ESPECIALES PARA ELLOS DESDE PEQUEÑOS



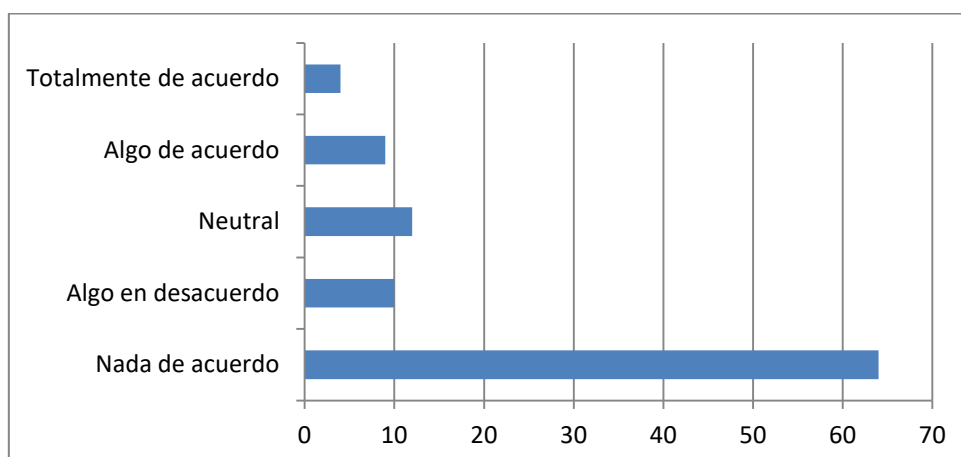
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

De dicha afirmación destaca la gran participación hacia los valores superiores de neutral de la escala de Likert(60%). Los encuestados creen que las personas discapacitadas tienen que formarse en centros especiales para ellos desde pequeños, por lo que no apoyan la inclusión en un colegio ordinario.

La discapacidad es una enfermedad (véase tabla 12).

La discapacidad es una característica o fenómeno que va unido a la persona y por ello, no está considerado como una enfermedad. Los encuestados, por lo general, tienen esta percepción debido a que el 74% han respondido que están algo en desacuerdo o nada de acuerdo. Por el contrario, el 13% basa su respuesta en asimilar la discapacidad a la enfermedad. El 12% se ha declarado neutral ante esta afirmación.

Tabla 12: LA DISCAPACIDAD ES UNA ENFERMEDAD

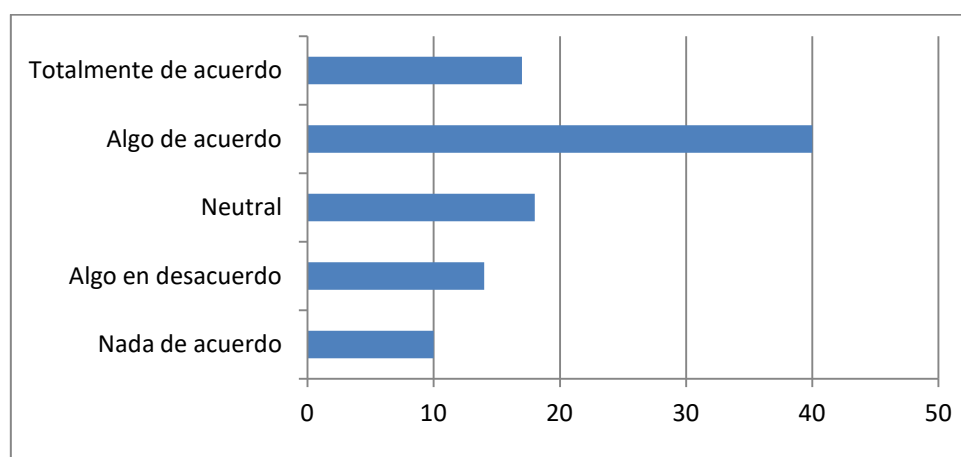


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

Será muy difícil conseguir del todo la inclusión laboral (véase tabla 13).

Los encuestados establecen en un 57% que la inclusión laboral al cien por cien de las personas discapacitadas será complicada de conseguir. Sin embargo, hay un alto número de respuestas en la posición neutral, donde los encuestados han preferido mantenerse al margen de dicha afirmación.

Tabla 13: SERÁ MUY DIFÍCIL CONSEGUIR DEL TODO LA INCLUSIÓN LABORAL



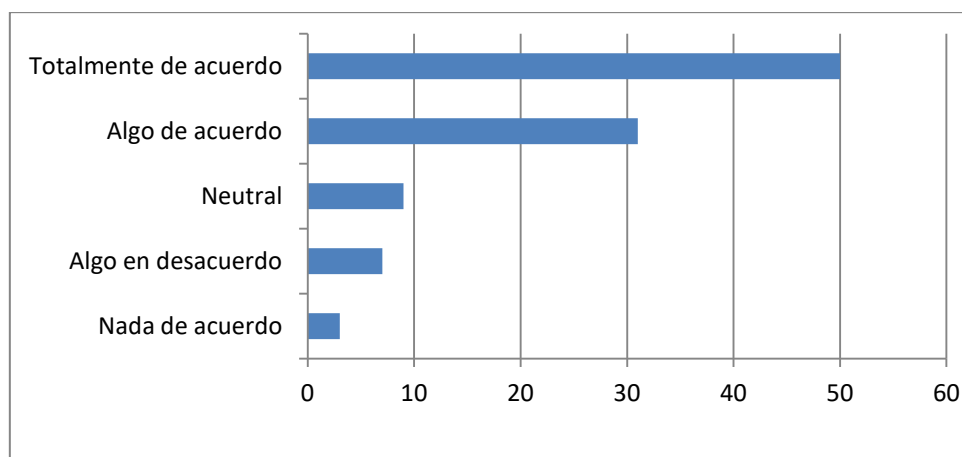
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

Hay poca sensibilización de los distintos tipos de discapacidades en la sociedad (véase tabla 14).

A lo largo del trabajo se ha comentado que existen distintos tipos de discapacidad, incluso la discapacidad múltiple. Asimismo, se ha hablado de los distintos grados que una persona puede tener, independientemente de la discapacidad. Sin embargo toda esta información considerada como básica o elemental no está integrada en la sociedad, donde se desconoce habitualmente todo lo que rodea a las diversas discapacidades.

Las respuestas a esta afirmación revelan que el 50% está totalmente de acuerdo en que a día de hoy no hay prácticamente conocimiento generalizado, y, por tanto la sensibilización es uno de los métodos para cambiar las actitudes hacia las personas discapacitadas. Sólo el 10% cree que la sociedad sí esta sensibilizada de los distintos tipos de discapacidades.

Tabla 13: HAY POCA SENSIBILIZACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE DISCAPACIDADES EN LA SOCIEDAD

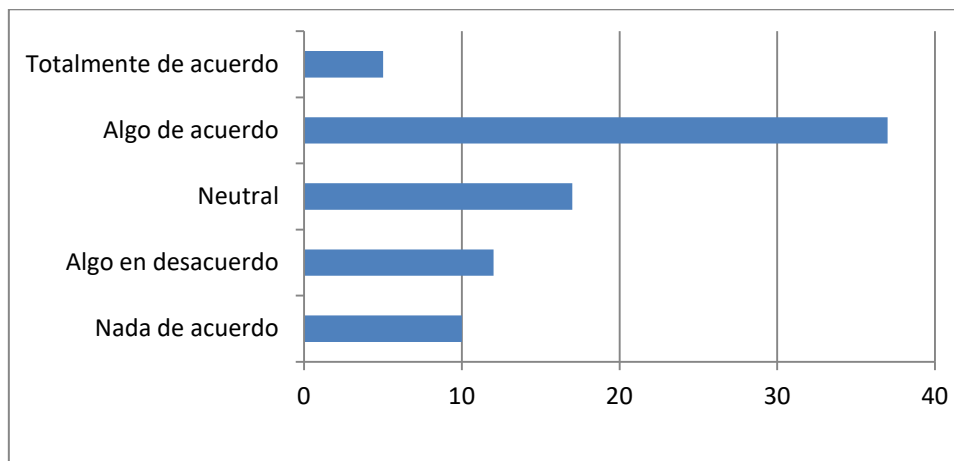


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

Las personas discapacitadas son vistas y tratadas como niños (véase tabla 15).

Las personas con discapacidad en ocasiones sienten que se les trata como niños recibiendo una sobreactitud y una protección excesiva, lo que les dificulta alcanzar su propia autonomía. Se asocia la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros. Muchos discapacitados establecen que esto les impide integrarse en la sociedad y creen que viven sumidos en la incompreensión. Del resultado obtenido de la afirmación se puede observar que alrededor del 60% establece que es cierto, frente a un 22%.

Tabla 14: LAS PERSONAS DISCAPACITADAS SON VISTAS Y TRATADAS COMO NIÑOS



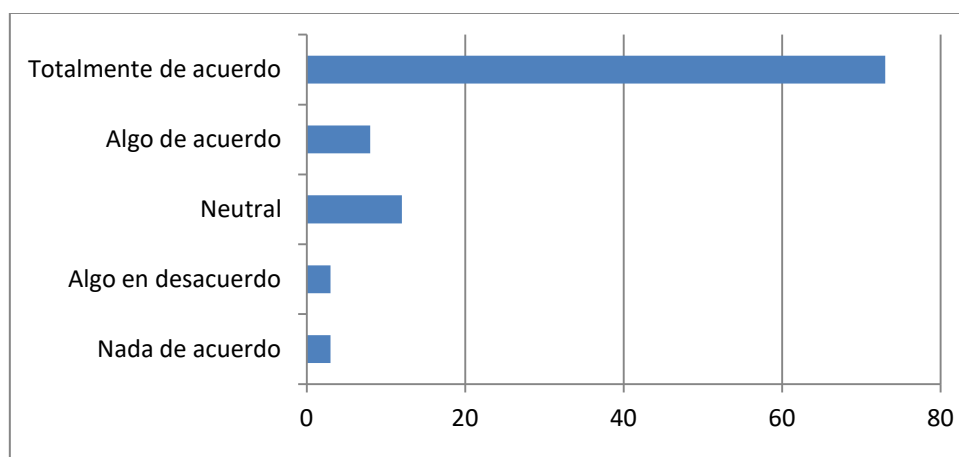
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

No me importa tener compañeros discapacitados (véase tabla 16).

La inclusión de las personas discapacitadas en ámbitos escolares o laborales en ocasiones no es bien recibida por parte del resto de compañeros. Se cree que por tener la condición de discapacidad su rendimiento va a ser inferior y por lo tanto va a perjudicar al buen funcionamiento de las clases o del trabajo.

En esta ocasión, se presenta una negación donde se quiere valorar el nivel de inclusión que tienen los encuestados, y, de ella se puede extraer que a la gran mayoría (73%) no les importa tener compañeros discapacitados.

Tabla 16: NO ME IMPORTA TENER COMPAÑEROS DISCAPACITADOS



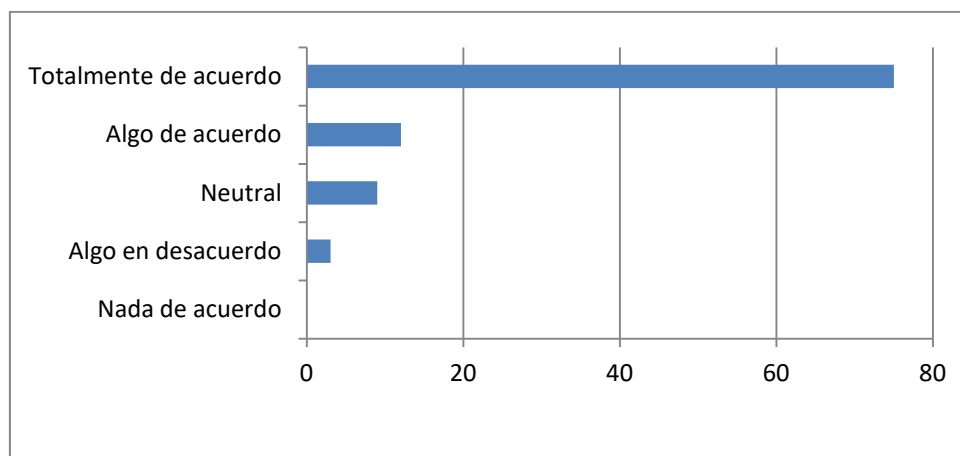
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

Pienso que los colegios tienen un papel clave en la sensibilización de la discapacidad (véase tabla 17).

El desconocimiento en términos generales de todo lo que conlleva la discapacidad se debe principalmente a la escasa educación en dicho campo.

Esta afirmación ha recibido un 87% de respuestas apostando por el fuerte papel de los colegios a la hora de concienciar sobre la discapacidad. Se trata de eliminar los estereotipos y prejuicios, así como romper las barreras mentales.

Tabla 17: PIENSO QUE LOS COLEGIOS TIENEN UN PAPEL CLAVE EN LA SENSIBILIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta Google Formularios

Para finalizar la encuesta se han dedicado las últimas preguntas a las iniciativas o colaboraciones de contratación de las distintas empresas. En este caso en concordancia con el trabajo, se ha creído relevante preguntar a los encuestados si conocen el proyecto del Grupo Inditex con sus tiendas For&From. La pregunta es de opción única y han respondido según su conveniencia.

Llama la atención que el 64% de los encuestados no conozcan dicha iniciativa, tratándose de una empresa multinacional con gran repercusión en los medios. Asimismo, hay que señalar que a pesar de no conocer estas tiendas, sí recalcan que les gustaría colaborar comprando algo. Sólo el 19% establecen que conocen estas tiendas y, únicamente el 2% ha estado alguna vez físicamente en una. El 16% de los encuestados señalan que no conocen las tiendas de For&Form, pero que tampoco es algo que les genere ningún tipo de curiosidad, más bien es una iniciativa que les da igual.

Tras comentar el proyecto que lleva a cabo el Grupo Inditex para la inclusión laboral, se ha preguntado a los encuestados si conocen alguna otra empresa que tenga el propósito entre sus objetivos de la inclusión laboral. El 79% ha declarado no tener conocimiento de ninguna empresa que realice colaboraciones o que contrate a personas discapacitadas. Frente a ese porcentaje, un 21% conoce iniciativas, la mayoría llevadas a cabo por grandes empresas. Algunas de esas iniciativas corresponden a las siguientes organizaciones:

- Ilunion Once: conjunto de líneas de negocio, creados con el objetivo de dar empleo de calidad a personas con discapacidad.
- Obra Social La Caixa: ofrece respaldo a las empresas en el proceso de contratación de personas con discapacidad.
- ASOVICA (Fundación Fadess): cuenta con programas de integración laboral a través de itinerarios personalizados.
- Decathlon: colabora con varias asociaciones ofreciendo empleo a personas con discapacidad intelectual usuarias de Servicios de Empleo con Apoyo, incorporando en su plantilla fija a personas discapacitadas.
- Banco Santander: cuenta con personas con discapacidad para alrededor del 2% del total de su plantilla.
- Granito de Tela (Cáritas): empresa de recogida de ropa para su posterior venta. Promueve la inserción laboral de personas consideradas en exclusión socio-laboral.
- Tasubinsa (Tudela): entidad sin ánimo de lucro que cuenta con un Centro Especial de Empleo donde cuentan con más de 800 empleados dedicados a la subcontratación industrial.

Los CEE tienen gran importancia en la contratación de personas con discapacidad, por ello, se ha preguntado a los encuestados si en el caso de que fueran gerentes de una empresa contratarían este tipo de servicio para realizar la publicidad y el merchandising.

Se trata de una pregunta de respuesta única con cuatro opciones, donde los encuestados se han repartido entre dos ideas principalmente. Ambas opiniones dicen que sí contratarían la publicidad de su empresa a un CEE. La diferencia se encuentra en que unos establecen que lo harían por colaborar con la inclusión laboral (44%) y otros simplemente por quedar satisfecho con el trabajo que han contratado, independientemente de tratarse de un CEE (44%). Tan solo el 8% ha respondido que contrataría a un CEE para dar buena imagen de la empresa, y, únicamente el 4% han declarado que buscarían el sitio más económico y rentable.

Finalmente para terminar la encuesta, el protagonista de la última pregunta ha sido el programa Promotor de la fundación Prodis. Se ha explicado la colaboración con la UAM para la creación de un grado para personas con discapacidad, así como su cooperación con otros grados. Se pedía al encuestado a través de una respuesta única, su opinión sobre dicha iniciativa.

El 90% considera que sería interesante que más universidades llevaran a cabo este programa, fomentando así la inclusión. El 6% apoya esta iniciativa pero con la diferencia de que el grado esté dedicado exclusivamente para personas con discapacidad, es decir, sin compartir materias con otras facultades. En menor porcentaje (3%) se encuentran aquellos que consideran que es un

programa basado en una buena idea pero al que muy pocos llegarán a acceder. Por último, casi sin representación, con apenas un 1% se encuentran los que establecen su preferencia por tener únicamente entidades dedicadas en profundidad al colectivo discapacitado.

BLOQUE V: Conclusiones

En el presente bloque se procederá a exponer las principales conclusiones a las que se ha llegado con la realización del trabajo. Por un lado comentaremos las conclusiones relacionadas con la parte más teórica del trabajo, y, por otro aquellas que surgen a partir del estudio del actual mercado laboral, del papel de la fundación Prodis, del método de inclusión socio laboral del Grupo Inditex y por último de la encuesta realizada.

Durante el informe se ha podido observar el largo proceso de inclusión social y laboral que han tenido en la historia las personas discapacitadas. Se ha pasado de una visión discriminatoria y asistencial a una en la que se considera al colectivo discapacitado como grupo en riesgo de exclusión donde tiene gran importancia los factores personales y ambientales. La Organización Mundial de la Salud tiene un papel fundamental debido a su enfoque común para todos los países en el área de la salud.

Hemos podido comprender que la discapacidad se engloba en distintos tipos, y varía en diferentes intervalos de grados en función de cómo se tengan de limitados los actos de la vida diaria. Como mínimo para poder obtener el certificado de discapacidad se necesita el 33%, así lo establece la normativa vigente en España en el conjunto de sus decretos. Esta legislación también regula los derechos e intereses de las personas discapacitadas, así como la prohibición de la discriminación.

Al tratar la cuestión de la discapacidad en el entorno laboral, ha sido relevante constatar que las personas discapacitadas en edad laboral representan el 6,3% de la población total. Este porcentaje destaca por tener un nivel de estudios inferior al de las personas sin discapacidad, donde hay una gran cantidad en la categoría de analfabetos. Aquellos que se encuentran trabajando, según la T.G.S.S. se engloban en su mayoría en los sectores dedicados a servicios (84%), agricultura (2%), industria (11%) y construcción (3%), y los contratos que predominan son eventuales por circunstancias de la producción y obra o servicio. Todos los contratos cuentan con una serie de bonificaciones fiscales tanto a jornada completa como a jornada parcial.

Para aquellas empresas que opten por aplicar alguna de las medidas alternativas a la cuota de reserva a consecuencia de las razones legalmente previstas, cabe decir que tienen especial importancia los CEE y los Enclaves Laborales.

En España existen multitud de asociaciones sin ánimo de lucro que tratan de involucrarse en la inclusión del colectivo discapacitado, es por ello que se ha analizado la fundación Prodis especializada en personas con discapacidad intelectual. Dicha fundación cuenta con varios programas en los que predomina la formación de los usuarios, por ello colaboran con la Universidad Autónoma de Madrid. Además, la fundación tiene su propio CEE que permite a los beneficiarios potenciar sus capacidades a través de la prestación de servicios o fabricación de determinados bienes. El objetivo final de la fundación es que estas personas consigan una autonomía que les permita participar en la sociedad de forma activa.

La fundación Prodis colabora con diversas empresas nacionales e internacionales para la inclusión laboral de las personas discapacitadas que la conforman. El Grupo Inditex forma parte de una de estas colaboraciones a través de su proyecto For&Form donde cede en régimen de franquicia la gestión de sus tiendas a personas con discapacidad.

El trabajo finaliza con el análisis de una breve encuesta realizada a una muestra de 100 personas en la que se pretende estudiar el comportamiento, actitudes e integración de la sociedad hacia el colectivo discapacitado. Los encuestados pertenecen en su gran mayoría a la provincia de Soria, encontrándose la mayor proporción entre los 18 y 24 años, por lo que el 43% de los usuarios son actualmente estudiantes. Son numerosas las personas que han respondido que sí conocen a alguna persona del colectivo discapacitado, y, las connotaciones a las que se refieren hacia ellos son negativas asociando discapacidad a problemas y deficiencias.

Es relevante destacar que sólo el 19% de los encuestados participan de forma activa o aportando una donación económica en alguna de las múltiples fundaciones para la formación e integración de las personas discapacitadas. Asimismo el 30% ni participa ni tiene en mente hacerlo.

De dicho cuestionario se extrae la conciencia que tienen los encuestados de la escasa sensibilización sobre los distintos tipos de discapacidades, así como del poder que tiene la educación a nivel formativo. Tal es así que el 76% creen que los colegios tienen un papel clave a la hora de eliminar ideas o asociaciones negativas o discriminatorias a la discapacidad. Además, los encuestados en su mayoría creen que la formación educativa del colectivo discapacitado debería llegar hasta las universidades, donde puedan obtener titulaciones de Grado.

Asimismo, se ha querido exponer a los encuestados la iniciativa del Grupo Inditex con sus tiendas For&From. De las respuestas se extrae que el 81% no conocía dicho proyecto, dato muy elevado que llama la atención al tratarse de un grupo empresarial de prestigio. Sin embargo, no se trata sólo de este caso concreto, sino que los usuarios por lo general no saben de iniciativas empresariales dedicadas a la integración de las personas discapacitadas mas allá de la Once o de La Caixa.

Como reflexión final, en mi opinión diría que la sociedad tiene como gran reto romper el conjunto de barreras que nos hacen ver y tratar a las personas con discapacidad de forma peyorativa. Hemos de entender que queda mucho camino por recorrer. El problema no son las limitaciones personales sino la exclusión por parte de la sociedad que sobreprotege y/o rechaza a las personas discapacitadas. Ver a una persona discapacitada como un “niño para siempre”, creer que sus habilidades son inferiores a las del resto, o que el entorno no se encuentre adaptado son las principales causas de discriminación, y conlleva a pensar que cualquier persona con algún tipo de discapacidad no puede llevar una vida con autonomía.

BLOQUE VI

Webgrafía:

-Actualidad Empleo (S.F.) *Inditex ofrece empleo para discapacitados*. Actualidad Empleo. Recuperado de: <https://www.actualidadempleo.es/inditex-ofrece-empleo-para-discapacitados/>

-Ahumada, C. (Productor) (9 de noviembre de 2020) *“Un futuro de miedo” acerca el empleo a los universitarios con discapacidad* [Audio en Podcast] Recuperado de: https://www.cope.es/emisoras/illes-balears/baleares/mallorca/noticias/futuro-miedo-acerca-empleo-los-universitarios-con-discapacidad-20201109_988087

-Álvarez, P. (2019) *Contratos y bonificaciones para personas con discapacidad en empresa ordinaria*. Consultoría laboral Paco Álvarez Gonzalez. Recuperado de: <https://pacoalvarezgonzalez.es/contratos-y-bonificaciones-para-personas-con-discapacidad-ii/>

-ASOVICA |. (2020). Grupo ASOVICA. Disponible en: <https://www.asovica.es/>

-ASPADEX (2015) *La discapacidad a lo largo de la historia*. Asociación Aspadex. Recuperado de: <https://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>

-Blog.Movernos (S.F.) *Conoce el certificado de discapacidad en España*. Blog.Movernos. Recuperado de: <http://blog.movernos.com/conoce-certificado-discapacidad-espana/>

-Consejo General del poder judicial (6 diciembre 2019) *Códigos electrónicos. Código de la Discapacidad*. Servicio de Información sobre Discapacidad. Recuperado de: https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27539/Codigo_de_la_Discapacidad.pdf

-Divulgación Dinámica (2020) *Características y tipos de discapacidad*. Divulgación Dinámica. The education club. Recuperado de: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/>

-Fundación Adecco (2019) *Discapacidad y relaciones sociales*. Informes Fundación Adecco. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/04/informe-discapacidad-y-relaciones-sociales.pdf>

-Fundación Centro Especial de Empleo PRODIS (2018) *Hola, bienvenidos a UTERQUÉ*. Centro Especial de Empleo PRODIS. Recuperado de: <https://www.ceeprodis.org/wp-content/uploads/2018/05/La-tienda-de-UTERQUE-PRODIS-en-S.-Sebasti%C3%B3n-de-los-Reyes.pdf>

-Fundación Universidad Autónoma de Madrid (2018) *Cátedra de patrocinio UAM-Fundación PRODIS sobre inclusión sociolaboral de personas con*

discapacidad intelectual. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <http://fuam.es/catedra-de-patrocinio-uam-fundacion-prodis-sobre-inclusion-sociolaboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual/>

-Fundación€ • la Caixa€ • | Más de 115 años de compromiso social. (2020). OBRA SOCIAL LA CAIXA. Disponible en: <https://fundacionlacaixa.org/es/>

-Gabás, R. (2014) La discapacidad a través de la historia. Asociación discapacitados sin fronteras. Recuperado de: <https://discapacitadossinfronteras.files.wordpress.com/2014/04/la-discapacidad-a-traves-de-la-historia.pdf>

-Gil, I. (S.F.) *Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica*. Fundación Adecco. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

-Granito de Tela - Soria. (2020). Granito de tela. Disponible en: <http://www.granitodetela.com/>

-ILUNION | Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. (2020). ILUNION. Disponible en: <https://www.fundaciononce.es/es/pagina/ilunion>

-INDITEX (2020) *Igualdad y diversidad*. INDITEX. Recuperado de: <https://www.inditex.com/es/comprometidos-con-las-personas/nuestros-empleados/igualdad-diversidad>

-INDITEX (2020) *Inditex regresa a beneficios y genera 734 millones de caja neta en el segundo trimestre*. INDITEX. Recuperado de: <https://www.inditex.com/es/article?articleId=653527&title=Inditex+regresa+a+beneficios+y+genera+734+millones+de+caja+neta+en+el+segundo+trimestre>

-INDITEX (S.F.) *Quienes Somos. Conócenos*. INDITEX. Recuperado de: https://www.inditex.com/es/quienes-somos/conocenos?p_auth=KDMAiyuc&p_p_id=buscadorportlet_WAR_buscadorportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&buscadorportlet_WAR_buscadorportlet_javax.portlet.action=buscar

-Ministerio de Presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática (2018) *Anteproyecto de reforma del artículo 49 de la Constitución Española. Exposición de motivos*. Ministerio de Presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática. Recuperado de: https://www.mpr.gob.es/precom/notas/Documents/071218_Art49Consti.pdf

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

-Narices de colores (S.F.) *Evolución histórica del concepto de discapacidad*. Asociación Narices de colores. Recuperado de:

<https://naricesdecoloresdivulgacionblog.wordpress.com/2015/12/29/94/#:~:text=La%20discapacidad%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20historia%20En,%E2%80%9Cm%C3%A1gicos%E2%80%9D%2C%20intervenci%C3%B3n%20de%20brujos%2C%20chamanes%2C%20masajes%2C%20hierbas%2C%20etc.>

-Plena Inclusión Madrid (2018) *Aprobada en Consejo de Ministros la Reforma del Artículo 49 de la Constitución*. Plena Inclusión Madrid. Recuperado de: <https://plenainclusionmadrid.org/noticias/aprobado-en-consejo-de-ministros-la-reforma-del-articulo-49-de-la-constitucion/>

-S.A. (2020) *Inditex dona la maquinaria para fabricar mascarillas en un centro de empleo de personas con discapacidad*. ABC Galicia. Recuperado de: https://www.abc.es/espana/galicia/abci-inditex-dona-maquinaria-para-fabricar-mascarillas-centro-empleo-personas-discapacidad-202009161744_noticia.html

-Servicio de Información sobre Discapacidad (S.F.) *La Constitución española y la discapacidad*. Servicio de Información sobre Discapacidad. Recuperado de: <https://sid-inico.usal.es/constitucion-espanola-y-discapacidad/>

-Servicio de Información sobre Discapacidad (S.F.) *La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Servicio de Información sobre Discapacidad. Recuperado de: <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>

-Tasubinsa. (2020). Tasubinsa. Disponible en: <http://www.tasubinsa.com/>

Legislación:

-Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de veintinueve de diciembre de 1978. Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

-Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre de 2006. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>

-Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2003. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/02/51/con>

-Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el

que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 26 de diciembre de 2009. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/12/04/1856>

-Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*, 22, de 26 de enero de 2020. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-1546>

-Real Decreto 290/2004, de 29 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 2004. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290/con>

-Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 94, de 20 de abril de 2005. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>

-Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289 de 3 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015, 100224 a 100308. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdlq/2015/10/23/2/con>

ANEXO I: Encuesta

Lugar de residencia:

Rango de edad:

- 18-24
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- +60

Género:

- Hombre
- Mujer
- Otro

Nivel de estudios finalizados:

- Sin estudios
- Primer grado (enseñanza primaria/EGB)
- Segundo grado (ESO/Bachillerato/FP/BUP)
- Estudios universitarios

Ocupación principal:

- Trabaja por cuenta propia
- Trabaja por cuenta ajena
- Desempleado
- Estudiante
- Labores dentro del propio hogar
- No trabaja (otros motivos)

En el caso de que te encuentres ocupado, tienes algún compañero que tenga algún tipo de discapacidad (física, intelectual, sensorial o múltiple):

- Sí
- No

Cuando escuchas la palabra discapacidad, ¿con qué lo relacionas?:

¿Conoces alguna persona cercana que se englobe dentro del colectivo de discapacitados?

- Sí
- No

¿Alguna vez has presenciado una situación de discriminación a alguien por ser una persona discapacitada?

- Sí
- No

¿Participas o colaboras con alguna fundación o asociación relacionada con el desarrollo e inclusión social y laboral de las personas discapacitadas?

- Sí, formo parte de una
- Sí, realizo anualmente una donación económica
- No, pero me gustaría
- No, ni tengo en mente hacerlo

Contesta a las siguientes afirmaciones según estés más de acuerdo (5) o menos (1):

- Las personas con discapacidad necesitan acudir a centros especiales para ellos desde pequeños.
- La discapacidad es una enfermedad.
- Será muy difícil conseguir del todo la inclusión laboral.
- Hay poca sensibilización de los distintos tipos de discapacidades en la sociedad.
- Las personas discapacitadas son vistas y tratadas como niños.
- No me importa tener compañeros discapacitados.
- Pienso que los colegios tienen un papel clave en la sensibilización de la discapacidad.

El Grupo Inditex lleva a cabo una iniciativa con la colaboración de distintas entidades sin ánimo de lucro para dar empleo a personas discapacitadas. Son los trabajadores de tiendas del grupo denominadas For&Form, y venden productos de las distintas marcas del grupo. ¿Conocías este proyecto?

- Sí, he estado en alguna tienda For&From
- Sí, pero no he estado nunca en una tienda For&From
- No, pero me gustaría colaborar comprando algo.
- No, la verdad me da un poco igual.

¿Conoces alguna iniciativa más para la inclusión laboral? En caso afirmativo, de qué empresa se trata?:.....

Si fueras el gerente de una empresa, ¿contratarías a un Centro Especial de Empleo para realizar el merchandising de tu compañía? (publicidad personalizada, tazas, calendarios, cestas de navidad, agendas, mercadillos en las oficinas etc.)

- Sí, qué más dará a un sitio que a otro con tal de que lo hagan bien.
- Sí, da buena imagen para la empresa.
- Sí, me gusta colaborar en la inclusión laboral.
- No, buscaría el sitio más económico.

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) cuenta con un grado universitario dedicado a personas con discapacidad, donde comparten materias con la facultad de educación y la de deportes. ¿Qué opinas?

- Me parece bien, pero debería ser un grado exclusivamente para ellos, sin compartir materias con otras facultades.

- Me parece bien, sería interesante que más universidades llevaran a cabo esta iniciativa.
- Me parece bien, pero muy pocos llegarán a acceder a la universidad.
- Me parece mal, ya existen entidades dedicadas en profundidad a la formación del colectivo de los discapacitados.