

LA DESIGUALDAD POR LA DISCAPACIDAD



Autora: Elena Toyos Machín

Directora: Marta Martínez García

Tutor: D. Antonio de Miguel Hernando

Centro: IES Antonio Machado

Curso: 2019/2020

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA



AGRADECIMIENTOS

Este proyecto no se hubiera llevado a cabo sino fuera gracias a la ayuda de:

- ✓ Antonio, mi tutor y profesor, ya que me ha facilitado gran parte de los documentos que he empleado, me ha guiado en cuanto a la estructura del mismo y me ha proporcionado.
- ✓ Marta, mi directora, la cual me ha proporcionado algunas fuentes de información.
- ✓ Mi familia, la cual me ha apoyado y ayudado siempre, además de tener mucha paciencia.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	CAPÍTULO 1: LA DESIGUALDAD	7
	a) CONCEPTO Y TIPOS	7
	b) CONSECUENCIAS	8
	c) CONCEPTO DISCRIMINACIÓN Y TIPOS	8
	d) DIFERENCIA ENTRE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN	9
	e) DIFERENCIA ENTRE “IGUALDAD” E “INCLUSIÓN”	9
3.	CAPÍTULO 2: LA DISCAPACIDAD	11
	a) CONCEPTO	11
	b) TIPOS DE DISCAPACIDAD	11
	c) GRADO DE DISCAPACIDAD: CONCEPTO Y CALIFICACIÓN	13
	d) NORMATIVA Y LEGISLACIÓN EN CONTRA DE LA DESIGUALDAD POR TENER DISCAPACIDAD	14
	e) DIFERENCIA ENTRE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD	16
	f) DIFERENCIA ENTRE DISCAPACIDAD, DEFICIENCIA Y MINUSVALÍA ...	16
4.	CAPÍTULO 3: PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18
	a) ¿DÓNDE Y QUIÉN SUFRE ESTE TIPO DE DESIGUALDAD?	18
	b) DESIGUALDAD SOCIAL, LABORAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA	18
	c) VÍAS PÚBLICAS/ MOVILIDAD	20
5.	CAPÍTULO 4: MEDIDAS PARA FACILITAR LA INCLUSIÓN	21
	a) AYUDA LABORAL	21
	i. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	21
	ii. ENCLAVES LABORALES	22
	iii. EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL	23
	b) ASOCIACIONES	26
	c) BONIFICACIONES	28
	d) TERCER SECTOR	29
	e) MOVILIDAD Y ACCESO A SERVICIOS PÚBLICOS.	30
	f) EDUCACIÓN SOCIAL EN EL COLEGIO Y EN LAS FAMILIAS	30
	g) ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Y ACTOS REPRESENTATIVOS ...	31
6.	CAPÍTULO 5: SORIA Y LA DISCAPACIDAD	32
	a) ENTIDADES ESPECIALIZADAS	32
	i. ASOCIACIONES	32

ii. CENTROS ESPECIALIZADOS	34
b) SITUACIÓN SORIANA EN TORNO A LA DISCAPACIDAD.....	35
7. CONCLUSIÓN	37
8. BIBLIOGRAFÍA.....	39

1. INTRODUCCIÓN

“Las personas, al igual que las aves, son diferentes en su vuelo, pero iguales en su derecho a volar¹.”

Cada persona debe afrontar distintos problemas en su vida, con los que tendrá que lidiar. Estos pueden ser más fáciles de superar gracias a diferentes instrumentos y a la ayuda de los demás. Muchas de estas dificultades se intensifican y varían dependiendo de la persona. Las personas con discapacidad cuentan con obstáculos añadidos (en cuanto a la movilidad o en el marco social o laboral) que se pueden solucionar o facilitar gracias a varias medidas. Muchas veces, estas no son las necesarias y se genera desigualdad de oportunidades.

El principal objetivo que se persigue en el ámbito de la discapacidad es la inclusión, a lo que tiene que contribuir la sociedad, uno de los elementos más destacados. Muchas de las facilidades para llegar a dicho fin las tiene que proporcionar esta, como puede ser la educación social. También se puede ofrecer un mayor número de facilidades a las personas con discapacidad para así lograr que todos cuenten con los recursos necesarios. Esto es discriminación positiva, de la que se hablará más tarde.

La primera respuesta que se tiene normalmente al preguntar si cuenta con los recursos necesarios para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad es una respuesta negativa.

El objetivo de este proyecto es averiguar e investigar sobre los principales problemas a los que deben enfrentarse las personas con discapacidad y las posibles medidas para ayudarles y facilitar la inclusión. De esta manera, se podrá averiguar si verdaderamente hay desigualdad o no.

Además, se centrará en Soria, una ciudad pequeña y desconocida.

Para llevarlo a cabo, he seguido una estructura concreta. Primero, he querido dejar claro ciertos conceptos, como desigualdad o discapacidad, lo que abarca los capítulos uno y dos. En segundo lugar, he descrito algunos de los problemas a los que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad. De esta manera, en tercer lugar, he hablado de las medidas que se han llevado a cabo o que deberían existir en todas las ciudades para facilitar la vida a las personas con diversidad funcional y conseguir la inclusión.

¹ <https://dametresminutos.wordpress.com/2017/01/06/10-reflexiones-para-empezar-2019/> (13/03/2020)

Por otra parte, he empleado diversas fuentes, entre las que destacan la observación directa (fuente primaria), la cual me ha permitido, entre otras cosas, saber los problemas que afrontan y las medidas que se llevan a cabo, y las fuentes secundarias como páginas webs.

He elegido este tema ya que me interesa mucho y me parece muy importante, además de que me parece necesario lograr una sociedad inclusiva. Al hacer el trabajo, he tenido algunas dificultades, en especial a la hora de encontrar la información necesaria y actualizada.

2. CAPÍTULO 1: LA DESIGUALDAD

a) CONCEPTO Y TIPOS

Comenzaré este estudio delimitando el concepto de desigualdad. Se define como la “condición o circunstancia de no tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma que otro, o de diferenciarse de él en uno o más aspectos.²”.

Si se observa a las personas que se tienen alrededor, no se encontrarán dos iguales, ni siquiera gemelos. Todos somos diferentes y, por tanto, no debería haber desigualdad a causa de ello. Cada persona manifiesta una personalidad, aspecto físico, forma de ser, unas determinadas cualidades y capacidades, ciertos defectos... ¿Acaso entonces esa explicación del término indicado no se puede aplicar a todos? La respuesta es sí, pero no somos o no queremos ser conscientes de ello porque puede parecer más fácil pensar que ciertas personas son las distintas y, por consiguiente, tratarlas con desigualdad en ciertos aspectos, como puede ser económica, política y socialmente. Algunas veces, la desigualdad tiene lugar porque otras personas se sienten mejor o con más autoestima actuando así.

Hay varios tipos de desigualdad, puesto que, como ya he señalado, puede afectar a múltiples factores. Uno es la desigualdad social, que tiene lugar al atender a alguien de otro modo únicamente por su situación económica y social, su religión y cultura, género, orientación sexual...

La segunda es la económica que se produce por culpa de la distribución de la riqueza. Las personas que poseen menores ingresos y, por lo cual, son más pobres y no disponen de los recursos suficientes, cuentan con un gran problema para acceder a los bienes y servicios ofertados.

En referencia a las dos anteriores, aparece la educativa, ya que las personas que no gocen de una determinada posición económica y social no disfrutarán de las mismas oportunidades para formarse. De esta manera, millones de niños en edad escolar no acuden al colegio. Alrededor de 263 millones de niños y jóvenes de entre 5 y 16 años no están escolarizados. Esta cifra se corresponde a un tercio de la población de Europa. Supuestamente, según los Objetivos de Desarrollo Sostenible que deberían estar cumplidos en 2030, en este año todos los niños deberán cursar la educación primaria y

² Definición extraída del diccionario de google (15/10/2019)

secundaria. Este es un derecho del que todos gozamos, pero que no siempre se cumple, como podemos observar³.

Otra clase de desigualdad es la de género, la cual se origina si una persona no cuenta con las mismas oportunidades que otra de distinto sexo. Por ejemplo, esto se puede comprobar con la brecha salarial, ya que las mujeres suelen cobrar menos que los hombres. En 2017, el sueldo anual más habitual en las mujeres fue de 13.518,60 €, que representó el 77,20 % de la remuneración anual más frecuente en los hombres, que se situaba en 17.501,50€. En conclusión, las mujeres cobran de media entre un 22,80 % y un 21,60 % menos que los hombres⁴.

Por último, se encuentra la legal, que sucede si hay una disposición beneficiosa para unos individuos frente a otros por parte de las leyes o los tribunales. A veces, los requisitos legales solicitados a los nacionales para la aproximación a la educación o sanidad no son los exigidos a los refugiados⁵.

b) CONSECUENCIAS

Debido a esta circunstancia, hay grandes y graves consecuencias en varios ámbitos, como ya he nombrado, como son en la economía, sociedad o política. La principal es la pobreza, lo que, en ocasiones, conlleva desnutrición o hambre. El rechazo y la discriminación son algunos de los problemas a los que se enfrentan ciertas personas⁶. Como consecuencia de todo esto, las personas más vulnerables también tienen que soportar, a veces, la exclusión social.

c) CONCEPTO DISCRIMINACIÓN Y TIPOS

La discriminación consiste en “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”. Esta discriminación puede ser negativa o positiva. Esta última pretende crear políticas para ofrecer un trato preferencial en la distribución o acceso a ciertos bienes o servicios a determinados grupos étnicos, sociales, minoritarios o que han sufrido discriminación históricamente debido a injusticias sociales. Su finalidad es compensarlos por todos los prejuicios y exclusión que han tenido que soportar.

³ <http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view-tv-release/news/263-million-children-and-youth-are-out-of-school-from-primar-1/> (15/10/2019)

⁴ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout (15/10/2019)

⁵ <https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene/> (15/10/2019)

⁶ <https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene/> (15/10/2019)

Además, la discriminación puede ser directa o indirecta. Como esta investigación está centrada en la discapacidad, voy a explicarlas en función de esta.

La principal diferencia es que la primera tiene lugar cuando una persona con discapacidad recibe un trato menos favorable que otra por motivo de su discapacidad, mientras que la segunda sucede cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral puede causar una desventaja particular a las personas con discapacidad en relación con otras personas sin ella. Los casos de discriminación indirecta son más sutiles, pero no por ello menos graves.

d) DIFERENCIA ENTRE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

La desigualdad es una manera de reconocer la pluralidad, la diversidad, mientras que discriminación se refiere al acto voluntario que se enfrenta a esta pluralidad, de forma positiva o negativa como ya se ha especificado.

e) DIFERENCIA ENTRE “IGUALDAD” E “INCLUSIÓN”

También hay que diferenciar entre el concepto de igualdad e inclusión. Igualdad tiene múltiples acepciones, siendo uno de ellas: “*Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*”⁷, mientras que inclusión es “*acción o efecto de incluir*”⁸. Sabiendo esto, podemos llegar a la conclusión de que igualdad es una forma de ofrecer y tratar a todos por igual e inclusión es conseguir que todos tengan las mismas oportunidades y se les integre en la sociedad.

A veces, también se habla de integración, pero no son sinónimos, sino que se diferencian en ciertos rasgos. Como se suele decir, una imagen vale más que mil palabras, por lo que voy a especificarlo así:

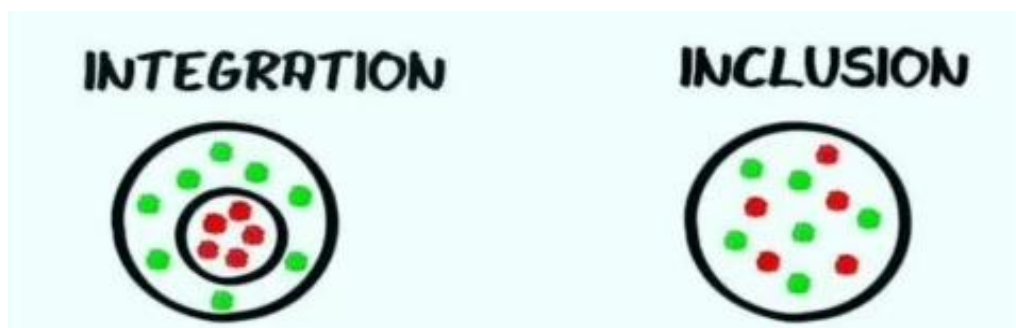


Ilustración 1: diferencia entre integración e inclusión. Fuente: cuenta de instagram

⁷ <https://dle.rae.es/igualdad> (10/12/2019)

⁸ <https://dle.rae.es/inclusi%C3%B3n?m=form> (10/12/2019)

La inclusión “valora la diferencia como una oportunidad de enriquecimiento de la sociedad basado en principios como la equidad, la cooperación y la solidaridad”, mientras que, desde el punto de vista de la integración, se ve “como una característica determinante para pertenecer a un subgrupo dentro de un grupo más grande⁹”.



Se ha de buscar la inclusión, de tal manera que todos cuenten con los recursos necesarios para cada uno, ya que las personas no son iguales entre ellas, y así pueden actuar todos al mismo nivel o, al menos, similar.

Ilustración 2: diferencia entre igualdad y justicia. Fuente: tribuna del jurista

⁹ <https://losojosdehipatia.com.es/educacion/integracion-o-inclusion/> (15/01/2020)

3. CAPÍTULO 2: LA DISCAPACIDAD

a) CONCEPTO

Discapacidad se puede definir como la *“falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona¹⁰”*. Es decir, cada persona posee unas capacidades propias que son diferentes a las de los demás. Hay una serie de habilidades o capacidades que hay personas que, por algún motivo, no las han desarrollado en el mismo nivel que el resto o las han perdido.

El término “discapacidad” parece algo negativo, ya que a veces se utiliza con el fin de recriminar o de minusvalorar a alguien por ello. En consecuencia, en la literatura actual, se prefiere denominar “diversidad funcional”.

Tener discapacidad supone muchas veces una dificultad añadida a la hora de intervenir y participar en actividades y en la sociedad¹¹. Cada persona es diferente al resto. Por ello, hay algunas personas con discapacidad que pueden involucrarse fácilmente en las actividades de la vida cotidiana de la gente, y otras que, o muestran más dificultad para ello, o directamente no las realizan.

b) TIPOS DE DISCAPACIDAD

Hay varios tipos de discapacidad. Aunque se pueden clasificar de diversas maneras, podemos hablar de 6 principales:

- ✓ **Discapacidad física:** se caracteriza por una disminución de las capacidades motoras, por lo que está relacionado con el “sistema músculo esquelético, aparato respiratorio, sistema hematopoyético y sistema inmunitario, piel, neoplasias, sistema nervioso, sistema cardiovascular, aparato digestivo, sistema endocrino...” Algunos de los tipos de discapacidad física son la monoplejía, paraplejía, tetraplejía, hemiplejía, parálisis cerebral, distrofia muscular, espina bífida y amputación¹².
- ✓ **Discapacidad sensorial:** existencia de limitaciones derivadas de deficiencias en alguno de los sentidos¹³. Por ejemplo, aquí se encuadran la discapacidad visual (ceguera y pérdida de visión), auditiva (sordera y pérdida de audición),

¹⁰<https://www.google.com/search?q=discapacidad&oq=discapacidad+&aqs=chrome..69i57j35i39j0j35i39j0l2j69i61j69i60.9848j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (16/10/2019)

¹¹<https://psicologiyamente.com/salud/tipos-de-discapacidad> (16/10/2019)

¹²<https://psicologiyamente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>

¹³<https://psicologiyamente.com/salud/tipos-de-discapacidad> (10/12/2019)

somatosensorial (es decir, falta de sensibilidad en cuanto al tacto, dolor, frío y calor), olfativa y gustativa (en la que se incluye anosmia, que es una incapacidad para oler) y los trastornos del equilibrio, además de otros¹⁴.

- ✓ **Discapacidad intelectual:** implica limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares¹⁵. Este tipo de discapacidad puede ser leve (con un cociente intelectual de entre 50 y 70), con la que cuentan el 85% de las personas con discapacidad intelectual, moderada (por debajo de 50 en cociente intelectual), grave (entre 20 y 35) o profunda. Esta última conlleva un cociente intelectual menor a 20 e implica un mayor cuidado, de tal manera que su tasa de supervivencia es muy baja¹⁶.
- ✓ **Discapacidad psíquica:** impedimento mental que limita sustancialmente una o más de las principales actividades de la vida de una persona¹⁷. Puede estar causada por varios trastornos mentales como la esquizofrenia, los trastornos de pánico, la depresión mayor, el síndrome orgánico y los trastornos bipolar y esquizomorfo¹⁸.
- ✓ **Discapacidad visceral:** hace referencia a las deficiencias en alguno de los órganos, lo que provoca limitaciones en su vida y participación en comunidad. Este tipo de discapacidad la pueden generar los problemas cardíacos o la diabetes¹⁹.
- ✓ **Discapacidad múltiple:** deriva de la combinación de limitaciones derivadas de alguna de las anteriores. Por ejemplo, una persona parapléjica con sordera²⁰.

Además, también puede ser temporal o permanente, reversible o ser consecuencia directa de una deficiencia del individuo²¹.

¹⁴ <https://naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales> (10/12/2019)

¹⁵ <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual> (10/12/2019)

¹⁶ <https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/> (12/01/2020)

¹⁷ <https://naricspotlight.wordpress.com/2014/05/12/que-son-las-discapacidades-psiquiatricas/> (10/12/2019)

¹⁸ <https://demanoenmano.net/enfermedad-mental-discapacidad-+psiquica/> (12/01/2020)

¹⁹ <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/di-capacidad/nada-sobre-nosotros-sin-nosotros/discapacidad-visceral/> (10/12/2019)

²⁰ <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad> (10/12/2019)

²¹ <https://www.sunrisemedical.es/blog/grado-de-discapacidad-como-se-califica> (26/12/2019)

c) GRADO DE DISCAPACIDAD: CONCEPTO Y CALIFICACIÓN

El grado de discapacidad es *“la valoración de la discapacidad expresada en porcentaje.”*

Para reconocer, declarar y calificar el grado de discapacidad, se valoran las discapacidades que se padecen y los aspectos sociales complementarios que tengan relación con el entorno familiar, niveles educativos y culturales, situación laboral y profesional y otras situaciones de su entorno. Así, se averigua el impacto real de la discapacidad en la integración social de la persona, sin tener en cuenta el trabajo que se desempeña.

Para poder lograrlo, se realiza una valoración física, sensorial y psíquica a la persona. Esto lo llevan a cabo y lo certifican los Equipos de Valoración y Orientación (EVO), que son un grupo de personas compuestos por un psicólogo, un médico y un asistente social.

Otros de los responsables de este proceso son las Comunidades Autónomas o el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales por medio de algunas instituciones. Estos también determinan la revisión periódica del grado de discapacidad. El tiempo mínimo que puede transcurrir desde el primer diagnóstico hasta la revisión no puede ser inferior a dos años.

De esta manera, al determinar el grado de discapacidad, se puede definir de la forma más objetiva posible cómo afecta a la autonomía de dicha persona para así concederle y facilitarle ciertas herramientas y ayudas.

Para valorar el nivel de independencia de la persona con discapacidad con respecto a la capacidad para realizar actividades básicas de la vida diaria (AVD), el tiempo empleado en ellas y si se necesita ayuda, se emplea el Índice de Barthel. Las AVD son comer, asearse personalmente, uso del retrete, bañarse o ducharse, trasladarse de la silla a la cama y viceversa, desplazarse (ya sea andando en superficie lisa o en silla de ruedas), vestirse y desvestirse, subir y bajar escaleras, el control de heces y orina. Poco a poco, se han ido añadiendo otras relacionadas con la movilidad, como pueden ser mover la silla de ruedas o entrar y salir de la ducha²².

²² <https://www.sunrisemedical.es/blog/grado-de-discapacidad-como-se-califica> (07/01/2020)

Cada una de ellas se valora con 0, 5 o 10 puntos, dependiendo de si es dependiente, necesita ayuda o es totalmente independiente (respectivamente). En algunos casos, también se valora con 15 puntos, estableciendo 5 o 10 dependiendo de si se ofrece escasa o gran ayuda. La máxima puntuación que se puede conseguir son 100 puntos, aunque si va en silla de ruedas son 90. Si obtiene:

- 1- Menos de 20 puntos, el grado de dependencia es total.
- 2- Entre 20 y 35, es grave.
- 3- Entre 40 y 55, es moderado.
- 4- Entre 56 y 60 es leve.

Por último, si la puntuación es 100, la persona es totalmente independiente²³.

Por otra parte, también se realizan siempre dos valoraciones, como son la de “Limitaciones de la actividad” (parecida al Índice de Barthel) y la de los “Factores sociales complementarios”. En la de “Limitaciones de la actividad”, cuando la persona alcanza el 25%, se añade a dicha puntuación la obtenida en la de los “Factores sociales complementarios”. Se considera que hay discapacidad cuando alcanza un grado igual o superior al 33%. Entonces, obtiene el Certificado de Discapacidad²⁴.

d) **NORMATIVA Y LEGISLACIÓN EN CONTRA DE LA DESIGUALDAD POR TENER DISCAPACIDAD**

La Constitución española en su artículo 1.1. dice: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado." En él, se refleja el derecho de igualdad que deben tener todas las personas.

En el caso de una empresa, se consideran nulos y sin efecto las cláusulas, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que se conviertan en situaciones de discriminación que sean desfavorables y siendo el motivo la discapacidad. Puede ocurrir en el empleo, en materia de retribuciones y otras condiciones de trabajo.

²³ <https://www.hipocampo.org/Barthel.asp> (08/01/2020)

²⁴ Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado editado por el Servicio Público de Empleo Estatal acerca de la integración laboral de personas con discapacidad publicado en octubre de 2016 en la página web: www.sepe.es (08/01/2020)

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 y es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos del que forman parte la UE. Exige a los Estados Miembros que protejan los derechos y libertades primordiales de las personas con discapacidad. A través de ella, se plantea un cambio en la sociedad de manera que se vea como algo necesario proporcionarles la oportunidad de vivir su propia vida de la forma más autónoma y plena posible. Además, su aplicación se desarrolla mediante la Ley 26/2011, del 1 de agosto, que señala que es necesaria una sociedad abierta e inclusiva para ayudar y acoger a las personas con diversidad funcional.

En el artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se aclara que “la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”. En el 26, se indica que “la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”. El artículo 21 prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad.

El TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) establece, en el artículo 10, que la Unión intentará luchar contra dicha situación de discriminación y adoptará las acciones correctas para conseguirlo (artículo 19).

La Directiva 2000/78/CE del Consejo (27 de noviembre de 2000) habla de establecer un marco general para conseguir una igualdad en el trato en el empleo y la ocupación, de tal manera que se prohíbe la discriminación por motivo de discapacidad (además de otras razones) en el empleo a nivel europeo.

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 es otra de las medidas establecidas para acabar con este tipo de situaciones a las que se enfrentan las personas con discapacidad. Proporciona un marco de acción para abordarlas²⁵.

La Ley General de Discapacidad establece que todas las empresas españolas (ya sean públicas o privadas) cuya plantilla sea de 50 trabajadores o más deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad correspondiente al 2% de la

²⁵ https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf (01/03/2020)

plantilla. De esta manera, se fomenta la integración laboral de personas con diversidad funcional²⁶.

e) DIFERENCIA ENTRE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD

La discapacidad es una limitación en las capacidades, mientras que la incapacidad es una imposibilidad definitiva para trabajar²⁷. La primera no implica que no sea posible realizar ciertas actividades, pero la segunda sí.

Cuando una persona presenta un grado de incapacidad permanente (que puede tratarse de una incapacidad parcial, total, total cualificada, absoluta o de una gran invalidez), esta tiene automáticamente un grado de discapacidad al menos del 33 %. Esto se puede contemplar en el Real Decreto 1414/2006, en el artículo 1:

"Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento:

a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de Incapacidad Permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez²⁸."

f) DIFERENCIA ENTRE DISCAPACIDAD, DEFICIENCIA Y MINUSVALÍA

La OMS señala que discapacidad es "un término general que engloba las limitaciones de la actividad, las deficiencias y las restricciones de la participación en las situaciones vitales". Por lo tanto, para que exista una discapacidad tiene que tener una deficiencia.

La deficiencia es "la pérdida o anomalía, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica". Esto supone una limitación funcional que se presenta y se observa en la vida cotidiana. Hay varios tipos de deficiencias:

- Física: impide el desempeño motor de la persona. Esto puede tener lugar por causas congénitas, de nacimiento o por lesión medular por accidentes (paraplejía) o por problemas del organismo (derrame cerebral).
- Psíquica: debido a este trastorno la persona no se adapta plenamente a la gente, a la sociedad. Puede estar causado por enfermedades mentales como la esquizofrenia, el autismo, la depresión mayor o el trastorno bipolar.

²⁶ <http://www.lismi.es/que-es-la-lismi.html> (01/03/2020)

²⁷ http://www.aeemt.com/contenidos/grupos_trabajo/Incapacidad_Discapacidad_AEEMT/DOCUMENTO%20INCAPACIDAD%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf (11/12/2019)

²⁸ <https://www.campmanyabogados.com/blog/incapacidad-permanente/diferencias-discapacidad> (07/01/2020)

- Sensorial: afecta a los órganos de los sentidos de tal manera que esto puede conllevar problemas de comunicación como, por ejemplo, ceguera o sordera.
- Intelectual o mental: implica algunas limitaciones en las habilidades que la persona ha aprendido y que utiliza para responder ante diferentes situaciones.

Por último, minusvalía es la situación desventajosa en que se encuentra una persona, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad²⁹.

²⁹ <https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/concepto-discapacidad-diferencias-entre-discapacidad-deficiencia> (08/01/2020)

4. CAPÍTULO 3: PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

a) ¿DÓNDE Y QUIÉN SUFRE ESTE TIPO DE DESIGUALDAD?

Muchas veces no somos realmente conscientes de dónde se sufren desigualdades, tanto a causa de la discapacidad como de otro tipo. Pensamos que a nuestro alrededor todo va bien, pero, sin embargo, tenemos prototipos contruidos que provocan prejuicios. Por ejemplo, se suele decir que los gitanos roban. ¿Por qué asumimos información que no es real? Obviamente habrá gitanos que roben, personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas, chicos a los que no les gusten las muñecas o el rosa, pero ¿por qué lo damos por hecho? No tiene por qué ser así y lo único que conseguimos es prejuzgar a la gente. Esto da lugar a la discriminación, de la cual ya hemos hablado. A su vez, puede desembocar en desigualdad al ofrecer menos recursos o diferentes que al resto solo por ser como son.

Dentro del área de la discapacidad, esta desigualdad se manifiesta de varias maneras, como puede ser en el ámbito laboral, al tener menos posibilidades de que les contraten, o en el social. En el siguiente apartado concretaré en mayor medida los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad.

Finalmente, deberíamos saber dónde se sufre esta desigualdad y discriminación. Como ya he mencionado, se presenta de diferentes modos y, además, en distintos lugares, como puede ser en el colegio, en las familias, en el trabajo y en cualquier espacio en el que pensemos. Por ello, hay que intentar tomar diferentes medidas para evitarlo y vivir en un mundo igualitario e inclusivo.

b) DESIGUALDAD SOCIAL, LABORAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA

En ocasiones, la sociedad considera a las personas diferentes como dianas a las que atacar, en vez de tratarlas como las personas que son. Siempre se tiende a discriminar a los diferentes, a los que no piensan como nosotros, a los que miran de manera distinta el mundo. Por ello, todos, o al menos muchos, se tienen que enfrentar a un problema innecesario, como son las críticas y ataques de los demás. Lo único que se consigue actuando de dicha manera es desanimarles e impedir que logren los objetivos que se proponen.

Esto, muchas veces, se intensifica por diversas razones, como puede ser por tener diversidad funcional. En demasiadas ocasiones, pensamos que una persona no puede hacer nada ni alcanzar sus propósitos únicamente por el hecho de contar con alguna discapacidad y tendemos a aislarla, a comentar alguna cosa sobre ella, a intentar que no esté con nosotros, etc. Seguramente haya algo que no puede obtener del mismo modo que los demás, que tarde más o, incluso, que no pueda realizarlo, pero ¿acaso eso puede ser motivo suficiente para lo anterior? ¿Por qué perjudicamos a los demás en vez de ayudarlos? La sociedad podría ser un punto a favor para beneficiarlos. Sin embargo, a veces, actúa en sentido contrario.

Estando en el siglo XXI que todavía no seamos capaces de conseguir la inclusión necesaria es una gran pena. Se puede avanzar tecnológicamente, pero si no se va hacia delante en cuanto a lo social y a las mentalidades, no se va a mejorar el mundo. Es verdad que poco a poco se están dando pasos agigantados en estos temas, pero se necesita seguir andando. Se han producido mejoras que mencionaré más tarde y que han ayudado en gran medida a la inclusión.

En cuanto a la desigualdad laboral, se puede ver al optar al empleo. Las empresas, muchas veces, prefieren contratar a personas sin discapacidad ya que pueden pensar que serán más eficaces y estarán mejor preparadas. Por ello, tienen más en cuenta el que tengan o no diversidad funcional que su cualificación, habilidades... Es verdad que las personas con discapacidad tienen una menor formación (normalmente) que el resto, pero, aun así, hay gente que termina la universidad y sigue recibiendo el mismo trato.

En 2017, había 1.860.600 personas con discapacidad en edad de trabajar, que representaban el 6,2% de la población total en edad laboral. 651.700 de ellas eran población activa³⁰.

Según la encuesta “El Salario de las Personas con Discapacidad” (SPD) de 2017, divulgada por el INE, los trabajadores con discapacidad cobran un sueldo bruto anual de 19.726,2 euros, mientras que las personas sin discapacidad perciben 23.764,8 euros, un 17% superior³¹.

³⁰ https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf (11/03/2020)

³¹ <https://www.rtve.es/noticias/20190919/trabajadores-discapacidad-cobran-17-menos-resto/1979551.shtml#:~:text=Los%20trabajadores%20con%20discapacidad%20cobran%20un%20sueldo%20bruto%20anual%20de,33%25%20o%20m%C3%A1s%20de%20discapacidad.> (11/03/2020)

Por último, hoy en día todas las personas con discapacidad pueden votar, aunque hasta 2018 no gozaban de ese derecho tan necesario en una sociedad democrática, lo cual supone un gran paso hacia la inclusión.

c) VÍAS PÚBLICAS/ MOVILIDAD

Las personas con diversidad funcional suelen tener problemas en la movilidad en las vías públicas. Al caminar por las calles, vamos superando pequeños obstáculos de los que muchas veces no somos conscientes, pero las personas que muestran una discapacidad física los perciben en mayor medida al tener más dificultad para trasladarse. Por ejemplo, los escalones o las aceras en mal estado pueden impedir el acceso a ciertos lugares, incluso públicos, y la fácil movilidad por la ciudad.

Las personas que tienen discapacidad visual tienen que saber situarse muy bien y localizar rápidamente qué hay a su alrededor. Cuando tienen que cruzar una calle en la que hay un paso de cebra y un semáforo, si no conocen el lugar, pueden dudar cuándo pasar ya que no pueden ver el lugar en el que se encuentran.

5. CAPÍTULO 4: MEDIDAS PARA FACILITAR LA INCLUSIÓN

a) AYUDA LABORAL

En España, hay varios centros que ayudan a los trabajadores con discapacidad a formarse y a encontrar empleo más fácilmente, como pueden ser los Centros Especiales de Empleo, los enclaves laborales y las empresas de inserción laboral.

i. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El Centro Especial de Empleo (CEE) es una empresa sujeta a los mismos requisitos y a las mismas normas que cualquier otra del sector en el que se encuadre. Este tipo de centros se consideran empresas de integración laboral en las que las personas con diversidad funcional se incorporan a un trabajo y realizan distintas actividades o funciones que tienen relación con sus habilidades y sus características personales. En ellas, un 70% de la plantilla, como mínimo, debe estar formada por personas con una discapacidad igual o mayor al 33%.

Su objetivo primordial es asegurar a los trabajadores con discapacidad un trabajo remunerado y productivo y la prestación de servicios de ajuste personal y social que necesiten.

Por otra parte, los CEE pueden ser creados por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios por las Administraciones Públicas o por en colaboración con otros organismos. Pueden ser públicos o privados y con ánimo de lucro o sin él³².

También podemos encontrar otra clase de CEE: de iniciativa social. Son promovidos y participados en más de un 50% por una o más entidades (las cuales pueden ser tanto públicas como privadas) que no tengan ánimo de lucro o que reconozcan su carácter social en sus Estatutos³³. Hoy en día, los nuevos concursos públicos dan más importancia a los CEE de iniciativa social a la hora de ofrecer contrataciones³⁴.

En España, hay multitud de Centros Especiales de Empleo. En cada comunidad autónoma encontramos un número concreto de centros. En todo el país, se concentran

³² <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo> (25/02/2020)

³³ <http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/que-son> (25/02/2020)

³⁴ <https://www.lejalta.com/blog-de-empresa-familiar/centros-especiales-de-empleo-de-iniciativa-social-ventajas/> (03/03/2020)

un total de 2100, en los que están empleadas 104.688 personas, de las que 89.884 tienen discapacidad³⁵.

En Madrid, hay 211, por lo que, en 2019, la Comunidad de Madrid destinó una cantidad superior a 75 millones de euros en ayudas en los CEE de la región, con el fin de promover la inserción laboral de las personas con diversidad funcional³⁶.

En Castilla y León, encontramos varios en cada provincia. En Soria hay 9 con un total de 101 trabajadores con diversidad funcional; en Burgos, 45 con 845; en Palencia, 24 con 570; en León, 84, con 1557; en Zamora, 13 con 177; en Salamanca, 28 con 413; en Ávila, 19 con 120; en Segovia, 19 con 230; y en Valladolid, 72 con 1.839. Por tanto, en Castilla y León, se localizan un total de 313 CEE en los que trabajan 5.852 personas con discapacidad³⁷.

En Galicia, en A Coruña nos encontramos con 98 CEE; en Lugo, 19; en Ourense, 9; y en Pontevedra, 43. En total, hay 169 en dicha comunidad autónoma³⁸.

ii. ENCLAVES LABORALES

El enclave laboral es el “contrato por el que una empresa asume temporalmente, para la realización de obras o servicios propios de su actividad, a trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo³⁹”.

Todos sus trabajadores deben tener discapacidad, aunque el enclave es el encargado de seleccionarlos de acuerdo con una serie de requisitos como que el 60%, como mínimo, de sus trabajadores deben tener especial dificultad para acceder al mercado de trabajo ordinario.

Tiene diversos objetivos como pueden ser el favorecer el cambio del empleo de los CEE al de empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con diversidad funcional, o permitir desarrollar a los trabajadores de un CEE su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo, además de ayudarles a complementar su experiencia profesional. Pretende lograr que la empresa en la que se realiza el enclave

³⁵ <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3628> (04/04/2020)

³⁶ <https://www.comunidad.madrid/noticias/2020/01/23/destinamos-75-m-inclusion-personas-discapacidad-centros-especiales-empleo> (04/03/2020)

³⁷ <https://empresas.jcyl.es/web/es/economia-social-autonomos/centros-especiales-empleo.html> (04/03/2020)

³⁸ https://emprego.xunta.es/lrpro/web/av_cee/buscador-de-centros?jsessionid=0e8c979b607195044bce96bb9500 (04/03/2020)

³⁹ <https://dej.rae.es/lema/enclave-laboral> (25/02/2020)

conozca lo mejor posible las capacidades y aptitudes de dichos trabajadores, antes de incorporarse a la plantilla y la contratación de nuevos trabajadores con alguna discapacidad, ayudando a que consigan un empleo estable. Por último, tiene como fin facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva legal (2% de trabajadores con discapacidad con empresas con más de 50 empleados)⁴⁰.

iii. EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL

Las empresas de inserción nacen para luchar contra la exclusión social y la pobreza. Estas son “iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral”. Como cualquier otra empresa, producen bienes y servicios, favorecen la calidad de vida de las personas, mejoran el entorno..., además de ser competitivas y rentables. Lo que les hace ser distintas y que hay que destacar es la rentabilidad en los aspectos sociales ya que los beneficiarios de estas empresas pasan de ser personas pasivas y dependientes a aportar a la gente, a la sociedad, todo lo que esta misma les había negado, no les había dejado conseguir debido a esta desigualdad⁴¹.

Este tipo de empresas sociales deben cumplir una serie de requisitos. Tienen que:

- ✓ Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles.
- ✓ Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- ✓ Mantener, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción. En cada comunidad autónoma, este porcentaje es distinto y oscilará entre un 30% y un 60%. Este debe ser, en los primeros tres meses, de al menos un 30% sobre el total de la plantilla, mientras que, a partir del cuarto año, debe ser de por lo menos del 50%. En ningún momento el número de estos trabajadores puede ser inferior a dos.
- ✓ Abstenerse de llevar a cabo actividades económicas diferentes a las de su objetivo social.

⁴⁰ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277> (03/03/2020)

⁴¹ https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion (07/01/2020)

- ✓ Invertir al menos el 80% de los excedentes de los que se dispone y los obtenidos en mejorar y ampliar las estructuras productivas y de inserción con las que se cuenta para así conseguir formar de manera más cualificada a los trabajadores y lograr su objetivo.
- ✓ Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos y objetivos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- ✓ Presentar cada año un Balance Social de la actividad de la empresa. En él, tiene que estar incluido el grado de inserción en el mercado laboral ordinario, la memoria económica y social y la composición de la plantilla, además de la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio⁴².

Las empresas de inserción son una especie de empresas que actúan como intermediarios para que determinadas personas puedan integrarse en el mercado laboral ordinario. Ayudan en la formación e integración de personas en situación o riesgo de exclusión social que no estén trabajando (que estén en paro) y que sufran dificultades para integrarse en el mercado laboral ordinario. Estas pueden ser desempleados que lleven sin trabajar mucho tiempo, jóvenes que no hayan terminado el tiempo obligatorio de escolaridad y se encuentren desempleados, internos de centros penitenciarios y ex-reclusos que estén en paro, ex-toxicómanos que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social, perceptores de rentas mínimas de inserción y otros colectivos como pueden ser las minorías étnicas inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión. En conclusión, estos son personas en exclusión social o en pobreza. Por ello, las personas con discapacidad también pueden ser uno de estos destinatarios de la inserción sociolaboral.

Como ya he mencionado, se encargan de formarles, de tal manera que les facilitan el trabajar en otras empresas y así poder integrarse más fácilmente a la sociedad. Para favorecer la inserción de estas personas en la empresa, siguen un camino determinado que se adecúa a cada uno de ellos. Primero, se establece un servicio de acogida y asesoramiento, en el que se diagnostica cuál es la situación de la persona para así amoldar la idea que tuviesen para él. Tras esto, se escribe un plan de trabajo individualizado ya que cada persona es un mundo y así no les parece tan difícil trabajar. En tercer lugar, se realizan pretalleres laborales para recuperar los aprendizajes

⁴² http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_11.htm (07/01/2020)

necesarios con los que la persona ya contaba. Además, también hay talleres de especialización laboral para conseguir perfeccionar los conocimientos y habilidades y así formarle y enseñarle a trabajar en determinadas labores. Ya, en quinto lugar, pueden comenzar a trabajar en la empresa de inserción, en la que se pone en práctica todo lo que en las otras etapas han aprendido. Al seguir cada una de las fases anteriores, ya estarán más preparados para poder entrar en el mercado de trabajo ordinario⁴³.

Los trabajadores cuentan con ciertas condiciones de trabajo.

- Trabajan a tiempo completo o parcial y la jornada diaria o semanal debe ser superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.
- Además, tienen derecho a ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación o readaptación profesional o realizar cualquier medida establecida en su itinerario de inserción. Deben avisarlo antes y justificarlo y no perderán la remuneración.
- Si no asisten al trabajo o llegan de manera impuntual a causa de su situación física o psicológica derivada de la exclusión social, estas situaciones se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos lo determinen así.
- Como la principal intención las empresas es formar, la permanencia de estas personas es temporal. Quieren capacitarles para que puedan encontrar un puesto de trabajo, pero no pretenden crear puestos indefinidos.
- Una vez finalizado el contrato de formación, podrá renovarse, pero el trabajador no estará a prueba y el sueldo irá en consonancia con los años de antigüedad.
- Cuando el contrato termina, el trabajador tiene el derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que se establezca por escrito la duración de los servicios prestados, los trabajos que haya desempeñado, las principales tareas que ha realizado y su adaptación⁴⁴.

En España, hay 260 empresas de inserción con 3.439 trabajadores⁴⁵.

⁴³ https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion (07/01/2020)

⁴⁴ http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_11.htm (07/01/2020)

⁴⁵ https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion (07/01/2020)

b) ASOCIACIONES

En España, hay multitud de asociaciones cuyo objetivo es ayudar a las personas con discapacidad. Entre todas ellas, destacan algunas que, además, se encuentran en varias ciudades⁴⁶.

Una es la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica o COCEMFE. Es una ONG sin ánimo de lucro que cuenta con más de 1.600 asociaciones para las personas con discapacidad. Engloban diversas áreas como la educación, la integración laboral, formación, atención sociosanitaria, atención a la infancia a la mujer y a la juventud y accesibilidad. Representa a 2.500.000 personas con discapacidad en España. Hay 89 entidades que trabajan a favor de las personas con diversidad funcional física y orgánica⁴⁷.

Otra de ellas es la CNSE (Confederación Nacional de Sordos de España). Es una ONG cuyo principal objetivo es lograr la igualdad de oportunidades para las personas sordas, gracias a diversas políticas guiadas a eliminar todas las barreras que imposibilitan el ejercicio de sus derechos. Ha reivindicado e incidido en la política para así poder conseguir la plena ciudadanía de las personas sordas además de establecer diferentes programas de atención por medio de sus asociaciones. Está formada por la Asociación de Personas Sordas de Melilla y por las 17 Federaciones Autonómicas (una por cada Comunidad Autónoma). Estas últimas, las Federaciones, a su vez, integran más de 118 Asociaciones provinciales y locales de personas sordas. También acoge a colaboradores como pueden ser las asociaciones de padres y madres de niños y jóvenes sordos⁴⁸.

FIAPAS (Fomentando Inclusión Apoyando Personas Avanzando Solidariamente) es una entidad que trabaja atendiendo y cubriendo las necesidades de las personas sordas y de sus familias. Es perfecta para acudir en casos de diagnóstico precoz, educación y empleo. Algunos de sus objetivos son ofrecer asistencia, gestionar sus demandas, promover su diagnóstico y tratamiento o mejorar la calidad de su educación. Otro de sus propósitos es la divulgación de estudios e investigaciones de interés médico, tecnológico, educativo y social, por lo que desde el año 2.000 se convoca un premio monográfico de investigación. Se trata de labores de investigación de aplicación en las

⁴⁶ <https://diversiscorporacion.org/asociaciones-que-trabajan-con-personas-con-discapacidad/> (08/03/2020)

⁴⁷ <https://www.cocemfe.es/> (04/04/2020)

⁴⁸ http://www.cnse.es/cnse.php?id_seccion=1 (04/04/2020)

áreas de educación, sanidad o accesibilidad que deben estar relacionadas con la deficiencia auditiva y las personas con discapacidad auditiva y sus familias⁴⁹.

ASPACE (Asociación de Parálisis Cerebral) es una entidad sin ánimo de lucro de Atención a la Parálisis Cerebral de toda España. Son profesionales, personas, familias y entidades especializadas en ofrecer los apoyos y servicios adecuados a las personas con dicha discapacidad y a sus familias. Todo ello lo llevan a cabo con ilusión, optimismo, profesionalidad, innovación social, universalidad, compromiso, transparencia, solidaridad, accesibilidad y discriminación positiva. Además, cuenta con 20.400 personas asociadas, 5.300 profesionales y cerca de 1.700 voluntarios en 85 entidades y en 230 centros de atención directa.

La Confederación ASPACE pretende lograr la sensibilidad social. Para ello, lanza cada año nuevas campañas que están dirigidas a medios de comunicación, redes sociales, empresas o diferentes instituciones como hospitales o centros educativos⁵⁰.

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) es la plataforma encargada de representar, defender y llevar a cabo acciones en favor de las personas españolas con discapacidad. Está formado por las organizaciones estatales primordiales sobre la discapacidad, varias entidades adheridas y 19 plataformas autonómicas. Todas ellas agrupan a más de 8.000 asociaciones que representan a las 3,8 millones de personas con discapacidad de España. Los socios fundadores son ASPACE, CNSE, COCEMFE, FIAPAS, ONCE y Plena Inclusión.

Su objetivo es articular el movimiento social español de la discapacidad que pretende garantizar los derechos y la inclusión, además de mejorar las condiciones de vida tanto de las personas con diversidad funcional como de sus familias⁵¹.

Por último, destaca la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), la cual tiene como fin la consecución de la autonomía personal y la plena integración de las personas ciegas y con deficiencia visual grave. Lucha por una educación inclusiva y cuenta con servicios de apoyo al empleo, de tal manera que incide en la importancia de la formación y busca el compromiso de los agentes sociales que participan en el mercado laboral. Para potenciar la inclusión social, dispone de un Servicio Bibliográfico

⁴⁹ <http://www.fiapas.es/quienes-somos> (07/03/2020)

⁵⁰ <https://aspace.org/quienes-somos> (07/03/2020)

⁵¹ <https://www.cermi.es/es/cermi> (08/03/2020)

con más de 50.000 obras que pretende adaptar en sonido, braille o relieve cualquier material que las personas que están afiliadas necesiten para poder acceder a la información escrita⁵².

Por otra parte, siguiendo los principios de juego responsable, lleva a cabo los juegos de la ONCE (Eurojackpot, mega millonario...), cuyos beneficios van destinados al empleo, acceso a tecnologías, educación y otros servicios que facilitan el día a día de las personas con discapacidad⁵³.

c) BONIFICACIONES

Las personas con diversidad funcional cuentan con ciertos beneficios entre los que pueden destacar los siguientes:

- ✓ Un subsidio o compensación de los gastos en transporte público
- ✓ Ayudas para la adquisición y/o adaptación de un vehículo para personas con discapacidad
- ✓ Permiso para estacionar en plazas especiales para personas con diversidad funcional
- ✓ Descuentos en varias actividades de ocio
- ✓ Reducción de impuestos en los productos que tienen relación con la discapacidad
- ✓ Reserva de plazas en universidades y en las oposiciones
- ✓ Aportes económicos y becas de educación especial
- ✓ Asistencia sanitaria y farmacéutica
- ✓ Acceso a la teleasistencia para el cuidado personal (cuando es necesario)
- ✓ Subsidio de tratamientos.
- ✓ Un 33% de las viviendas de protección oficial están reservadas para ellas.
- ✓ El mínimo personal y familiar en la declaración de la renta aumentará en 3.000€ adicionales
- ✓ Gozarán de beneficios en el impuesto de sucesiones y donaciones y en el de transmisiones patrimoniales.

Las personas con un grado de discapacidad mayor al 65% cuentan con más bonificaciones como pueden ser los descuentos en trenes (tanto para la persona con

⁵² <https://www.once.es/> (08/03/2020)

⁵³ <https://www.juegosonce.es/quienes-somos> (08/03/2020)

discapacidad como para la que lo acompaña), la posibilidad de jubilación anticipada sin reducir la pensión y, por último, si el grado de discapacidad es superior al 75%, la pensión se incrementará en un 50%, al igual que las prestaciones económicas que reciba⁵⁴.

En cuanto a los beneficios que recibe el empresario que les contrata, estos varían dependiendo de si el contrato es temporal o indefinido, si el trabajador es hombre o mujer y si tiene menos o más de 45 años. Además, hay una bonificación general y otra por discapacidad severa (enfermedad mental, parálisis cerebral, discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%).

Por ejemplo, un empresario que contrate por medio de un contrato indefinido a un trabajador de 40 años que tiene parálisis cerebral obtendría 5.100€ de bonificaciones, mientras que si fuera una mujer ganaría 5.950, lo que aumentaría si fuese mayor de 45 años⁵⁵.

d) TERCER SECTOR

El Tercer Sector fue constituido con el objetivo de defender los intereses sociales y derechos de las personas, especialmente de las que se encuentran en riesgo de exclusión social o situación de pobreza. Para conseguirlo, se unieron las siete organizaciones más destacadas del área social, como son la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en el Estado Español (EAPN-ES), la Plataforma del Voluntariado de España (PVE), el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), Cruz Roja Española, Cáritas y la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE).

A ellas se han unido posteriormente entidades colaboradoras y Plataformas del Tercer Sector de ámbito regional. A día de hoy, la Plataforma está compuesta por veinte organizaciones y representa a cerca de 30.000 entidades del Tercer Sector, de las que forman parte 645.000 trabajadores y 1,3 millones de personas voluntarias.

La Plataforma del Tercer Sector pretende coordinar las actividades de dichas organizaciones y actuar con cohesión interna, con una estrategia común e influencia que garanticen la igualdad y la justicia social en España. Representa la voz unitaria de estas

⁵⁴ <https://www.cuidum.com/blog/minusvalia-beneficiosyretribuciones/> (08/03/2020)

⁵⁵ https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf (08/03/2020)

entidades para la defensa de los intereses de las personas que se encuentran en situación de exclusión social, pobreza y vulnerabilidad.

Algunos de sus objetivos estratégicos son plantear distintas políticas que favorezcan la igualdad e inclusión, impulsar un desarrollo normativo que logre reforzar el Tercer Sector y promover el voluntariado y la participación de la gente⁵⁶.

e) MOVILIDAD Y ACCESO A SERVICIOS PÚBLICOS.

Se pueden llevar a cabo diferentes medidas para facilitar la movilidad de las personas con discapacidad. En algunas calles, se encuentra un pavimento con relieve (denominada superficie podotáctil), lo que ayuda a las personas con discapacidad visual a saber que deben tener especial cuidado. Puede significar, por ejemplo, que hay un obstáculo, una salida a una zona protegida como un paso peatonal, o un bordillo (cambio de nivel). Este relieve también se encuentra en metros para guiarles y “mostrarles” el camino hacia los diferentes andenes. Además, los semáforos que emiten sonido son una buena medida para ayudarles a saber cuándo pueden cruzar un paso de peatones. En muchas ciudades se cuenta con ambos recursos, en especial el primero.

En algunas ciudades, como Pamplona, se han señalado los semáforos con unas placas que muestran gracias a pictogramas cómo funciona el semáforo y cuándo se puede cruzar o no. Esta iniciativa va dirigida hacia las personas con autismo ya que comprenden mejor las ideas con dibujos⁵⁷.

Por otra parte, también debe haber ciertos elementos que no impidan su vida diaria. Pueden ser las rampas y ascensores (para ayudar a las personas con discapacidad física), los semáforos con sonido (discapacidad visual), aceras y carreteras adecuadas y en buen estado y cualquier medida que evite que las personas con diversidad funcional tengan que superar obstáculos.

f) EDUCACIÓN SOCIAL EN EL COLEGIO Y EN LAS FAMILIAS.

Uno de los principales objetivos que se pretenden conseguir relacionados con la discapacidad es un mundo inclusivo. Para ello, se debe concienciar a la gente desde pequeños ya que los niños son el futuro. Muchas veces son el reflejo de lo que les rodea: de sus padres, familia, amigos, profesores, vecinos..., por lo que es muy

⁵⁶ <http://www.plataformatercersector.es/es/quienes-somos> (29/11/2019)

⁵⁷ <http://www.autismonavarra.com/2019/09/los-pictogramas-senalizan-los-684-semaforos-de-pamplona/> (09/03/2020)

importante educarles de esta manera. La labor de la familia y de los colegios es esencial para lograrlo. Por ello, deberían transmitirles valores como la igualdad, el respeto, esfuerzo, honestidad, compañerismo..., así como la inclusión, además de enseñarles desde los ojos de todas las personas. Muchas veces, no les explican ni enseñan los diferentes tipos de discapacidad, las dificultades que tienen, que son personas y deben tener los mismos derechos, etc., algo que es imprescindible.

g) ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES Y ACTOS REPRESENTATIVOS

Para poder fomentar la inclusión e informar sobre las distintas discapacidades, se llevan a cabo en España varias actividades socioculturales. Hay diversas series, películas, libros, que hablan sobre la diversidad funcional o algo relacionado con esta, o cuyos beneficios van destinados a alguna asociación concreta. Encontramos numerosos ejemplos como por ejemplo *Campeones*, película que habla de todo lo que pueden enseñarte y lograr las personas con síndrome de Down, *Vivir dos veces* (sobre el alzheimer), *Atypical* o *The Good Doctor* (autismo) o *Los renglones torcidos de Dios* (libro de Torcuato Luca de Tena que trata el tema de la discapacidad psíquica).

Además, gracias a las redes sociales, se puede transmitir mucha información y es un medio muy eficaz ya que los jóvenes suelen ser muy activos en redes.

En días especiales, como el día del síndrome de Down, se organizan actos representativos como el llevar dicho día (el 21 de marzo) calcetines desparejados con el fin de apoyar la diversidad. En algunas ciudades se llevan a cabo diferentes actividades también en el día de la discapacidad (3 de diciembre) para concienciar a la gente sobre las distintas discapacidades.

6. CAPÍTULO 5: SORIA Y LA DISCAPACIDAD

a) ENTIDADES ESPECIALIZADAS

i. ASOCIACIONES

En Soria, encontramos varias asociaciones relacionadas con la discapacidad.

ASAMIS

ASAMIS (Asociación Soriana de Ayuda a las Personas con Discapacidad Intelectual y sus Familias) es una asociación sin ánimo de lucro cuya finalidad es “mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y sus familias”. Defienden sus derechos y diferentes valores como la democracia interna en la organización, solidaridad entre los miembros, transparencia y claridad, igualdad, profesionalidad, trabajo en equipo, reconocimiento de la dignidad y la mejora. Prestan servicios individualizados y diferentes talleres: de confección textil, en los que les enseñan los trabajos y técnicas en la artesanía textil; de manipulados industriales, en los que colaboran con diferentes empresas sorianas; y de manualidades, en los que llevan a cabo trabajos manuales y sobre cultura general gracias a fichas elaboradas según cada nivel cultural⁵⁸.

ASPACE SORIA

Una de las asociaciones más destacadas de España relacionadas con la discapacidad es ASPACE, de la cual ya se ha hablado anteriormente. ASPACE SORIA cubre las necesidades de las personas con parálisis cerebral y patologías afines en la provincia de Soria, de tal manera que imparte servicios y tratamientos para los problemas de aprendizaje, movimientos, audición, habla y desarrollo emocional y social. Además, ayuda a sus familias liberándolas de la constante atención y cuidado, para así conseguir el máximo crecimiento y desarrollo de la persona⁵⁹.

ASOVICA

FEAFES Soria- ASOVICA (Asociación Virgen del Camino de Familiares de Personas con Enfermedad Mental) es una entidad (sin ánimo de lucro) que pretende mejorar la calidad de la vida de las personas con problemas de salud mental y de sus familias, intentando lograr su rehabilitación, defender sus derechos y el trabajo protegido y

⁵⁸ <http://www.asamis.org/> (05/03/2020)

⁵⁹ <http://aspacesoria.org/quienes-somos/> (10/03/2020)

fomentar la representatividad del movimiento asociativo y el apoyo entre las familias, además de colaborar en la mejora de la atención, asistencia, de su integración social y laboral y rehabilitación. Pertenece a la Confederación Salud Mental España y a Salud Mental Castilla y León.

ASOVICAUTO

ASOVICAUTO es un CEE constituido por ASOVICA con el fin de dar trabajo a personas que tienen problemas de salud mental. Se encarga de realizar servicios principalmente en el sector automovilístico, al actuar como taller auxiliar de manipulación y elaboración de componentes de los vehículos. Otros de los sectores a los que se dedica son algunos como los montajes de componentes eléctricos, transformados, envasados y etiquetados.

Actualmente, la empresa cuenta con 27 trabajadores que tienen el apoyo tanto formativo como técnico requerido para llevar a cabo su trabajo. En ella, se realizan distintos trabajos para grandes multinacionales como puede ser el Grupo FICOSA (Fico Transpar, Fico Mirrors, HUF España) y para pequeñas y medianas empresas como Señalizaciones Villar.

Estas empresas a las que Asovicauto vende sus productos obtienen bonificaciones, deducciones en materia fiscal y subvenciones al delegar parte de su actividad a una empresa que proporciona empleo a personas con discapacidad.

FADESS

FADESS (Fundación de Ayuda al Discapacitado y Enfermo Psíquico de Soria) es una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es fomentar programas que favorezcan la protección, bienestar, asistencia y reinserción psicosocial de las personas con problemas de salud mental. Nace al amparo de ASOVICA, con la que coopera y trabaja para lograr sus metas.

Su propósito es establecer nuevos servicios, además de mejorar los que ya existen, en relación con la atención de estas personas y de sus familias. Para ello, busca captar más recursos económicos. Para conseguir la inclusión, sigue una serie de principios como son la colaboración de las personas con discapacidad en la sociedad, la eliminación de barreras que les dificultan e incluso impiden participar, o la sensibilización de la opinión de la gente a favor de las estrategias para la igualdad de oportunidades.

SERVIFADESS

Servifadess es un CEE que fue creado por la Fundación Fadess con la intención de lograr la integración sociolaboral de las personas con enfermedad mental. En él, trabajan personas con diversidad funcional física, psíquica y sensorial, quienes cuentan con un alto nivel de formación y experiencia en los sectores a los que se dedican (lavandería, recogida de tóner, limpieza, buzoneo, catering, jardinería...). En estos momentos, la empresa está compuesta por más de 30 empleados. Al igual que en Asovicauto, las empresas que la contratan reciben ciertos beneficios y se convierten en organizaciones “socialmente responsables” ya que el servicio que contratan está realizado por personas con discapacidad, el cual es óptimo e igual al que ofertan otras empresas⁶⁰.

ALZHEIMER SORIA

Alzheimer Soria es una entidad sin ánimo de lucro que nace en Soria como referencia en el tratamiento de las demencias y la enfermedad de Alzheimer. Intenta lograr el mayor nivel de conocimiento posible de esta enfermedad, que los pacientes y sus familias encuentren el apoyo necesario en dicha entidad, poner en marcha proyectos y servicios para atenderles y que la sociedad sea un marco ideal para su día a día y para favorecer los cauces de investigación⁶¹.

ii. CENTROS ESPECIALIZADOS

SANTA ISABEL

Es un colegio de educación especial en el que se imparten los estudios de educación infantil (se encargan de ayudar, orientar y guiar el desarrollo de niños de hasta 6 años con la finalidad de prevenir ciertas dificultades y posibilitar de una forma más sencilla el aprendizaje, además de que también pretenden lograr la estimulación integral), de la etapa básica obligatoria (con el objetivo de desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos con una edad de 6 a 16 años de manera personalizada con posibilidad de prórroga), la transición a la vida adulta (se trabaja en la autonomía social, laboral y personal para lograr una gran calidad de vida e integración y dura hasta 5 años,

⁶⁰ <https://www.asovica.es/> (11/03/2020)

⁶¹ <https://www.alzheimersoria.org/resources/quienes-somos/> (12/03/2020)

en los que se realizan talleres como jardinería, hogar, actividades artísticas o reciclaje) y formación básica para alumnos con necesidades de apoyo educativo⁶².

CAMP- CO

El Centro de Atención de Minusválidos Psíquicos y Centro Ocupacional (CAMP- CO) Ángel de la Guarda ofrece servicios de atención a personas con discapacidad psíquica. Cuenta con un régimen de internado y con un servicio de Centro de Día, cuyo horario es de lunes a viernes de 10.00 a 17.00 horas. El Servicio de Atención Residencial incluye la atención a sus necesidades básicas, a su bienestar físico y emocional, actividades de ocio y tiempo libre (lo que favorece la inclusión social y autorrealización) y otros servicios como peluquería. El Centro de Día ofrece atención especializada en fisioterapia, pre-talleres de creatividad, informática y cocina, talleres ocupacionales de madera y textil, estimulación sensorial en ‘Sala Snoezelen’ y psicomotricidad. Se trabajan las habilidades sociales, el desarrollo humano y social, inclusión en el entorno⁶³...

b) SITUACIÓN SORIANA EN TORNO A LA DISCAPACIDAD

Soria es una ciudad pequeña con una población reducida de 39.398 habitantes⁶⁴. Si tenemos en cuenta este dato, cuenta con bastantes asociaciones relacionadas con la discapacidad, además de que toma bastantes medidas de las mencionadas para lograr su inclusión.

La mayor parte de las calles son adecuadas y no impiden su libre movilidad, a pesar de que algunas deberían ser arregladas. Gran parte de los semáforos emiten sonidos y, en las calles que conectan con lugares peligrosos, se encuentran pavimentos en relieve. Goza de plazas especiales para minusválidos y muchos lugares están adaptados con las rampas y facilidades necesarias.

En cuanto a la educación social, podría mejorar al informar en un mayor grado tanto los colegios como las familias sobre los diferentes tipos de discapacidades y lo que estas suponen y no aislar o discriminar a las personas con discapacidad por el hecho de tener diversidad funcional. A pesar de ello, gracias a las asociaciones mencionadas, se llevan

⁶² <http://ceesantaisabel.centros.educa.jcyl.es/sitio/> (12/03/2020)

⁶³ <https://www.desdesoria.es/2018/06/01/el-camp-co-angel-de-la-guarda-celebra-una-jornada-de-convivencia/> (12/03/2020)

⁶⁴ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2896#!tabs-tabla> (12/03/2020)

a cabo diferentes actividades que logran la difusión de esta. Por ejemplo, ASAMIS, cada año, organiza una marcha con la intención de reivindicar los derechos de las personas con discapacidad intelectual⁶⁵. Soria, en 2019, fue la sede del III encuentro deportivo regional de personas con TEA.

Por otro lado, Soria debería tener en cuenta la idea de poner ascensores en todos los edificios para las personas con discapacidad física y mejorar algunos de los aspectos anteriores.

⁶⁵ <http://www.asamis.org/> (13/01/2020)

7. CONCLUSIÓN

Después de todo este análisis, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen que enfrentarse a múltiples problemas, algunos de los cuales, normalmente, para el resto pasan desapercibidos, como puede ser simplemente el desplazarse de un lugar a otro sin necesidad de transporte. Aun así, también afrontan otras dificultades, como ya se ha visto, que no les hacen únicos: la sociedad.

Tras conocer todos o la mayoría de los problemas, se sabe que se toman varias medidas para poder ayudar y facilitar la vida de las personas con discapacidad. Con el paso del tiempo, el mundo avanza, aunque a veces de forma muy lenta. Hay grandes logros que, desde luego, no han pasado desapercibidos, como el hecho de que desde 2018 ya pudiesen votar todas las personas con diversidad funcional, por lo que se va logrando subir escalones con el fin de llegar a la igualdad, a la inclusión, al respeto y a todos los valores que señalan que somos seres humanos.

Sin embargo, otras muchas que serían necesarias e imprescindibles no se llevan a cabo y no se da la importancia que debería, como puede ser el equilibrar los sueldos de ambos, contar con los mismos derechos o el tener la posibilidad de moverse con la misma facilidad que los demás, de entrar a cualquier lugar, de optar a los “mismos” recursos... No se puede hablar de igualdad e inclusión si no se logra cumplir con todas las medidas pertinentes ya que tendrían que gozar de la misma situación, de tal manera que deberían disponer las personas con diversidad funcional de estas instalaciones y medidas y no sufrir discriminación y desigualdad social. Una de las medidas que más destaca es el número de asociaciones, ya que hay bastantes que se dedican a ayudarles y apoyarles.

Respecto a la provincia de Soria (a su capital), se puede decir que hay bastantes asociaciones en relación con el número de habitantes.

Los principales datos que se pueden extraer son:

Población con discapacidad en edad de trabajar (2017)	1 860 000
Población activa con discapacidad (2017)	651 700
Sueldo bruto anual de personas con discapacidad (2017)	19 726.20 €
Diferencia entre el sueldo bruto anual de personas con y sin discapacidad	17%
Número de Centros Especiales de Empleo en España	2 100
Número de empleados en CEE	104 688

Número de trabajadores con discapacidad en los CEE	89 884
Empresas de inserción	260
Número de trabajadores en las empresas de inserción	3 439

Por lo tanto, a pesar de que haya desigualdades de distintos tipos, existen medidas que favorecen su inclusión. Esto nos ayuda a que evolucionemos tanto nosotros como personas como el mundo en sociedad.

“La única discapacidad realmente peligrosa está en el cerebro de quienes piensan que ser diferente es ser menos⁶⁶.”

⁶⁶ <https://cartelitosparaface.blogspot.com/2015/06/la-unica-discapacidad.html> (13/03/2020)

8. BIBLIOGRAFÍA

Frase introducción

<https://dametresminutos.wordpress.com/2017/01/06/10-reflexiones-para-empezar-2019/>

UNESCO

http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view-tv-release/news/263_million_children_and_youth_are_out_of_school_from_primar-1/

INE

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

EACNUR

<https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene/>

RAE

<https://dle.rae.es/igualdad>

RAE

<https://dle.rae.es/inclusi%C3%B3n?m=form>

LOS OJOS DE HIPATÍA

<https://losojosdehipatia.com.es/educacion/integracion-o-inclusion/>

DEFINICIÓN GOOGLE

<https://www.google.com/search?q=discapacidad&oq=discapacidad+&aqs=chrome..69i57j35i39j0j35i39j0l2j69i61j69i60.9848j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

PSICOLOGÍA Y MENTE

<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

PSICOLOGÍA Y MENTE

<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>

PSICOLOGÍA Y MENTE

<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

NARIC

<https://naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

PLENA INCLUSIÓN

<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

INCLUYEME

<https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/>

WORDPRESS

<https://naricspotlight.wordpress.com/2014/05/12/que-son-las-discapacidades-psiquiatricas/>

DE MANO EN MANO

<https://demanoenmano.net/enfermedad-mental-discapacidad-+psiquica/>

DESARROLLA INCLUSIÓN

<https://desarrollarinclusion.cilsa.org/di-capacidad/nada-sobre-nosotros-sin-nosotros/discapacidad-visceral/>

PSICOLOGÍA Y MENTE

<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

SUNRISEMEDICAL

<https://www.sunrisemedical.es/blog/grado-de-discapacidad-como-se-califica>

SUNRISEMEDICAL

<https://www.sunrisemedical.es/blog/grado-de-discapacidad-como-se-califica>

HIPOCAMPO

<https://www.hipocampo.org/Barthel.asp>

SEPE

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado editado por el Servicio Público de Empleo Estatal acerca de la integración laboral de personas con discapacidad publicado en octubre de 2016 en la página web: www.sepe.es

SID USAL

https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf

LISMI

<http://www.lismi.es/que-es-la-lismi.html>

AEEMT

http://www.aeemt.com/contenidos/grupos_trabajo/Incapacidad_Discapacidad_AEEMT/DOCUMENTO%20INCAPACIDAD%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf

CAMPMANYABOGADOS

<https://www.campmanyabogados.com/blog/incapacidad-permanente/diferencias-discapacidad>

DEUSTO SALUD

<https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/concepto-discapacidad-diferencias-entre-discapacidad-deficiencia>

INE

https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf

RTVE

<https://www.rtve.es/noticias/20190919/trabajadores-discapacidad-cobran-17-menos-resto/1979551.shtml#:~:text=Los%20trabajadores%20con%20discapacidad%20cobran%20un%20sueldo%20bruto%20anual%20de,33%25%20o%20m%C3%A1s%20de%20discapacidad>

DISCAPNET

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo>

FEACEM

<http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/que-son>

LEIALTA

<https://www.leialta.com/blog-de-empresa-familiar/centros-especiales-de-empleo-de-iniciativa-social-ventajas/>

PRENSA EMPLEO

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3628>

COMUNIDAD MADRID NOTICIAS

<https://www.comunidad.madrid/noticias/2020/01/23/destinamos-75-m-inclusion-personas-discapacidad-centros-especiales-empleo>

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

<https://empresas.jcyl.es/web/es/economia-social-autonomos/centros-especiales-empleo.html>

XUNTA DE GALICIA

https://emprego.xunta.es/lrpro/web/av_cee/buscador-de-centros;jsessionid=0e8c979b607195044bce96bb9500

RAE

<https://dej.rae.es/lema/enclave-laboral>

BOE

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>

CEPES

https://www.cep.es/social/entidades_empresas_insercion

MITRAMISS

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_11.htm

CEPES

https://www.cep.es/social/entidades_empresas_insercion

MITRAMISS

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_11.htm

CEPES

https://www.cep.es/social/entidades_empresas_insercion

DIVERSIS CORPORACIÓN

<https://diversiscorporacion.org/asociaciones-que-trabajan-con-personas-con-discapacidad/>

COCEMFE

<https://www.cocemfe.es/>

CNSE

http://www.cnse.es/cnse.php?id_seccion=1

FIAPAS

<http://www.fiapas.es/quienes-somos>

ASPACE

<https://aspace.org/quienes-somos>

CERMI

<https://www.cermi.es/es/cermi>

ONCE

<https://www.once.es/>

JUEGOS ONCE

<https://www.juegosonce.es/quienes-somos>

CUIDUM

<https://www.cuidum.com/blog/minusvalia-beneficiosyretribuciones/>

SEPE

https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_emplo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf

PLATAFORMA TERCER SECTOR

<http://www.plataformatercersector.es/es/quienes-somos>

AUTISMO NAVARRA

<http://www.autismonavarra.com/2019/09/los-pictogramas-senalizan-los-684-semaforos-de-pamplona/>

ASAMIS

<http://www.asamis.org/>

ASPACE SORIA

<http://aspacesoria.org/quienes-somos/>

ASOVICA

<https://www.asovica.es/>

ALZHEIMER

<https://www.alzheimersoria.org/resources/quienes-somos/>

CEE SANTA ISABEL

<http://ceesantaisabel.centros.educa.jcyl.es/sitio/>

DESDE SORIA: CAMPCO ANGEL DE LA GUARDA

<https://www.desdesoria.es/2018/06/01/el-camp-co-angel-de-la-guarda-celebra-una-jornada-de-convivencia/>

INE

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2896#!tabs-tabla>

ASAMIS

<http://www.asamis.org/>

CARTELITOS PARAFACE

<https://cartelitosparaface.blogspot.com/2015/06/la-unica-discapacidad.html>