UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

La Mirada de los Trabajadores en Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual, en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo.

Dª Eva Pérez Merlos

2018

UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL

La Mirada de los Trabajadores en Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual, en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo.

Doctoranda:
Dña. Eva Pérez Merlos

Directores:
Dra. Dña. Nuria Illán Romeu
Dr. D. Javier J. Maquilón Sánchez

2018

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Dª. Nuria Illán Romeu, Profesora Titular de Universidad del Área de Educación en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar, AUTORIZA:

La presentación de la Tesis Doctoral titulada " La Mirada de los Trabajadores en Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual, en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo", realizada por Dª. Eva Pérez Merlos, bajo mi inmediata dirección y supervisión, y que presenta para la obtención del grado de Doctor por la Universidad de Murcia.

En Murcia, a 8 de mayo de 2018.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

D. Javier J. Maquilón Sánchez, Profesor Titular de Universidad del Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, en el Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, AUTORIZA:

La presentación de la Tesis Doctoral titulada " La Mirada de los Trabajadores en Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual, en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo", realizada por Dª. Eva Pérez Merlos, bajo mi inmediata dirección y supervisión, y que presenta para la obtención del grado de Doctor por la Universidad de Murcia.

En Murcia, a 8 de mayo de 2018.

A mis padres.

Por enseñarme que la ilusión es el motor de la vida
y que el respeto a los demás, conlleva solidaridad
Por su dedicación

Agradecimientos

Esta investigación surgió en un contexto real de trabajo a raíz de una inquietud profesional. Durante más de 15 años, he trabajado con personas que por el hecho de tener una situación de discapacidad, no han tenido a su alcance las mismas oportunidades que el resto de personas. La posibilidad de trabajar con ellos me ha permitido adquirir experiencias, sobre las cuales sentía la responsabilidad de profundizar y divulgar.

A lo largo de este tiempo, he tenido la oportunidad de aprender mucho de incontables personas, pero quiero agradecer en especial y reconocer la implicación que han mostrado la Dra. Nuria Illán Romeu y el Dr. Javier J. Maquilón Sánchez. Sin su orientación, supervisión y apoyo constante, este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por vuestra confianza.

Quiero reconocer mi más sincero agradecimiento a las instituciones de Plena Inclusión y Down España, que han colaborado desinteresadamente en esta investigación facilitando el acceso a la participación de muchas personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. En especial me gustaría dar la gracias a Joaquín, que me inició en mi carrera profesional y me enseñó que la prioridad debían ser siempre personas.

Gracias también a los protagonistas de esta investigación por su participación, entre ellos a mis compañeros de Feycsa que me descubrieron muchas cosas durante estos años. Andrés, Rocío, Dani, Fran, Esperanza, Joaquín, Rubén, Mª Jesús, José Miguel, Enrique... Y por supuesto, dar las gracias a compañeros y amigos que de un modo u otro, me han apoyado a lo largo de todo este proyecto.

Por último deseo expresar todo mi cariño y agradecimiento a mi familia por su apoyo constante e incondicional a lo largo de este trayecto, en especial a mi hermano, a mis hijos Laura y Pablo, por echarme tanto de menos y seguir queriéndome tanto...

...Y como no, a Mogo, por estar ahí siempre. Sin ti, hubiera sido imposible.

Las realizaciones personales son casi imposibles
en las categorías humanas colectivamente
mantenidas en una situación inferior.

Beauvoir, Simone de.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Índice

Introducción General 19

I. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1. El Impacto de la Convención en la Vida de las Personas en situación de discapacidad ... 29

1.1. La Convención 29

1.1.1. Antecedentes inmediatos y propósito 30

1.1.2. Estructura de su articulado 33

1.1.3. Los Estados Partes y sus obligaciones 35

1.2. La Convención y su trasfondo ideológico: El modelo social 41

1.2.1. Modelos de la discapacidad 41

1.2.2. Los principios del modelo social 44

1.3. Elementos nucleares de la Convención 46

1.3.1. La concepción sobre la discapacidad 46

1.3.2. Los principios y valores de la Convención 49

1.3.3. El Artículo 12. Igual reconocimiento ante la Ley 56

1.4. Los ciudadanos en situación de discapacidad de tipo intelectual 59

1.4.1. Dimensión centrada en las personas. Modelos, paradigmas y enfoques. 61

1.4.2. Dimensión centrada en las organizaciones. 67

1.4.3. Dimensión centrada en el entorno político y social. 68

Capítulo 2. El Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo 71

2.1. Aportes y alcance del Artículo 27 71

2.1.1. El Artículo 71

2.1.2. Alcance del Artículo 27 77

2.2. Las modalidades de empleo dirigidas a las personas en situación de discapacidad 81

2.2.1. El empleo con apoyo 83

2.2.2. Los centros especiales de empleo (CEE) 101

2.2.3. Medidas de fomento al empleo dirigidas a las personas en situación de discapacidad. El caso de España 114

2.3 Situación laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual 118

2.3.1. El empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual a partir de las estadísticas 119

2.3.2. Una aproximación al binomio discriminación/inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual 121

2.4. Planteamiento de la investigación 126

II. MARCO EMPÍRICO

Capítulo 3. Objetivos y Metodología de Investigación 135
3.1 Objetivos 135
3.2 Diseño 136
3.3 Población y muestra 137
3.3.1 La población 137
3.3.2 La muestra 137
3.3.3 Contexto 143
3.4 Variables de la investigación 143
3.4.1 Variables dependientes 144
3.4.2 Variables independientes moderadoras 146
3.5 Instrumento 147
3.5.1 Diseño del cuestionario 148
3.5.2 Validez de contenido del instrumento 149
3.6 Procedimiento 154
3.6.1 Fase nº 1. Acceso a la muestra 154
3.6.2 Fase nº 2. Validación y aplicación del instrumento 155
3.6.3 Fase nº 3. Recogida de datos 156
3.6.4 Fase nº 4. Análisis de datos y elaboración del informe de investigación 156
3.7 Ética de la investigación 158

Capítulo 4. Análisis de Datos e Interpretación de Resultados 159
4.1 **Objetivo 1**: Análisis de las propiedades psicométricas del instrumento CDT-27 159
4.1.1. Análisis de la fiabilidad 159
4.2.1. Análisis de la validez 159
4.2. **Objetivo 2**: Valorar los aspectos relacionados con la información accesible que tienen los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo en su entorno laboral, a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar 166
4.2.1. Estudio de la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general 166
4.2.2. Estudio de la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar 171
4.3. **Objetivo 3**: Valorar las posibilidades de elección y toma de decisiones que los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual tienen en materia de trabajo y empleo a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar 187

4.3.1. Estudio de la posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general 187

4.3.2. Estudio de la posibilidad de elección en materia laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar 189

4.4. **Objetivo 4**: Identificar los factores de inclusión/discriminación relacionados con la actividad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y emancipación familiar 203

4.4.1. Estudio de los factores de inclusión/discriminación laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general 203

4.4.2 Estudio de la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar 207

4.5. **Objetivo 5**: Analizar la consistencia entre la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección en materia de derechos laborales y la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar 222

4.5.1. Análisis de la consistencia entre accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel global 222

4.5.2. Análisis de la consistencia entre accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar .. 223

Capítulo 5. Discusión, Conclusiones e Implicaciones Sociolaborales y de Investigación 229

5.1. Discusión y conclusiones 229

5.2 Limitaciones de la investigación 249

5.3. Implicaciones de la investigación 252

Referencias 257

Índice de tablas 271

Índice de figuras 273

Anexos 275

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Introducción General

El movimiento internacional sobre el ejercicio de los derechos humanos, ha ignorado históricamente los obstáculos y barreras sociales existentes en la vida cotidiana de las personas en situación de discapacidad. Si bien es cierto que en el siglo pasado se promulgaron varias declaraciones a favor de sus derechos, Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de Naciones Unidas (ONU, 1971); Declaración de los Derechos de las Personas Discapacitadas (ONU, 1975); Declaración de Montreal sobre la Discapacidad a nivel Intelectual de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), éstas no tuvieron relevancia en la práctica, debido fundamentalmente a su carácter de mera recomendación, ya que nunca llegaron a ser legalmente vinculantes por no alcanzarse un consenso internacional respecto a las mismas.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se constituyó como el primer tratado de las Naciones Unidas del siglo XXI. Su motivación fue la de mejorar la situación vital de más de mil millones de personas (OMS 2011). Cifra ésta que representó

el 15% de la población mundial, la cual, tal y como quedó recogido en el preámbulo de la Convención, aglutinó a las personas en situación de discapacidad a nivel físico, mental, intelectual o sensorial que, al interactuar con diversas barreras del entorno, le impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Convención y su Protocolo Facultativo fueron aprobados por consenso el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas (ONU, 2006). El mismo día de su aprobación, firmaron 82 estados miembros. Hasta ese momento, ninguna Convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma.

La aprobación de la Convención y de su protocolo de ratificación, como garantía de su cumplimiento, marcó un hito histórico fundamentalmente por dos razones, en primer lugar, por resituar la discapacidad dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas y, en segundo lugar, por el hecho de disponer de una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas. Este tratado, se convirtió, por tanto, en la primera respuesta normativa en clave de derechos con un carácter integral y universal. Además, supuso la formalización de un cambio de paradigma, latente hasta el momento, sobre las actitudes y enfoques con respecto a las personas en situación de discapacidad, las cuales eran percibidas, cada vez más, como ciudadanos y como titulares de derechos, quedando atrás su visión como objetos destinatarios del bienestar social o de las obras de beneficencia.

La Convención proporcionó un nuevo impulso para promocionar la igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral. Su artículo 27, se centró específicamente en el trabajo y el empleo, área vital, considerada como una de las vías principales para asegurar los derechos y libertades de las personas en situación de discapacidad. El trabajo, además de ser un derecho social básico,

quedó constituido como como un factor clave para la inclusión social, favoreciendo la independencia, la autonomía y la autodeterminación de las personas en situación de discapacidad, así como, una participación más activa en la comunidad.

Después de haber transcurrido más diez años desde que se aprobara la Convención y de haberse efectuado un reconocimiento explícito a nivel internacional de la igualdad de derechos, tanto en los marcos normativos, como en las políticas y medidas establecidas, el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, ha seguido siendo vulnerado sistemáticamente hoy en día, constituyéndose en uno de los principales ámbitos de discriminación de este colectivo.

En este sentido, los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) pusieron de manifiesto, con contundencia y claridad meridiana, que las personas en situación de discapacidad, al ser comparadas con el resto de la población, presentaban unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y más posibilidades de ser económicamente inactivas. Así mismo, tal y como quedó descrito en el Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), las personas en situación de discapacidad en el caso de estar trabajando, era más probable que desempeñaran empleos precarios, con pocas perspectivas de desarrollo profesional y salarios bajos. Esta situación, fue contemplada en dicho informe, como una de las causas subyacentes de la pobreza y exclusión social de las personas en situación de discapacidad. En el caso de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, esta situación era más grave, siendo uno de los colectivos considerados más vulnerables en el ámbito laboral. Hecho este que, no solo tiene que ver con sus mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, sino también con un riesgo mayor a la hora de vivir situaciones de discriminación laboral.

El Informe Mundial sobre Discapacidad (OMS, 2011) puso de manifiesto la ausencia de indicadores y datos objetivos sobre la aplicación de programas y políticas de la Convención

en la realidad de las personas en situación de discapacidad. Más recientemente, en el I Congreso Nacional de La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, "De los Derechos a los Hechos", celebrado en Granada (2014), Ana Peláez Narváez, miembro del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, confirmó que, hasta ese momento, no existían estudios que dieran cuenta de la aplicación de la Convención en nuestro país.

Esta investigación surgió con la intención de poder dar luz sobre un ámbito de la vida de las personas en situación de discapacidad, tan relevante y trascendente como es el empleo, para la consecución de una vida digna y de calidad. Su propósito consistió en explorar y comprender, cómo un grupo de trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad a nivel intelectual han valorado, en primera persona, sus derechos en materia de trabajo y empleo recogidos en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Todo ello, orientado a la finalidad de poder contribuir a conocer, con garantías de fiabilidad y validez, si esta declaración de intenciones, se reflejaba en una realidad presente en sus entornos laborales.

Abordar esta investigación, en coherencia con los planteamientos de la Convención, exigía la consideración de dos aspectos de relevancia y trascendencia.

En primer lugar, se estableció la necesidad de resituar a las personas en situación de discapacidad en el centro de cualquier discurso que tuviera que ver con decisiones que afectaran a su vida, o lo que es lo mismo, darles voz en una investigación en una investigación que, si bien es sobre ellos en un ámbito concreto de su vida, no debemos olvidar que es de ellos, para ellos y, por tanto, de difícil abordaje sin ellos (Barnes y Sheldon, 2007).

En segundo lugar, al estar alineados con el modelo social y con el enfoque de derechos, su propósito era contribuir, también, a trasladar el foco de atención desde los déficits de la

persona, hacia el contexto y las barreras que éste, levanta y permite, para el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de discapacidad y, en nuestro caso concreto, aquellos que aluden al trabajo y el empleo.

Del mismo modo, tal y como habrá podido apreciarse, elegimos la opción de sustituir el término de personas con discapacidad por el de personas en situación de discapacidad. Esta opción vino determinada y fue consecuencia, como no podría ser de otra manera, de una opción de valor. En nuestra opinión, si la discapacidad es el resultado de la interacción de la persona con el entorno, su manifestación depende de las barreras existentes en el mismo, quedando ligada a una situación de contexto determinada. Por tanto la discapacidad no es inherente al individuo, "personas con discapacidad", por el contrario, "las personas viven una situación de discapacidad", debido a la no accesibilidad del entorno a sus características funcionales.

Si observamos las distintas diversidades humanas, veremos que todos intentamos realizar las mismas funciones, pero que, cada quien, lo hace desde su singularidad física. De este modo, cuando una persona no puede subir escaleras , si hay una rampa de acceso, es "capaz" de acceder al edificio que desea, en cambio si no la hubiera, sería "dis-capaz", y se pondría de manifiesto una discapacidad.

Con el uso de esta terminología se reivindica la aceptación social de la diversidad y en consecuencia una adaptación de la comunidad, que garantice su pertenencia a la misma, en igualdad de condiciones al resto de miembros.

La investigación que presentamos, se estructura en torno a cinco capítulos agrupados en dos partes. La primera parte, quedó constituida por el marco teórico y contextual, en ella se plantearon y analizaron aquellos elementos conceptuales que orientaron el apartado metodológico de esta investigación. La segunda parte de la investigación quedó constituída por el marco empírico.

En un primer capítulo titulado El Impacto de la Convención en la Vida de las Personas en Situación de Discapacidad, se ha realizado una descripción del contexto de surgimiento, propósito y principios fundamentales de la Convención, así como, de su estructura y su composición, con especial referencia al artículo 12. También, se dedica un epígrafe a efectuar un recorrido cronológico a través del constructo social de la discapacidad, hasta llegar al modelo social, base ideológica inspiradora de esta Convención. Por último, se ha incluido un espacio al tratamiento de las tres dimensiones básicas desde las cuales se puede abordar la discapacidad intelectual, si se pretende mejorar la vida de estas personas en consonancia con los principios de la Convención.

En un segundo capítulo, titulado el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Trabajo y Empleo, se realizó un análisis de sus aportes, así como del alcance que ha tenido este artículo en el sistema de ordenamiento jurídico español que regula la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. También hemos abordado con cierto detalle las modalidades de empleo más relevantes en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, el empleo con apoyo y el empleo protegido. Para finalizar, se analizaron las principales evidencias empíricas que aportaban una información sobre la situación de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en el ámbito laboral, prestando especial atención a las referencias españolas, tanto en los antecedentes teóricos, como en los trabajos de corte más empírico, sin descuidar las referencias internacionales clave.

En un tercer capítulo, quedaron definidos el objetivo general y los cinco objetivos específicos, así como la metodología seguida para dar respuesta a dichos objetivos. Se incluyen, además, las características de la población y la muestra de estudio, el proceso de muestreo realizado, el diseño de investigación, las variables, los instrumentos empleados para la recogida de datos, así como el procedimiento llevado a cabo y el planteamiento de

los principio éticos que rigen esta tesis doctoral.

En el cuarto capítulo, se interpretaron los resultados obtenidos en los cinco objetivos de investigación planteados, detallando los estadísticos empleados para poder dar respuesta a dichos objetivos, así como, al objetivo principal de esta investigación.

En último lugar, el capítulo quinto, fue dedicado a las conclusiones más relevantes, tanto de los capítulos teóricos, como de los resultados obtenidos tras el análisis de los datos. También se exponen las limitaciones encontradas en la realización de esta investigación.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

I. Marco Teórico

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Capítulo 1

El Impacto de la Convención en la Vida de las Personas en Situación de Discapacidad

1.1. La Convención

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se constituyó como el hecho social, político y legislativo más relevante de los acontecidos en el ámbito de la discapacidad.

Este primer tratado de las Naciones Unidas del siglo XXI, tal y como veremos en este capítulo, supuso importantes consecuencias, al situar el fenómeno de la discapacidad en el sistema de protección de los derechos humanos. En la Convención se reafirmó, que las personas en situación de discapacidad debían gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los demás. Así mismo, se precisó cómo aplicar todas las categorías de derechos, además de los ajustes necesarios para que éstos se pudieran ejercer, prestando atención especial a los ámbitos de la vida de las personas en situación de discapacidad en los que históricamente se habían visto vulnerados y en los que debía reforzarse su protección.

1.1.1. Antecedentes inmediatos y propósito

La Convención vio la luz tras un largo proceso de cuatro años, en el que participaron organismos gubernamentales-Estados miembros de la ONU, Cuerpos y Organizaciones importantes de la ONU, e Instituciones de derechos humanos nacionales-, así como organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel fundamental el movimiento asociativo de personas en situación de discapacidad.

La necesidad de contar con un instrumento específico mundial que hiciera visibles a las personas en situación de discapacidad, y que reflejara los avances que se estaban gestando desde el ámbito jurídico, científico y social, fue determinante para su nacimiento. En esos momentos, destacaron los argumentos concluyentes de tres informes realizados en el marco de las Naciones Unidas de los autores –Erica-Irena A. Daes; Leandro Despouy; Gerard Quinn y Theresia Degener–, (citados en Palacios y Bariffi, 2007), que contribuyeron a la idea de que el fenómeno de la discapacidad debía ser considerado como una cuestión propia de derechos humanos y que, por tanto, se debía disponer de una herramienta jurídica vinculante para hacer valer los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Estos documentos, pusieron de manifiesto que las personas en situación de discapacidad veían vulnerados sus derechos de manera sistemática y generalizada. Señalaron, que a diferencia de otros grupos vulnerables (mujeres, niños, refugiados etc.), las personas en situación de discapacidad se encontraban en clara desventaja al no contar con un instrumento jurídicamente vinculante, ni con el respaldo de un Comité que velara por la protección de sus derechos. Por último, concluyeron que aunque las personas en situación de discapacidad eran destinatarias, al igual que el resto de personas, de la protección establecida por los tratados de derechos humanos, en muchos casos su potencial de aplicación en el ámbito específico de la discapacidad era insuficiente. Las personas en situación de discapacidad, eran invisibles dentro del sistema de derechos de

Naciones Unidas y, por tanto, era necesario un tratado propio.

En esta misma línea, la posibilidad de elaborar un Convención específica para ellos fue ampliamente reforzada por el movimiento representativo de las personas en situación de discapacidad. En el año 2000, se celebró en Beijing una cumbre de Mundial de organizaciones no gubernamentales dedicadas a la discapacidad, en la que se planteó esta necesidad, a través de La Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Nuevo Siglo, (citada en De Lorenzo, 2015). En ella, se manifiestó la oportunidad para iniciar un proceso de colaboración entre las organizaciones no gubernamentales y los Estados, encaminado a elaborar y adoptar una Convención para las personas en situación de discapacidad.

Al año siguiente, a propuesta del presidente de México, en el transcurso del Debate General correspondiente a la Sesión nº 56 de la Asamblea General de Naciones Unidas, se aprobó el establecimiento de un Comité Especial, encargado de analizar la situación de las personas en situación de discapacidad desde una perspectiva de los derechos humanos. Este Comité, celebró ocho reuniones que se extendieron desde el mes de agosto del año 2002 al 5 de diciembre de 2006, fecha en que se adoptó el texto de la Convención, el cual fue aprobado por la Asamblea General el día 13 de diciembre de 2006.

El proceso de elaboración de la Convención resultó muy enriquecedor para todos los actores que intervinieron y, la participación de las personas en situación de discapacidad, fue clave para incrementar la conciencia pública respecto del enfoque de derechos en el ámbito de la discapacidad, ya que se hicieron visibles las vulneraciones de derechos que estaban siendo ignorados de forma sistemática, quedando todo ello reflejado en el texto de la Convención.

El propósito de la Convención, “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por

todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente", fue desde el inicio de la elaboración de esta tratado, objeto de muchas reflexiones, generando, en torno a la misma, un rico debate contribuyó a comprender el alcance de la misma. De Lorenzo (2015), sistematizó estos temas de discusión en torno a tres ejes. El primero, en torno a la perspectiva desde la cual la discapacidad debería ser abordada; el segundo, al tipo o clase de Convención y el tercero, al reconocimiento de derechos específicos para las personas en situación de discapacidad en la misma.

Uno de los asuntos que generaron más controversia en el proceso de la negociación, fue si la discapacidad debía ser abordada desde la perspectiva de los derechos humanos, o bien, desde la perspectiva del desarrollo social. A este debate, finalmente se optó por una tercera vía de enfoque mixto, que propuso que la Convención tuviera una perspectiva de derechos humanos y no discriminación, al tiempo que incluyera políticas de desarrollo social. En consecuencia, la Convención adoptó una perspectiva amplia e integral, aunque como veremos, su tipología quedó constituída, sin duda, en un tratado de derechos humanos.

Con respecto al tipo de instrumento que se pretendía elaborar, uno de los objetivos fundamentales de la Convención, fue contener los mecanismos necesarios para garantizar el ejercicio de derechos humanos. Sin embargo, además de ser un tratado de derechos humanos que aborda la protección contra la discriminación, incluyó derechos sustantivos, tales como el derecho a la salud, el derecho a la educación o el derecho al trabajo, entre otros, en los cuales se especificaron las herramientas necesarias para que el goce y ejercicio de cada uno de esos derechos sea aplicable para las personas en situación de discapacidad. Por tanto, en el desarrollo de esos derechos sustantivos, el propósito no fue crear nuevos derechos, sino garantizar la no discriminación en cada uno de los derechos sustantivos, para que pudieran ser ejercidos plenamente y en igualdad de oportunidades por las personas en situación de discapacidad.

Por último, otro de los temas que generó polémica, fue si la Convención debía incluir derechos específicos. En este sentido, aunque el propósito de la misma no fue crear derechos, en el texto de la Convención se recogieron una serie de derechos nuevos y específicos del ámbito de la discapacidad, tales como los ajustes razonables, la accesibilidad y los apoyos, que fueron considerados imprescindibles para que las personas en situación de discapacidad pudieran ejercer sus derechos con plenitud. La vulneración de estos derechos fue contemplada en este tratado como una causa de discriminación por motivos de discapacidad.

1.1.2. Estructura de su articulado

El texto de la Convención quedó estructurado en torno a un preámbulo y 50 artículos que hemos clasificado en 4 apartados, dependiendo de la temática que abordan. Los artículos del 1-9, denominados disposiciones generales, fueron previstos para una aplicación trasversal a todos su articulado. En los artículos del 10 al 30 quedaron regulados los derechos sustantivos leídos en clave de discapacidad, en los cuales las referencias a la igualdad, así como la inclusión son una constante. Los artículos del 31 al 40, son los relativos al seguimiento y control de la aplicación de la Convención. Por último, las disposiciones finales, vinculadas al régimen formal de tratados, abarcarían del artículo 41 al 50. En la tabla 1.1, hemos señalado en negrita los artículos que consideramos claves para la investigación que nos ocupa.

Tabla 1.1

Articulado de la Convención de Derechos sobre las Personas con Discapacidad

ART.	DISPOSICIONES GENERALES
1	**Propósito**
2	Definiciones
3	**Principios generales**
4	**Obligaciones generales**
5	Igualdad y no discriminación
6	Mujeres con discapacidad
7	Niños y niñas con discapacidad
8	Toma de conciencia
9	Accesibilidad
	DERECHOS
10	Derecho a la vida
11	Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias
12	Igual reconocimiento como persona ante la ley
13	Acceso a la justicia
14	Libertad y seguridad de la persona
15	Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
16	Protección contra la explotación, la violencia y el abuso
17	Protección de la integridad personal
18	Libertad de desplazamiento y nacionalidad
19	Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad
20	Movilidad personal
21	Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información
22	Respeto de la privacidad
23	Respeto del hogar y de la familia
24	Educación
25	Salud
26	Habilitación y rehabilitación
27	**Trabajo y empleo**
28	Nivel de vida adecuado y protección social
29	Participación en la vida política y publica
30	Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte
	SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CONVENCIÓN
31	Recopilación de datos y estadísticas
32	Cooperación internacional
33	Aplicación y seguimiento nacionales
34	Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad
35	Informes presentados por los Estados partes
36	Consideración de los informes
37	Cooperación entre los Estados Partes y el Comité
38	Relación del Comité con otros órganos
40	Conferencia de los Estados Partes
	DISPOSICIONES FINALES
41	Depositario
42	Firma
43	Consentimiento en obligarse
44	Organizaciones regionales de integración
45	Entrada en vigor
46	Reservas
47	Enmiendas
48	Denuncia
49	Formato accesible
50	Textos auténticos

Los artículos de la Convención, deben leerse en combinación unos con otros, dado que están interrelacionados. En este capítulo los iremos desarrollando para llegar a comprender el impacto de este tratado internacional en las vidas de las personas en situación de discapacidad, concretamente nos centraremos en aquellos artículos considerados clave para el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, en igualdad de condiciones que los demás.

1.1.3. Los Estados Partes y sus obligaciones

El texto de la Convención y su Protocolo Facultativo, fue aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, quedando abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención fue abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. Ese mismo día se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación, siendo España fue uno de los primeros países en ratificarla, en noviembre de 2007. El día 3 de mayo de 2008 es cuando entra en vigor, tras haber sido ratificada por 20 países, tal y como era preceptivo. Ocho año después (mayo de 2016), el número de estados firmantes ascendía a 160 (92 signatarios del Protocolo Facultativo, 164 ratificaciones de la Convención y 89 ratificaciones del Protocolo).

En la figura 1, se incluyen los datos con respecto a la adhesión de los Estados Parte a la Convención, al Protocolo Facultativo y su ratificación.

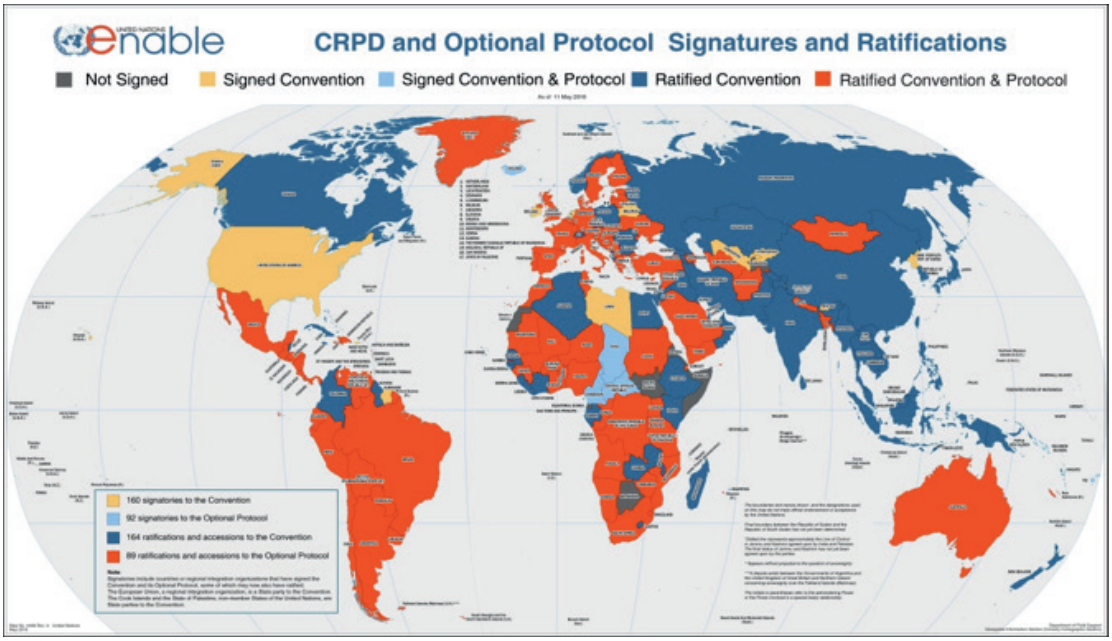

Figura 1.1. Firmas y ratificaciones a la Convención y Protocolo (ONU, 2016)

Los Estados Partes, tenían la posibilidad de elegir el compromiso que querían adquirir, en función a las opciones de adhesión que tiene la Convención.

La firma de la Convención o el Protocolo Facultativo, sería el primer paso de compromiso, el cual consistía en una intención de tomar medidas para poder estar vinculados al tratado en un momento posterior, así como la obligación de abstenerse de actos que fueran en contra del objeto y propósito de la Convención en el período que transcurriera desde su firma a la ratificación. Por su parte, aclarar que el Protocolo Facultativo, quedó constituído como un tratado internacional, en el cual, se establecieron dos procedimientos, por una parte, permitir a las personas presentar de forma individual sus peticiones al Comité, alegando que sus derechos habían sido vulnerados y, por otra, dotar de facultades al Comité para llevar a cabo investigaciones de las violaciones graves o sistemáticas de la Convención. Ambos procedimientos, tienen por finalidad reforzar la aplicación y la supervisión de la Convención.

La ratificación de la Convención o el Protocolo Facultativo sería el paso siguiente de compromiso por el cual, los Estados asumirían las obligaciones, así como los derechos recogidos en la Convención o el Protocolo Facultativo. De este modo, la ratificación de la misma por parte de un determinado país, le obligaba a llevar a cabo todo un proceso de armonización de su legislación en materia de discapacidad, a fin de estar en consonancia con sus principios. En este sentido, no cabe duda, que la aportación más pragmática de la Convención, fue constituirse como una herramienta de cambio normativo.

Aunque las obligaciones impuestas a los Estados Partes están presentes en todo el articulado de la Convención, la misma contiene un artículo específico (art.4), donde quedaron recogidas sus obligaciones generales:

> *1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:*
>
> *a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;*
>
> *b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;*
>
> *c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;*
>
> *d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;*
>
> *e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o*

empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

f) Emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

g) Emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato

en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones"

Con respecto a los mecanismos de seguimiento y supervisión establecidos por la Convención para garantizar su aplicación, se especificaron una serie de medidas, tanto a nivel nacional como internacional, las cuales quedaron definidas en los artículos 33 al 40 del texto de la Convención.

A nivel nacional (art. 33), cada Estado tenía la obligación de designar uno o más organismos gubernamentales y uno o varios mecanismos independientes, que tuvieran por objetivo el promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención.

A nivel internacional, se estableció un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 34), formado por 12 expertos independientes, los cuales serían elegidos por un periodo de cuatro años, en función de sus competencias en el ámbito de los derechos humanos y discapacidad, y teniendo en cuenta otros criterios de tipo representativo de los Estados Parte.

El Comité, se encargó de la evaluación de los informes que debían presentar los Estados Partes, sobre las medidas adoptadas para cumplir sus obligaciones y progresos realizados conforme a la Convención (art. 35). Los Estados Partes se comprometían a presentar un informe inicial, en el plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor de la presente Convención, que informara sobre el marco constitucional, legal y administrativo para la aplicación de la Convención; las políticas y programas adoptados y los progresos realizados en el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad como resultado de la ratificación y aplicación de la Convención.

Posteriormente, los Estados debían presentar informes periódicos, al menos cada cuatro años, o bien cuando se lo solicite el Comité.

Para aquellos Estados Partes que hubieran ratificado el Protocolo Facultativo, este Comité tendría las competencias para examinar las solicitudes realizadas a nivel individual por las personas en situación de discapacidad, y quedando autorizado para llevar a cabo investigaciones sobre las mismas.

Además de estas funciones, el Comité sería el encargado de mantener las relaciones a nivel internacional con otros organismos (art. 38), además de tener la obligación de informar cada dos años sobre sus actividades (art. 39) y celebrar reuniones periódicamente, a partir de la convocatoria del Secretario General, en la Conferencia de Estados Partes.

1.2. La Convención y su trasfondo ideológico: El modelo social

Aunque hoy en día parece imposible cuestionar que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, su construcción social ha tenido una evolución a lo largo de los siglos. Aguado Díaz (1993), destacó que desde la antigüedad hasta nuestros días han existido grandes contradicciones en el tratamiento otorgado a las personas en situación de discapacidad. La sociedad, en cada momento histórico, ha demandado unas necesidades y unos valores sociales, en función de los cuales, ha establecido lo que es socialmente adecuado y lo que resulta inadecuado. Estas contradicciones, son una muestra de la tensión entre las diferentes visiones de las que es y ha sido objeto la discapacidad.

La Convención, supuso un punto de inflexión en la historia de la discapacidad, ya que con ella se produjo la materialización en un instrumento jurídico, de un cambio de paradigma en la comprensión y tratamiento de la discapacidad. Este cambio de paradigma se inspiró en el modelo social, el cual se constituyó como la base ideológica de la Convención, y facilitó el tránsito hacia la consideración de la discapacidad a un asunto de derechos humanos.

1.2.1. Modelos de la discapacidad

Diversos autores han puesto nombres a los modelos conceptuales de la discapacidad, tal es el caso de Puig Bellacasa (1990) y Casado, (1991). Más recientemente y, en concordancia con los principios y valores que impregnan la Convención, fue Palacios (2008) quien efectuó una diferenciación entre tres modelos a la hora de comprender a las personas en situación de discapacidad –modelo de prescindencia, modelo rehabilitador y modelo social–. Modelos que, si bien es cierto que se han ido dando de manera sucesiva a lo largo de la historia, podemos decir que sus valores, creencias y, acciones sociales derivadas de los mismos, han convivido hasta nuestros días en un mismo espacio y tiempo. No obstante, es importante hacer notar que en la actualidad y, a raíz de la Convención, la tendencia más acusada responde al tercer modelo, quedando minimizados los dos anteriores.

Desde el modelo de la prescindencia, se asumió que las causas que originan la situación de discapacidad tenían un motivo religioso, como pudiera ser un castigo divino por los pecados cometidos. Se consideraba que las personas en situación de discapacidad no contribuían a la sociedad, eran improductivas y suponían una carga para la comunidad, cuya existencia no merecía ser vivida. Como consecuencia de éstas premisas, las dos posibles respuestas sociales se correspodieron con dos submodelos dentro del modelo de prescindencia. El submodelo eugenésico, que podría ser situado en la antigüedad clásica, en el que la sociedad prescindía de las personas en situación de discapacidad, aplicando políticas eugenésicas, desde el momento en que éstas representaban un pecado cometido, como en el caso de Grecia, o bien, una alianza rota con los dioses, en el caso de Roma.

En el submodelo de marginación, situado en la Edad Media, la marginación era la respuesta social generalizada hacia las personas en situación de discapacidad. A diferencia del submodelo eugenésico, ya no se cometían infanticidios. Pero, quienes lograban sobrevivir, lo hacían como mendigos o vivían siendo utilizados como objetos de burla.

Desde el modelo denominado rehabilitador, consolidado en el siglo XX, se consideraba que las causas que originaban la discapacidad no eran religiosas, sino científicas. Por tanto, se aludía a las personas en situación de discapacidad en términos de enfermedad, y ya no de maleficios divinos. En este sentido, se entendía que, en la medida que las personas en situación de discapacidad fueran rehabilitadas, éstas podrían ser útiles a la sociedad. Es por ello que la finalidad perseguida por este modelo consistía en la normalización de mujeres y hombres que eran diferentes, por tanto, el éxito se valoraba en razón de la cantidad de destrezas y habilidades que lograba adquirir el individuo. A diferencia del modelo de prescindencia, que consideraba las causas de la discapacidad de origen divino o religioso, desde este modelo se afirmaba que era resultado de deficiencias del individuo, las cuales le impedían realizar actividades “normales”. Se puso, por tanto, el acento en las limitaciones

sin tener en cuenta los factores sociales. En consonancia con estos planteamientos, el tratamiento dirigido a las personas en situación de discapacidad abocaba, inevitablemente, a su discriminación. Si bien es cierto que se buscaba la normalización de la persona, al situar sus limitaciones en el centro de atención, conllevaba un tratamiento médico-asistencial, el cual, en muchas ocasiones, hacía que se institucionalizara a la persona en contra de su voluntad. Bajo este paradigma, el hecho de tener una discapacidad, significaba la negación de sus posibilidades de elección, la pérdida de su libertad y del control de su propia vida. En definitiva, la vulneración sistemática de sus derechos.

El modelo social, tuvo su origen en el rechazo de los postulados de los dos modelos anteriores. Considerando, por una parte, que las personas en situación de discapacidad podían contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de personas, siempre y cuando la sociedad respetara su condición de personas diferentes, y por otra, que las causas de la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino principalmente sociales. La manera en que está diseñada la sociedad no ha contemplado las necesidades de inclusión de este grupo de personas, siendo excluidas de manera sistemática. En este modelo, se desplazó el foco de atención de las limitaciones individuales a las barreras sociales limitantes para el acceso de las personas en situación de discapacidad a una vida inclusiva, en todos los ámbitos, como son, la educación, el trasporte, la vivienda y el empleo, en igualdad de oportunidades como cualquier otro ciudadano.

En la tabla 1.2, se recogen los principales rasgos que definen a los modelos de la discapacidad descritos en este apartado.

Tabla 1.2.

Principales rasgos de los modelos de la discapacidad

VARIABLES	MODELOS DE LA DISCAPACIDAD		
	Prescindencia	Médico-rehabilitador	Social
Causa	Castigo divino	Científica-enfermedad	Barreras sociales
Trato social	Marginal e inútil	Rehabilitación	Inclusión
Rol social	Marginado	Paciente	Ciudadano
Política	Caridad	Asistencial	Derechos humanos

1.2.2. Los principios del modelo social

El origen del modelo social, hay que buscarlo en el Movimiento de Vida Independiente, que surgió a raíz de la unión de personas en situación de discapacidad en organizaciones para denunciar su estatus de ciudadanos de segunda clase. En el año 1976, la Unión de Personas con discapacidad Físicas contra la Segregación, Unión of Physically Impaired Against Segregation, UPIAS, según sus siglas en inglés, propuso un conjunto de ideas a las que denominó "Principios Fundamentales de la Discapacidad". Estas ideas, que fueron presentadas por el activista y académico Mike Oliver, (1983) como el modelo social, se consideraron como la base teórica de la construcción social de la discapacidad, y explicaban la relación existente entre el modelo social, desde sus inicios, y su influencia en la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Estos principios, se sintetizan en los siguientes puntos:

- **Establecimiento de una clara distinción entre deficiencia y discapacidad**

Se conceptualizó a la persona en situación de discapacidad realizando una clara distinción entre los términos "deficiencia" y "discapacidad". La deficiencia, sería la pérdida o limitación de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, mientras que la discapacidad, sería el resultado de la restricción social experimentada por la persona en un entorno no diseñado para la participación plena. Esta diferenciación entre términos,

fue clave a la hora de cambiar la mirada hacia las personas en situación de discapacidad, ya que supuso el desplazamiento del foco de atención desde la persona y sus deficiencias, a las barreras físicas y sociales de un entorno que irrespetuoso con la diversidad.

• Condena de la segregación y la institucionalización involuntaria.

En este sentido, el movimiento de la desinstitucionalización, reivindicó que las personas en situación de discapacidad pudieran vivir fuera de los centros especiales e instituciones y poder integrarse en la sociedad. Este movimiento, a su vez, estuvo inspirado en el principio de la normalización (Bank-Mikkelsen, 1975; Nirje, 1969; Wolfensberger, 1972), el cual fundamentó que las personas en situación de discapacidad tenían una evolución más positiva en entornos sociales ordinarios, entre los cuales queda incluido cualquier entorno de convivencia con las demás personas. Este principio, que en sus inicios se refería a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, se fue extendiendo hasta convertirse en una ideología global en la provisión de servicios y evaluación de resultados en todas las áreas vitales de las personas en situación de discapacidad.

• Consideración de la discapacidad desde un enfoque holístico.

Se reconocía la discapacidad como un fenómeno complejo que debía ser abordado desde un enfoque holístico. La discapacidad, no se limitaba a una serie de diferencias con el resto de las personas, sino que conllevaba una discriminación en todos los planos vitales de la persona, lo cual tenía como resultado la exclusión desde el momento en que las condiciones de la vida se desarrollaran al margen de la normalidad social.

• Transferir a las personas en situación de discapacidad el control de su propia vida.

Se valoró que todas las personas, con independencia de su discapacidad, gozaban de igual valor en dignidad y, por tanto, debían poder tener la posibilidad de tomar las decisiones sobre su propia vida.

• Petición de una legislación para la protección los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad.

Como consecuencia de los planteamientos anteriores, desde los orígenes del modelo social, se planteó la necesidad de una legislación que protegiera los derechos de las personas en situación de discapacidad y equiparara sus oportunidades con el resto de la población.

Volviendo al hilo conductor del planteamiento inicial, hemos podido comprobar que el modelo social es la base filosófica de la Convención, y el hecho de situarse bajo el paraguas de las ideas, teorías y principios del modelo social, tuvo como consecuencia asumir los cambios sociales necesarios para que las personas en situación de discapacidad pudieran alcanzar una participación plena en todo plano vital. La Convención fue resultado de asumir ese cambio de paradigma, en norma jurídica vinculante y su aprobación, supuso la consolidación del modelo social, asumiendo un enfoque de los derechos humanos en la discapacidad.

El modelo social, ha sido cuestionado por diversos autores, (Verdugo, 2003; De Asís, 2013; Illán, 2015), que han puesto de manifiesto la dificultad para trasladar su modelo teórico a la realidad de las personas en situación de discapacidad en su entorno social. Tal y como expresa Illán (2015), la realización de los postulados teóricos de este modelo en la práctica, es muy complejo, ya que depende de muchos factores, y sobre todo, de intereses creados en diversas esferas, que interfieren y son difícilmente eliminables. Estos elementos, se pondrán de manifiesto conforme vayamos profundizando en los artículos de la Convención, ya que serán nucleares para el desarrollo de la presente investigación.

1.3. Elementos nucleares de la Convención

1.3.1. La concepción sobre la discapacidad

La Convención no formuló una definición de la discapacidad, pero tal y como hemos adelantado en el apartado anterior, la concepción adoptada sobre la misma, quedó reflejada en

este tratado con una clara influencia del modelo social. Muestra de ello, fueron las alusiones que se realizan en el texto de la Convención en torno a consideraciones relevantes sobre la discapacidad. En este sentido, en su preámbulo e), reconoce que,

> *La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

Así mismo, en su artículo 1, el propósito de la Convención describe que,

> *Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

De estos fragmentos, se deduce que la concepción sobre la discapacidad no es estática, ni tampoco atribuible en exclusividad al individuo, sino que es el resultado de la interacción con el entorno. El entorno social es, por tanto, determinante para el desarrollo vital de las personas en situación de discapacidad y la sociedad ha de tener la responsabilidad de eliminar las barreras que impiden a las personas en situación de discapacidad una participación como ciudadanos de pleno derecho, en igualdad de condiciones con los demás.

Este cambio de visión sobre el fenómeno de la discapacidad que ya se apuntaba desde los orígenes del modelo social, ha tenido un paralelismo en el modelo bio-psicosocial adoptado por la OMS (2001), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), que superó al modelo bio-médico imperante hasta el momento.

En la figura 1.2, se presenta el modelo de interacción de los componentes de la CIF, en el cual el funcionamiento de un individuo se concibió como una interacción entre el estado de salud y 1os factores contextuales.

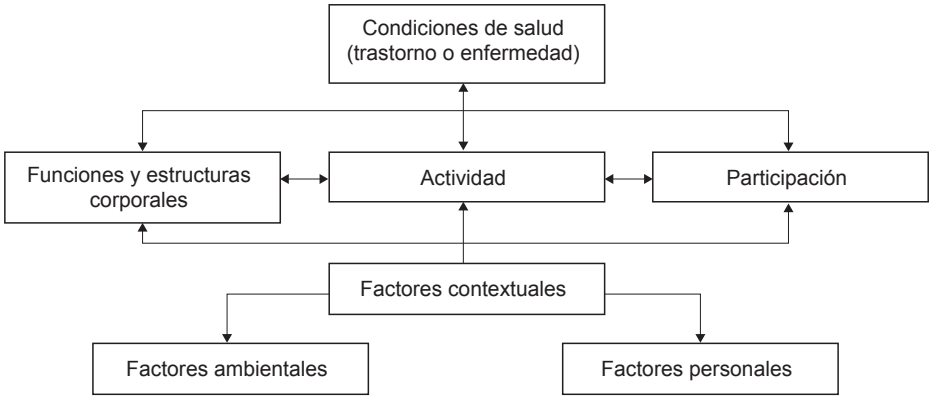

Figura 1.2. Interacciones entre los componentes de la CIF (OMS, 2001), p. 21

Tal y como queda representado, la condición de salud tiene consecuencias en las funciones y estructuras corporales, la actividad y la participación social del individuo que a su vez, está determinada por los factores ambientales y personales. De forma recíproca el estado de salud se verá modificado en función de los cambios en los componentes descritos y todos los elementos que determinan el funcionamiento de una persona están influenciados entre ellos mismos.

Como se puede apreciar, la CIF consistió en una clasificación de estructura compleja, pero destaca con claridad el reconocimiento expreso que hizo sobre la influencia de los factores ambientales en el funcionamiento del individuo, bien como facilitadores para mejorar la situación de discapacidad o, por el contrario, como barreras que podían agravar esta situación.

La Convención, como hemos visto, adoptó una concepción sobre la discapacidad con trasfondo ideológico del modelo social, pero su constitución como tratado, supuso un gran avance social al situar la comprensión de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. En este sentido, desde el momento en que quedó establecido un compromiso vinculante para los Estados Parte que la ratificaron, no fue suficiente con estar en línea con esta concepción descrita, sino que era de obligado cumplimiento poner en práctica esta

consideración, de lo contrario, sería una vulneración de los derechos humanos.

1.3.2. Los principios y valores de la Convención

Cualquier interpretación que se haga sobre la Convención debería realizarse desde la comprensión de sus valores de derechos humanos, los cuales fueron establecidos en forma de principios generales. Estos principios, tal y como señalaron De Asís y Barranco (2010), inspiran al resto del articulado, dado que a la luz de los mismos, debía interpretarse y aplicarse la Convención. Los principios generales fueron:

> *a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
>
> *b) La no discriminación;*
>
> *c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*
>
> *d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*
>
> *e) La igualdad de oportunidades;*
>
> *f) La accesibilidad;*
>
> *g) La igualdad entre el hombre y la mujer;*
>
> *h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.*

Siguiendo a estos autores, el análisis del contenido de estos principios se sintetiza en tres: el principio de autonomía en la toma de decisiones, que lo incardinó en el respeto a la dignidad inherente de las personas para tomar sus propias decisiones (a); el principio de la no discriminación en favor de la inclusión social, la igualdad de oportunidades y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas (b, c, d, e) y el principio de la accesibilidad (f).

A continuación, abordaremos con más profundidad los valores que respaldaron cada uno

de estos tres principios y su reflejo en el resto del articulado, por considerarlos claves para esta investigación, a la hora comprender el alcance de la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad.

1.3.2.1. Principio de autonomía. El valor de la dignidad humana.

La noción de dignidad humana es un principio inamovible sobre el cual pivotan todos los derechos humanos, los cuales tienen como finalidad velar por su protección, a través de medidas que eliminen las barreras que impiden su desarrollo. Ahora bien, la teoría de los derechos humanos, se sustenta en un modelo de individuo, capaz de razonar, sentir y comunicarse, y las personas en situación de discapacidad que no alcanzan los niveles exigidos, han sido excluidos de este discurso hasta la Convención. Por esta razón, hasta que se constituyó la Convención, la consideración de la discapacidad era una cuestión de solidaridad, de asistencia y de prestaciones, no de derechos humanos.

En este tratado, la dignidad humana quedó relacionada estrechamente con la autonomía individual para tomar decisiones propias con libertad e independencia. Este principio formuló que, si las personas en situación de discapacidad no disponían de la posibilidad de elegir en aspectos de su propia vida, y eran los demás los que tomaban decisiones por ellos (familia, profesionales, estado), se estába vulnerando su dignidad.

En este sentido, ha sido habitual la consideración generalizada de que las personas en situación de discapacidad, no son capaces de elegir con libertad moral. La Convención dejó claro que el hecho de que una persona tenga una limitación en su autonomía, no significaba que perdiera el derecho a ejercerla, sino que requería una serie de apoyos para poder ejercerla en igualdad de condiciones que los demás.

1.3.2.2. Principio de la no discriminación. El valor de la igualdad.

El principio de la no discriminación está presente en todo el articulado de la Convención, dado que este tratado se constituyó como un instrumento normativo para

asegurar el cumplimiento de los derechos humanos de un grupo de personas que habían vivido de manera habitual situaciones de discriminación social. Además, la Convención dedicó un artículo específico a este principio, el artículo 5, relacionado directamente con el valor de la igualdad. En este artículo, se reconocía la igualdad entre todas las personas ante la ley, prohibiendo cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos de discapacidad que pudiera haber en nuestra legislación y en nuestras prácticas. Así mismo, se instaba a los Estados Partes a contribuir a la eliminación, la discriminación y promoción de la igualdad, tomando medidas específicas, para favorecer el alcance de esa igualdad entre las personas en situación de discapacidad y el resto.

> *1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley, en virtud de ella tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.*
>
> *2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.*
>
> *3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.*
>
> *4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.*

Para garantizar la comprensión y el alcance del principio de no discriminación, la Convención, definió en su artículo 2 el término de "discriminación por motivos de discapacidad" como:

> *Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que*

> *tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;*

Esta definición incluyó dos tipos de discriminación, en primer lugar, una acción con un propósito intencionado de discriminar a las personas en situación de discapacidad y, en segundo lugar, la que se podía dar sin intencionalidad pero que tenía como resultado la discriminación. Un ejemplo del primer caso, sería cuando una empresa opta entre sus políticas de recursos humanos la no contratación de personas en situación de discapacidad. Un ejemplo del segundo supuesto, sería que el lugar de trabajo no tuviera rampa de acceso y, por tanto, fuera inaccesible a personas con movilidad reducida.

En el primer supuesto, hay un propósito intencionado y, en el segundo no, pero tanto uno como otro, se considerarían una discriminación por motivos de discapacidad. Esta definición de la discriminación, dejó claro, que tanto las situaciones y acciones discriminatorias, como la pasividad ante las mismas, constituyen una vulneración de derechos humanos.

Por otra parte, cabe destacar la consideración de la denegación de un ajuste razonable como una forma de discriminación. Los ajustes razonables fueron definidos en este artículo como:

> *Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;*

Dado que el entorno social está colmado de barreras y obstáculos para que las personas en situación de discapacidad puedan tener las mismas oportunidades que el resto de las personas, en los diferentes ámbitos de la vida (trabajo, educación, salud, cultura, etc…), son considerados necesarios una serie de ajustes, llamados razonables, que superen las barreras y obstáculos de acceso a su entorno social. Estos ajustes, deberían aplicar como medidas particulares cuando el entorno físico y social no es accesible a las personas en situación de discapacidad. De esta manera, la Convención convirtió la demanda de ajustes razonables de las personas en situación de discapacidad en un derecho exigible.

Son ejemplos de ajustes razonables en un entorno laboral, las adaptaciones tecnológicas para el acceso a la información, las adaptaciones físicas para el acceso al puesto de trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad y salud, el apoyo laboral de un preparador para el aprendizaje de tareas, entre otras.

1.3.2.1. Principio de accesibilidad. El valor de la diversidad.

El principio de accesibilidad fue, como no podría ser de otra manera, otro de los principios fundamentales de la Convención, dado que fue considerado condición ineludible para el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad. Sin duda alguna, que el entorno social, sea o no sea accesible, es un factor determinante para facilitar su participación en todos los ámbitos, como ciudadanos de pleno derecho. La Convención reguló este principio de accesibilidad en su artículo 9, diciendo así:

> *1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al*

público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;

b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;

b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;

c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;

d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;

e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;

f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;

g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;

> *h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.*

Como se refleja en este artículo, se consideró obligación de los Estados Partes la identificación y eliminación de barreras del entorno social que impidieran el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad a los servicios y bienes públicos, así como la adopción de medidas pertinentes. En este mismo artículo, en su párrafo 2, quedaron recogidas las medidas y procedimientos que debían seguir los Estados para asegurar que los entornos fueran accesibles.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS, 2011), realizado por la Organización Mundial de la Salud, dedicó su capítulo 6, a todos los aspectos relacionados con la accesibilidad. En él, se consideró que para promover y facilitar la participación plena de las personas en situación de discapacidad en la sociedad era necesario caminar hacia la cultura de la accesibilidad, en la cual se tuviera en cuenta toda la diversidad humana y se elevara al más alto nivel, el diseño universal. Alcanzar esta meta, significaría que nuestra sociedad respeta y acepta a las personas en situación de discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

Mención especial se merece la medida de este artículo que instó a promover formas de apoyo para las personas en situación de discapacidad para asegurar el acceso a la información (acápite f), la cual será posteriormente desarrollada en el artículo 21 de la Convención –Libertad de expresión y opinión y acceso a la información–, donde se especifica:

> *a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;*

No parece una causalidad, que en dicho artículo sea relacionada la libertad de expresión y

de opinión, con el acceso a una información veraz y compresiva por parte del que la recibe. Se entiende que si una persona desconoce, por motivos de su discapacidad, una información que le afecta directamente, no podrá tener una opinión realizada con libertad.

En este sentido, las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual requieren que la información sea accesible a sus capacidades de comprensión. El papel de los apoyos personales, en diferentes ámbitos de su vida, y la lectura fácil, como metodología extendida que se utiliza para facilitar su comprensión de los textos, son fundamentales para que puedan estar en igualdad que los demás. Ejemplo de ello fue la edición de publicaciones en lectura fácil como es el caso del texto de la Convención, editado por el Real Patronato sobre la Discapacidad (2007), La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Fácil Lectura y la guía "Defendemos nuestros derechos día a día", editado por la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad a nivel intelectual, (FEAPS, 2010).

En este sentido, para las personas en situación de discapacidad, tener acceso a la información sobre sus derechos se constituye como la primera condición para poder conocer en qué aspectos se vulneran para poder defenderlos como ciudadanos con autodeterminación. Dicho de otro modo, si no conocen y comprenden cuáles son sus derechos y cuáles son los mecanismos para defenderlos, difícilmente la Convención va a suponer un cambio en sus vidas. Recordamos que el valor de la dignidad es el que subyace a este tratado y está incardinado al principio de autonomía e independencia para tomar sus propias decisiones.

1.3.3. El Artículo 12. Igual reconocimiento ante la Ley

Toda la Convención supuso un cambio de las políticas orientadas a las personas en situación de discapacidad, pero su artículo 12, se ha considerado especialmente sensible a la situación vital de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, ya que obligó a abandonar el modelo basado en la sustitución en la toma de decisiones mediante la tutela e

incapacitación, para adoptar un modelo basado en el apoyo para la toma de decisiones. Las personas en situación de discapacidad tienen plena capacidad jurídica para tomar sus propias decisiones. Con medidas de apoyo para la toma de decisiones asistida, y siempre respetando su voluntad, todas las personas en situación de discapacidad, incluso las más severas, podrían ser capaces de tomar decisiones y de tener el control de su vida.

En este sentido, los Estados Partes se comprometieron a abolir las leyes sobre incapacitación y tutela, y otras leyes similares, que suprimieran el derecho de toda persona a tomar decisiones por sí misma, así como las que han permitido forzar un tratamiento de salud mental a una persona en contra de su voluntad, o la institucionalización involuntaria.

Tener capacidad jurídica, significa tener derechos y obligaciones como ciudadanos y poder tomar decisiones vinculantes con libertad. Todas las personas obtienen esta capacidad una vez alcanzada la mayoría de edad, momento desde el cual, nos convertimos en ciudadanos que participamos de las decisiones comunes con libertad. Por eso, disponer de capacidad jurídica, conlleva la inclusión social.

El artículo 12, tal y como queda reflejado a continuación, se centró en establecer las medidas para promover y adaptar el ejercicio de capacidad jurídica a todas las personas en situación de discapacidad.

> *1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.*
>
> *2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.*
>
> *3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.*

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

En este artículo (párrafo 4), se instó a los Estados Partes a proporcionar mecanismos de protección contra los abusos en la aplicación del modelo basado en el apoyo en la toma de decisiones, para garantizar el respeto a la voluntad y los deseos de la persona. El objetivo fundamental de las salvaguardas sería evitar que la asistencia en la toma de decisiones fuera convertida en la sustitución de la voluntad de las personas en situación de discapacidad.

Podemos afirmar, que la importancia del reconocimiento de la condición de ciudadano para las personas en situación de discapacidad, ha quedado expresada en la Convención

como una garantía del ejercicio y disfrute de los mismos derechos que las demás personas. Como podemos deducir, la condición de ciudadano y la realización de derechos humanos quedan estrechamente relacionadas en la Convención y, por tanto, el negar el reconocimiento de la condición de ciudadano con capacidad jurídica, conlleva una vulneración del ejercicio de sus derechos. Pero, tal y como señaló Ferreira (2010, p.45), "la articulación de derechos y el desarrollo de la normativa acorde, no ha asegurado el ejercicio de la ciudadanía de las personas con discapacidad".

Su condición ciudadana no ha sido reconocida en la práctica. Muchas personas han visto agraviados sus derechos y lo hacen de manera silenciosa, rodeadas de un entorno instalado en prácticas asistencialistas, sobreproteccionistas y rehabilitadoras. Pese al avance en la legislación y la normativa, en términos prácticos se les ha negado su condición de "individuos".

En este sentido, las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, tradicionalmente no han visto reconocido su derecho a decidir, por el contrario, se les ha privado continuamente del mismo, con la excusa de protegerlas de las posibles consecuencias negativas.

1.4. Los ciudadanos en situación de discapacidad a nivel intelectual

La realización efectiva de la ciudadanía en el caso de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual ha presentado mayores obstáculos que en otros colectivos en situación de discapacidad. No obstante, la reivindicación de la condición de ciudadanos para estas personas en su vida civil y política, debería adoptar una perspectiva de progresión, de lo contrario, supondría relegar a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual a una marginación y discriminación social sostenida en el tiempo, (Etxeberría, 2008).

Las creencias que han estado en la base para retirar la capacidad de jurídica de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, han considerado que las personas que tienen una capacidad intelectual con limitaciones, no tienen aptitudes para tomar decisiones, siendo estas creencias totalmente erróneas. En primer lugar, la decisión de incapacitar a una

persona, se está tomando bajo un estereotipo previamente conformado y erróneo, ya que el funcionamiento del individuo es genuino y singular. En segundo lugar, todos tenemos derecho a equivocarnos, tal y como se definió en el Informe de Inclusión Internacional (2014), "la dignidad del riesgo", consiste en el derecho a correr el riesgo de cometer errores en nuestras vidas, ya que esto, forma parte del desarrollo del ser humano. Por último, en tercer lugar, todas las personas en situación de discapacidad, son capaces de tomar decisiones si se les facilitan los apoyos necesarios.

La Convención, como hemos mencionado, sustituyó la incapacitación mediante el sistema de tutela, por un sistema de apoyos, que debería preservar el derecho a decidir de las personas en situación de discapacidad. Ese reconocimiento como ciudadanos fue un paso fundamental, pero aún queda mucho camino por recorrer. Para conseguir que los principios orientados por el nuevo paradigma del "modelo social y de derechos humanos" que promovió la Convención se hicieran realidad, deberían de estar alineados con el reciente enfoque de las tres dimensiones, desde las cuales se puede abordar la discapacidad intelectual:

- La primera dimensión es la persona y su contexto social más cercano (**nivel micro**), siendo el objetivo operativizar los derechos contenidos en la Convención y la adopción de un enfoque socio-ecológico de la discapacidad intelectual, así como, de modelos de atención acordes a la misma, como son el modelo de calidad de vida, y el paradigma de los apoyos.
- La segunda dimensión es la organización (**nivel meso**), la cual debe trabajar para rediseñar su sistema de gestión y organizacional para orientarlo realmente a la persona y garantizar el ejercicio de sus derechos.
- La tercera dimensión, pero no menos importante es el entorno (**nivel macro**), donde se hace necesario trabajar con el movimiento asociativo de la discapacidad para reivindicar a los Estados, el cumplimiento y efectividad de los postulados adoptados

en Convención, así como, la sensibilización social.

En los siguientes apartados nos centraremos en cada uno de estas dimensiones ó niveles de análisis, con el objetivo de aproximarnos a la realidad actual en la intervención y tratamiento en el ámbito de la discapacidad intelectual.

1.4.1. Dimensión centrada en las personas. Modelos, paradigmas y enfoques

La concepción más reciente de la discapacidad intelectual, ha considerado la expresión de las limitaciones del funcionamiento individual dentro de un contexto social, centrándose en el papel que los apoyos individualizados pudieran desempeñar en la mejora del funcionamiento individual y la calidad de vida.

Hasta nuestros días, existe un acuerdo generalizado en utilizar el término discapacidad intelectual. En este término queda reflejado el constructo socio-ecológico y multidimensional de la discapacidad, adoptado por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual, en adelante AIDD, la cual, en su undécima y última edición definió que "La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años". (Schalock et al., 2010, p.1). La AAID, antes denominada la Asociación Americana sobre Retraso Mental, (AAMR), que fue fundada en 1986, asumía en sus propias siglas el cambio de terminología de retraso mental a discapacidad intelectual. A partir de la segunda mitad del siglo XX, han sido sus definiciones propuestas, las que, por su perspectiva más integradora, han recibido una mayor aceptación en la comunidad científica y profesional. Su influencia ha tenido un impacto sustancial en los cambios en la definición, concepción y prácticas profesionales relacionadas con la discapacidad intelectual en todo el mundo y en otros sistemas de clasificación (CIE, CIF), estando siempre a la vanguardia de las propuestas más innovadoras.

El modelo de prestación de apoyos, denominado el paradigma de los apoyos, propuesto por la AAID para el diagnóstico, la clasificación y la planificación de apoyos individualizados de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, partió de la consideración de dos componentes estrechamente vinculados. Por una parte, identificó cinco dimensiones de funcionamiento humano, en las cuales se definen las competencias básicas requeridas en cada una de ellas para un funcionamiento correcto. Por otra, una descripción del papel que tienen los apoyos en cada una de estas dimensiones a la hora de conseguir un óptimo funcionamiento humano. En la figura 1.3, queda representado este modelo teórico multidimensional.

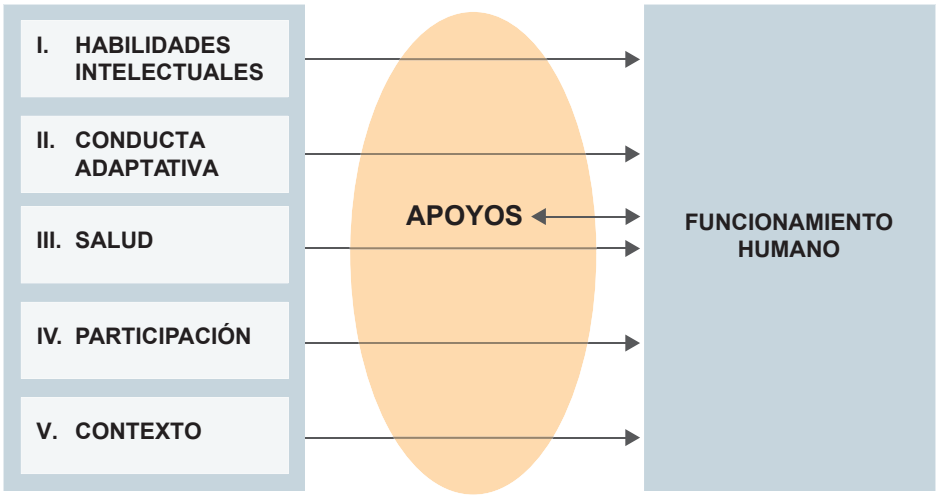

Figura 1.3. Marco conceptual del funcionamiento humano (Schalock, 2009, p.26)

El sistema de apoyos, que tiene como finalidad mejorar el funcionamiento de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, incluye la planificación de los apoyos individualizados en función a las necesidades detectadas en las dimensiones del funcionamiento de la persona. Una vez definidas las áreas vitales donde se precisan los apoyos (vida en el hogar, educación, empleo, vida en la comunidad…), así como, los tipos de apoyos necesarios y su intensidad, se define el plan individualizado de apoyo de la persona, sobre el cual se evaluarán los resultados obtenidos.

En la toma de decisiones del plan personal, resultó clave el surgimiento y desarrollo de la metodología de **planificación centrada en la persona**, en adelante PCP, en la medida que supuso la introducción de prácticas profesionales centradas en el empoderamiento de las personas. El objetivo de esta metodología, consiste en la formulación de un plan personal de vida, en el cual, la persona en situación de discapacidad a nivel intelectual toma decisiones sobre las metas que quiere alcanzar, para lo cual, cuenta con la colaboración de un círculo de apoyos, compuesto por miembros de su entorno personal y profesional, cuya función es acompañarle en la consecución de esos objetivos formulados (Holburn, 2003).

Mediante esta metodología, la persona en situación de discapacidad a nivel intelectual, decide sobre la provisión de los servicios de apoyo, situando al individuo con necesidades de apoyo personal, en el centro del control de su propia vida, tal y como se recoge en la Convención, en la cual, como ya comentamos en un apartado anterior, en el primer principio (artículo 3), señala el derecho de las personas en situación de discapacidad para tomar sus propias decisiones.

El paradigma de los apoyos ha tenido una fuerte vinculación con el concepto de calidad de vida. Es evidente que este paradigma, cifró su propósito en dotar de los apoyos que requerían las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual para conseguir una mejor adaptación e inclusión social y, en definitiva, una mejora de su calidad de vida. En este sentido, los apoyos individualizados, proporcionan unos mejores resultados en el funcionamiento de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en las dimensiones básicas de calidad de vida propuestas por Schalock y Verdugo (2003) en su modelo de calidad de vida, cuyo objetivo fue incluir un marco conceptual para guiar el desarrollo de servicios y evaluar los resultados personales obtenidos hacia un modelo integral. De acuerdo al modelo planteado por estos autores son asumidos, entre otros, los siguientes principios esenciales para una vida de calidad:

• Las dimensiones centrales de la calidad de vida deben ser comunes para todas las personas, tengan o no discapacidad.

• La calidad de vida mejorará cuando las personas participen en la toma de decisiones en aspectos que afectan a sus vidas.

• La integración y aceptación de la persona en su comunidad, es un factor esencial en la percepción positiva de calidad de la vida.

• La calidad de vida aumenta cuando se tienen las mismas oportunidades que el resto de personas para lograr las metas perseguidas.

El modelo de calidad de vida propuesto por estos autores, quedó compuesto por ocho dimensiones. Cada una de estas dimensiones, vino definida por unos indicadores, los cuales orientan y permiten planificar el sistema de apoyos que requiere la persona para mejorar su funcionamiento. En la Tabla 1.3, se recogen las dimensiones de calidad de vida y ejemplos de sus indicadores.

Tabla 1.3

Marco conceptual y de medida de la calidad de vida. Shalock 2009 p.28

DIMENSIÓN	INDICADORES DE EJEMPLO
Desarrollo personal	Nivel educativo, habilidades personales, comportamiento adaptativo
Autodeterminación	Elecciones, decisiones, autonomía, control personal, objetivos personales
Relaciones interpersonales	Redes sociales, amistades, actividades sociales, interacciones, relaciones
Inclusión social	Integración y participación en la comunidad, papeles comunitarios, apoyos
Derechos	Humanos (respeto, dignidad, igualdad) Legales (acceso, tratamiento legal justo)
Bienestar emocional	Seguridad, experiencias positivas, satisfacción, autoconcepto, ausencia de estrés
Bienestar físico	Estado de salud y nutrición, entretenimiento, ocio
Bienestar material	Situación financiera, estatus laboral, vivienda, posesiones

Siguiendo el modelo de Maslow, Schalock y Verdugo (2003, 2009), las dimensiones de calidad de vida pueden organizarse en una estructura piramidal de cuatro niveles ascendentes, de modo que, llegar al nivel superior, sería alcanzar un nivel óptimo de calidad de vida. En la base de la pirámide estarían las dimensiones de bienestar físico (salud), bienestar material (capacidad económica, vivienda, etc…) y derechos (igualdad, dignidad, respeto, etc…). En el segundo nivel se encontrarían las dimensiones de desarrollo personal (competencias y habilidades sociales) y autodeterminación (proyecto de vida personal, posibilidad de elegir, de tener opciones, etc…). En el tercer nivel se identifican las funciones de inclusión social (participación social) y las relaciones interpersonales (participar en actividades, tener amigos estables, buena relación con su familia, etc…). Por último, en el nivel más alto estaría la dimensión de bienestar emocional (satisfacción a nivel personal y vital, auto concepto de sí mismo, etc.)

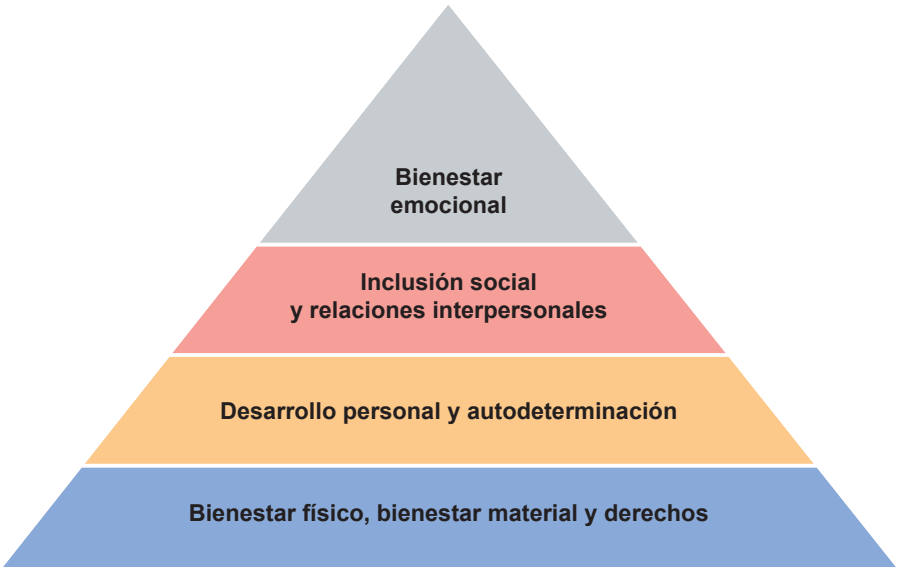

Figura 1.4. Representación piramidal de la calidad de vida según modelo de Schalock y Verdugo

En todos estos enfoques más recientes de tratamiento e intervención con personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, subyace el respeto al **derecho de la**

autodeterminación. Esta es, una dimensión central del modelo de calidad de vida, desde donde las personas deciden sus metas personales, así como, los apoyos que requieren para conseguir avanzar en su plan de vida personal.

El concepto de autodeterminación es complejo y como constructo psicológico se concibe como un conjunto de actividades y habilidades necesarias para actuar como el agente causal o el protagonista de las propias acciones.

La autodeterminación, desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, tiene dos acepciones, la capacidad y el derecho. Por una parte, la capacidad de autodeterminación se refiere a la disposición personal en el control de la vida propia y a las habilidades que tienen las personas para hacer elecciones y tomar decisiones informadas. En este sentido, una de las definiciones más aceptadas y difundidas sobre autodeterminación es la de Michael Wehmeyer (2006, p.93), "La conducta autodeterminada se refiere a acciones volitivas que capacitan al individuo para actuar como el agente causal primario de su propia vida y para mantener o mejorar su calidad de vida". Una acción volitiva es aquella que se adopta de forma deliberada y consciente, libre de influencias externas, en la cual el individuo entiende que sus acciones y consecuencias están causadas por ellos mismos. Las oportunidades del entorno para actuar de forma autónoma son determinantes para permitir a la persona que actúe, valore y refuerce sus acciones viéndose como agente causal de las mismas. Estas experiencias generan una conciencia de fortaleza psicológica que aumenta las expectativas que la persona tiene del control de su vida. Por otra parte, la autodeterminación es entendida como un derecho humano y político. A la luz de la Convención, "el creciente desarrollo de la autodeterminación en el campo de la discapacidad, es una concreción del derecho universal al autogobierno y a la independencia de las personas y se ha convertido en un principio central de su lucha por la igualdad", (Arellano y Peralta, 2013).

En este punto cabe señalar que para el adecuado ejercicio del derecho de autodeterminación, se deben proporcionar a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, oportunidades para adquirir habilidades y además posibilidades reales de utilizar esas habilidades en todos los aspectos de la vida ciudadana.

1.4.2. Dimensión centrada en las organizaciones

La calidad de vida es el concepto organizador en el que se ha de basar el funcionamiento y las intervenciones de los centros y servicios. La adopción por parte las organizaciones a favor de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual de los modelos, enfoques y paradigmas explicados ha supuesto una reflexión colectiva sobre qué transformación deben de asumir las organizaciones en sus prácticas profesionales y asociativas, para organizar los servicios en consonancia con los planteamientos de este modelo. Tamarit (2006), enunció algunos cambios importantes que deberían asumir las organizaciones:

- La transformación de la organización adoptando estructuras horizontales.
- El cambio de rol de los profesionales.
- El derecho de las personas a decidir sobre su propia vida.
- La ética como factor clave en la toma de decisiones.
- La calidad en la prestación de los servicios.
- La apertura de la institución a la comunidad.

Los servicios dirigidos a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, han ido evolucionando a lo largo del tiempo, en función de su modelo de atención y la cultura social. Según Bradley (1994), en una primera fase llamada institucional, los servicios estaban orientados al cuidado y asistencia en manos de profesionales, en una segunda fase llamada de integración, los servicios que se desarrollaban eran comunes al del resto de personas, pero adaptados a personas en situación de discapacidad y, por último, en una tercera fase denominada en la comunidad, los servicios proporcionados son inclusivos,

son los ciudadanos en situación de discapacidad a nivel intelectual los que deciden su utilización.

En la actualidad, el movimiento asociativo, se encuentra en un proceso de transformación a la tercera de las fases. Una concepción de la discapacidad centrada en las personas frente a una centrada en el déficit, supone la necesidad de repensar los servicios, creados en la cultura del modelo médico-asistencial, hacia la cultura de las personas, de la ciudadanía y de la calidad de vida.

1.4.3. Dimensión centrada en el entorno político y social

Las organizaciones de personas en situación de discapacidad, han contribuido al cambio en la conciencia social sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Algunas de estas organizaciones, bajo el lema de 'Nada sobre nosotros sin nosotros', como es caso del movimiento de vida independiente, han propiciado su implicación activa en la planificación de las estrategias y políticas que les afectan.

Entre estas organizaciones, cabe destacar el papel de la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, actualmente denominada Plena Inclusión, que ha venido desarrollando desde 1998 el programa de creación de grupos de autogestores. Los grupos de autogestores son grupos formados por hombres y mujeres adultos en situación de discapacidad a nivel intelectual, que se reúnen periódicamente para adquirir información y recursos personales para alcanzar mayor autonomía personal y social, debatir sobre asuntos que le son propios, y participar en la vida asociativa.

En el año 2012, grupos de autogestores de todo el país pertenecientes al movimiento asociativo Plena Inclusión, presentaron un manifiesto por la plena ciudadanía de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual o del desarrollo, (FEAPS 2012). A través de esta declaración, las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, reclamaron

oportunidades para poder demostrar sus capacidades, acceso a la información para poder tomar sus propias decisiones, acceso a entornos laborales, escolares y de ocio inclusivos, entre otras cuestiones. En resumen, solicitaron ser reconocidos, verdaderamente, como ciudadanos de pleno derecho.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad otorgó un marco jurídico para favorecer el desarrollo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, como ciudadanos. Trabajar en generar las condiciones para que puedan ejercer los derechos allí recogidos, es la clave.

Una vez alcanzada la mayoría de edad, hay áreas de la vida que cobran importancia para la persona y el ejercicio de su ciudadanía. En primer lugar, sería el derecho a la participación en la vida política y pública (art.29), incluyendo el ámbito cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte (art. 30); en segundo lugar, el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19), eligiendo dónde y con quien vivir, y en tercer lugar, sin lugar a dudas, el trabajo y el empleo, recogidos en el artículo 27 de la Convención, en el cual profundizaremos en el siguiente capítulo, por ser el tema central del estudio planteado en la presente tesis doctoral.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Capítulo 2

El Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad. Trabajo y Empleo

2.1. Aportes y alcance del Artículo 27

El artículo 27 de la Convención, el cual abordó todos los aspectos relacionados con las personas en situación de discapacidad y su no discriminación en el ámbito laboral, quedó constituído como el eje central sobre el cual ha pivotado la presente tesis doctoral.

En un principio, conviene volver a aclarar que la Convención mediante este artículo, no ha pretendido aportar derechos laborales específicos dirigidos a las personas en situación de discapacidad, ya que los trabajadores, sea cual sea su diversidad, tienen los mismos derechos laborales. La finalidad del artículo 27, fue la de establecer una serie de medidas, políticas y estrategias, a nivel internacional, para asegurar que las personas en situación de discapacidad, las cuales han visto vulnerados históricamente sus derechos laborales, puedan ejercerlos en igualdad de condiciones con las demás.

2.1.1. El Artículo

El artículo 27 de la Convención, partió del reconocimiento del derecho de las personas

en situación de discapacidad a trabajar, y tiene por finalidad salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo. Tal como se recoge en su primer acápite:

> *1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

En este primer punto, se instó a los Estados Parte a reconocer que las personas en situación de discapacidad, debían tener derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y para fomentar que esto fuera así, se establecieron una serie de medidas, para asegurar principalmente tres condiciones. En primer lugar, las personas en situación de discapacidad tenían derecho a aceptar un trabajo libremente, con autonomía individual; en segundo lugar, los entornos laborales serán abiertos e inclusivos, lo cual conllevó afirmar que no discriminarán por motivos de discapacidad y, en tercer lugar, serán entornos accesibles a las personas en situación de discapacidad, entendiendo que en los mismos, se llevaran a cabo los ajustes razonables necesarios.

Estas tres premisas, que se corresponden con los tres principios de la Convención –autonomía, accesibilidad y no discriminación–, abordados en el capítulo 1 como elementos nucleares de la misma, cargan de un sentido más profundo a todo el artículo y, a su vez, han conformado las dimensiones de estudio de nuestra investigación, como veremos más adelante.

Las medidas que se establecieron en el artículo 27 de la Convención, como salvaguardias en el ejercicio del derecho al trabajo, fueron:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

La primera y segunda medidas (a, b) consistieron en la prohibición de la discriminación por motivos de diversidad funcional y el fomento de la igualdad de condiciones laborales que las demás personas. Este principio de no discriminación, se extendería desde que una persona en situación de discapacidad se presenta a una selección de un puesto de trabajo, a la contratación laboral, así como a la promoción profesional, en unas condiciones de trabajo justas, favorables, seguras y saludables, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores, incluyendo la protección frente al acoso laboral.

La tercera medida (c), estableció que los Estados Partes tenían que asegurar que las personas en situación de discapacidad pudieran ejercer sus derechos laborales y sindicales. Esta afirmación conlleva a plantearse si las personas en situación de discapacidad conocen esos derechos y, más aun, a asegurarse que tienen acceso a ese tipo de información. En el caso de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, el ejercicio de este derecho se complica desde el momento, en que a nadie le es posible ejercer derechos que ni siquiera conoce y que, además, son difícilmente accesibles a nivel cognitivo si éstos no están adaptados a su comprensión, como vimos en el capítulo anterior.

Respecto a la siguiente medida (d), se estableció que se permitiera el acceso efectivo a programas generales de orientación vocacional, intermediación laboral y formación profesional y continua, los cuales se llevan a cabo desde los servicios públicos. En este

punto, es importante preguntarse si estos servicios eran accesibles a todas las personas en situación de discapacidad, en especial, las que tienen limitadas sus capacidades intelectuales. En este sentido, cabe señalar que para que esto sea posible, sería necesario que el personal al frente de estos servicios estuviera formado y preparado para atender a estas personas y que, al mismo tiempo, los programas estuvieran adaptados para asegurar su acceso en igualdad de condiciones con los demás. Baste decir que no suele ser habitual encontrarnos con personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en la cola del paro, ni tampoco recibir orientación por parte de personal de la administración pública. La realidad, es que estas personas son orientadas en el ámbito formativo profesional por personal especializado que desarrolla su ejercicio profesional desde movimiento asociativo, fundaciones, u otros centros gestionados por la sociedad civil, que reciben fondos del Estado. Esta forma de proceder ha asegurado que las personas estén bien atendidas, pero también ha actuado como una barrera desde el momento en que han tenido únicamente un acceso a los cursos de formación y a las ofertas de empleo de su asociación. Por tanto las oportunidades de las personas en situación de discapacidad no han sido las mismas que las del resto de la ciudadanía.

En el siguiente apartado (e), se instó a los Estados Partes a estimular las oportunidades de empleo y el apoyo necesario para que las personas en situación de discapacidad pudieran encontrar un empleo, o bien mantener el que tienen. Así mismo, se consideraba necesario poder promocionar profesionalmente a un empleo con mejores condiciones laborales.

Las siguientes medidas (f, g y h), refieren esas oportunidades de empleo a la promoción del autoempleo, del empleo público y del empleo en el sector privado, mediante políticas de discriminación positiva y medidas en forma de incentivos. Más adelante, veremos con mayor detalle, como se traducen esas medidas de fomento del empleo para personas en situación de discapacidad en la legislación española.

En el apartado (i), se instó a los Estados Partes a su vigilancia y control de la realización de los ajustes razonables en el puesto de trabajo. Este término tan innovador, aplicado al ámbito laboral, se entiende como cualquier modificación o adaptación en el puesto de trabajo, el cual es necesario para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. Ejemplos de ajustes razonables podrían ser el diseño especial del puesto de trabajo; la utilización de productos de apoyo (ayudas técnicas); la flexibilidad en el horario de trabajo, los servicios de asistencia personal (apoyos laborales o técnico intérprete de signos), entre otros.

Los ajustes razonables son de vital importancia y están directamente relacionados con los principios de accesibilidad y de no discriminación. Cuando la accesibilidad del entorno laboral no esté garantizada a nivel físico y cognitivo, los ajustes razonables garantizan preservar los derechos. Por ello, el hecho de no prestar un ajuste razonable en puesto de trabajo conlleva una discriminación laboral.

En el siguiente inciso (j) de este artículo, se promovió la incorporación de las personas en situación de discapacidad en el mercado abierto, como objetivo deseable para la inclusión laboral y social de las personas en situación de discapacidad. En el siguiente apartado de este capítulo, analizaremos, en profundidad, el empleo ordinario y el empleo protegido, las cuales han constituído como las modalidades de empleo más aplicadas a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Por último, el apartado (k) se postuló la promoción, la rehabilitación vocacional y profesional de las personas en situación de discapacidad. Las personas en situación de discapacidad sobrevenida ya no tienen la posibilidad de trabajar en su profesión habitual, por lo que se hace necesaria su rehabilitación profesional para poder reincorporarse a un empleo.

Finalmente, y en el marco de las garantías de protección, la Convención impuso a los Estados Partes el deber de asegurar la protección de las personas en situación de

discapacidad de la esclavitud y la servidumbre, así como ir en contra del trabajo forzoso u obligatorio.

2.1.2. Alcance del Artículo 27

La Convención dió lugar a toda una serie de acciones a nivel mundial, europeo y nacional, que tenían por finalidad afrontar los retos propuestos en la misma. En el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS, 2011), se aportaron datos que dieron cuenta de las altas tasas de desempleo e inactividad de las personas en situación de discapacidad, así como de las desventajas en sus condiciones laborales con respecto al resto de la población. Esta situación ha influido directamente en las altas tasas de pobreza de este colectivo a nivel mundial. De este modo, los esfuerzos por incrementar la incorporación de este grupo de personas al empleo han supuesto no sólo la promoción de la dignidad humana, sino también la contribución a la sostenibilidad de los países. Entre las recomendaciones que fueron adoptadas por el citado informe, a la hora de promocionar el trabajo y empleo entre las personas en situación de discapacidad cabe señalar las siguientes:

• Sancionar y exigir el cumplimiento de la legislación contra la discriminación laboral. En muchos países, pese a tener una legislación en materia de empleo acorde a la Convención, no se ha sancionado su incumplimiento y, por tanto, ha sido efectiva.

• Sensibilizar al mundo empresarial. Las personas en situación de discapacidad han quedado fuera del ámbito de funcionamiento de los empleadores, lo cual, sumado al desconocimiento que tienen de las posibilidades de estas personas, ha llevado a pensar que no son productivos. La sensibilización de los empleadores podría hacerlos cambiar de opinión.

• Promover el empleo en el sector público, dando ejemplo al sector privado.

• Poner a disposición de las personas en situación de discapacidad los servicios de empleo y formación públicos para la capacitación, orientación e intermediación laboral,

para que estuvieran en igualdad de condiciones que los demás.

• Recopilar datos para determinar la situación de empleo de las personas en situación de discapacidad, con objeto de disponer de información útil a la hora de poner en marcha medidas de mejora.

• Adoptar estrategias nacionales de acción que propusieran medidas específicas para mejorar la situación laboral de las personas en situación de discapacidad.

En el mes noviembre de 2010, la Comisión Europea adoptó, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, una nueva iniciativa denominada Estrategia Europea de Discapacidad 2010 - 2020, para romper las barreras que estaban impidiendo a las personas en situación de discapacidad participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

En línea con esta iniciativa, el gobierno español aprobó en noviembre de 2011 la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020. Entre los objetivos estratégicos propuestos, el del empleo se formuló como la promoción del derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad, en condiciones que garantizaran su igualdad de trato y no discriminación.

En la normativa legislativa española en materia de derechos de personas en situación de discapacidad, se puso en marcha un proceso de armonización, con la finalidad de incorporar la Convención a nuestro ordenamiento jurídico, a partir del compromiso adquirido por nuestro país el 30 de Marzo de 2007 con la firma de este tratado y su protocolo facultativo, como ya hemos adelantado en capítulo anterior. Estos cambios cristalizaron en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Esta ley, fue resultado de refundir, en un único texto legal, las tres leyes genéricas de discapacidad vigentes en España hasta ese momento. Su aprobación derogó, por tanto, la

Ley 13/1982 de integración laboral de personas con discapacidad, en adelante LISMI; la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre por la que quedó establecido el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Para la elaboración de esta ley, se contó con el consenso de las organizaciones a favor de las personas en situación de discapacidad, las cuales tuvieron un papel fundamental, siendo portadoras del modelo social orientado a la normalización de este colectivo, tal es el caso del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Con su promulgación, quedaron garantizados, de forma expresa, los propósitos y directrices de la Convención. En este sentido, adoptó el enfoque de derechos para las personas en situación de discapacidad, de modo que las consideró ciudadanos titulares de derechos. La función de los poderes públicos se cifró, por tanto, en garantizar el ejercicio de esos derechos de una forma plena y efectiva. La discapacidad, empleando la terminología de la norma, quedó contemplada en todas las actuaciones políticas, asegurando su protección en todos los ámbitos, desde la atención sanitaria, a la educación y el empleo. Esta atención integral (artículo 13), supuso un gran paso para mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, exigiendo la necesaria coordinación entre los recursos y servicios del ámbito de la salud, la educación, el empleo y los servicios de sociales.

Un aspecto a destacar de esta regulación fue la amplia definición de todos los tipos de discriminación y la protección de las personas en situación de discapacidad, especialmente vulnerables, aportando una mayor responsabilidad en la protección efectiva de estos colectivos. En este sentido, en su artículo 65, otorgó a los poderes públicos el deber de adoptar medidas de acción positiva en beneficio de personas en situación de discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación. Dentro de este grupo de personas, se encuentran

a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Con respecto a la regulación del apoyo específico a la actividad profesional, en su artículo 17, partió de la importancia que tenía para la persona en situación de discapacidad el acceso y desempeño de una actividad laboral. Es por ello, por lo que señaló el desarrollo de programas de rehabilitación vocacional y profesional, de incorporación al empleo y de mantenimiento del puesto de trabajo mediante sistemas de apoyo y adaptación para la orientación profesional, formación o cualificación profesional, teniendo en cuenta las motivaciones, los intereses y las aptitudes de las personas en situación de discapacidad. Así mismo, incluyó un capítulo completo al derecho al trabajo (VI), el cual quedó estructurado en cuatro secciones con varios artículos, que se presenta de forma esquemática en la tabla 2.1. En los siguientes apartados de este capítulo, profundizaremos en algunos de estos artículos, con el objeto de esclarecer el sistema español actual y sus políticas activas de empleo para las personas en situación de discapacidad.

Tabla 2.1

Estructura del capítulo VI de la Ley 1/2013: Derecho al trabajo

CAPÍTULO VI	SECCIONES	ARTÍCULOS
Derecho al trabajo	1ª. Disposiciones generales	Artículo 35. Garantías del derechos al trabajo Artículo 36. Igualdad de trato Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad Artículo 38. Orientación, colocación… Artículo 39. Ayudas para generar empleo
	2ª. Empleo Ordinario	Artículo 40. Adopción de medidas… Artículo 41. Servicios de empleo con apoyo Artículo 42. Cuota de reserva
	3ª. Empleo protegido	Artículo 43. CEE Artículo 44. Compensación económica de CEE Artículo 45. Creación de CEE Artículo 46. Enclaves laborales
	4ª. Empleo autónomo	Artículo 47. Empleo autónomo

2.2. Las modalidades de empleo dirigidas a las personas en situación de discapacidad.

Las personas en situación de discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de diversas alternativas de empleo. En el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/2013, del 29 de noviembre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se definieron los siguientes tipos:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo, en adelante CEE y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

Estas modalidades de empleo, tal como se muestra en la figura 2.1, conformaron un continuo de alternativas de empleo conectadas entre el régimen laboral protegido y el régimen laboral abierto, pudiendo acceder las personas en situación de discapacidad al mercado laboral desde una u otra modalidad.

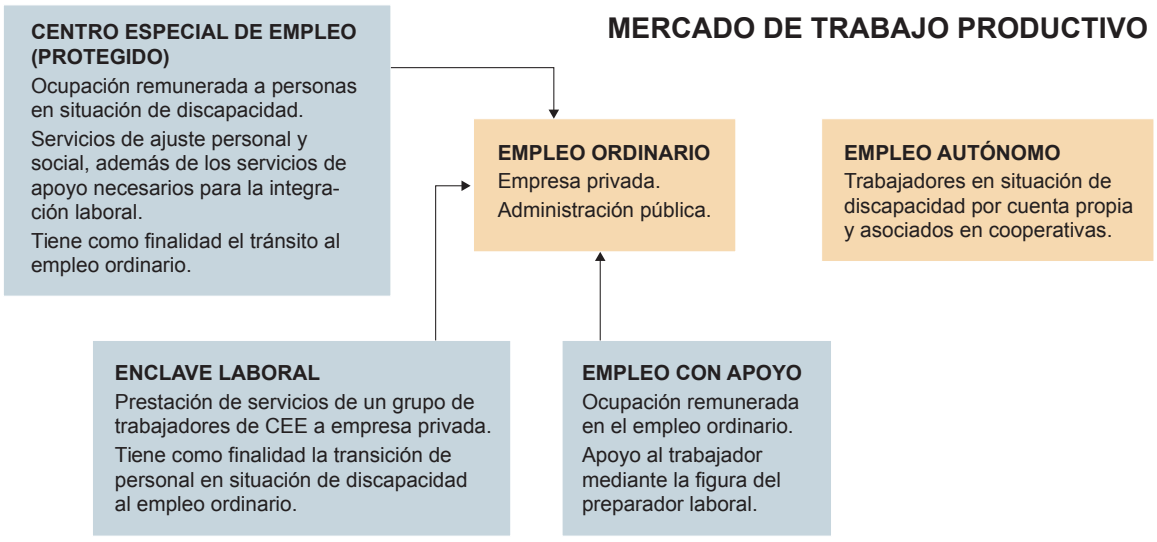

Figura 2.1. Modalidades de empleo para personas en situación de discapacidad

El empleo ordinario, es una alternativa de régimen abierto que tiene un alto nivel de integración socio laboral, ya que consiste en la incorporación del trabajador en situación de discapacidad al entorno laboral normalizado, ya sea en una empresa privada o en la administración pública.

Los servicios de empleo con apoyo, son el conjunto de acciones de orientación y apoyo individualizado en el propio puesto de trabajo, los cuales, tienen por objeto facilitar la adaptación laboral de aquellos trabajadores, con especiales dificultades de inserción laboral, que realizan su actividad en empresas normalizadas del mercado ordinario de trabajo. Estos servicios se organizan y conforman la metodología de empleo con apoyo, dirigida entre otros colectivos, al trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual (artículo 41), en la cual, profundizaremos en el siguiente apartado.

Los centros especiales de empleo representan la alternativa de régimen protegido y tienen como finalidad la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado y asegurando empleo remunerado. No obstante, también tienen una naturaleza social, desde el momento en que prestan servicios de ajuste personal y social a los trabajadores en situación de discapacidad (artículo 43). Hoy en día, se constituyen como la alternativa de empleo más habitual entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, por ello, se le dedicará un apartado más específico en este trabajo.

Un aspecto a destacar de los centros especiales de empleo, es que éstos han de promover y mejorar los niveles de empleabilidad de los trabajadores en situación de discapacidad para poder transitar al empleo normalizado. Para favorecer el tránsito del centro especial de empleo a empresas del mercado ordinario de trabajadores en situación de discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, se pueden constituir los

enclaves laborales (artículo 46). Un enclave laboral está compuesto por un grupo de tres o cinco trabajadores en situación de discapacidad, que apoyados por un preparador laboral, se desplazan a la empresa ordinaria para prestar unos servicios, correspondiendo al centro especial de empleo la dirección y organización del trabajo. Una vez trascurridos tres años como máximo, la empresa ordinaria tiene la obligación de contratar, al menos, a una persona en situación de discapacidad de dicho enclave laboral.

El empleo autónomo, consiste en el acceso al mercado ordinario mediante proyectos de autoempleo de trabajadores en situación de discapacidad por cuenta propia. Estos proyectos empresariales, son en parte financiados mediante la concesión de subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales. En España, el marco institucional que ha propiciado la generación de empleo autónomo y el emprendimiento no es especialmente facilitador. Para que lo fuera, sería necesaria la agilización de los trámites burocráticos, el apoyo a los emprendedores a la hora de facilitarles la constitución de nuevas empresas y la concesión de créditos, así como, el asesoramiento, la formación y el apoyo a las iniciativas de alto valor añadido (artículo 47).

El acceso al empleo, a través de una u otra modalidad, ha dependido de muchos factores, entre ellos, del tipo de situación de discapacidad. No obstante, sea cual sea la opción de acceso al empleo, tal y como se muestra en la figura 1, el objetivo final debería ser alcanzar la inclusión laboral en un entorno laboral normalizado, tal y como puso de manifiesto Jordán de Urries, (2000, p.1):

> La integración laboral de las personas en situación de discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin diversidad funcional, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Sin embargo, tal y como señala este autor, hay factores de tipo económico, social, ambiental, personal, etc., que pueden impedir el acceso directo al empleo ordinario, optándose, en este caso, por el empleo protegido, una vía que permite ir facilitando los aprendizajes y competencias que necesitará la persona para ser contratada por una empresa ordinaria.

En este sentido, recordando el modelo social, la discapacidad no es concebida como un rasgo absoluto del individuo, sino como una expresión de interacción entre la persona y su entorno. En él ámbito laboral, el proceso de desarrollo de competencias profesionales de las personas en situación de discapacidad es dinámico y, sigue una evolución en el tiempo dependiendo de factores del entorno. Por tanto, se considera que las alternativas de empleo propuestas, deberían ser concebidas como un medio para alcanzar el empleo normalizado.

A continuación, nos centraremos en las dos modalidades de empleo que representan las alternativas de régimen de trabajo protegido y régimen de trabajo abierto, por ser las que tienen entre sus trabajadores una mayor incidencia de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, colectivo objeto de estudio de esta investigación.

2.2.1. El empleo con apoyo

El empleo con apoyo surgió ante la necesidad de buscar alternativas para el acceso al mundo del trabajo de aquellas personas que tenían mayores dificultades para acceder al empleo ordinario. La metodología del empleo con apoyo está muy consolidada en la actualidad, siendo eficaz en la inserción laboral, entre otros colectivos, de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. En este sentido, Bond et al, (2001), obtuvieron, a partir de tres estudios sobre la metodología de empleo con apoyo, indicadores de eficacia como, un incremento en las tasas de empleo, un alto índice de satisfacción de los agentes implicados, una mayor participación por parte del usuario en el entorno laboral y social y, una mejora de las relaciones interpersonales y autoestima de la persona beneficiaria.

2.2.1.1. Contexto de surgimiento y su desarrollo en España.

El empleo con apoyo comenzó a desarrollarse en Estados Unidos, en la década de los 80, como un modelo de integración laboral para personas que, teniendo una situación de discapacidad, encontraban dificultades especiales para su inclusión laboral.

La filosofía de la normalización, la cual hemos abordado en el capítulo anterior, fue un antecedente ideológico y de cambio que tuvo una gran influencia en la emergencia del empleo con apoyo, el cual se vio reforzado por el papel protagonista que ejercieron las familias de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, una vez que sus hijos e hijas habían conseguido estar escolarizados en centros ordinarios, a raíz de los desarrollos producidos en la integración escolar. En este sentido, sus energías se dirigieron a defender el derecho al trabajo, demostrando que podían ser útiles a la sociedad y realizar trabajos productivos en entornos de empleo ordinarios.

En Europa, el empleo con apoyo se ha ido extendiendo lentamente desde la última década del siglo XX, dando lugar al nacimiento de asociaciones nacionales de empleo con apoyo en muchos de los países de la Unión Europea, agrupándose todas ellas en la organización de ámbito europeo que les da cobertura, la European Union of Supported Employment, en adelante la EUSE, nacida en 1993.

La aparición y desarrollo en España del empleo con apoyo se hace posible, en gran parte, tras la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI, 1982), que en su artículo 37 promulgó que "será finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo".

El empleo con apoyo se dió a conocer en España en el I Simposium Internacional sobre Empleo con Apoyo (1991), donde por primera vez, se hablaba de un sistema de apoyo personalizado para acompañar a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, en su búsqueda y mantenimiento de un trabajo en el mercado ordinario. Hasta

ese momento, la única vía posible en España para estas personas, a la hora de acceder a un trabajo productivo, eran los centros especiales de empleo.

En este I Simposium, se presentaron las primeras iniciativas de empleo con apoyo. Entre ellas destacaron el proyecto pionero Aura, desarrollado en Barcelona, que se centró en una experiencia de integración laboral de jóvenes con síndrome de Down en el mercado ordinario (Canals y Domenech, 1991); el proyecto Treball amb Suport, promovido por el Consell Insular de Mallorca (1991) y, el proyecto Antear realizado en Galicia (Pérez y Ortega, 2002). Estas iniciativas demostraron la utilidad del empleo con apoyo a la hora de conseguir mantener un empleo en el mercado ordinario por parte de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Desde entonces, se ha asumido y extendido el modelo en España, tanto en las entidades especializadas en intermediación laboral de personas en situación de discapacidad, como en la administración, la cual ha regulado y mencionado los servicios de empleo con apoyo como una de las alternativas más válidas para la integración en la empresa ordinaria.

Como ya hemos mencionado, si bien es cierto que el empleo con apoyo debió su origen a un modelo de integración laboral dirigido a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, lo cierto es que posteriormente tuvo un amplio desarrollo y aplicación a otros colectivos. En este sentido, mencionar la investigación llevada a cabo por Esteban y Jordán de Urríes (2006), en la cual se comparó el empleo con apoyo en dos poblaciones diferentes, personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y personas con enfermedad mental, aportando una recomendaciones y sugerencias muy valiosas, a la hora de aplicar esta metodología a personas con enfermedad mental. Por otra parte, la European Union of Supported Employment (EUSE, 2014), se encuentra en un proceso de experimentación de dicha metodología para ser aplicada a otros colectivos, como es el caso de personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión social. Ejemplo de ello ha sido

el proyecto denominado Caja de Herramientas para la Diversidad (EUSE, 2014), tiene por objetivo trasferir la metodología de empleo con apoyo a personas que, aunque no tienen una situación de discapacidad, se encuentran en situación de desventaja y son considerados grupos en situación de vulnerabilidad social.

En 1993, se creó la Asociación Española de Empleo con Apoyo, en adelante AESE, principal entidad impulsora de esta metodología en España. En el año 2005, se inició el Programa ECA de Caja Madrid, promovido por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) y AESE, a través del cual se financiaron experiencias de empleo con apoyo en todo el territorio nacional, lo cual facilitó la difusión, el desarrollo e investigación de esta metodología tal y como quedó descrito en el trabajo llevado a cabo por Verdugo et al (2010).

El empleo con apoyo logró integrarse en las políticas y normativas referidas a la integración laboral, tanto internacionalmente, como es el caso de la Convención, como a nivel nacional. En la mencionada Ley 1/2013 (artículos 37 y 41), se contemplaron los servicios de empleo con apoyo, como medida de inserción en el empleo ordinario. También, con anterioridad a esta normativa, los programas de empleo con apoyo quedaron regulados en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, como medida de fomento de empleo, dirigida a personas en situación de discapacidad, en el mercado ordinario de trabajo.

2.2.1.2. Fundamentos conceptuales.

Han sido varios los autores que han definido el concepto de empleo con apoyo. En nuestro contexto español, recogemos dos definiciones. En primer lugar, la enunciada por Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, (1987, p. 180), los cuales definieron el empleo con apoyo como: “Un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral

y los servicios de seguimiento entre otros". Como vemos, estos autores conceptualizaron esta metodología como una forma de apoyo a personas en situación de discapacidad, que tienen dificultades significativas en el empleo competitivo para la integración social y laboral, ayudándoles, además, a desarrollar su autodeterminación personal. Enfoque este que contribuye, sin lugar a dudas, a reducir los efectos negativos derivados de la propia diversidad, poniendo en valor las capacidades de las personas.

En España,Verdugo y Jordán de Urríes (2002, p.51), definieron el empleo con apoyo como:

> El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Destacar también, por su impacto y marco de referencia en las prácticas relativas al empleo con apoyo a nivel europeo, la definición de la EUSE, que se conceptualiza como "dotar de apoyos a las personas con discapacidad u otros grupos desfavorecidos, para que consigan y mantengan un empleo remunerado en el mercado laboral abierto".

Tomando en consideración las definiciones aportadas, se sintetizan los principales rasgos que definen a la metodología del empleo con apoyo.

- Empleo real, integrado en el mercado laboral ordinario. Existe un contrato laboral individual en una empresa convencional del mercado abierto, las personas destinatarias se incluyen con la población general, teniendo oportunidad de relaccionarse con otras personas sin una situación de discapacidad.
- Formación en la empresa. Se instruye y forma en el puesto de trabajo.

• Apoyo individualizado. Se personalizan todos los procesos, se busca la colocación individual (una persona/un empleo), la instrucción y el seguimiento se hacen uno a uno.

• El preparador laboral. Es el profesional encargado de facilitar los apoyos (naturales y profesionales) que necesita la persona, con objeto de tener éxito en su vida laboral y conseguir una inclusión social de calidad. Actúa, en ocasiones, en defensa de los trabajadores que apoya y va retirando su presencia a medida que el trabajador va ganando en autonomía.

• Servicios de apoyo continuados. Si bien los apoyos han de tener una duración variable, según sean las necesidades de cada persona, siempre deberán garantizar el éxito del trabajador en su vida laboral.

Desde la aparición de la metodología de empleo con apoyo, han sido varios los modelos diseñados para su aplicación. Rusch y Hughes (1989) nombraron hasta cuatro: modelo de enclave, el modelo de enfoque empresarial, el modelo de grupos de trabajo móviles y el modelo de soporte individual (IPS). De todos ellos, el modelo IPS (Becker y Drake, 1984), se considera el más cercano a la metodología de empleo con apoyo, tal y como se entiende en la actualidad. Si bien esto es así, todos estos modelos coinciden en los siguientes aspectos:

• La integración laboral es siempre en entornos de trabajo ordinarios, no protegidos.

• La figura del preparador laboral, como profesional de referencia del trabajador en situación de discapacidad.

• Las necesidades de apoyo, tanto de los trabajadores en situación de discapacidad como del resto de personas que conviven en el entorno laboral (compañeros de trabajo, encargados, responsables, etc.).

• La formación del trabajador es práctica y se hace en el lugar de trabajo. La formación de competencias laborales se completa con la formación de habilidades sociales.

El aspecto en el que no coincidó el modelo IPS y, por consiguiente el modelo actual con los modelos nombrados con anterioridad, es que éstos contemplablan la posibilidad de acceder al mercado de trabajo ordinario previa estancia en centros especiales de empleo. La concepción actual del empleo con apoyo no lo considera así, tal y como podemos observar en la tabla 2.2, donde se describen los parámetros establecidos por el modelo de empleo con apoyo.

Tabla 2.2

Qué es y qué no es el empleo con apoyo

Empleo con apoyo es	Empleo con apoyo no es
Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más similares posibles al resto de compañeros de trabajo que llevan a cabo actividades equiparables.	Una agencia de colocación que se dedica a buscar trabajo en el mercado abierto a las personas con certificado de minusvalía, pero que casi no necesitan apoyo.
Un sistema de apoyo individualizado que se va retirando a medida que el trabajador es autosuficiente.	Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado.
Remuneración desde el primer momento como cualquier otro trabajador.	Prácticas laborales sin remuneración económica
Apoyo a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido. Este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.	Apoyo en Centros Ocupacionales o en Talleres Especiales, aislados de la sociedad.
Primero colocación y después formación.	Primero formación y después colocación.
Apoyo natural decidido por los participantes.	Apoyo decidido y dirigido por profesionales

2.2.1.3. El modelo de la EUSE.

Como ya hemos mencionado, el empleo con apoyo es una metodología de integración laboral, fundamentada y de resultados contrastados, debajo de la cual subyace una filosofía en la manera de entender la atención, con y para las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en el empleo. Esta metodología, está alineada con los postulados de la Convención, así como, con los modelos conceptuales de tratamiento y atención del colectivo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, –el paradigma de

apoyos implícito en la definición de discapacidad a nivel intelectual de la AAID, el concepto de autodeterminación y el modelo de calidad de vida–, los cuales, hemos abordado en el capítulo anterior.

Valores y principios

El modelo de la EUSE llegó a un consenso sobre qué valores y principios éticos debían estar presentes en todas las etapas y actividades del empleo con apoyo. Los valores en los que se fundamenta el empleo con apoyo fueron sintetizados por la EUSE (2011) en:

• La individualidad. Las personas en situación de discapacidad o con necesidades de apoyo deben recibir atención como individuos únicos con intereses y aptitudes diferentes. Las personas deben ser atendidas una a una y cada una de ellas debe tener su propio plan individualizado de desarrollo.

• El respeto. Los servicios deben ser siempre dignos, apropiados a la edad y favorecedores del desarrollo.

• La autodeterminación. Las personas en situación de discapacidad han de poder desarrollar su propia carrera profesional, la que ellos decidan. De este modo, los empleos se deben buscar a partir de sus preferencias, necesidades y habilidades, con los apoyos necesarios para que puedan tomar sus propias decisiones.

• La elección informada. Las personas en situación de discapacidad deben poder elegir entre opciones suficientes relacionadas con sus deseos e intereses, para que de esta manera, sean ellas las que ejerzan control en la dirección de su vida. Nadie debe tomar decisiones a sus espaldas que afecten a su vida, y para poder elegir, tienen el derecho a recibir previamente toda la información necesaria que les permita discernir y tomar un camino u otro, es decir, "tomar decisiones informadas". Esto conlleva, en muchos casos, un proceso largo y sin prisas para poder asimilar la información recibida, e incluso poder contrastarla con experiencias propias.

• El empoderamiento. Se refiere al hecho de dar poder a las personas, algo muy importante y a tener muy en cuenta, por parte de padres y profesionales, cuando acompañan a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Este principio tiene que ver con: la información, que no debe ser propiedad de los padres o profesionales, sino que debe trasladarse de forma adecuada e íntegramente a las personas destinatarias con capacidades diversas; el control del dinero, la persona adulta con necesidades de apoyo, o su tutor, debe poder controlar los ingresos que recibe mensualmente en beneficio de su inclusión social; y las personas en situación de discapacidad tendrán más poder y más posibilidades de salir adelante si tienen enlaces, puentes y contactos en la comunidad, cuanto más sólidos mejor.

• La confidencialidad. Los datos que se reciben de los usuarios de los servicios de empleo con apoyo deben ser tratados de manera confidencial, cualquier uso de esta información se realizará con el consentimiento de los mismos.

• La flexibilidad. Los servicios de empleo con apoyo deben ser flexibles y ajustarse a las necesidades de los usuarios, pudiendo incidir tanto en el personal como en la estructura organizadora.

• La accesibilidad. Los servicios de empleo con apoyo deben ser accesibles para las personas en situación de discapacidad en cuanto al espacio físico y las prestaciones, en especial, con respecto a la información en formatos comprensibles.

Fases del Empleo con Apoyo

Tal y como se recogió en la Guía de intervención de la EUSE (2014), el modelo de intervención de empleo con apoyo consta de una serie de fases, cuyo ritmo de aplicación dependerá de la evaluación y de las necesidades de apoyo de las personas en situación de discapacidad.

• 1ª Fase. La adquisición del compromiso con el cliente.

La adquisición de un compromiso con la persona beneficiaria del servicio de empleo con apoyo, consiste en apoyar a las personas en situación de discapacidad a la hora de elegir y tomar decisiones, de una manera informada, sobre el itinerario a seguir para conseguir un empleo remunerado. El proceso de la integración profesional debe ser siempre individual, el cual deberá partir del reconocimiento o deseo del interesado para encontrar un empleo, culminando con su incorporación en el puesto de trabajo. Nos situamos, por tanto, ante un proceso distinto para cada persona, ya que depende, tanto de las necesidades, circunstancias y la experiencia que tenga el demandante de empleo, así como, de su diversidad funcional y de las desventajas sociales que se deriven de la misma.

Llevar a cabo un buen compromiso con el cliente es del todo necesario para asegurar que el futuro demandante de empleo, no solo sea consciente de lo que implica el proceso y, de este modo, sea capaz de tomar decisiones informadas, sino que reciba el servicio que necesita. De ahí, la importancia de ofrecer una información clara, precisa y consistente, a fin de crear un entorno cómodo basado en el respeto y la confidencialidad. Al término de esta fase, debe quedar claro si la persona quiere trabajar o no.

• 2ª Fase. Elaboración del perfil profesional.

En el proceso de empleo con apoyo, el perfil profesional es una herramienta utilizada para reunir información relevante sobre los intereses, habilidades y aptitudes de la persona para trabajar. La elaboración del perfil profesional ayuda a establecer metas y objetivos profesionales centrados en la persona, lo cual significa que los deseos y la participación activa de la persona son considerados de vital importancia en el plan de acción, en el cual se definen, también, las necesidades de apoyo en la incorporación a un puesto de trabajo.

• 3ª Fase. Búsqueda de empleo y ajuste persona-puesto.

En la fase de búsqueda de empleo, las capacidades y ambiciones del beneficiario han quedado definidas en su perfil profesional, siendo esta una información muy relevante a la hora de encontrar empleos adecuados.

Durante el proceso de búsqueda de empleo, se lleva a cabo una prospección de empleo y se conciertan contactos con empresas. En este momento, hay que estar preparado para las objeciones de los empresarios, dado que el rechazo ante la incorporación de un trabajador en situación de discapacidad suele ser habitual. La mayoría de las objeciones se superan reconociendo sus preocupaciones y ofreciendo un trato profesional. Un buen proveedor del servicio de empleo con apoyo, ofrecerá formación al personal y proporcionará un servicio de asesoramiento y orientación referido al empleo y a la discapacidad.

Una vez alcanzado un acuerdo, se realiza un análisis del puesto de trabajo para ajustar persona a puesto, culminando este proceso con la contratación laboral.

• 4ª Fase. Compromiso con el empresario en el proceso de contratación.

Durante esta fase, el preparador laboral debe adquirir un compromiso con la empresa para asesorar, orientar y apoyar en todas aquellas cuestiones referentes a la contratación e integración laboral de la persona en situación de discapacidad en la empresa. Algunas de estas son: la disponibilidad de los servicios de apoyo, asesoramiento sobre las medidas de favorecimiento a la empresa por la contratación de personas en situación de discapacidad, cuestiones de confidencialidad en materia de salud y formación en toma de conciencia a los trabajadores de la empresa, entre otras.

• 5ª Fase. Apoyo para la integración.

Durante la siguiente fase, el apoyo laboral efectivo, dentro y fuera del entorno laboral, se constituye como uno de los elementos centrales del empleo con apoyo y es el elemento

que lo diferencia de otros métodos de inserción laboral. Este apoyo, se considera fundamental para la adaptación y mantenimiento a un puesto de trabajo de personas en situación de discapacidad. Los apoyos, se organizarán en función de las necesidades valoradas y éstas van a ser personalizadas, dependiendo de factores personales, del puesto de trabajo y de otras variables del entorno laboral. Así mismo, el preparador laboral prestará apoyo y asesoramiento al empresario y a los compañeros de trabajo, lo cual facilitará el establecimiento de apoyos naturales dentro de la empresa, los cuales favorecerán la retirada paulatina del preparador laboral y permitirán la inclusión plena del beneficiario en el entorno de trabajo.

• 6ª Fase. Seguimiento continuo, mejora y promoción laboral.

La siguiente fase consiste llevar a cabo un seguimiento continuado del trabajador. Aunque puede llegar un momento en que la presencia del preparador laboral en la empresa ya no sea necesaria de manera continua, éste siempre deberá estar disponible. Para ello, tiene que estar informado de los acontecimientos, tanto por parte de la empresa, como por parte de la persona, con la finalidad de poder anticiparse y estar preparado ante las posibles crisis. En este momento, el preparador laboral pondrá especial atención a las oportunidades de desarrollo profesional para la persona en situación de discapacidad, dándole la posibilidad de mejorar su formación y de poder optar a otros puestos de trabajo de mejores condiciones laborales.En la figura 2.2 se presenta un esquema de las fases de la metodología del empleo con apoyo.

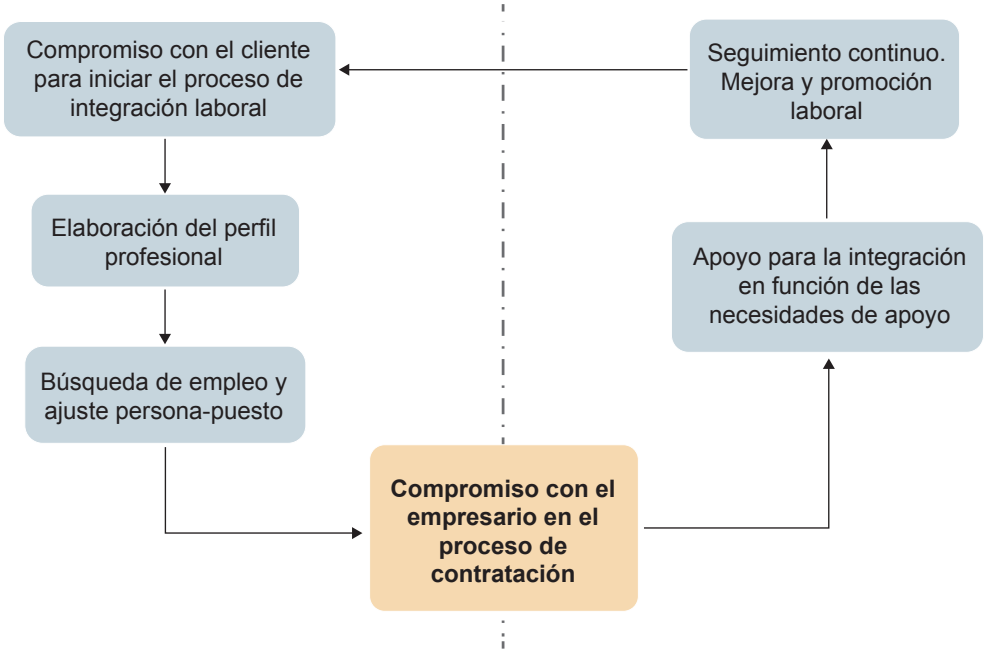

Figura 2.2. Fases de la metodología de empleo con apoyo

Elementos del Empleo con Apoyo

En el proceso del empleo con apoyo hay dos elementos fundamentales, uno es la figura del preparador laboral, que resulta una figura clave en el modelo de empleo con apoyo, y el otro, es el propio apoyo. Los apoyos son necesarios para que el trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual pueda desempeñar, adecuadamente, su puesto de trabajo y provienen de diferentes fuentes, las cuales fueron identificadas por Wehman y Bricout (1999). Estos autores distinguieron entre los apoyos proporcionados por el mundo laboral, los apoyos proporcionados por el gobierno y los apoyos proporcionados por la familia y la comunidad. La coordinación de todos estos apoyos a disposición de la persona en situación de discapacidad la realiza el preparador laboral.

El preparador laboral, además de ser el nexo de unión entre todos los agentes implicados en el proceso de inserción laboral de la persona en situación de discapacidad, es el encargado de coordinar todo el proceso de inserción laboral del participante, asistiéndole, orientándole y realizando ajustes y adaptaciones, tanto en su puesto de trabajo como en su entorno laboral.

El desempeño de la actividad de los profesionales implicados en el desarrollo de los servicios queda delimitado por un código ético sobre la práctica profesional recogido en el documento de los estándares de calidad definido por la EUSE (2005). En la tabla 2.3 se recogen cuáles son los valores fundamentales para desarrollar la metodología de empleo con apoyo.

Tabla 2.3

Estándares de calidad de la práctica profesional de empleo con apoyo

Competencia profesional	Nivel óptimo de competencias en la metodología de Empleo con Apoyo
Integridad	Honestidad, respeto y justicia, en el desarrollo de su trabajo
Oportunidad e igualdad	Respeto a la dignidad de las personas y a su diversidad
Responsabilidad social	Contribución a la inclusión social a través del empleo
Confidencialidad	Protección de la información sensible
Capacitación y Defensa Propia	Promoción de la autonomía durante el proceso de trabajo

2.2.1.4. Panorámica del Empleo con Apoyo en España

En nuestro país, desde hace más de 20 años, han sido muchas las entidades sociales que han aplicado la metodología del empleo con apoyo para conseguir la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y otros colectivos, que desean ocupar un puesto de trabajo en un entorno laboral normalizado (Bellver, 2002). El empleo con apoyo, pese a ser una metodología de inserción laboral, con resultados muy positivos demostrados, su evolución en España, no ha tenido la repercusión esperada.

En este sentido, en un estudio llevado a cabo por Jordán de Urríes en 2011, se identificaon cuáles eran los elementos fundamentales que han influido negativamente en su desarrollo en España. Entre estos factores cabe destacar, en primer lugar, la escasa capacidad de influencia de la AESE ante la administración pública y el resto de estructuras organizativas del mundo de la diversidad funcional; en segundo lugar, la gran red de Centros Especiales

de Empleo (CEE) existente en España, modalidad de empleo que, al contrario de lo que sucede con el empleo con apoyo, cuenta con un gran apoyo por parte de la administración pública; en tercer lugar, la inestable regulación de la financiación del empleo con apoyo por parte de la administración pública; y en cuarto lugar, las repercusiones de la crisis económica que han limitado los recursos del Programa ECA Caja Madrid, el cual financiaba, en gran medida, las iniciativas de empleo con apoyo en nuestro país.

El empleo con apoyo en España siguió una evolución positiva pero lenta, desde finales de los 80 hasta finales del año 2004. El impulso tuvo lugar en el año 2005, en el que las iniciativas del empleo con apoyo crecieron con fuerza, coincidiendo con la iniciación de un programa nacional de ayudas al empleo con apoyo promovido por la Obra Social de Caja Madrid y diseñado por Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca. En el año 2010, con la finalización de su financiación, los programas de empleo con apoyo descendieron de manera considerable, tal y como se muestra en la figura 2.3.

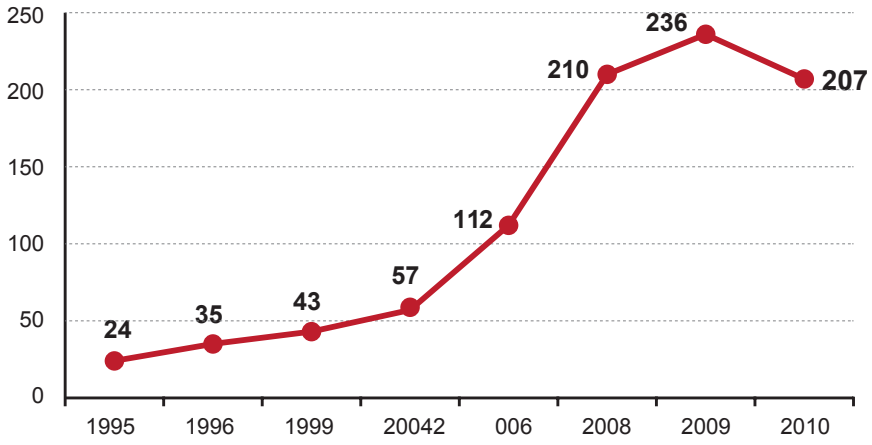

Figura 2.3. Evolución de programas de ECA en España 1995-2010. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2014, p.4)

Posteriormente, si queremos conocer los resultados del empleo con apoyo en España, nos tenemos que remitir a la información facilitada por la AESE, que desde el año 2012, emite

informes que tienen por objetivo detallar los resultados de las contrataciones realizadas mediante esta metodología de empleo. Cabe decir que, a partir de ese momento, es la única fuente de información de la que se dispone ya que no existe una estadística oficial que recoja estos datos. Si bien se disponen de datos referentes a los contratos que fueron sido presentados en las convocatorias autonómicas de ayudas al empleo con apoyo (Real Decreto 870/2007), éstos son insuficientes ya que solo han sido convocadas en algunas comunidades autónomas debido a la falta de fondos públicos.

El informe más reciente de contrataciones, emitido el mes de julio de 2016, cuyos resultados se refieren a las contrataciones realizadas en el año anterior, fue elaborado a partir de los datos facilitados por 49 entidades con servicios de empleo con apoyo. La tabla 2.4, sintetiza los resultados de dicho informe.

Tabla 2.4

Indicadores de resultados de empleo con apoyo extraídos del informe de contrataciones de AESE 2015

Indicadores	**T**	**Sexo**		**Tipología de la discapacidad por %**							
		H	M	I	A	V	EM	F	AT	MD	O
Personas atendidas ECA	4.772	57.7	42.3	64.2	7.9	0.7	11.7	8.1	1	6.3	0.1
Personas insertadas	2.063	57	43	73.7	6.6	0.7	8.6	4.6	0.7	5.2	0
Personas contratadas en 2015	800	57.6	42.4	60.2	8.8	1.3	13	8.7	0.8	7.2	0

Tal y como se deduce de los datos, las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual conformaron el principal colectivo demandante de los servicios de empleo con apoyo, representando más de un 50% del total de usuarios atendidos por estos servicios. Si atendemos al nivel de inserción laboral, representaron el 73.7% del total de usuarios, y, con respecto a las contrataciones efectuadas durante el año 2015, un 60.2% fueron realizadas a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Con respecto a la procedencia de la financiación de los servicios de empleo con apoyo en España, las fuentes principales fueron:

• La convocatoria de ayudas derivada del Real Decreto 870/2007, que regula el empleo con apoyo en España, solo ha financiado un 15% de estos servicios y no en su totalidad. En el año 2013, solo se convocaron estas ayudas en 6 comunidades autónomas y, por esta vía, solo se financia una parte del coste del servicio. Muchas entidades prefieren no solicitar estas ayudas porque no se adaptan a las necesidades de los usuarios de los servicios de empleo y, además, los requisitos de la convocatoria son estrictos y difíciles de cumplir.

• Otras subvenciones de carácter público que convocan las comunidades autónomas, que proceden de fondos europeos que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad.

• Las convocatorias de obras sociales de cajas de ahorros, que han financiado gran parte de los servicios de empleo con apoyo en nuestro país. No obstante, tal y como apuntamos anteriormente, el impacto de la crisis económica se hizo notar en la provisión de recursos.

• Donaciones de particulares y otras subvenciones privadas.

• Copago del usuario que asume parte del coste del servicio.

• Recursos propios de las propias entidades.

Valorando la situación del empleo con apoyo en España, se puede concluir que esta metodología, a pesar de no tener una financiación y regulación estable en España, se constituye como una metodología de inserción laboral en el mercado ordinario muy eficaz, en especial para las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

2.2.2. Los centros especiales de empleo (CEE)

Los centros especiales de empleo se crearon con la finalidad de ser una herramienta

para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad. Aunque en la actualidad sean habituales, cuando se crearon los primeros centros especiales de empleo, contar con las personas en situación de discapacidad, como recursos humanos productivos para las empresas, era apostar por un colectivo al que el mercado de trabajo excluía de forma sistemática.

Los centros especiales de empleo son entornos de trabajo protegido que han sido y, siguen siendo, un instrumento muy valioso y generador de empleo para la inserción laboral de personas en situación de discapacidad. De hecho, la mayor parte de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que trabajan, lo hacen en centros especiales de empleo.

La aportación más importante que han hecho estos centros, es que han demostrado que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, históricamente excluidas del entorno laboral, son capaces de desarrollar un puesto de trabajo si reciben el apoyo necesario.

2.2.2.1. Naturaleza y marco regulador de los centros especiales de empleo.

Los primeros centros de empleo protegido surgieron en Francia en el siglo XVI. En el siglo XVIII se expandieron por Europa y por el resto de mundo. Después de la segunda guerra mundial, se incrementaron notablemente y empezaron a incorporar trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, (Jordán de Urríes y Verdugo 2010).

Desde una perspectiva internacional, según Migliore (2009), la naturaleza y finalidad de los centros especiales de empleo ha sido muy diversa y sus diferentes denominaciones son ejemplo de ello, incluyendo, –centros especiales de empleo, industrias, talleres industriales, industrias de discriminación positiva, talleres laborales, talleres de empleo, servicios de negocios y talleres de rehabilitación–. De igual forma, el estatus de las personas en situación de discapacidad que se encuentran en empleo protegido puede variar desde “pacientes”

en situaciones de custodia a largo plazo, pasando por "personas en formación", hasta ser considerados como "trabajadores".

En Europa, las características de los modelos de empleo protegido son muy diferentes entre sí, aunque tienen unos objetivos comunes que aluden a generar un empleo adaptado a las capacidades de las personas en situación de discapacidad, a formar en el puesto de trabajo para desarrollar competencias profesionales, a dotar de asistencia personal, y a conseguir la transición hacia el empleo ordinario. En el estudio llevado a cabo por Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009), se efectuó un análisis comparativo de los centros especiales de empleo de diferentes países europeos. En Francia, con una larga tradición en empleo protegido y una fuerte presencia de entidades privadas, los centros especiales de empleo funcionan como empresas, con una parte de financiación pública. Bélgica, por su parte, que no permite a los centros especiales de empleo tener ánimo de lucro, se financia, exclusivamente, con fondos públicos, sometiéndose, de este modo, a un gran control y regulación por parte del estado. En el Reino Unido, el empleo protegido tiene una escasa regulación y muy poca incidencia si la comparamos con la apuesta por el empleo con apoyo. Por último, Alemania, tiene un enfoque social y los empleados no se consideran trabajadores.

En España, los centros especiales de empleo se constituyeron como consecuencia de la LISMI, que en su artículo 42 definía el objetivo de los centros especiales de empleo como:

> *Realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.*

Con la publicación en España del Real Decreto 2273/1985, se estableció el Reglamento

de los Centros Especiales de Empleo. Este reglamento planteaba que los centros especiales de empleo tenían la posibilidad de ser públicos o privados, con ánimo de lucro o sin él y, al menos el 70% de la plantilla debía tener un grado de discapacidad superior al 33% reconocido por el organismo competente. Las personas en situación de discapacidad contratadas por un centro especial de empleo disponen de su propio modelo de contrato de trabajo, tal y como quedó recogido en el artículo 2 del Estatuto de Trabajadores, en el cual se especificaba que las relaciones laborales debían tener un carácter especial. El Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, reguló esta relación de carácter especial y la definió como la establecida entre un centro especial de empleo y un trabajador en situación de discapacidad. El trabajo que realice deberá ser productivo, remunerado, adecuado a las características individuales, así como, favorecer su adaptación personal y social, además de facilitar su posterior integración en el mercado ordinario de trabajo.

Uno de los principales impulsos de creación de los centros especiales de empleo, fue el desarrollo de medidas alternativas, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. Estas normas dispusieron que, con carácter de excepcionalidad, las empresas pueden quedar exentas de la obligación de contratar personas en situación de discapacidad, en cuyo caso deberían acogerse a alguna de las medidas alternativas previstas en él. La normativa permite, entre otras, las siguientes medidas que favorecieron la creación y el desarrollo de los centros especiales de empleo:

- La realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, para el suministro de bienes necesarios para la actividad normal de la empresa o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal.
- La realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas en situación de discapacidad.

• La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, por el que se regularon los enclaves como medida de fomento del empleo de las personas en situación de discapacidad.

Los centros especiales de empleo responden a una doble finalidad. Por una parte, tienen una finalidad empresarial, que es la de ser comercialmente competitivos en el mercado abierto y por otra, tienen una clara finalidad social, que es la de prestar unos servicios de ajuste personal y social. Esta última, está orientada a que los trabajadores en situación de discapacidad puedan superar las posibles dificultades en el proceso de incorporación, permanencia y progresión en el puesto de trabajo, así como, en su inclusión social. La prioridad que dé un centro especial de empleo, a una u otra finalidad, va a determinar el modelo de gestión de dicho centro. De ahí, que un centro especial de empleo puede ser de iniciativa social o empresarial.

Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social, aquellos promovidos y participados, en más de un 50%, por entidades sin ánimo de lucro y que en sus estatutos se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas en situación de discapacidad. En el caso de centros especiales de empleo de iniciativa social, el modelo de gestión establece el valor social como finalidad irrenunciable, su prioridad es el bienestar laboral y la mejora de la calidad de vida de personas en situación de discapacidad, aunque para ello la generación de valor económico sea imprescindible y su enfoque sea empresarial. Estos centros especiales de empleo ofrecen más oportunidades a personas con especiales dificultades, como son las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, siendo los que ofrecen mayores posibilidades de un desarrollo profesional y social de sus trabajadores.

Todos los centros especiales de empleo, sean de iniciativa social o empresarial,

distinción que la legislación española no contempla, tienen la obligación de prestar unos servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores en situación de discapacidad. Estos servicios, quedan definidos como servicios terapéuticos, de rehabilitación, de inclusión social, deportivos y de ocio y tiempo libre, los cuales deben quedar justificados en una memoria anual. Al carecer de una definición más específica, la prestación de estos servicios se somete a su modelo de gestión, lo cual va a depender de la interpretación subjetiva que haga cada centro especial de empleo.

En el año 2006 y, con la finalidad de mejorar dichos servicios, se establecieron, a través del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, las denominadas unidades de apoyo, las cuales, quedaron configuradas como equipos multiprofesionales, que mediante el desarrollo de diversas funciones, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades de los trabajadores en situación de discapacidad, tanto en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, como la permanencia en el mismo. Los destinatarios finales de estas unidades de apoyo son los trabajadores en situación de discapacidad que tienen dificultades especiales para la adaptación laboral, -personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas en situación de discapacidad a nivel intelectual-, con un grado de minusvalía reconocido, igual o superior al 33%, así como, cualquier persona en situación de discapacidad, con un grado de minusvalía reconocido, igual o superior al 65%. Aquellos centros especiales de empleo que disponen de unidades de apoyo a la actividad profesional, pueden solicitar subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los profesionales que las componen.

El personal integrado en las unidades de apoyo a la actividad profesional se encarga, entre otras funciones de, -detectar a través de los planes individualizados y el análisis del puesto de trabajo, cuáles son las necesidades de apoyo que requiere el trabajador para desempeñar una actividad, establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y

social para que sirva de estímulo en su incorporación al puesto, de favorecer su autonomía e independencia, de desarrollar cuantos programas de formación sean precisos para su cometido y de asistir al trabajador en su incorporación al mercado ordinario de trabajo-.

En la resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registró y publicó el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas en situación de discapacidad, se dotó de una mayor responsabilidad a los equipos de valoración que componen las unidades de apoyo de los centros especiales de empleo. En el artículo 23.5 de dicho convenio, se estableció la necesidad de contar con el criterio de los profesionales del equipo de valoración, para realizar un informe de adecuación al puesto de trabajo a las capacidades de las personas que opten al mismo. Del mismo modo, en el artículo 25 de dicho convenio, sería obligatoria la emisión de un informe de este equipo para proceder a un despido de un trabajador en situación de discapacidad, así como a un expediente de regulación de empleo.

Esta capacidad de valoración que se le confiere a los profesionales de apoyo del centro especial de empleo responde a la necesidad de proteger a las personas en situación de discapacidad y asegurar que se cumpla el fin principal y último de los centros especiales de empleo, que es la integración laboral y social de las personas en situación de discapacidad.

2.2.2.2. Ética de los centros especiales de empleo.

Los centros especiales de empleo han contribuido a mejorar la vida de muchas personas en situación de discapacidad, los cuales, sin empleo, no hubieran alcanzado un estatus social y su situación vital seguiría siendo asistencial. Pero en este punto, cabe reflexionar si el modelo de gestión de un centro especial de empleo responde a la misión social para la que fueron creados, si se guía por un código ético acordado para el funcionamiento interno, o sí, por el contrario, el foco de atención es la producción y la comercialización, lo cual estaría más acorde con un modelo de empresa tradicional, en la que los trabajadores en

situación de discapacidad son meros recursos humanos prescindibles e intercambiables.

De carecer de ese código, tal y como señaló Lacasta (2005), los riesgos de situaciones no éticas que se pueden producir en los centros especiales de empleo son los siguientes:

• Que no se tenga en cuenta el desarrollo íntegro (laboral, personal y social) de la persona en situación de discapacidad a nivel intelectual y que el empleo no contribuya a mejorar su calidad de vida. Hay centros en los que este aspecto es considerado obligación de otras instancias pero, tal y como hemos especificado antes, los servicios de ajuste personal y social son competencia de los centros especiales de empleo según la legislación, siendo concebidos como tránsito para, precisamente, ajustar el empleo al desarrollo de la persona y prepararla para el empleo ordinario. Por tanto, si no se cumple esta misión, no se contribuye a la evolución de las personas.

• Que se mantengan a los trabajadores más productivos y mejor preparados en el centro, en lugar de impulsar su tránsito al empleo ordinario. Sobre este punto, cabe destacar que la falta de confianza sobre la situación del mercado laboral, debida a la elevada tasa de paro en España por la crisis económica , ha repercutido en que los trabajadores tengan una baja motivación para transitar al empleo ordinario y exponerse a un entorno laboral inestable y precario.

• Que no exista la promoción de las personas en situación de discapacidad a puestos de mayor categoría profesional. Es bien reconocido que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual ocupan puestos de una baja categoría profesional. Los datos de empleo del Sevicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2017) así lo demuestran. En éste sentido, el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas en situación de discapacidad, regula esta situación con un sistema de mejora de competencias profesionales, vinculando la subida salarial a un desarrollo profesional que culmina con la promoción interna del trabajador a puestos de mayor categoría

profesional. Mediante este sistema, se sustituyen los complementos de antigüedad, por el complemento de desarrollo profesional, el cual insta al empresario a dotar al trabajador de la formación necesaria para el desarrollo de competencias profesionales.

• Que se interprete el principio de integración y normalización de una forma incorrecta y enmascare una realidad de empresa ordinaria tradicional, cuyo único objetivo es perseguir la competitividad sin tener en cuenta las necesidades de apoyo de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

• Que se vulneren derechos laborales y sindicales, atendiendo a las características intrínsecas de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y no dispongan de apoyos efectivos para poder ejercerlos.

• Que los profesionales designados para apoyar a las personas en situación de discapacidad sean solo de oficio, careciendo de una adecuada formación en discapacidad y en relaciones humanas. Con el pretexto de la normalización, nos olvidamos que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual requieren del apoyo de profesionales cualificados para su correcta adaptación al puesto de trabajo.

• Que haya falta de trasparencia en la información de las políticas de empresa y que ésta no sea clara y accesible a nivel cognitivo para las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Para evitar que se produzcan estas situaciones arriesgadas para la integridad de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, así como adaptar el centro especial de empleo a los modelos conceptuales actuales, el modelo de gestión de centro especial de empleo propuesto por este autor, debería alcanzar el equilibrio de tres pilares fundamentales: a) la eficiencia, orientada a la productividad; b) la calidad en los procesos de trabajo, tanto las actividades empresariales como la gestión de personas; y c) la ética que garantiza la salud de la organización e impide que se hagan cosas que no están bien o

se dejen de hacer cosas que se deberían de hacer.

Entre las propuestas que hace este autor de mejora del modelo de gestión de los centros especiales de empleo y, enlazando con el tema que nos ocupa en esta investigación, destacamos dos por estar inspiradas en las directrices de la Convención de Naciones Unidas, 2006:

- La gestión del centro debe estar orientada hacia un principio básico que es el de la promoción de sus empleados en situación de discapacidad, ya sea dentro o fuera del centro especial de empleo, aunque siempre, desde el principio de autodeterminación.
- Formar y apoyar al personal en situación de discapacidad a nivel intelectual sobre sus derechos y obligaciones laborales, así como la manera de ejercerlos. Todo ello, con el objetivo de que no se vulneren sus derechos laborales y sindicales, tomando en consideración las características intrínsecas de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

En el mismo sentido, Santamaría (2005), apuntó que un trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual no debería tener ni más derechos ni menos obligaciones en su relación laboral por tener una condición personal especial, la discriminación positiva que se reclama consistiría en incluir medidas de ajuste para garantizar derechos, pero los derechos son los mismos. Un trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual, es una persona que requiere apoyos especiales para desarrollar su actividad laboral en temas de productividad, apoyos personales, formación y en otros aspectos personales y sociales y tiene el derecho a recibirlos para conseguir una plena integración laboral.

2.2.2.3. Panorámica de los centros especiales de empleo en España.

Desde su constitución en España, los centros especiales de empleo han tenido un éxito notable desde el momento en que, han generado una gran cantidad de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, han apostado por el empleo de personas con

grandes dificultades de inserción laboral y, además, han ofrecido una estabilidad laboral, incluso en tiempos de crisis económica.

Según los datos aportados por el estudio "Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo" realizado por KPMG para la Fundación ONCE (2013) y por el Informe Cero de Odismet (2013), la situación de los centros especiales de empleo en España hasta esa fecha era la siguiente:

- Los centros especiales de empleo, con una plantilla aproximada de 70.000 trabajadores, suponían el 0.4% del total de la población activa en España. Atendiendo a la población en situación de discapacidad, los casi 50.000 contratos realizados por los centros especiales de empleo en 2013, eran un tercio de todas las contrataciones realizadas a las personas en situación de discapacidad, lo cual pone de manifiesto el papel fundamental que tienen los centros especiales de empleo en la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en España.
- La plantilla de los centros especiales de empleo estaba formada por un 42% de personas en situación de discapacidad psíquica (intelectual, enfermedad mental), un 48% en situación de discapacidad física y un 10% en situación de discapacidad sensorial. Estos datos reflejaron la especial atención de los centros especiales de empleo a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.
- Atendiendo a la edad de los empleados, el 65% se situaba en una franja de edad entre los 25 y los 54 años.
- Los hombres representaban el 60,91% del total de personas empleadas.
- Según el territorio nacional, Asturias y el País Vasco registraron el número más elevado de contrataciones de personas en situación de discapacidad en centros especiales de empleo, seguidos por la comunidad de Madrid.
- La evolución de la contratación específica a personas en situación de discapacidad en

centros especiales de empleo fue en aumento desde 2006, aunque ha caído de forma significativa la contratación indefinida.

• Atendiendo al sector de actividad, el sector servicios se consolidó como una de las líneas de negocio predominantes en los centros especiales de empleo, como el mantenimiento de jardines, la limpieza de edificios y los servicios de lavandería, entre otros.

• En lo que respecta al tipo de contratos realizados, predominaron los contratos indefinidos, ésta tendencia ha caído de forma significativa en la realización de nuevos contratos debido a la crisis económica.

En 2013, las contrataciones en centros especiales de empleo llegaron a representar el 71% de los contratos específicos realizados a las personas en situación de discapacidad, con 2.5 contratos en centro especial de empleo por cada contrato específico en empresa ordinaria. A pesar de la crisis económica por la que atraviesa España, los centros especiales de empleo han conseguido mantener y crear nuevos puestos de trabajo, lo cual explica por qué las tasas de paro de la población en situación de discapacidad no han crecido al mismo ritmo que las de la población general.

Los datos presentados, pusieron de manifiesto que los centros especiales de empleo han generado oportunidades de empleo a una gran parte de personas en situación de discapacidad. Algunos autores (Barea y Monzón, 2008; Lacasta, 2005) señalaron incluso, su potencial capacidad para movilizar colectivos de personas en situación de discapacidad con altas tasas de inactividad, siendo el recurso de empleo más utilizado por personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

En este sentido, tal y como destacó Villa (2007), el incremento del número de trabajadores de los centros especiales de empleo, ha demostrado que esta fórmula de empleo es de las más eficaces para la creación de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad. No obstante, se ha descuidado el cumplimiento de su objetivo último, a saber, promover la

inserción laboral de dichos trabajadores en el mercado ordinario de trabajo.

Como bien indicaron Barea y Monzón (2008), las tasas de trasferencia del empleo protegido al empleo ordinario no superaban el 3%. No obstante, reconocen de igual forma la necesidad de poder contar con estadísticas más precisas. Estos estudios coincidían en que los factores que dificultan el cumplimiento de este objetivo son, en primer lugar, la estabilidad laboral que ofrece un trabajo en un centro especial de empleo a una persona en situación de discapacidad, en contraposición con la inestabilidad laboral del mercado ordinario actual. En segundo lugar, la necesaria rentabilidad empresarial, que lleva al centro especial de empleo a evitar trasferir a sus trabajadores más productivos y preparados para transitar al empleo ordinario. En tercer lugar, la inexistencia de programas de tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), determinó la importancia de un mayor grado de normalización e inclusión de las personas en situación de discapacidad. Esta concepción se reflejó también en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (1/2013), que en su artículo 43, dejó patente, como finalidad de los centros especiales de empleo, "asegurar un empleo remunerado para las personas en situación de discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario".

En este sentido, una visión de futuro para los centros especiales de empleo debería de incluir una efectiva transición al empleo ordinario para impulsar el desarrollo de la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Entre las dos modalidades de empleo presentadas, han existido muchas discrepancias presentes hoy en día, sobre cual es la modalidad de empleo más adecuada. Estas discrepancias han estando motivadas, entre otras razones, por la descompensación de asignaciones presupuestarias y por el desarrollo de medidas de la administración general

del estado, a la hora de apoyar a una u otra modalidad de empleo.

De una parte, están los defensores de la integración de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en el empleo ordinario, mediante la metodología de empleo con apoyo, más acorde con la concepción actual de la discapacidad y la normativa vigente y, de otra, los propios centros especiales de empleo, que con sus datos muestran una realidad y es, que hoy día, ofertan oportunidades de empleo a un número muy elevado de personas en situación de discapacidad, especialmente personas con dificultades especiales de acceso al mercado laboral, entre ellas, las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Partiendo de que la inclusión laboral en entornos ordinarios de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual es una meta irrenunciable, los modelos que se han presentado deberían conformar, tal y como se muestra en la figura 2.1 en el inicio de este capítulo, un mapa de alternativas que formaran parte de un itinerario laboral en la que tengan cabida todas las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual preparadas para formar parte del mercado productivo de trabajo.

Para ello, y a modo de síntesis, sería fundamental:

• Distinguir entre centros especiales de empleo con ánimo de lucro y centros especiales de empleo sin ánimo de lucro. Estos últimos, por lo general, han sido promovidos por el movimiento asociativo. En la actualidad, todos tienen el mismo tratamiento por parte de la administración, en cambio, los centros especiales de empleo sin ánimo de lucro deberían contar con un apoyo más intenso debido a su carácter principalmente social.

• Consensuar la misión de los CEE, desarrollar una visión compartida de futuro con unos valores basados en la autodeterminación y promoción laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

• Diseñar un modelo conjunto en red con todos los agentes que intervienen en los procesos de inclusión laboral. Todo ello orientado a garantizar la sinergia en las acciones, identificando el papel específico de los centros especiales de empleo en el proceso. Estos centros podrían recibir al consideración de recursos de empleo para personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, entre otras, que requieren un previo desarrollo de competencias profesionales para transitar al empleo ordinario, entendiendo, que una parte de esas personas, a causa de sus características y evolución laboral, no hará efectiva su transición al mercado ordinario de trabajo.

• Favorecer la transición al empleo ordinario desde los centros especiales de empleo para los trabajadores que están preparados y motivados mediante el apoyo de la administración, tanto a nivel económico con programas de transición al empleo ordinario efectivos, como en términos de seguridad laboral.

2.2.3. Medidas de fomento al empleo dirigidas a las personas en situación de discapacidad. El caso de España

En el artículo 40 de la Ley 1/2013, se especificó que la adopción de medidas, ayudas y subvenciones públicas para fomentar la incorporación al empleo de las personas en situación de discapacidad, tienen por objetivo garantizar la plena igualdad en el trabajo y compensar las desventajas ocasionadas a causa de la discapacidad. Estas medidas de discriminación positiva, tienen como finalidad superar las barreras y dificultades que tienen las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral. Las iniciativas dirigidas a fomentar su empleo, las podemos agrupar en función de, si van destinadas a facilitar la incorporación al empleo ordinario, o bien, destinadas al empleo protegido.

Entre las medidas que se establecen para fomentar el empleo ordinario podemos enumerar las siguientes:

1. Las dirigidas a facilitar la incorporación a la empresa ordinaria, como son la cuota de

reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación.

La cuota de reserva se establece en el 2% de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores. El incumplimiento de esta cuota, previamente justificado, se puede sustituir por una de las medidas alternativas, explicadas en el apartado anterior, por el que se establece el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva en favor de los trabajadores en situación de discapacidad.

Los incentivos económicos a la contratación consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo. Los empresarios deberán asegurarse de la adaptación del puesto de trabajo, la accesibilidad a la empresa, la formación y promoción de las personas en situación de discapacidad en igualdad de condiciones al resto de trabajadores. Estas medidas se materializan en incentivos, tal y como se presenta en la tabla 2.5, la cual hemos elaborado a partir de la inspección de los datos más actualizados sobre las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad derivados del SEPE (2018).

Tabla 2.5

Incentivos económicos para la contratación de personas en situación de discapacidad

Contrato Indefinido de una persona en situación de discapacidad			
Menores de 45 años	En general		4.500 euros
	Discapacidad severa		5.100 Euros
Mujeres	En general		5.350 euros
	Discapacidad severa		5.950 euros
Mayores de 45 años	En general		5.700 euros
	Discapacidad severa		6.300 euros
Conversión a Indefinido			
Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias			
Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)			
Contratación temporal			
Contratos formativos	En prácticas y para el contrato para la Formación y el Aprendizaje (si no se ha optado por la reducción deduce el 50% cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato)		
	Para la Formación y el Aprendizaje, reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario durante toda la vigencia del contrato		
	Contratos de interinidad con desempleados en situación de discapacidad para sustituir a trabajadores en situación de discapacidad en situación de incapacidad temporal		
	Se deducen el 100 % todas las aportaciones durante toda la vigencia del contrato		
Contrato temporal fomento del empleo Toda la vigencia del contrato			
En general	Varones	Menores 45 años	3500 euros
		Mayores 45 años	4100 euros
	Mujeres	Menores 45 años	4100 euros
		Mayores 45 años	4700 euros
Discapacidad severa(*)	Varones	Menores 45 años	4100 euros
		Mayores 45 años	4700 euros
	Mujeres	Menores 45 años	4700 euros
		Mayores 45 años	5300 euros

(*) Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o diversidad funcional intelectual igual o superior al 33 % y diversidad funcional física o sensorial igual o superior al 65%.

2. Las destinadas al fomento del autoempleo, que financian proyectos empresariales.

3. Las fijadas para el empleo público. En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas en situación de discapacidad en todas las administraciones públicas es del 7%,

del cual un cupo no inferior al 2% se destinará a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual a través de un sistema específico de pruebas independientes. De acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso a la administración, las personas en situación de discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios, tanto de tiempos como de medios para su realización, así como la preferencia en la elección de plazas y la adaptación de su puesto de trabajo, según el artículo 59 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. Las que aluden a los programas de empleo con apoyo están regulados en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio de 2007. Consisten en un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado, las cuales se proporcionan a los trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas del mercado ordinario de trabajo. Dicho acompañamiento, es facilitado por preparadores laborales especializados en el propio puesto de trabajo.

5. Con respecto a las medidas que se establecen para favorecer la integración laboral mediante el empleo protegido (SEPE, 2018), podemos identificar las que hemos recogido en la siguiente tabla 2.6.

Tabla 2.6

Subvenciones de los centros especiales de empleo

Tipos de ayudas	Subvención	Observaciones
Creación de puestos de trabajo	12.020,24	Por contrato indefinido (CEE + 90% de trabajadores en situación de discapacidad)
	9.015,18	Por contrato indefinido (CEE entre el 70% y 90% de trabajadores en situación de discapacidad)
Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo	100% S.Social	Coste 0 de gastos de seguridad social, accidentes de trabajo y enfermedad profesional
	50% del SMI	Coste al 50% del salario interprofesional
	1803,04	Adaptación del puesto de trabajo
	Otras ayudas	Saneamiento financiero de única disposición Asistencia técnica Equilibrio presupuestario
Subvención para las Unidades de Apoyo de los CEE	Costes salariales de profesionales	Dependen del número de personas atendidas en situación de discapacidad con dificultades especiales* por los equipos multiprofesionales que componen las unidades de apoyo y de la duración de sus contratos

(*) Personas en situación de discapacidad con dificultades especiales: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o diversidad funcional intelectual igual o superior al 33% y diversidad funcional física o sensorial igual o superior al 65%.

Dependiendo del territorio español donde se apliquen, estas ayudas podrán tener mejoras en sus dotaciones económicas.

A modo de síntesis, en el Anexo 1 del presente informe, se recoge la legislación y normativa mencionada a lo largo de este capítulo, en materia de empleo y trabajo de las personas en situación de discapacidad.

2.3. Situación laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Tal y como hemos podido comprobar, en apenas cincuenta años, se han producido grandes cambios en la forma de entender el fenómeno de la discapacidad, tanto a nivel teórico, como a nivel legislativo. Acompañando a estos cambios, se han desarrollado numerosas investigaciones que han contribuido a fundamentar las políticas y prácticas

basadas en evidencias científicas. La Convención, otorgó una gran importancia a la investigación, tanto es así, que en su artículo 31, instó a los Estados Parte a recopilar información de datos estadísticos y de estudios de investigación, que tienen por objetivo su difusión en formato accesible a las personas en situación de discapacidad y su utilización para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a la Convención. Resultados considerados muy útiles para el diseño y la aplicación de las medidas y políticas necesarias para mejorar la situación de las personas en situación de discapacidad. En este sentido, la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), recogió como tercer instrumento de acción, desarrollar una encuesta específica sobre las barreras de la integración social de las personas en situación de discapacidad, siendo uno de sus principales ámbitos de actuación el empleo.

2.3.1. El empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual a partir de las estadísticas

La disposición de datos estadísticos, válidos y fiables, indicadores de actividad laboral (ocupación, paro y empleo), son esenciales para poder analizar el impacto de las medidas orientadas a la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. En este sentido, en los últimos años, se han incrementado estos estudios gracias a la iniciativa de la administración y el impulso de organizaciones de personas en situación de discapacidad, como el Comité Español de Representantes de Personas en situación de discapacidad (CERMI). Prueba de ello, es la Estadística sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD), que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE), desde el año 2010, que es fruto de un convenio de colaboración entre el INE, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y la Fundación ONCE. Este informe estadístico, se obtiene a partir de cruzar la información de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, con la Base de Datos Estatal de Personas en situación de discapacidad (BEPD) del IMSERSO.

Desde el año 2012, se amplió este informe con la incorporación de datos sobre medidas de fomento al empleo y sobre empleo protegido provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), así como, la información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Publicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Junto a las fuentes mencionadas, existen otras como el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas en situación de discapacidad 2016 (SEPE, 2017), las cuales también hemos consultado. No obstante, al no diferenciar entre los diversos tipos de discapacidad a nivel psíquico, no nos aporta datos específicos sobre el empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, protagonistas de esta investigación.

Los datos más actualizados, recogidos por el INE correspondientes al año 2016, reflejaron que en España, el número de personas en edad de trabajar (16 a 64 años) en una situación de discapacidad oficialmente reconocida en 2016, fue de 1.840.700. De esta cifra total, que representó el 6.1% de la población española en edad laboral, solo el 35.2% estaba en situación de actividad, mientras la tasa actividad en la población general era de un 78%. Esto quiere decir, que aproximadamente, dos de cada tres españoles en situación de discapacidad en edad de trabajar, ni se planteaban buscar un empleo una vez alcanzada la edad adulta. Pero si analizamos estos datos atendiendo al tipo de discapacidad, observamos que aquellas personas en situación de discapacidad a nivel intelectual tienen la tasa de actividad más baja por detrás de las personas en situación de discapacidad a nivel mental, un 32.3%.

Con respecto a la tasa de empleo de las personas en situación de discapacidad, esta era de un 25.3%, casi tres veces menos que la tasa de empleo de la población general (68.9%). En el caso de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual la tasa de empleo fue del 20%.

Por último, los datos obtenidos sobre la tasa de paro en 2015 pusieron de manifiesto que el 28.1% de la población activa en situación de discapacidad se encontraba en situación de desempleo, siendo este dato del 17.9% en la población general. Según el tipo de discapacidad, los datos informaron de nuevo, que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual obtuvieron una tasa de paro de del 38%, la cual sigue siendo la tasa de desempleo más alta junto a las personas en situación de discapacidad a nivel mental.

La inspección de los datos, nos mostró diferencias entre la población en situación de discapacidad al contemplar variables como sexo, nivel de estudios, así como tipo y grado de discapacidad. En líneas generales y, atendiendo al indicador de la tasa de empleo, los mejores resultados fueron para los hombres de una franja de edad entre 25 a 44 años en situación de discapacidad sensorial, con un porcentaje bajo de minusvalía y con estudios. El único perfil que rompe la brecha de empleo entre las personas en situación de discapacidad y las personas sin ella, resultaron ser las personas que tenían estudios superiores, las cuales presentaban tasas de empleo muy cercanas al resto de la población.

Los datos que presenta este informe nos llevan a afirmar que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, siguen siendo junto a las personas en situación de discapacidad a nivel mental, las que tienen más dificultades para el acceso al empleo, y que, el hecho de tener una formación cualificada, facilita la incorporación al mercado laboral. Estos datos fundamentan la necesidad de establecer y mejorar las medidas de acción positiva para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, en especial, para aquellas que presentan peores resultados de empleo, como es el caso del colectivo objeto de este estudio.

2.3.2. Una aproximación al binomio discriminación/inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual

La discriminación en el ámbito que nos ocupa, consiste en otorgar a las personas un

trato menos favorable en materia de derechos laborales, por motivo de una discapacidad, lo cual, desde la perspectiva de la Convención, es considerado una vulneración de derechos humanos. En este sentido, la OMS (2011) puso de manifiesto el gran desconocimiento social existente en lo que se refiere a la discapacidad intelectual y mental. Esta incomprensión, es uno de los obstáculos para la inclusión y tiene, entre sus consecuencias, la discriminación laboral, debido a la creencia equivocada sobre su bajo rendimiento de trabajo. Sin embargo, tal y como señaló este informe, el acceso al empleo constituye uno de los factores de inclusión social, ya que el acceso a medios de vida, permite salir de la pobreza, así como de la exclusión social.

En el Informe llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007, 2015), se destacaba que la acción discriminatoria más común en caso de las personas en situación de discapacidad era la posibilidad de acceder a un empleo y a un desarrollo profesional. Este informe señaló, que las estrategias nacionales en materia de empleo, deberían tener en cuenta las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y psicosocial, ya que son más vulnerables a tener unas tasas más altas de desempleo, doble tasa de inactividad, así como, una ocupación en empleos de baja cualificación y mal remunerados.

En el contexto nacional, el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI, 2002), difundió un cuestionario para recoger información sobre las situaciones de discriminación que viven las personas en situación de discapacidad en los diferentes ámbitos de su vida. Los resultados concluyeron que la discriminación estaba presente en las vidas cotidianas de las personas en situación de discapacidad. En relación al empleo, se presenta en forma de trato discriminatorio por parte de los empleadores y compañeros, así como, la falta de adaptación del puesto de trabajo en los entornos laborales (Jiménez y Huete, 2002).

En los últimos años, han aumentado los estudios sobre los factores discriminación laboral que condicionan el acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Con respecto a las investigaciones que se centran en analizar los factores que influyen en la consecución de un empleo, tanto personales como del entorno familiar, pusieron de manifiesto que para mejorar el acceso al empleo, es fundamental la motivación del individuo (Rose, Saunders, Hensel y Krose, 2005), un nivel suficiente de autodeterminación (Wehmeyer y Palmer, 2003), el ajuste emocional (Martorell, Gutiérrez-Recacha, Pereda y Ayuso-Mateos 2008) y el apoyo familiar, factor que resulta crucial para que la inclusión laboral sea un éxito (Caleidoscopia 1996). Pallisera, Fullana y Vila (2005), por su parte, concluyeron que los factores determinantes para el acceso al empleo, estaban relacionados con el apoyo familiar, la formación profesional, la adaptación del entorno de trabajo, el seguimiento de un preparador laboral y los recursos personales para adaptarse al entorno laboral.

Si bien las referencias mencionadas se centran en los recursos personales o déficits del individuo, como factores determinantes a la hora de facilitar o dificultar su acceso al empleo, los estudios que más han llamado nuestra atención, en coherencia con el modelo social y la propia Convención, son aquellos en los que se analizan los factores contextuales y sociales, los cuales, en su interacción con la personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, son considerados como los mayores responsables de esta situación.

En este sentido, las barreras sociales y laborales que impiden el acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, tienen su origen en los prejuicios sociales, que, a su vez, están originados por el desconocimiento de la realidad de estas personas y la creencia por parte del tejido empresarial de su bajo nivel de productividad.

En el estudio realizado por Caleidoscopia (1996), detectaron que los responsables del ámbito empresarial preferían contratar a personas en situación de discapacidad física y

sensorial, porque la mayoría consideraba que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual no estaban preparadas para trabajar. Sin embargo, cuando habían tenido alguna experiencia previa de este tipo de inclusión, tenían una respuesta positiva hacia este grupo de personas. Esto les llevó a concluir que el acercamiento de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual al mundo empresarial es clave, a la hora de mejorar el concepto que tienen sobre este colectivo.

En un estudio más reciente realizado por la Fundación Equipara (2008), en el que se llevaron a cabo más de 1300 entrevistas a empresas españolas, se puso de manifiesto la importancia de promover, como uno de los valores de empresa, la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En este sentido, la responsabilidad social empresarial, definida por la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, como un conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad, puede propiciar la contratación de personas en situación de discapacidad y el establecimiento de actuaciones y medidas que favorezcan la mejora de la vida laboral de sus trabajadores en situación de discapacidad. Este compromiso empresarial, es de carácter voluntario, por tanto, que se adquiera o no, depende de la empresa.

La obtención de un empleo, ha sido y es en la actualidad, uno de los principales retos en el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, que el empleo contribuya a la autonomía personal, la inclusión social y en definitiva a mejorar la calidad de vida, depende de muchas variables (Pallisera y Rius, 2007). En cuanto a los factores de inclusión/discriminación laboral en el mantenimiento del empleo, aportamos referencias que han centrado su atención en aquellos que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual. Estos estudios abordan la calidad de vida del trabajador desde una perspectiva psicológica, pero nos aproximan

al problema planteado, ya que nos ayudan a comprender cuál es la situación laboral real de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en su entorno laboral, además de aportar información de cómo les afecta esta situación a nivel personal.

En este sentido, en un estudio realizado por Jenaro, Flores y De Elena (2007) en el que se analizan los riesgos psicosociales en trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que desarrollan su actividad laboral en empleo protegido, se concluyó que entre los factores que ejercían un mayor impacto en la percepción que mantenía sobre su mejor calidad de vida laboral destacaban: la posibilidad de opinar sobre aspectos relacionados con el trabajo, la oportunidad de desarrollo profesional, el apoyo del encargado para realizar las tareas y la percepción del apoyo de los compañeros.

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional relacionado con la satisfacción y bienestar del trabajador en su entorno laboral. Se puede abordar, por tanto, desde dos perspectivas que son complementarias entre sí. Desde un punto de vista objetivo, tiene que ver con todo lo relacionado con el contexto laboral y, desde un punto de vista subjetivo, con la forma en que se vive por el trabajador. En el ámbito de la discapacidad intelectual, el indicador más empleado como componente de la calidad de vida laboral ha sido la satisfacción laboral. En esta línea de trabajo, Farris y Stancliffe, (2001), demostraron que la adquisición de un empleo no es suficiente para garantizar la satisfacción de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual. Además, es necesario asegurar la similitud de las condiciones de trabajo con las existentes para los trabajadores en general y el apoyo necesario para que estos trabajadores estén en igualdad de oportunidades que los demás.

Otro de los aspectos valorados, es si los entornos laborales donde trabajan las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, son entornos inclusivos, que favorecen la integración de los trabajadores. En este sentido, LaRocco, House y French, (1980),

demostraron que dentro del entorno laboral, las principales fuentes de apoyo social son los encargados, los compañeros de trabajo y la propia organización. Recibir apoyo social y un buen trato por parte de los supervisores y de los compañeros de trabajo, es un factor determinante para la calidad de vida laboral de los trabajadores en situación de discapacidad (Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010).

Las organizaciones que infunden valores favorables a las personas en situación de discapacidad, contribuyen a generar entornos inclusivos, abiertos y participativos, donde estos trabajadores son tomados en consideración por el resto de trabajadores y se generan para ellos oportunidades de desarrollo, (Stone y Colella, 1996).

2.4. Planteamiento de la investigación.

La Convención, tal y como hemos expuesto, ha tenido una gran influencia en España en cuanto al avance legislativo y la regulación de medidas, que tienen por finalidad evitar la discriminación de las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral. Sin embargo, en la aproximación de referencias que dieran cuenta del impacto de este avance normativo en la vida laboral de las personas en situación de discapacidad, no hemos encontrado evidencias empíricas suficientes para afirmar que, en materia de trabajo y empleo, la legislación laboral protege a los trabajadores en situación de discapacidad contra la discriminación laboral. En este sentido, hemos podido constatar, la presencia de toda una serie de variables en las investigaciones expuestas en el apartado anterior, que podrían favorecer la inclusión laboral, o bien, conducir a su discriminación. Entre estas variables, algunas han coincidido con las medidas propuestas en el artículo 27 de la Convención, para asegurar que este colectivo pueda disfrutar de los derechos laborales en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores –los ajustes razonables, el apoyo laboral, unas condiciones de trabajo seguras, justas y favorables, las oportunidades de promoción laboral y la accesibilidad–, aunque, la mayor parte de estas investigaciones nos

han informado desde una perspectiva psicológica del individuo y no desde el cumplimiento de una normativa internacional basada en los derechos humanos.

Por otra parte, las altas tasas de desempleo e inactividad de las personas en situación de discapacidad en nuestro país, especialmente del colectivo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, así como, la prevalencia de estos trabajadores en entornos laborales segregados, nos llevó a cuestionar, en qué estado de implantación real se encontraban las medidas en materia de trabajo empleo recogidas en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en nuestro país. La presente investigación trata de dar respuesta a una serie de preguntas como son:

- ¿En qué medida los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual disponen de información sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo en un formato accesible y adaptado a sus características?, ¿comprenden la información que se les facilita?, ¿cuáles son los canales y recursos, si los hay, en sus entornos laborales y sociales para que adquieran esta información?
- ¿Qué posibilidad tienen las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual de poder tomar sus propias decisiones en materia de trabajo y empleo?,¿qué grado de autonomía se les confiere en su puesto de trabajo?, ¿tienen la posibilidad de controlar por sí mismos los ingresos percibidos por su actividad laboral?
- ¿Existe la discriminación en los entornos laborales donde desarrollan su actividad profesional los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual por motivos de discapacidad?, ¿son entornos inclusivos?, ¿están disponibles los ajustes razonables necesarios para que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual puedan desarrollar su trabajo de forma óptima?, ¿existen protocolos de protección contra el acoso y el maltrato laboral en los entornos laborales?
- ¿Existen diferencias entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel

intelectual de accesibilidad a la información en materia de derechos laborales, en función a su lugar de residencia, edad, género, experiencia laboral, modalidad de empleo y grado de independencia familiar?

- ¿Existen diferencias entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual de posibilidad de elección y grado de autonomía en aspectos relacionados con el empleo según su lugar de residencia, edad, género, experiencia laboral, modalidad de empleo y grado de independencia familiar?
- ¿Existen diferencias entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en discriminación/inclusión laboral en sus entornos laborales, dependiendo de su lugar de residencia, edad, género, experiencia laboral, modalidad de empleo y grado de independencia familiar?
- ¿Existe relación entre la accesibilidad a la información que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual de sus derechos laborales, la posibilidad de elección en aspectos relacionados con el empleo y el grado de discriminación/ inclusión laboral en sus entornos laborales?

La sola respuesta a cada una de estas cuestiones ha supuesto un análisis riguroso y amplio que a su vez quedó ligado a la finalidad principal de esta investigación, describir y analizar cómo un grupo de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, comprenden y valoran, en primera persona, el cumplimiento del artículo 27 de la Convención, cuyo objetivo se cifró en salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad.

Para dar respuesta a este planteamiento, se tomaron como referencia los principios generales de la Convención, abordados en profundidad en el Capítulo 1 del presente informe. Las medidas reflejadas en el artículo 27, adquieren mayor comprensión, perspectiva y relevancia a la luz de los tres principios fundamentales –accesibilidad a la información,

autonomía y no discriminación–, dado que sin ellos sería inviable su cumplimiento, en especial para el colectivo de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual. Estos tres principios, aplicados a la temática de trabajo y empleo, constituyeron las dimensiones de estudio de nuestra investigación, tal y como se presentan en la figura 2.4.

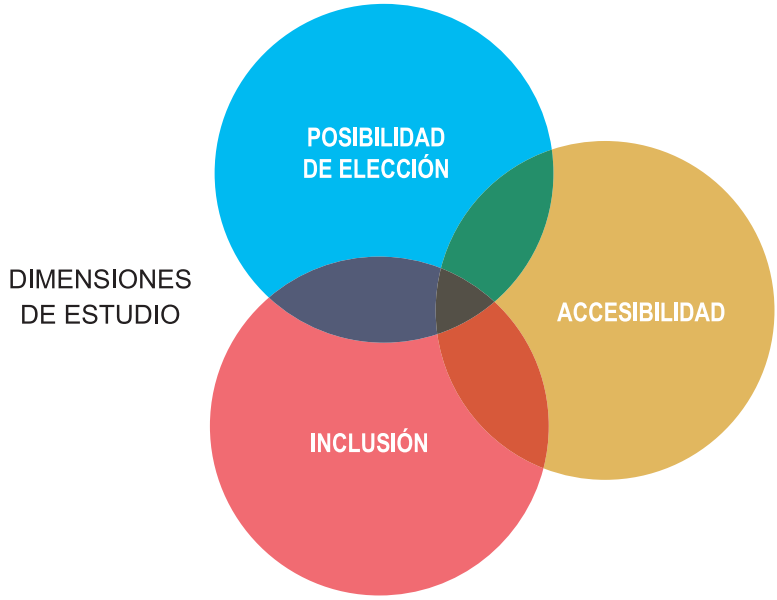

Figura 2.4. Dimensiones de estudio de la investigación

La dimensión de accesibilidad abarcó el análisis de la disposición de la información en materia de derechos de trabajo y empleo en un formato accesible y adaptado a sus características, la exploración de los canales de información, y los recursos disponibles en los entornos laborales y sociales de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual para la adquisición de esta información.

La dimensión de posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo, se centró en determinar las posibilidades de elección de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en aspectos relacionados con el empleo, así como en el grado de autonomía otorgado en su puesto de trabajo.

Por último, la dimensión de discriminación/inclusión laboral incluyó la identificación de factores de discriminación en aspectos relacionados con el empleo y de situaciones de discriminación en su entorno laboral, por motivos de discapacidad intelectual, así como, la exploración de la presencia de los ajustes razonables necesarios para la inclusión laboral de este colectivo.

El estudio de estas dimensiones se correspondió con los objetivos de la investigación y el instrumento de evaluación utilizado, siendo complementarias para ofrecer una visión completa del planteamiento de esta investigación.

En el marco empírico se incluyeron los aspectos relacionados con la metodología de la investigación, especificando los objetivos, el diseño de investigación, la muestra y el proceso de muestreo llevado a cabo, la definición de las variables, los instrumentos empleados para la recogida de información, así como el procedimiento seguido y los principios éticos de la investigación. En el capítulo siguiente se interpretaron los resultados de la investigación dando respuesta a cada uno de los objetivos específicos propuestos, para finalmente realizar una exposición de las conclusiones extraídas de los mismos.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

II. Marco Empírico

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Capítulo 3

Objetivos y Metodología de la Investigación

3.1. Objetivos

El objetivo general de esta investigación fue analizar cómo los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual comprenden y valoran, en primera persona, el grado de cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Para dar respuesta a este objetivo, fueron planteados los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar las propiedades psicométricas del instrumento "Cuestionario de derechos en el trabajo", cuyo acrónimo es CDT-27.

2. Valorar los aspectos relacionados con la información accesible que tienen los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo en su entorno laboral a nivel general y según género, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar.

3. Analizar las posibilidades de elección y toma de decisiones que tienen los trabajadores

en situación de discapacidad de tipo intelectual en materia de trabajo y empleo a nivel general y según género, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar.

4. Identificar los factores de inclusión/discriminación relacionados con la actividad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general y según género, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar.

5. Analizar la consistencia entre las dimensiones accesibilidad a la información, la discriminación/inclusión y la posibilidad de elección que tienen los trabajadores las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

3.2. Diseño

El diseño de investigación es el plan de acción estructurado en función de los objetivos de la investigación y está orientado a la obtención de datos relevantes para poder resolver el problema que dio origen a la investigación.

En esta investigación se empleó un diseño cuantitativo no experimental tipo encuesta, y se optó por este tipo de diseño, porque es un método capaz de dar respuesta a los objetivos formulados en esta investigación tanto en términos descriptivos como de relación entre variables. La información recogida tiene como finalidad describir unas determinadas características de los participantes y además explica las relaciones entre las variables de la investigación (Hernández-Pina y Maquilón, 2010).

En el campo de la psicología es muy útil el uso de la encuesta, ya que nos permite recoger información sobre creencias, actitudes y opiniones de un grupo de personas que son representativas de un grupo poblacional. En los estudios de tipo social, esta metodología es utilizada cuando el propósito es descriptivo y se necesitan muestras grandes para el estudio de algún aspecto de la población (Buendía, Colás y Hernández-Pina, 1998).

3.3. Población y muestra

3.3.1. La población

La población objeto de estudio de esta investigación fueron las 17400 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual empleadas en el año 2014, según datos del informe publicado por el Instituto Nacional de Estadística, en adelante INE, el 21 de diciembre de 2015.

Para identificar el número de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en España se consultaron varias fuentes de información, siendo el informe del INE la única que detalla la tasa de empleo del grupo de trabajadores ocupados en situación de discapacidad a nivel intelectual, diferenciándolos de otros tipos de discapacidad.

3.3.2. La muestra

Los criterios excluyentes para formar parte de la muestra de estudio, fueron tener una situación de discapacidad intelectual certificada por el organismo competente, así como, estar trabajando en el territorio nacional.

Para el cálculo de la muestra se estableció un nivel de confianza del 99% y un error máximo de estimación del 5%, lo cual indicó que debíamos tener acceso a un mínimo de 641 sujetos de la población objeto de este estudio.

El procedimiento de muestreo fue no probabilístico consecutivo. Se incluyó a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra. Esta técnica de muestreo puede ser considerada la mejor muestra no probabilística, ya que incluye a todos los sujetos que están disponibles, lo que hace que la muestra represente mejor a toda la población.

Del total de personas que participaron, un 2.4% de la muestra fue rechazada, debido a que los cuestionarios recibidos no se consideraron válidos.

La muestra real o productora de datos quedó constituida por 734 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, que trabajaban en territorio español. Por tanto, se superó el tamaño muestral mínimo necesario para que el estudio fuera representativo.

La distribución de la muestra según sexo quedó compuesta por un 54.1% de hombres y un 45.12% de mujeres. En cuanto a la edad, el 40.5% de la muestra tenían menos de 33 años, el 87.1% eran menores de 48 años y el 12.9% restante, tenían más de 48 años, tal y como se presenta en la tabla 3.1.

Tabla 3.1.

Distribución de la muestra según sexo y edad

Sexo		*N*	%
Hombres		397	54.1
Mujeres		337	45.12
	Total	734	100
Edad		***N***	**%**
Menos de 33		297	40.5
Entre 34 y 48		342	46.6
Más de 49		95	12.9
	Total	734	100

Estos datos quedan representados en la figura 3.1

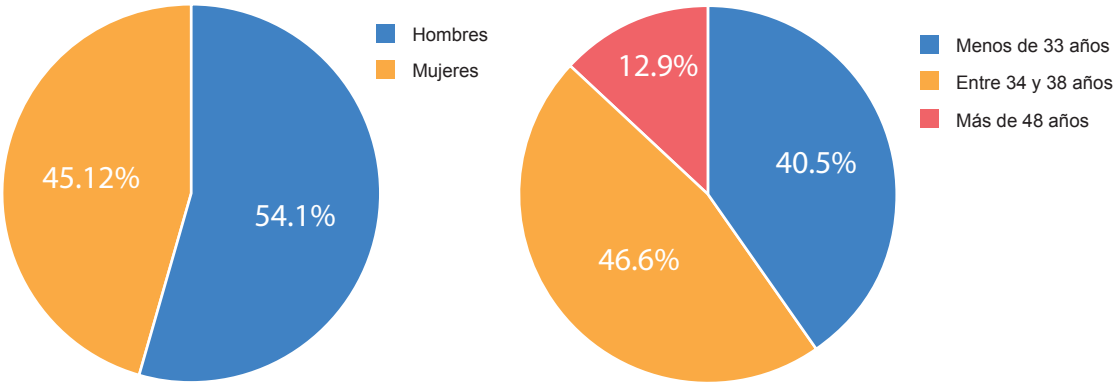

Figura 3.1. Distribución de la muestra por sexo y edad

En cuanto a la distribución de la muestra según el lugar de residencia, un 32% de los encuestados residían en Barcelona, siendo en total la participación en Cataluña (sumando

las frecuencias de todas las provincias catalanas) de un 48.7%, lo cual se explica por una mayor contestación a los cuestionarios que fueron enviados. Le siguieron un 9.1% de trabajadores encuestados en la Islas Baleares, un 8.9% de Madrid, un 6.4% de Castilla León y un 6% de Murcia. Estos datos se incluyen en la tabla 3.2.

Tabla 3.2

Distribución de la muestra según comunidad autónoma y provincia de empleo

Comunidades	Provincias	***N***	**%**
Andalucía	Almería	2	.3
	Córdoba	5	.7
	Granada	18	2.5
Castilla León	León	24	3.3
	Salamanca	4	.5
	Valladolid	8	1.1
	Palencia	11	1.5
Cataluña	Girona	51	6.9
	Lleida	22	3
	Tarragona	50	6.8
	Barcelona	235	32
Castilla La Mancha	Toledo	5	.7
Galicia	La Coruña	13	1.8
	Vigo	10	1.4
Islas Baleares	Mallorca	67	9.1
Islas Canarias	Las Palmas	29	4
La Rioja	La Rioja	41	5.6
Extremadura	Badajoz	1	.1
Madrid	Madrid	65	8.9
Murcia	Murcia	44	6
País Vasco	Vizcaya	29	4
	Total	**734**	**100**

En la figura 3.2, se representa la participación de los trabajadores en situación de discapacidad a nivelintelectual por lugar de residencia del territorio español.

Figura 3.2. Distribución de la muestra por lugar de residencia

En la Tabla 3.3, se sintetizan los datos de distribución de la muestra según la modalidad de empleo, años de experiencia y la emancipación familiar. En relación a la modalidad de empleo, encontramos que el 69.1% de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual trabajaba en un centro especial de empleo (modalidad de empleo protegido), lo cual se explica porque la mayoría de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en España, desarrollan su actividad laboral en entornos de empleo protegido. Con respecto a los años de experiencia laboral el 76% de los encuestados estaban trabajando más de tres años y el 73.4% seguían viviendo con su familia.

Tabla 3.3

Distribución de la muestra según modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar

		N	%
Centro especial de empleo		507	69.1
Empleo ordinario		202	27.5
Administración pública		25	3.4
	Total	734	100
		N	%
Menos de 1 año		79	10.8
Entre 1 y 3 años		97	13.2
Más de 3 años		558	76
	Total	734	100
		N	%
Vivo con mi familia		539	73.4
Vivo independiente		195	26.6
	Total	734	100

En la figura 3.3, queda representada la distribución de la muestra según modalidad de empleo, años de experiencia laboral y emancipación familiar.

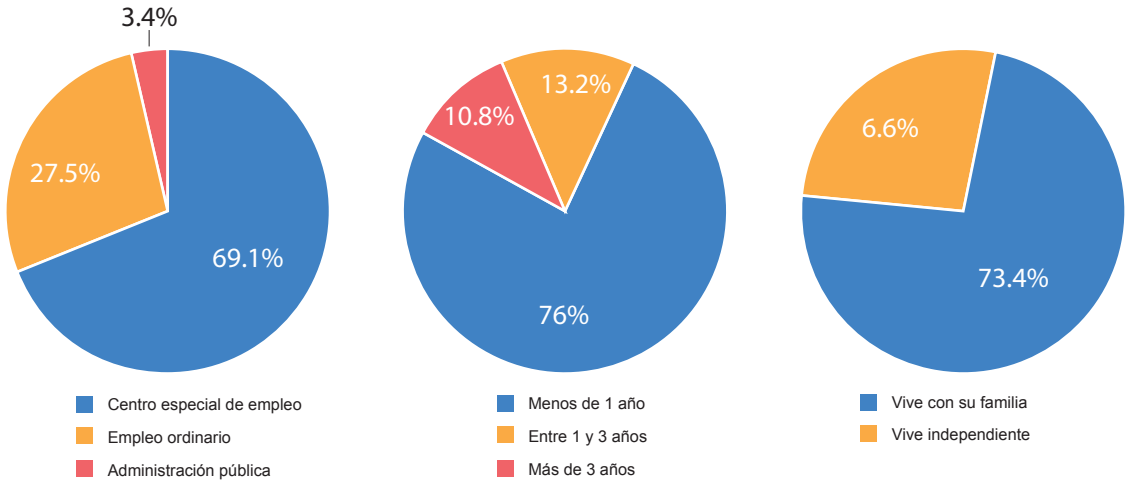

Figura 3.3. Distribución de la muestra según modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación

Por último, las entidades del movimiento asociativo español que representan a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que colaboraron en esta investigación, facilitando el acceso a los sujetos que participaron en este estudio, fueron 44 en total, las

entidades que participaron de Plena Inclusión fueron 38, y las de DOWN España 6. Todas ellas quedan recogidas en la tabla 3.4 por provincias y comunidades autónomas.

Tabla 3.4

Entidades del movimiento asociativo español que participan en la investigación

Nº	Entidad	Provincia	Comunidad autónoma
1	Down Almeria Asalsido	Almería	
2	Down Granada	Granada	Andalucía
3	Albasur	Córdoba	
4	Fundación Personas	Valladolid	
5	Fundacion San Cebrian	Palencia	Castilla León
6	Asprona	León	
7	Insolamis	Salamanca	
8	Fundación Aspronis	Girona	
9	Dincat	Barcelona	
10	Aprodisca	Tarragona	
11	Fundación Atendis	Barcelona	
12	Fundación el Maresme	Barcelona	
13	Fundación Mas Alborna	Barcelona	
14	Teb	Barcelona	
15	Fundación Aproseat	Barcelona	Cataluña
16	Fundación Iris	Barcelona	
17	Fundación Aura	Barcelona	
18	Fundación Auria	Barcelona	
19	Formación Alba	Barcelona	
20	Fundación Map	Girona	
21	Cipo Flisa	Barcelona	
22	Cipo SCCL	Barcelona	
23	Fundación Cares	Barcelona	
24	Down Lleida	Lleida	
25	Down Toledo	Toledo	Castilla la Mancha
26	Aprosuba 13	Badajoz	Extremadura
27	Down Ferrol	La Coruña	Galicia
28	Fundación Amadip Esment	Mallorca	Islas Baleares
29	Adepsi	Las Palmas	Islas Canarias
30	APRS	La Rioja	La Rioja
31	Feaps La Rioja	La Rioja	
32	Aprocor	Madrid	
33	Feaps Madrid	Madrid	
34	Grupo Amás	Madrid	
35	Down Madrid	Madrid	Madrid
36	Juan XXIII	Madrid	
37	Aleph-Tea	Madrid	
38	Grupo Envera	Madrid	
39	Asperger	Madrid	
40	Astrapace	Murcia	
41	Astus	Murcia	Murcia
42	Apandis	Murcia	
43	Ceom	Murcia	
44	Lantegui Batuak	Vizcaya	Pais Vasco

3.3.3. Contexto

Esta investigación se desarrolló en el contexto del movimiento asociativo español de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Para ello se invitó a la colaboración de entidades que entre los servicios que ofrecen a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual están los servicios de empleo a través de sus diversas modalidades: empleo protegido en sus centros especiales de empleo y empleo con apoyo en la empresa ordinaria o en la administración pública.

Las entidades colaboradoras pertenecen a Plena Inclusión, y a DOWN España.

La misión del movimiento Plena Inclusión, es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona en situación de discapacidad a nivel intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. Plena Inclusión estaba formada por 884 entidades, 17 federaciones autonómicas, 139000 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual o del desarrollo y sus familias y disponía de 4000 centros y servicios.

Down España, tiene como misión garantizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de discapacidad para las personas con síndrome de Down, fomentando proyectos sostenibles e innovadores de intervención y formación para este colectivo y su entorno de apoyo, e impulsando acciones de investigación y sensibilización de la sociedad. Down España estaba formada por 88 asociaciones y tenía presencia en las 17 comunidades autónomas española.

3.4. Variables de la investigación

En el diseño de esta investigación, atendiendo a la clasificación realizada desde el enfoque metodológico, encontramos variables dependientes y variables independientes

moderadoras, que son aquellas variables que pueden influir en las variables dependientes (Buendía et al, 1998).

3.4.1.Variables dependientes

En función de los objetivos específicos planteados, se consideraron las siguientes variables dependientes:

• **Accesibilidad a la información en materia de derechos laborales**

Por accesibilidad a la información en materia de derechos laborales se entiende, si las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, disponen de la información sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo en un formato accesible y adaptado a sus características, y cuáles son los canales y recursos, si los hay, en sus entornos laborales y sociales para que adquieran esta información.

La accesibilidad a la información vino determinada por las puntuaciones alcanzadas en la dimensión "Accesibilidad a la información" en el cuestionario de derechos en el trabajo.

1= Accesibilidad a la información baja. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Accesibilidad a la información" oscilen desde 11 (puntuación mínima posible) hasta 24.

2= Accesibilidad a la información media. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Accesibilidad a la información oscilen desde 25 hasta 30.

3= Accesibilidad a la información alta. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Accesibilidad a la información oscilen desde 31 hasta 44 (puntuación máxima).

• **Posibilidad de elección y toma de decisiones en aspectos relacionados con el empleo**

Por posibilidad de elección y toma de decisiones se entiende, cual es la elección real que tienen las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en materia de trabajo y empleo, desde el momento en que deciden seguir un itinerario formativo y

laboral, hasta que desarrollan un trabajo, incluidos los aspectos de toma de decisiones que conciernen a su puesto de trabajo.

La posibilidad de elección vino determinada por las puntuaciones alcanzadas en la dimensión "Posibilidad de elección" en el cuestionario de derechos en el trabajo.

1= Posibilidad de elección mínima. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Posibilidad de elección" oscilen desde 5 (puntuación mínima) hasta 12.

2= Posibilidad de elección moderada. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Posibilidad de elección" oscilen desde 13 hasta 15.

3= Posibilidad de elección elevada. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Posibilidad de elección" oscilen desde 16 hasta 20 (puntuación máxima).

• **Discriminación / inclusión laboral**

Como inclusión laboral, se entiende la incidencia de los factores que facilitan inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en los aspectos generales de acceso al empleo y los relacionados con el desarrollo de su actividad en el entorno laboral. Se optó por el término inclusión antónimo del término discriminación, para el tratamiento en positivo de los datos obtenidos.

La inclusión laboral vino determinada por las puntuaciones alcanzadas en la dimensión "Inclusión laboral" en el cuestionario de derechos en el trabajo.

1= Inclusión laboral baja. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Inclusión/ discriminación" oscilen desde 16 (puntuación mínima) hasta 31.

2= Inclusión laboral media. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Inclusión/ discriminación" oscilen desde 32 hasta 35.

3= Inclusión laboral alta. Cuando las puntuaciones alcanzadas en la escala "Inclusión/ discriminación" oscilen desde 35 hasta 40 (puntuación máxima).

3.4.2.Variables independientes moderadoras

Como variables independientes moderadoras de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que participan en la investigación se seleccionaron:

• Sexo

La identidad sexual de la persona, siendo sus categorías hombre o mujer.

• Edad

Número de años de cada participante, oscilando entre los 18 y 63 años. Estos valores, para evitar la dispersión de los datos, fueron agrupados en los siguientes intervalos de edad.

1= Menos de 33 años.

2= Entre 34 y 48 años.

3= 49 años o más.

• Lugar de residencia

Comunidad autónoma del territorio español donde residía la persona. Las categorías de las comunidades autónomas representadas en el estudio quedan recogidas en la tabla 3.5.

Tabla 3.5

Categorías de comunidades autónomas representadas en la investigación

1= Andalucía	7= Islas Baleares
2= Castilla León	8= Islas Canarias
3= Cataluña	9= La Rioja
4= Castilla La Mancha	10= Madrid
5= Extremadura	11= Murcia
6= Galicia	12= País Vasco

• Modalidad de empleo

Determina el tipo de entorno laboral donde la persona desarrolla su actividad laboral. Se

establecieron tres categorías:

1= Centro especial de empleo (modalidad de empleo protegido).

2= Empresa ordinaria (modalidad de empleo con apoyo).

3= Administración pública (modalidad oposición o concurso público).

• Años de experiencia profesional

Número de años de experiencia laboral de cada participante. Se establecieron tres categorías:

1= Menos de un año.

2= Entre 1 y 3 años.

3= Más de 3 años.

• Emancipación familiar

Determina si el participante estaba viviendo con su familia o vivía emancipado del núcleo familiar. Se establecieron dos categorías:

1= Vivo con mi familia.

2= Vivo independiente de mi familia.

3.5. Instrumento

Tras la revisión exhaustiva de cuestionarios disponibles que se adecuaran a los objetivos de esta investigación, no se encontró ninguno que respondiera a los objetivos formulados y, que se adaptara a nuestra población de estudio.

Por tanto, para la recogida de información en esta investigación se empleó un cuestionario de elaboración propia que valora la accesibilidad a la información y la posibilidad de elección que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en materia de derechos en el trabajo, así como, la discriminación/inclusión laboral que tiene este colectivo en sus entornos laborales. Este instrumento fue denominado como

"Cuestionario de derechos en el trabajo", en adelante CDT-27, (Anexo 2) y consiste en un autoinforme compuesto por 26 ítems que se organizan en tres dimensiones. La primera dimensión, sobre la accesibilidad a la información que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en materia de derechos laborales, consta de 11 ítems (del ítem 1 al 11). La segunda dimensión, sobre la posibilidad de elección, consta de 5 ítems (del ítem 12 al 16). Finalmente, la tercera dimensión, sobre la discriminación/inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en su entorno laboral, consta de 10 ítems (del ítem 17 al 26).

Cada una de estas dimensiones se acompañó de una escala de cuatro opciones de respuesta que oscila entre: Nunca (valor 1); Pocas veces (valor 2); Muchas veces (valor 3) y Siempre (valor 4).

El instrumento se estructura en varias partes, comenzando por una breve presentación de la finalidad del cuestionario.

Posteriormente, recoge los datos de identificación de los participantes con una explicación previa de las instrucciones de cumplimentación de este apartado.

Seguidamente, se presentan las instrucciones de cumplimentación de los ítems del cuestionario, incluyendo el agradecimiento por la colaboración prestada y los tres bloques de ítems de respuesta con sus escalas de valoración correspondientes a cada una de las dimensiones del cuestionario.

El instrumento se diseñó en lectura fácil, siendo accesible en contenido y forma a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y utilizó un lenguaje neutro, evitando la terminología sexista. Fue elaborado en dos formatos, papel y online.

3.5.1. Diseño del cuestionario

Para la construcción del cuestionario y siguiendo las recomendaciones de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, consideramos conveniente contar,

desde un inicio, con la opinión de un grupo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, a las cuales les aplicamos una entrevista en profundidad. Todo ello orientado a una mejor comprensión del modo en que este colectivo construye su realidad en relación a la temática abordada por este estudio.

El guión de las entrevistas, quedó compuesto por 53 preguntas agrupadas en tres dimensiones: (1) conocimiento, (2) posibilidad de elección, (3) inclusión laboral (Anexo 3).

Tras la realización de entrevistas en profundidad a diez personas pertenecientes a la población de estudio, trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que desarrollaban su actividad profesional tanto en centros de empleo protegido como en empresa ordinaria mediante la metodología de empleo con apoyo, se recogieron unas observaciones que influyeron en la construcción del cuestionario. Analizadas e interpretadas las sugerencias tras las entrevistas en profundidad, se elaboró la primera versión del cuestionario.

3.5.2. Validez del contenido del instrumento

El instrumento piloto (Anexo 4), fue sometido a un proceso de validación de contenido. Esta primera versión del instrumento constaba de 26 ítems agrupados en tres dimensiones: (1) accesibilidad a la información, (2) posibilidad de elección, (3) discriminación/inclusión laboral.

En el proceso de validación de contenido, se sometió el cuestionario a juicio de expertos, el cual consiste en la revisión crítica que realizan una o más personas con experiencia en la elaboración y validación de instrumentos, así como en la temática sobre la que versa.

En este proceso se consultó a tres grupos de expertos: el primer grupo estaba compuesto por tres profesores de la universidad expertos en metodología de investigación, el segundo, por tres profesionales de integración de laboral de personas en situación de discapacidad

a nivel intelectual y el tercer grupo, por tres trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Para la validación del contenido, en el caso de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, se presentó la primera versión del cuestionario y se recogieron observaciones sobre las dificultades planteadas en la cumplimentación del mismo.

Al resto de los expertos consultados, se presentó esta primera versión del cuestionario con apartados específicos para que pudieran aportar su valoración, acompañada de una carta de presentación, en la cual se exponía el objeto de estudio de la presente investigación, así como, la solicitud de colaboración para la revisión y validación del cuestionario (Anexo 5).

Se les pidió que valoraran los siguientes aspectos, teniendo en cuenta que el cuestionario está destinado a recoger información de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual:

(1) Título del cuestionario.

(2) Explicación de la finalidad del cuestionario.

(3) Instrucciones de cumplimentación.

(4) Adecuación de la escala de valoración.

(5) Los ítems del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración (Cubo, Martín y García, 2011):

• Grado de Pertinencia: grado de adecuación del ítem para la evaluar lo que se pretende.

• Grado de Claridad: grado en que el ítem, tal y como está redactado, no induce a error por sesgos gramaticales. Redacción comprensiva, sin ambigüedades.

• Grado de Coherencia: grado en que cada ítem es adecuado para la dimensión en la que se incluye.

• Grado de Adecuación: grado en el que el ítem, tal y como está redactado, es adecuado

para la evaluación de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

(6) Propuesta de modificación de los ítems.

Una vez trascurridos 20 días, contestó el 100% de los expertos consultados. A continuación, se realiza una breve síntesis de las modificaciones que se realizaron en el cuestionario tras esta revisión:

1. Título del cuestionario.

Título inicial: CUESTIONARIO SOBRE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO

Título final: CUESTIONARIO DE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO.

CDT-27

2. Breve explicación inicial.

Formulación inicial: (3) Comprobar si en tu puesto de trabajo te sientes igual que los demás.

Formulación final: (3) Comprobar si en tu trabajo tienes los mismos derechos que el resto de trabajadores.

3. Instrucciones de cumplimentación.

Formulación inicial: A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones. Elige la respuesta que más se acerca a tu situación en el trabajo y márcala con una cruz:

Formulación final: A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones. Marca con una X la respuesta que se corresponde con tu situación en tu puesto de trabajo:

4. Ítems del cuestionario de la dimensión de accesibilidad a la información.

- Ítem nº 1:

Formulación inicial del ítem: Me han facilitado información de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Formulación final del ítem: Me han facilitado información de la "Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de discapacidad".

- Ítem nº 3:

Formulación inicial del ítem: En mi trabajo los representantes de los trabajadores son los que me informan y me ayudan a defender mis derechos laborales

Formulación final del ítem: En el trabajo, los representantes de los trabajadores, son las personas que me informan y ayudan a defender mis derechos laborales.

- Ítem nº 4:

Formulación inicial del ítem: Me informo de mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.

Formulación final del ítem: Recibo información sobre mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.

- Ítem nº 8:

Formulación inicial del ítem: En mi trabajo me entregan circulares o escritos informándome de mis derechos.

Formulación final del ítem: En mi trabajo me entregan documentos o escritos informándome de mis derechos.

- Ítem nº 10:

Formulación inicial del ítem (11): Asisto en la actualidad a un curso de formación organizado por mi empresa donde se me forma sobre mis derechos como trabajador.

Formulación final del ítem (10): En mi lugar de trabajo, hacen cursos de formación donde me enseñan mis derechos como trabajador.

- Ítem nº 11:

Formulación inicial del ítem (10): Asisto en la actualidad a un grupo de autogestores, donde recibo formación sobre mis derechos como trabajador.

Formulación final del ítem (11): Los grupos de autogestores me han aportado formación sobre los derechos laborales.

5. Ítems del cuestionario de la dimensión de posibilidad de elección.

- Ítem nº 14:

Formulación inicial del ítem: Cuando se van a producir cambios en mí puesto de trabajo, me consultan primero.

Formulación final del ítem: Cuando se van a producir cambios en mí puesto de trabajo, me informan primero.

6. Ítems del cuestionario de la dimensión de discriminación/inclusión laboral.

- Ítem nº 18:

Formulación inicial del ítem: En mi trabajo me siento valorado y escuchado por mis jefes.

Formulación final del ítem: Siento que mis jefes reconocen mi trabajo y mi esfuerzo.

- Ítem nº 23:

Formulación inicial del ítem: En mi trabajo, se me da el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.

Formulación final del ítem: En mi trabajo, me dan el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.

- Ítem nº 24:

Formulación inicial del ítem: Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor en mi empresa.

Formulación final del ítem: Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor.

Una vez realizadas las modificaciones del cuestionario sugeridas por el grupo de expertos, se elaboró la versión definitiva del mismo que ha sido empleada para la recogida de información en la presente investigación.

3.6. Procedimiento

Entendemos por procedimiento a todas las actividades realizadas en una investigación con los participantes que serán productoras de los datos (Colás, Buendía y Hernández-Pina, 2009).

El proceso seguido comenzó con una exhaustiva revisión bibliográfica que permitió elaborar el marco teórico de la investigación, disponer de referencias de investigaciones para discutir los resultados de la investigación y constatar la no existencia de instrumentos de recogida de información sobre esta temática.

Una vez identificado y delimitado el propósito de esta investigación, se formularon los objetivos de investigación, generales y específicos y se diseñó el instrumento de recogida de información.

En los siguientes subapartados, se describen las fases del procedimiento llevado a cabo.

3.6.1. Fase nº 1. Acceso a la muestra

Para la selección de la muestra, se contactó con los responsables del movimiento asociativo de la diversidad funcional intelectual, tanto de Plena Inclusión, como de Down España.

En noviembre de 2014, se solicitó por escrito al presidente de Plena Inclusión la colaboración en la investigación de sus entidades miembros. Se le informó de los objetivos del estudio, de la naturaleza de los datos que se recogerían y del tratamiento de los datos que se realizaría. En el mes de abril de 2015, obtenido su consentimiento informado, se procedió al acceso a la muestra convocando la participación de los centros y servicios de empleo de las entidades interesadas en colaborar con esta investigación a través de sus direcciones técnicas. En esta convocatoria se envió una carta de presentación (Anexo 6) y un resumen del proyecto investigación donde se detallaban las fases de la misma (Anexo 7).

Una vez expresado el interés de la entidad en participar en la investigación, se les envió

por correo electrónico el cuestionario con dos opciones de acceso, archivo electrónico preparado para su impresión, así como, la URL que dió acceso al cuestionario online, junto a las instrucciones de cumplimentación.

En el mes de mayo de 2015, se envió una convocatoria de participación a Down España, siguiendo el mismo procedimiento. Al mismo tiempo se realizó una segunda convocatoria de participación a dirigida a federaciones de comunidades autónomas de Plena Inclusión, que no expresaron su interés en participar en una primera instancia, con la finalidad de que en el estudio estuvieran representadas la mayoría de comunidades autónomas.

Este procedimiento, facilitó el acceso a la población de estudio y posibilitó que la investigación se realizara a nivel nacional

3.6.2. Fase nº 2. Validación y aplicación del instrumento

Durante la segunda fase, se procedió a la validación del contenido del instrumento, tal y como ha quedado descrito en el apartado anterior, y se realizaron los análisis de fiabilidad y validez necesarios para su aplicación.

Una vez confirmado que el instrumento era válido y fiable se procedió a su aplicación a la muestra.

Con la finalidad de tener un control efectivo en este proceso, se hizo un seguimiento directo con las entidades colaboradoras. En sus centros y servicios, se nombraron personas de contacto que fueron las que distribuyeron el cuestionario entre la muestra. Una vez enviado el instrumento y trascurrido un periodo de tiempo no mayor de diez días, se contactó con las personas designadas por estas entidades para gestionar el número de cuestionarios de aplicación, el plazo y la forma de recepción de los mismos.

El procedimiento que se siguió para la aplicación del cuestionario fue el siguiente:

(1) Breve explicación del objetivo de la investigación y de las instrucciones de cumplimentación. Se hizo hincapié en la necesidad de responder todos los ítems y se garantizó

el anonimato.

(2) Entrega del cuestionario (impreso/online). En el caso de ser necesario, la persona designada prestó apoyo a los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual para la cumplimentación del cuestionario, sin inducir a la respuesta.

(3) Recolección de los cuestionarios.

3.6.3. Fase nº 3. Recogida de datos

Los datos fueron recogidos durante los meses de Mayo a Julio de 2015. Tal y como hemos explicado, el tipo de muestreo elegido, permitió que participaran en la investigación todos los sujetos que voluntariamente querían hacerlo. Las entidades colaboradoras hicieron llegar los cuestionarios por diversas vías, un 78% fueron enviados telemáticamente y el resto llegaron por correo ordinario.

Dado que uno de los problemas de aplicación de cuestionarios por vía telemática es la baja tasa de respuesta (Callejo, del Val, Gutierrez y Viedma, 2009), se llevó un seguimiento telefónico con el responsable de cada entidad colaboradora para que se cumplieran los plazos establecidos de recepción de los cuestionarios que previamente se habían acordado.

3.6.4. Fase nº 4. Análisis de datos y elaboración del informe de investigación

Los datos recogidos de la muestra de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, se fueron codificando conforme se iban recibiendo los cuestionarios. Posteriormente, fueron vaciados, depurados y analizados en el mes de agosto de 2015, con el paquete estadístico SPSS en su versión 23 para Windows.

Dado que los datos se ajustaban a la curva normal, los estadísticos empleados fueron paramétricos. Para dar respuesta a los objetivos de esta investigación se realizaron los siguientes estadísticos:

• Análisis de la validez de constructo del instrumento CDT-27.

Se realiza un análisis de la estructura factorial mediante el análisis de componentes principales

con rotación varimax y valores Eigen mayor que uno. Con el objeto de determinar el grado de adecuación de la matriz se emplea el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esferidad de Bartlett para comprobar la existencia de una correlación suficiente entre las variables. Finalmente, para determinar el grado de adecuación de las variables se empleó la matriz de correlaciones anti-imagen y los datos de su diagonal (Mirete, 2014).

Dado que el cuestionario permitió valorar tres constructos diferenciados, se realizó un análisis factorial de los ítems teniendo en cuenta que éstos se agrupaban inicialmente en tres escalas independientes: la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección en materia de derechos laborales y la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

• Análisis de la fiabilidad del instrumento CDT-27.

Se emplea el coeficiente alfa de Cronbach basado en la covariación de los ítems.

• Análisis del perfil de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual. Se ha realizado un análisis descriptivo en el que calculamos los estadísticos de media, mediana, desviación típica, frecuencia y porcentaje.

• Identificación de la existencia de diferencias significativas entre las medias. Se ha calculado la prueba t de Student y ANOVA de un factor y sus correspondientes pruebas post hoc.

• Consistencia entre la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección y la inclusión laboral en materia de derechos laborales.

Se ha realizado el coeficiente de correlación rho de Spearman. Esta es una prueba no paramétrica que se emplea como alternativa al coeficiente de correlación de Pearson cuando las variables estudiadas son ordinales, como es el caso.

Para concluir, se procedió a la interpretación de la información y la redacción de la presente tesis doctoral.

3.7. Ética de la investigación

Los aspectos éticos se consideraron fundamentales en esta investigación ya que estábamos trabajando con personas que además, por su condición de diversidad funcional son considerados especialmente vulnerables. Por tanto, antes de comenzar se valoraron los posibles daños y las condiciones especiales en las que debía desarrollarse esta investigación.

Siguiendo los principios éticos de los psicólogos y código de conducta, publicados por la American Psichological Association, en adelante APA, (2010), en una fase inicial de contacto con la población objeto de estudio, se obtuvo la autorización de las organizaciones que colaboraron en este estudio para acceder a la muestra. Los representantes a nivel nacional tanto de Plena Inclusión, como de DOWN ESPAÑA, aceptaron las propuestas de esta investigación dando su consentimiento informado (norma 8.1 APA).

De igual forma, los sujetos que participaron en el estudio, dieron su consentimiento de manera voluntaria y fueron debidamente informados sobre el propósito de la investigación (norma 8.2 APA).

Atendiendo al código ético de la Confederación Española de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad a nivel intelectual (FEAPS, 2003), se facilitaron los apoyos necesarios para que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual pudieran tomar por sí mismas la decisión de participar en esta investigación y cumplimentaran el cuestionario de acuerdo a su opinión personal, sin interferencias.

Con respecto al tratamiento de los datos, en el ejercicio de esta investigación, se garantizó la confidencialidad de la persona (norma 4.1 APA), se recogieron los datos de forma anónima y se presentaron los resultados de forma grupal.

Por último y en relación a la elaboración de este informe, garantizamos la veracidad de los resultados incluidos y la honestidad en cuanto a las fuentes citadas y referenciadas (norma 8.10 y 8.11 APA).

Capítulo 4

Análisis de Datos e Interpretación de Resultados

4.1. Objetivo 1: Análisis de las propiedades psicométricas del instrumento CDT-27

4.1.1. Análisis de la fiabilidad

El análisis de la fiabilidad nos indica la consistencia interna entre las respuestas que dan los sujetos a los distintos ítems de una prueba. Para analizar la fiabilidad del cuestionario fue empleado el método denominado coeficiente alfa de Cronbach. Este tipo de fiabilidad es la más apropiada cuando el cuestionario tiene una escala de posibles respuestas para cada ítem (McMillan y Schumacher, 2011).

En el análisis de fiabilidad del CDT-27 a nivel global se obtuvo un alpha de Cronbach de .835, indicando una consistencia aceptable.

4.2.1. Análisis de la validez

La validez del constructo está relacionada con la estructura interna del cuestionario, informando sobre cuáles son las dimensiones que ésta mide de un constructo determinado (Cubo y Ramos, 2011).

Para hacer el análisis de validez del CDT-27 se tuvo en cuenta que medía tres constructos diferenciados pero relacionados entre sí. Se realizó el análisis factorial de los ítems atendiendo a que éstos se agruparon en tres escalas independientes: accesibilidad a la información, posibilidad de elección y discriminación/inclusión laboral. La causa por la que se realizó el análisis independiente fue debida a la alta correlación existente entre las tres dimensiones del cuestionario. De este modo, el grado de acceso a la información de un trabajador en materia de derechos laborales pudo estar influenciado en parte por el grado de inclusión laboral del trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual en su puesto de trabajo y viceversa.

Para la dimensión de accesibilidad a la información, se realizó un análisis de la estructura factorial por medio del análisis de componentes principales, en adelante ACP, con rotación varimax y valores Eigen mayor que uno. Antes de realizar el proceso de factorización, se calculó el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un valor de .873 y la prueba de esfericidad de Barlett que resultó significativa ($p < .001$), lo cual nos indicó que la matriz era adecuada para ser factorizada, tal y como se presenta en la tabla 4.1. Los valores obtenidos en la diagonal matriz de correlación anti-imagen fueron cercanos a 1 y bajos los hallados fuera de la diagonal, por lo que se constató que era adecuado continuar con el procedimiento.

Tabla 4.1

Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo accesibilidad a la información

Dimensión	KMO	Esfericidad de Barlet	
Accesibilidad	0.873	X2	1991.585
		gl.	55
		Sig.	.000

Con el ACP obtuvimos tres componentes o factores con Eigen mayor que uno que explicó el 56.46% de la varianza. Tras el análisis decidimos agrupar en cada dimensión o factor aquellos ítems con mayor carga factorial, aunque también saturaron en otros factores con una carga factorial menor. Estos factores quedaron denominados:

Componente 1 (Ítems nº 2, 3, 6, 8 y 9): Accesibilidad a la información en materia de derechos laborales en el entorno laboral a través de vías formales.

Componente 2 (Ítems nº 1, 10 y 11): Accesibilidad a la formación básica o general de los derechos de las personas en situación de discapacidad en materia de trabajo y empleo.

Componente 3 (Ítems nº 4, 5 y 7): Accesibilidad a la información en materia de derechos laborales a través de vías informales (familia, compañeros, personal de apoyo) procedentes del entorno social.

En la tabla 4.2, se incluye la matriz de componentes rotados, con los ítems que saturaron cada uno de los factores para la dimensión de accesibilidad.

Tabla 4.2

Estructura factorial de CDT-27. Accesibilidad a la información

Matriz de componentes rotados[a]			
	Componente		
	1	**2**	**3**
1. Me han facilitado información de la "Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad".	.223	**.649**	.203
2. En el trabajo me informan de cuáles son los derechos que tengo como trabajador.	**.742**	-.007	.312
3. En el trabajo los representantes de los trabajadores son las personas que me informan y ayudan a defender mis derechos laborales.	**.479**	.427	.248
4. Recibo información sobre mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.	.277	.243	**.558**
5. Para conocer mis derechos en el trabajo le pregunto a un preparador laboral o encargado.	.423	-.103	**.641**
6. Entiendo la información que me facilitan en el trabajo sobre mis derechos como trabajador.	**.602**	.073	.253
7. Mi familia y amigos me aclaran las dudas que tengo sobre mis derechos en el trabajo.	-.107	.266	**.737**
8. En mi trabajo me entregan documentos o escritos informándome de mis derechos.	**.660**	.367	.035
9. En mi trabajo se hacen reuniones o asambleas donde se nos informan de nuestros derechos como trabajador.	**.722**	.309	-.032
10. En mi lugar de trabajo, hacen cursos de formación donde me enseñan mis derechos como trabajador.	.542	**.584**	-.073
11. Los grupos de autogestores me han aportado formación sobre los derechos laborales.	.044	**.785**	.164

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteracciones.

Con respecto a la segunda dimensión denominada posibilidad de elección, el índice KMO fue de .596 y la prueba de esfericidad de Barlett resultó significativa ($p < .001$), tal y como se incluye en la tabla 4.3.

Tabla 4.3

Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo posibilidad de elección.

Dimensión	KMO	Esfericidad de Barlet	
Elección	0.596	X2	254.307
		gl.	10
		Sig.	.000

El ACP identificó dos componentes que explicaban conjuntamente el 56.84% del total de la varianza. Una vez agrupados en cada factor aquellos ítems con mayor carga factorial, quedaron denominados de la siguiente forma:

Componente 1 (Ítems nº 12, 15 y 16). Posibilidad de elección en aspectos básicos relacionados con el trabajo y empleo.

Componente 2 (Ítems nº 13 y 14). Posibilidad de elección con información/formación previa.

La matriz de componentes rotados nos mostró que ítems saturaron cada uno de los factores para la dimensión de elección, los cuales se muestran en la tabla 4.4.

Tabla 4.4

Estructura factorial de CDT-27. Posibilidad de elección

Matriz de componentes rotados[a]		
	Componente	
	1	2
12. La decisión de empezar a trabajar donde estoy ahora la he tomado yo solo.	**.571**	.235
13. He podido elegir los cursos de formación en los que he participado.	.176	**.781**
14. Cuando se van a producir cambios en mi puesto de trabajo, me informan primero.	-.001	**.834**
15. En mi trabajo, puedo tomar decisiones yo solo, sin preguntar a nadie.	**.679**	.100
16. Soy yo el que tengo el control del dinero que gano trabajando.	**.804**	-.087

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 3 iteracciones.

Con respecto a la dimensión de inclusión, el índice KMO fue de .797 y la prueba de esfericidad de Bartlett, también resultó significativa ($p < .001$), tal y como se resalta en la tabla 4.5.

Tabla 4.5

Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo inclusión laboral.

Dimensión	KMO	Esfericidad de Barlet	
Inclusión	0.797	X2	1406
		gl.	45
		Sig.	.000

El ACP determinó dos factores que explicaban conjuntamente el 44.40% del total de la varianza. Los factores que agruparon los ítems con mayor carga factorial, fueron denominados:

Componente 1 (Ítems nº 17, 18, 21, 22, 23 y 25). Inclusión/discriminación laboral en el puesto de trabajo.

Componente 2 (Ítems nº19, 20, 24 y 26). Inclusión/ discriminación social en aspectos relacionados con el empleo.

En la tabla 4.6 se incluye la matriz de componentes rotados, con los ítems que saturaron cada uno de los factores para la dimensión de accesibilidad de inclusión laboral.

Tabla 4.6

Estructura factorial de CDT-27. Inclusión laboral

Matriz de componentes rotados[a]		
	Componente	
	1	2
17. Mis jefes me tratan igual que al resto de trabajadores.	**.624**	.338
18. Siento que mis jefes reconocen mi trabajo y mi esfuerzo.	**.648**	.238
19. Mis compañeros de trabajo me tratan como a los demás.	.341	**.625**
20. Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.	.425	**.502**
21. Cobro igual que mis otros compañeros que hacen el mismo trabajo que yo.	**.366**	.169
22. En mi trabajo me ayudan a entender las cosas cuando no las entiendo.	**.737**	-.046
23. En mi trabajo, me dan el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.	**.793**	.059
24. Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor.	.081	**.579**
25. Si me tratan mal en el trabajo, sé a quién puedo pedir ayuda.	**.604**	-.004
26. Opino que para una persona en situación de discapacidad es más fácil encontrar trabajo.	-.137	**.674**

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 3 iteracciones.

4.2. Objetivo 2: Valorar los aspectos relacionados con la información accesible que tienen los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo en su entorno laboral, a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar.

El segundo objetivo de la investigación, se centró en analizar los resultados obtenidos en la dimensión de accesibilidad a la información a nivel general y para cada una de las variables independientes moderadoras.

4.2.1. Estudio de la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general.

En la tabla 4.7, se presentan los resultados obtenidos en el estudio a nivel general de esta dimensión.

Tabla 4.7

Medias, frecuencias y porcentajes obtenidos en accesibilidad a la información

		Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	*Md*	*M*	*DT*
1. Me han facilitado información de la "Convención Internacional sobre los derechos de las…								
F	734	330	184	96	124	2.00	2.02	1.121
%	100	45	25	13.1	16.9			
2. En el trabajo me informan de cuáles son los derechos que tengo como trabajador.								
F	734	79	211	182	262	3.00	2.85	1.027
%	100	10.8	28.7	24.8	35.7			
3. En el trabajo los representantes de los trabajadores, son las personas que me informan y ayudan a…								
F	734	192	198	169	175	2.00	2.45	1.117
%	100	26.2	27.0	23.0	23.8			
4. Recibo información sobre mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.								
F	734	193	222	167	152	2.00	2.38	1.085
%	100	26.3	30.2	22.8	20.7			
5. Para conocer mis derechos en el trabajo le pregunto a un preparador laboral….								
F	734	61	159	177	337	3.00	3.08	1.002
%	100	8.3	21.7	24.1	45.9			
6. Entiendo la información que me facilitan en el trabajo sobre mis derechos como trabajador.								
F	734	58	169	216	291	3.00	3.01	.972
%	100	7.9	23.1	29.4	39.6			
7. Mi familia y amigos me aclaran las dudas que tengo sobre mis derechos en el trabajo.								
F	734	127	164	195	248	3.00	2.77	1.096
%	100	17.3	22.3	26.6	33.8			
8. En mi trabajo me entregan documentos o escritos informándome de mis derechos.								
F	734	198	218	148	170	2.00	2.40	1.115
%	100	27.0	29.7	20.2	23.1			
9. En mi trabajo se hacen reuniones o asambleas donde se nos informan de nuestros derechos								
F	734	163	244	141	186	2.00	2.48	1.096
%	100	22.2	33.2	19.2	25.4			
10. En mi lugar de trabajo, hacen cursos de formación donde me enseñan mis derechos								
F	734	270	223	126	115	2.00	2.12	1.074
%	100	36.8	30.4	17.2	15.6			
11. Los grupos de autogestores me han aportado formación sobre los derechos laborales.								
F	734	428	124	84	98	1.00	1.80	1.092
%	100	58.3	16.9	11.4	13.4			

Los porcentajes obtenidos, determinaron que, en relación a la accesibilidad a la formación básica o general sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad en materia de trabajo y empleo, el 45% de los encuestados afirmaron que nunca se les había facilitado información de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ítem nº 1), el 67.2% manifestaron que nunca o pocas veces se realizaba formación en su lugar de trabajo en relación a sus derechos laborales (ítem nº 10), y un 58% que esta formación nunca la recibían en los grupos de autogestores (ítem nº 11).

Con respecto a la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales recibida en el entorno laboral, un 60.5% de los trabajadores encuestados opinaron que muchas veces o siempre, eran informados en su trabajo de sus derechos como trabajador (ítem nº 2) y entendían la información recibida (69%, ítem nº 6).

En la figura 4.1, se representan los resultados obtenidos en formación e información recibida en sus entornos laborales y asociativos.

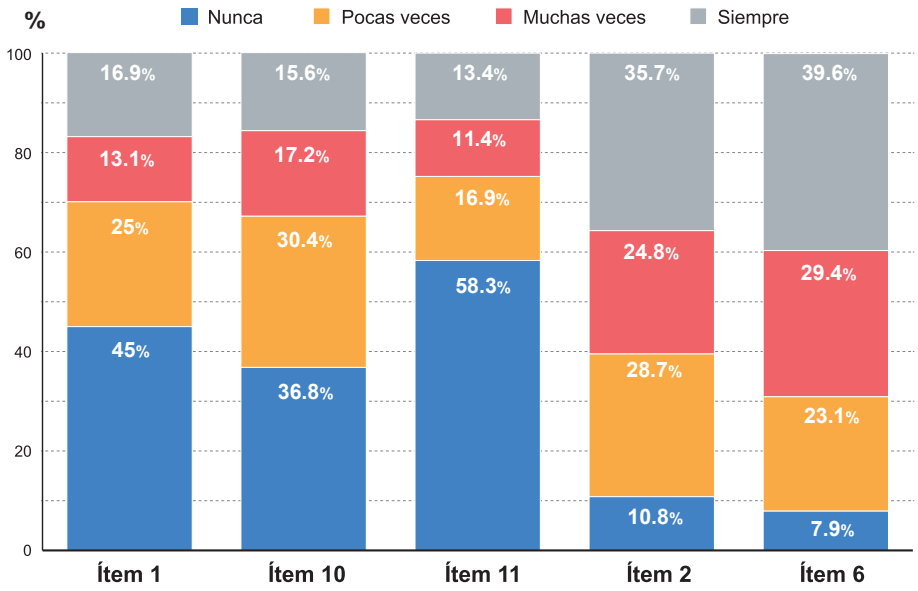

Figura 4.1. Accesibilidad a la formación e información sobre los derechos en materia de trabajo y empleo

En relación a los canales de información a través de vías formales existentes en el puesto de trabajo donde los trabajadores encuestados desarrollaban su actividad profesional, un 55.4% afirmaron, que nunca o pocas veces, se hacían reuniones o asambleas en su lugar de trabajo, (ítem nº 9) y que nunca o pocas veces, recibían documentos informativos sobre sus derechos como trabajador, (ítem nº 8, 56.7%).

Atendiendo a las fuentes de información en materia de derechos trabajo y empleo, un 53.2% de los trabajadores encuestados respondieron que nunca o pocas veces, esa información era procedente de los representantes de los trabajadores (ítem nº3), frente al 45.9% que contestaron que siempre consultaban a su preparador laboral o a su encargado de apoyo para conocer sus derechos en el trabajo (ítem nº 5), un 33.8% a su entorno familiar (ítem nº7) y un 20.7% a sus compañeros de trabajo (ítem nº4). En la figura 4.2, recogemos los resultados obtenidos en cuanto a los canales y fuentes de información formales e informales sobre sus derechos laborales.

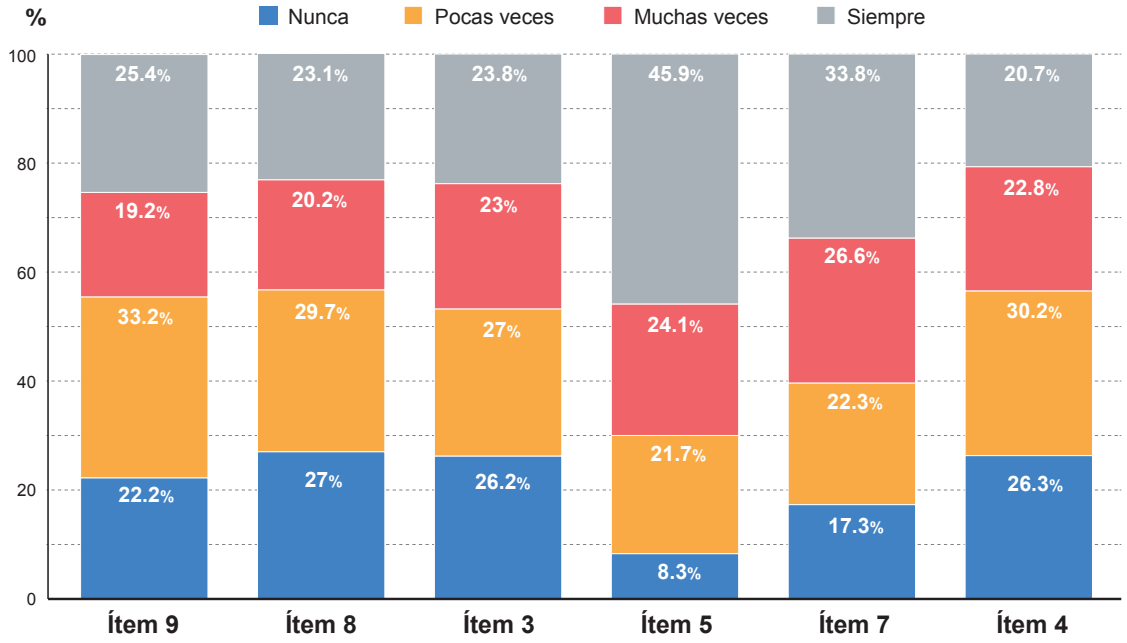

Figura 4.2. Accesibilidad a la información a través de fuentes formales e informales.

La mediana obtenida del ítem nº 11, se situó en el valor 1, que se correspondió con un nivel bajo de accesibilidad a la información sobre sus derechos laborales, a través de los grupos de autogestores. Con respecto a los ítems nº 1, 3, 4, 8, 9 y 10, se situó en el valor 2, un nivel moderado-bajo, en cuanto a los aspectos más formales relacionados con la accesibilidad a la información en materia de derechos del trabajador como son, la información facilitada por los representantes de los trabajadores, las asambleas en su lugar de trabajo, las circulares informativas sobre sus derechos, y el acceso a una formación básica en derechos laborales, como es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Finalmente encontramos que la mediana de los ítems nº 2, 5, 6 y 7, se situó en el valor 3, un nivel moderado-alto, tanto por la consideración por parte de los trabajadores encuestados, de la información recibida sobre sus derechos laborales en el trabajo, como por la comprensión de los mismos, y con respecto al apoyo que suponían los preparadores laborales o encargados de apoyo y su familia, para conocer la información sobre sus derechos.

El análisis de resultados a nivel general de esta dimensión en términos de media, determinó que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual tenían una accesibilidad a la información moderada en materia de derechos laborales, obteniendo valores medios que oscilaban entre 1.80 (DT = 1.092) y 3.08 (DT = 1.002) sobre 4 puntos. Las puntuaciones más bajas obtenidas se correspondieron con la accesibilidad a la información en materia de derechos de trabajo y empleo contenida en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, ítem nº1 (M = 2.02, DT = 1.121), ya fuera a través de acciones de formación organizadas en su entorno laboral, ítem nº 10 (M = 2.12, DT = 1.074), o bien, en su entorno asociativo a través de los grupos de autogestores, ítem nº 11 (M = 1.80, DT = 1.092). Con respecto a las puntuaciones obtenidas en los ítems que hacían referencia a los canales formales de comunicación en los

entornos laborales en materia de derechos laborales en el entorno de trabajo, se obtuvieron puntuaciones medias por debajo de 2.5, este es el caso de la entrega de documentos y escritos informativos de empresa, ítem nº 8 (M = 2.40, DT = 1.115), la información que recibían de los representantes de los trabajadores, ítem nº 3 (M = 2.45, DT = 1.117), y la realización de asambleas de trabajadores, ítem nº 9 (M = 2.48, DT = 1.096). Por último, las puntuaciones medias más altas, superiores a 2.5 puntos, se correspondieron con el apoyo recibido por el preparador laboral para conocer sus derechos laborales, ítem nº 5, (M = 3.08, DT = 1.002) y sus familias, ítem nº 7, (M = 2.77, DT = 1.096), la información recibida en el puesto de trabajo, ítem nº 2 (M = 2.85 DT = 1.027), y la comprensión de la misma, ítem nº 6 (M = 3.01 DT = .972). En la figura 4.3, se representan las puntuaciones medias obtenidas en esta dimensión a nivel general.

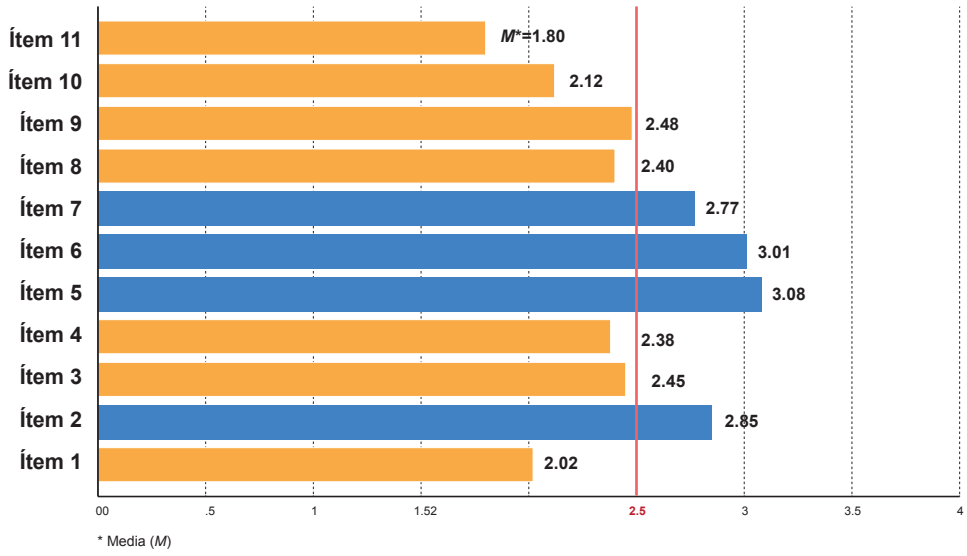

Figura 4.3. Puntuaciones medias obtenidas en accesibilidad a la información

4.2.2. Estudio de la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

Para estudiar la accesibilidad a la información de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según las diferentes variables independientes moderadoras, fueron recodificadas las puntuaciones obtenidas en los once ítems que componen esta dimensión, en una única puntuación distribuida en tres categorías: accesibilidad a la información baja, accesibilidad a la información moderada y accesibilidad a la información alta.

En función a los datos obtenidos en términos de porcentaje, mediana y media, se realizó la interpretación de resultados.

a) Accesibilidad a la información según sexo

Los resultados obtenidos en accesibilidad a la información de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según sexo, se incluyen en la tabla 4.8.

Tabla 4.8

Accesibilidad a la información según sexo

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Hombre	*F*	397	155	133	109	2.00	1.88	.808
	%	100	39.0	33.5	27.5			
Mujer	*F*	337	107	109	121	2.00	2.04	.823
	%	100	31.8	32.3	35.9			

Los resultados obtenidos en términos de porcentajes indicaron, que un mayor número de mujeres (35.9%), manifestaron tener un nivel alto de accesibilidad a la información, frente al 27.5% de los hombres. Por el contrario, el 39% de los hombres manifestaron tener un nivel bajo de accesibilidad frente al 31.8% de las mujeres, tal y como se resalta en la figura 4.4.

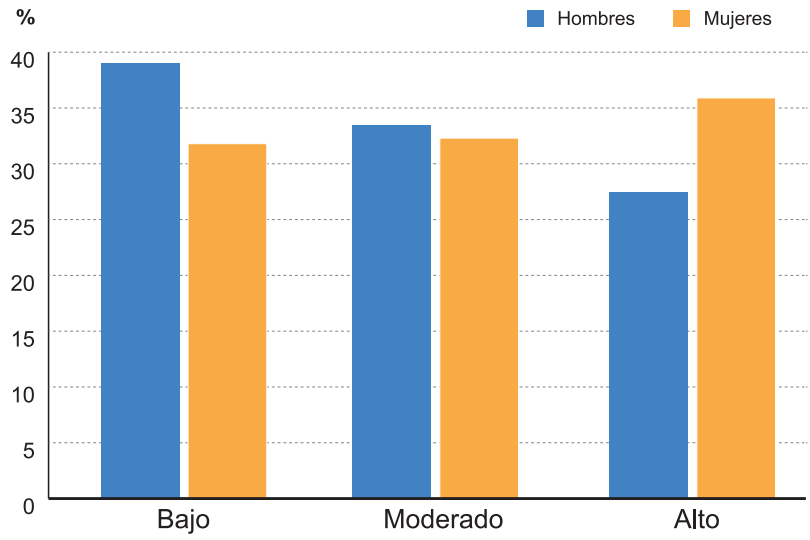

Figura 4.4. Porcentajes en accesibilidad a la información según sexo

Con respecto a la mediana, se situó en 2, tanto para hombres como para mujeres, lo cual nos indicó, que el 50% de la muestra se situó de 2 en adelante.

Por último, tanto hombres como mujeres, manifestaron tener un nivel de accesibilidad a la información en materia de derechos laborales moderado, encontrando que las medias obtenidas por ambos grupos se acercaron a 2 puntos de 3.

Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas por hombres y mujeres, se calculó la prueba t de Student. Los resultados obtenidos, $t(732)= -2.608$, $p = .948$, nos indicaron que no existían diferencias significativas entre hombres y mujeres.

b) Accesibilidad a la información según edad

Los resultados obtenidos en relación al nivel de accesibilidad a la información según la edad, se muestran en la tabla 4.9.

Tabla 4.9

Accesibilidad a la información según edad

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 34 años	*F*	297	96	106	95	2.00	2.00	.803
	%	100	32.3	35.7	32.0			
Entre 34 y 48 años	*F*	342	132	105	105	2.00	1.92	.830
	%	100	38.6	30.7	30.7			
Más de 48 años	*F*	95	34	31	30	2.00	1.96	.824
	%	100	35.8	32.6	31.6			

Encontramos porcentajes similares en cuanto a los niveles de accesibilidad entre los tres grupos de edad. Destacamos que el grupo de edad intermedio comprendido entre los 34 y 48 años, afirmó tener el porcentaje más alto en baja accesibilidad a la información, un 38.6%, tal y como representa la figura 4.5.

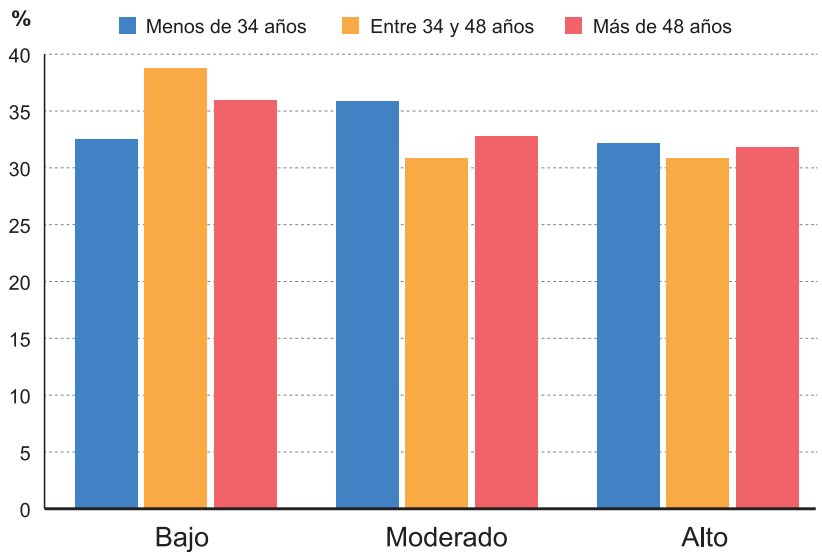

Figura 4.5. Porcentajes en accesibilidad a la información según edad

Con respecto a la mediana, en los tres grupos de edad, fue de 2, lo cual nos indicó, que el 50% de la muestra se situó en un nivel de acceso a la información de moderado a alto.

En relación a las puntuaciones medias obtenidas, los tres grupos de edad estudiados,

manifestaron tener un nivel de accesibilidad a la información en materia de derechos laborales moderado obteniendo valores medios que oscilaban entre 1.92 y 2 puntos sobre 3.

Para identificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas se realizó un ANOVA factorial, cuyos resultados indicaron que no existían dichas diferencias entre los tres grupos de edad, $F(2,731) = .678$, $p = .508$).

c) Accesibilidad a la información según el lugar de residencia

Para analizar la variable lugar de residencia, concretamente la comunidad autónoma del territorio español donde de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual desarrollaban su actividad productiva, se optó por excluir a la comunidad autónoma de Extremadura, dado que solamente se recibió un cuestionario cumplimentado.

En el análisis porcentual, cabe destacar, que en el nivel alto de accesibilidad a la información, obtuvieron el porcentaje más alto los trabajadores encuestados en Castilla León (61.7%), seguidos por los de Castilla La Mancha (60%). Por el contrario, en el nivel bajo de accesibilidad a la información, obtuvieron el porcentaje más alto los trabajadores encuestados en Galicia (56.5%), seguidos de los encuestados en Cataluña con un 39.1%, y muy cerca de ella, los que residían en las Islas Baleares (38.8%), los de las Islas Canarias y los del País Vasco (37.9%), tal y como se indica en la tabla 4.10.

Tabla 4.10

Accesibilidad a la información según lugar de residencia

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Andalucía	*F*	25	6	12	7	2.00	2.04	.735
	%	100	24	48	28			
Castilla y León	*F*	47	5	13	9	3.00	2.51	.688
	%	100	10.6	27.7	61.7			
Cataluña	*F*	358	140	109	109	2.00	1.91	.831
	%	100	39.1	30.4	30.4			
Castilla La Mancha	*F*	5	0	2	3	3.00	2.60	.548
	%	100	0	40	60			
Galicia	*F*	23	13	3	7	1.00	1.74	.915
	%	100	56.5	13	30.4			
Islas Baleares	*F*	67	26	21	20	2.00	1.91	.830
	%	100	38.8	31.3	29.9			
Islas Canarias	*F*	29	11	12	6	2.00	1.83	.759
	%	100	37.9	41.4	20.7			
La Rioja	*F*	41	15	12	14	2.00	1.98	.851
	%	100	36.6	29.3	34.1			
Madrid	*F*	65	22	26	17	2.00	1.92	.777
	%	100	33.8	40.0	26.2			
Murcia	*F*	44	13	20	11	2.00	1.95	.746
	%	100	29.5	45.5	25.0			
País Vasco	*F*	29	11	11	7	2.00	1.86	.789
	%	100	37.9	37.9	24.1			

En términos de mediana, la mayor parte de las comunidades autónomas, alcanzaron 2 sobre 3, indicándonos que el 50% de la muestra afirmó tener un nivel de accesibilidad a la información moderado en materia de derechos laborales. La mediana más baja de todas las comunidades autónomas, fue la obtenida por los trabajadores de Galicia, que se situó en el nivel 1 de baja de accesibilidad y los trabajadores que desarrollaban su actividad profesional en las comunidades autónomas de Castilla León y Castilla La Mancha, obtuvieron una mediana de 3 puntos, situándose en el nivel alto de accesibilidad.

Con respecto a las puntuaciones medias, Galicia obtuvo la puntuación más baja (M

= 1.74, DT = .915), seguida de las Islas Canarias (M = 1.83, DT = .759), País Vasco (M = 1.86, DT = .789), Cataluña (M = 1.91, DT = .831) e Islas Baleares (M = 1.91, DT = .830). La puntuación más alta fue la obtenida por Castilla La Mancha (M = 2.60, DT = .548), seguida de Castilla León (M = 2.51, DT = .688), Andalucía (M = 1.98, DT = .851), y Murcia (M = 1.95, DT = .746). En la figura 4.6 se representan las puntuaciones medias obtenidas por los trabajados de las comunidades autónomas que participaron en el estudio.

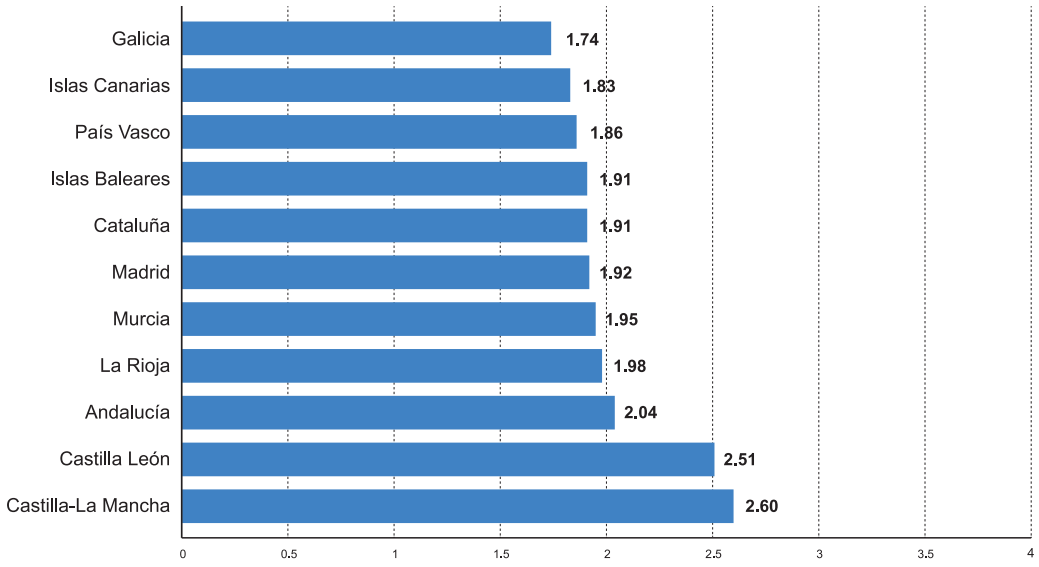

Figura 4.6. Medias en accesibilidad a la información por comunidades autónomas

El ANOVA de un factor realizado para comprobar la existencia de diferencias entre el nivel de accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, según la comunidad autónoma donde desarrollaban su actividad laboral, nos permitió constatar que dichas diferencias eran estadísticamente significativas ($F(10, 722) = 2.972$, $p = .001$). Los análisis a posteriori realizados (HSD de Tukey) nos indicaron, que esas diferencias eran debidas a que los trabajadores encuestados que residían en Castilla León, manifestaron tener un nivel

más alto de accesibilidad a la información en materia de derechos de empleo, que los trabajadores encuestados de las Islas Baleares (p = .005) y de Cataluña (p = .001).

En un análisis posterior por ítems relevantes de esta dimensión para la variable lugar de residencia, se identificó la relación existente entre la información facilitada de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ítem nº 1), y el lugar de residencia de los trabajadores encuestados. Los resultados obtenidos en términos de porcentajes destacaron que el 65.52% de los trabajadores que residían en el País Vasco, afirmaron que nunca habían recibido esta información, seguidos del 59.09% de los trabajadores de Murcia y el 51.95% de los trabajadores de Cataluña.

En cuanto a la formación recibida en materia de derechos de trabajo y empleo en los espacios creados por el movimiento asociativo de la diversidad funcional intelectual para esta finalidad (ítem nº 11), un 92% de los trabajadores encuestados que vivían en Andalucía manifestaron que nunca recibían formación en derechos laborales a través de los grupos de autogestores, seguidos del 75.86% de los trabajadores del País Vasco, el 73.17% de los de la Rioja, un 68.65% de los residentes en Islas Baleares y un 65.51% de las Islas Canarias. En la tabla 4.11 se presentan estos resultados.

Tabla 4.11

El acceso a la CDPD en general y a través de los grupos de autogestores según el lugar de residencia

			P1				P2			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Andalucía	*F*	25	12	1	7	5	23	2	0	0
	%	100	48	4	28	20	92	8	0	0
Castilla y León	*F*	47	5	17	11	14	19	15	6	7
	%	100	10.64	36.18	23.40	29.78	40.42	31.92	12.77	14.89
Cataluña	*F*	358	186	94	34	44	199	61	43	55
	%	100	51.95	26.26	9.49	12.30	55.58	17.04	12.01	15.37
Castilla La Mancha	*F*	5	0	1	3	1	0	0	1	4
	%	100	0	20	60	20	0	0	20	80
Galicia	*F*	23	7	5	4	7	12	5	4	2
	%	100	30.44	21.75	17.39	30.42	52.17	21.74	17.39	8.70
Islas Baleares	*F*	67	26	16	11	14	46	6	10	5
	%	100	38.8	23.88	16.42	20.81	68.65	8.95	14.93	7.47
Islas Canarias	*F*	29	6	15	6	2	19	5	4	1
	%	100	20.68	51.73	20.70	6.89	65.51	17.25	13.79	3.45
La Rioja	*F*	41	16	10	5	10	30	2	3	6
	%	100	39.02	24.40	12.19	24.39	73.17	4.88	7.32	14.63
Madrid	*F*	65	27	15	9	14	32	17	7	9
	%	100	41.54	23.08	13.85	21.53	49.23	26.15	10.77	13.85
Murcia	*F*	44	26	5	4	9	25	8	4	7
	%	100	59.09	11.36	9.09	20.46	56.81	18.18	9.09	15.92
País Vasco	*F*	29	19	4	2	4	22	3	2	2
	%	100	65.52	13.79	6.90	13.79	75.86	10.34	6.90	6.90

Para analizar la existencia de asociación significativa entre los ítems analizados y el lugar de residencia se empleó la Chi cuadrado de Pearson. Ello nos hace partir de la hipótesis nula de que no existe relación entre éstas variables. Los valores obtenidos, tanto en el caso del ítem nº 1 ($\chi 2(2) = 89.79$, $p < .001$), como el caso del ítem nº 11 ($\chi 2(2) = 67.97$, $p < .001$), rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la alterna, pudiendo afirmar que el lugar de residencia influye en el acceso a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y a la formación realizada por los grupos de autogestores en materia de derechos laborales.

d) Accesibilidad a la información según modalidad de empleo

Los datos obtenidos en el análisis de los resultados de esta dimensión según la modalidad de empleo, se recogen en la tabla 4.12.

Tabla 4.12

Accesibilidad a la información según modalidad de empleo

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Centro Especial	*F*	507	183	167	157	2.00	1.95	.818
	%	100	36.1	32.9	31.0			
Empleo Ordinario	*F*	202	74	64	64	2.00	1.95	.827
	%	100	36.6	31.7	31.7			
Administración Pública	*F*	25	5	11	9	2.00	2.16	.746
	%	100	20.00	44.00	36.00			

En términos de porcentajes destacó, que el 36.6% de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que trabajaba en empleo ordinario, así como, el 36.1% de los trabajadores de centros especiales de empleo manifestaron tener un nivel de accesibilidad a la información bajo. Por el contrario, este porcentaje es del 20% en la muestra de los trabajadores encuestados de la administración pública, tal y como se resalta en la figura 4.7.

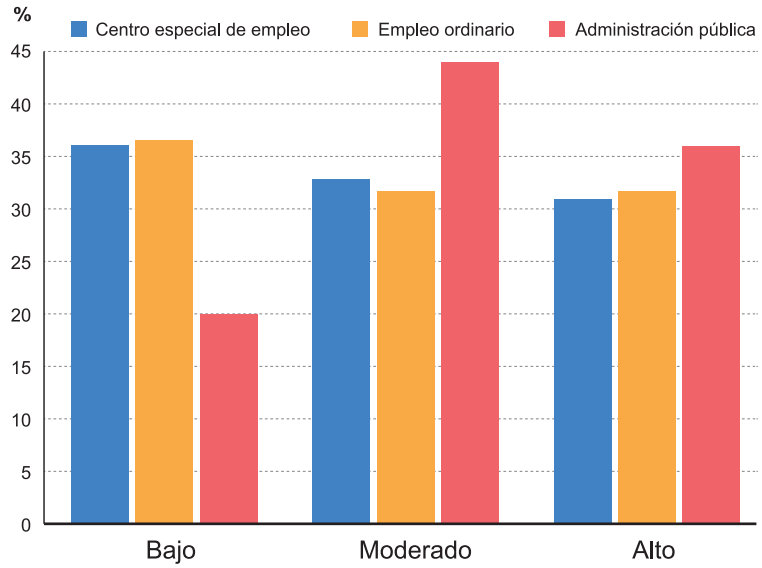

Figura 4.7. Porcentajes en accesibilidad a la información según modalidad de empleo

En términos de mediana, todos los grupos obtuvieron el valor 2, indicándonos que el 50% de la muestra se situó en un nivel de moderado a alto de accesibilidad a la información.

Al analizar las puntuaciones medias obtenidas, el grupo que trabajaba en la administración pública, obtuvo una media más alta en cuanto al nivel de accesibilidad a la información (M= 2.16, DT = .746). Los trabajadores encuestados que trabajaban en centros especiales de empleo y los que trabajaban en empleo ordinario obtuvieron las mismas puntuaciones medias (M = 1.95, DT = .818) y (M = 1.95, DT = .827), respectivamente.

El ANOVA de un factor realizado (F(2, 731) = .801, p = .449) nos indicó, la no existencia de diferencias estadísticamente significativas con respecto al nivel de accesibilidad a la información en materia de derechos laborales, según la modalidad de empleo.

En un análisis de ítems de esta dimensión para la variable modalidad de empleo, se estudió la relación entre los canales de procedencia de información en el entorno laboral en materia de derechos laborales y la modalidad de empleo. Los porcentajes obtenidos destacaron que el 38.12% de los trabajadores encuestados en el entorno ordinario, manifestaron que nunca recibían esa información a través de los representantes de los trabajadores (ítem nº 3), frente a un 21.75% de los trabajadores de centro especial de empleo y un 20% de los que desarrollaban su actividad profesional en la administración pública. Estos resultados se sintetizan en la tabla 4.13.

Tabla 4.13

Accesibilidad a derechos laborales a través de los representantes de los trabajadores según modalidad de empleo

			P3			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Centro Especial	*F*	506	110	151	116	129
	%	100	21.75	29.84	22.92	25.49
Empleo Ordinario	*F*	202	77	36	44	45
	%	100	38.12	17.82	21.78	22.28
Administración Pública	*F*	25	5	10	9	1
	%	100	20	40	36	4

Con respecto al acceso a la información a través de su preparador laboral o encargado de apoyo (ítem nº 5), un 80 % de los trabajadores de la administración pública y un 53.47% de los trabajadores de empleo ordinario manifestaron que siempre conocían esa información a través del mismo, frente al 41.30% de los trabajadores encuestados de centro especial de empleo, tal y como se muestra en la la tabla 4.14.

Tabla 4.14

Accesibilidad a derechos laborales a través del preparador o encargado de apoyo según modalidad de empleo

			P5			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Centro Especial	*F*	506	43	128	126	209
	%	100	8.50	25.30	24.90	41.30
Empleo Ordinario	*F*	202	16	30	48	108
	%	100	7.92	14.85	23.76	53.47
Administración Pública	*F*	25	1	1	3	20
	%	100	4	4	12	80

En cuanto a la realización de asambleas informativas en el lugar de trabajo (ítem nº 9), un 36.63% de los trabajadores de empleo ordinario admitieron que nunca las habían tenido, frente al 16.60% de los trabajadores de centro especial de empleo y el 20% de los de la administración pública. Estos resultados se resaltan en la tabla 4.15.

Tabla 4.15

Accesibilidad a derechos en asambleas laborales según modalidad de empleo

			P9			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Centro Especial	*F*	506	84	170	114	138
	%	100	16.60	33.7	22.52	27.27
Empleo Ordinario	*F*	202	74	59	23	46
	%	100	36.63	29.21	11.39	22.77
Administración Pública	*F*	25	5	14	4	2
	%	100	20	56	16	8

Para analizar la existencia de asociación significativa entre los ítems analizados y la modalidad de empleo se empleó la Chi cuadrado de Pearson. Los valores obtenidos, tanto en el caso del ítem nº 3 ($\chi 2(2) = 89.79$, $p < .001$), como el caso del ítem nº 5 ($\chi 2(2) = 67.97$, $p < .001$) y el ítem nº 9 ($\chi 2(2) = 89.79$, $p < .001$), constataron que la modalidad de empleo en la que desarrolla su actividad profesional, una trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual, influye en la información recibida por parte de los representantes de los trabajadores y de los preparadores laborales, así como, en la frecuencia de asambleas y reuniones informativas sobre derechos laborales que se realizan en el entorno laboral.

e) Accesibilidad a la información según experiencia laboral

Los datos obtenidos en la dimensión de accesibilidad a la información, según la experiencia laboral de los trabajadores encuestados se incluyen en la tabla 4.16.

Tabla 4.16

Accesibilidad a la información según experiencia laboral

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 1 año	*F*	79	27	30	22	2.00	1.94	.790
	%	100	34.2	38.0	27.8			
Entre 1 y 3 años	*F*	97	35	31	31	2.00	1.96	.828
	%	100	36.1	32.0	32.0			
Más de 3 años	*F*	558	200	181	177	2.00	1.96	.822
	%	100	35.8	32.4	31.7			

Atendiendo a los porcentajes obtenidos, del grupo de trabajadores que tenían menos de un año de experiencia laboral, el 34.2% manifestó tener un nivel de accesibilidad a la información bajo, el 38.0% un nivel moderado, el mismo porcentaje de trabajadores que manifestaron tener un nivel de accesibilidad a la información alto. Para el grupo de trabajadores que tenían entre 1 y 3 años de experiencia laboral, los porcentajes obtenidos en los tres niveles de accesibilidad a la información, bajo, moderado y alto fueron,

respectivamente, 36.1%, 32.0% y 32.0%. En el tercer y último grupo analizado, los trabajadores con más de 3 años de experiencia laboral, un el 35.8% considera tener un nivel de accesibilidad a la información bajo, el 32.4% un nivel moderado, y el 31.7% un nivel alto. Estos resultados se presentan en la figura 4.8.

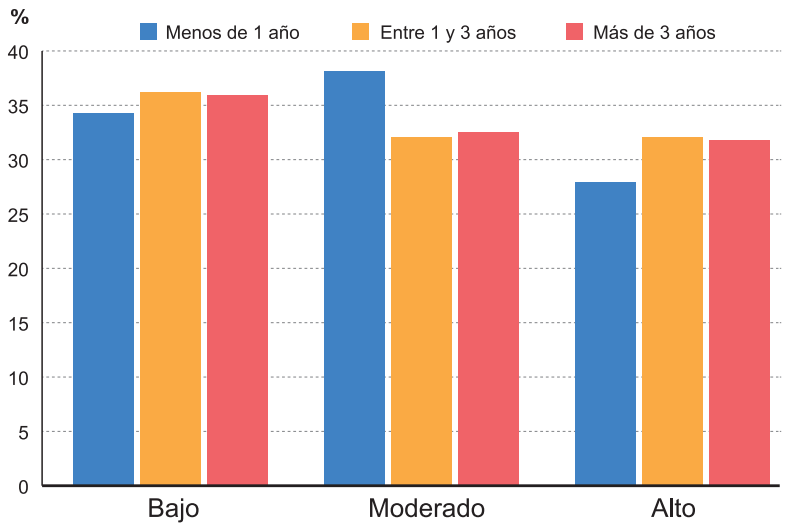

Figura 4.8. Porcentajes en accesibilidad a la información según años de experiencia laboral

En términos de mediana, los tres grupos analizados obtuvieron puntuaciones de 2 puntos sobre 3, por tanto, el 50% de los encuestados se situaron en un nivel de accesibilidad a la información de moderado a alto.

En cuanto a las puntuaciones medias de los tres grupos fueron muy similares, siendo los trabajadores encuestados con menos de 1 año de experiencia laboral los que obtuvieron una puntuación media más baja en accesibilidad a la información en materia de derechos laborales (M = 1.94, DT = .790).

El ANOVA realizado para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de accesibilidad a la información de los encuestados según los años de experiencia laboral, nos indicó que no existían tales diferencias ($F(2, 731) = .26$, $p = .975$).

f) Accesibilidad a la información según emancipación familiar

Por último, los resultados obtenidos en la accesibilidad a la información según emancipación familiar se incluyen en la tabla 4.17.

Tabla 4.17

Accesibilidad a la información según emancipación familiar

			Accesibilidad					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Vive con su familia	*F*	539	200	172	167	2.00	1.94	.824
	%	100	37.1	31.9	31.0			
Vive independiente	*F*	195	62	70	63	2.00	2.01	.803
	%	100	31.8	35.9	32.3			

En términos de porcentajes, destacaron que el 37% de los trabajadores encuestados que vivían con su familia, manifestaron tener una baja accesibilidad a la información en materia de derechos laborales, frente al 31.8% de los trabajadores que vivían emancipados. Por el contrario, un 32.3% de éstos consideraban que tenían un nivel de accesibilidad alto, frente al 31.9%, de los trabajadores que vivían con su familia, tal y como se muestra en la figura 4.9.

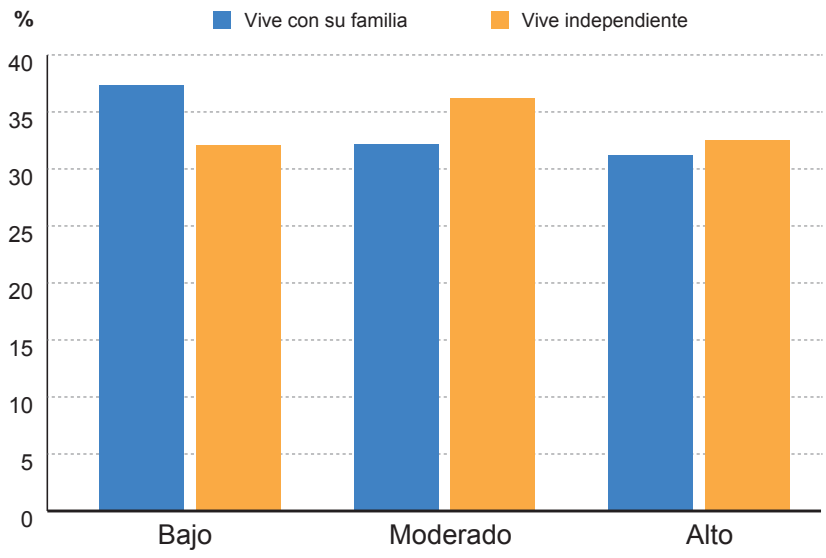

Figura 4.9. Porcentajes en accesibilidad a la información según emancipación familiar

La mediana obtenida por los dos grupos se situó en el valor 2, indicándonos que el 50% de las personas encuestadas, afirmaron tener un nivel moderado de accesibilidad a la información.

En cuanto a las puntuaciones medias obtenidas, el grupo de trabajadores que vivían con su familia, obtuvieron puntuaciones más bajas (M = 1.94, DT = .824), que el grupo de trabajadores que no vivían con su familia, en cuanto al nivel de accesibilidad a la información en derechos laborales (M = 2.01, DT = .803).

Para comprobar la existencia de diferencias significativas entre los niveles de accesibilidad que tenían los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en función de la emancipación familiar, la t de Student nos indicó que esas diferencias no eran estadísticamente significativas entre los dos grupos analizados (t(732 = .970, p = .332).

4.3. Objetivo 3: Valorar las posibilidades de elección y toma de decisiones que los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual tienen en materia de trabajo y empleo a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y autonomía familiar.

El tercer objetivo de esta investigación, se centró en analizar los resultados obtenidos en la dimensión de posibilidad de elección a nivel general y para cada una de las variables independientes moderadoras.

4.3.1. Estudio de la posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general.

En la tabla 4.18, se sintetizan los resultados obtenidos en el estudio a nivel general de esta dimensión.

Tabla 4.18

Medias, frecuencias y porcentajes en la dimensión de posibilidad de elección

		Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	*Md*	*M*	*DT*
12. La decisión de empezar a trabajar donde estoy ahora la he tomado yo solo.								
F	734	145	111	113	365	3.00	2.95	1.199
%	100	19.8	15.1	15.4	49.7			
13. He podido elegir los cursos de formación en los que he participado.								
F	734	166	176	129	263	3.00	2.67	1.180
%	100	22.6	24.0	17.6	35.8			
14. Cuando se van a producir cambios en mi puesto de trabajo, me informan primero.								
F	734	86	109	161	378	4.00	3.13	1.057
%	100	11.7	14.9	21.9	51.5			
15. En mi trabajo, puedo tomar decisiones yo solo, sin preguntar a nadie.								
F	734	294	242	116	82	2.00	1.98	1.003
%	100	40.1	33.0	15.7	11.2			
16. Soy yo el que tengo el control del dinero que gano trabajando.								
F	734	164	127	110	333	3.00	2.83	1.223
%	100	22.3	17.3	15.0	45.4			

En términos de porcentajes, el 19.8% de los encuestados, manifestaron que no habían tomado por sí solos la decisión de trabajar en su puesto de trabajo actual (ítem nº12), el 22.6% afirmó que nunca había tenido la posibilidad de elegir la formación en que había participado (ítem nº 13), el 51.5% manifestó que cuando se producía un cambio en su puesto de trabajo, siempre eran informados previamente (ítem nº 14), pero sin embargo, un 73.3% consideraron que nunca o pocas veces podían tomar decisiones en su puesto de trabajo (ítem nº 15) y el 22.3%, nunca había tenido el control sobre su salario (ítem nº 16). En la figura 4.10, se representan estos resultados.

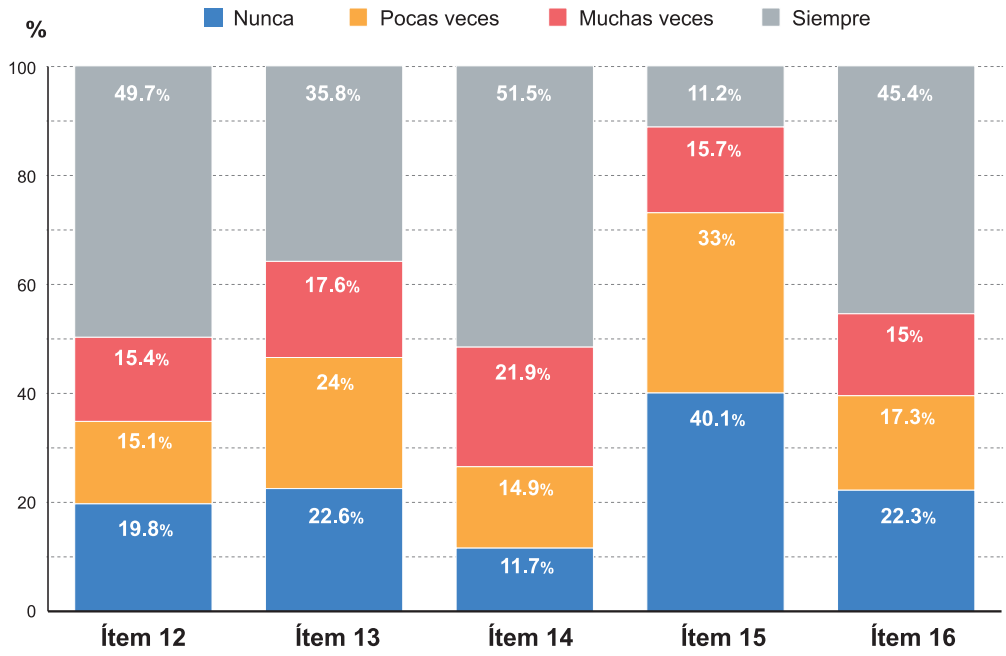

Figura 4.10. Posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo

En términos de mediana, el ítem nº 15, alcanzó el valor 2, lo cual nos indicó que los trabajadores encuestados manifestaron tener un nivel de bajo a moderado de autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo. Los ítems nº 12, 13 y 16, fueron valorados con una puntuación de 3, un nivel moderado-alto en cuanto a la posibilidad de elegir por sí mismos donde querían trabajar, qué cursos de formación querían realizar, así como, en el control de sus ingresos económicos. Con respecto al ítem nº 14, la mediana se situó en el

valor 4, lo cual nos indicó que un 50% de las personas encuestadas manifestó que siempre se les informaban de los cambios en su puesto de trabajo.

Con respecto a las puntuaciones medias obtenidas, el ítem nº 15, relacionado con el grado de autonomía en las decisiones en el propio puesto de trabajo obtuvo la puntuación media más baja (M = 1.98, DT = 1.003). Alcanzaron puntuaciones medias mayores de 2.5 puntos en los ítems que estaban relacionados con la posibilidad de elegir donde trabajar, ítem nº 12 (M = 2.25, DT = 1.199), la elección de la formación para el empleo, ítem nº 13 (M = 2.67, DT = 1.180), la información de los cambios que se producen en el trabajo, ítem nº 14 (M = 3.13, DT = 1.057) y el control del salario que perciben por trabajar, ítem nº 16 (M = 2.83, DT = 1.223), tal y como se muestra en la figura 4.11.

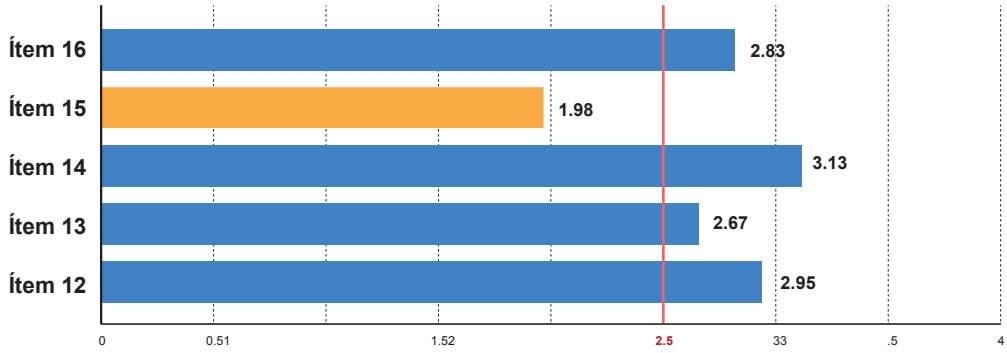

Figura 4.11. Medias en posibilidad de elección en los tópicos analizados

4.3.2. Estudio de la posibilidad de elección en materia laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

Para estudiar la posibilidad de elección de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en materia de trabajo y empleo según las diferentes variables independientes moderadoras, fueron recodificadas las puntuaciones obtenidas en los cinco ítems que

componen esta dimensión, en una única puntuación distribuida en tres categorías: posibilidad de elección baja, posibilidad de elección moderada y posibilidad de elección alta.

a) Posibilidad de elección según sexo

En la tabla 4.19, se sintetizan los resultados obtenidos en posibilidad de elección según el sexo.

Tabla 4.19

Posibilidad de elección según sexo

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Hombre	*F*	397	149	132	116	2.00	1.92	.814
	%	100	37.5	33.3	29.2			
Mujer	*F*	337	119	106	112	2.00	1.98	.829
	%	100	35.3	31.5	33.2			

Estos resultados a nivel porcentual destacaron, que un mayor número de mujeres (33.2%) manifestaron tener un nivel alto de posibilidad de elección, frente al 29.2% de los hombres. No obstante, la mayor parte de las mujeres (35.3%) y de los hombres (37.5%), consideraron tener una posibilidad de elección baja tal y como se presenta en la figura 4.12.

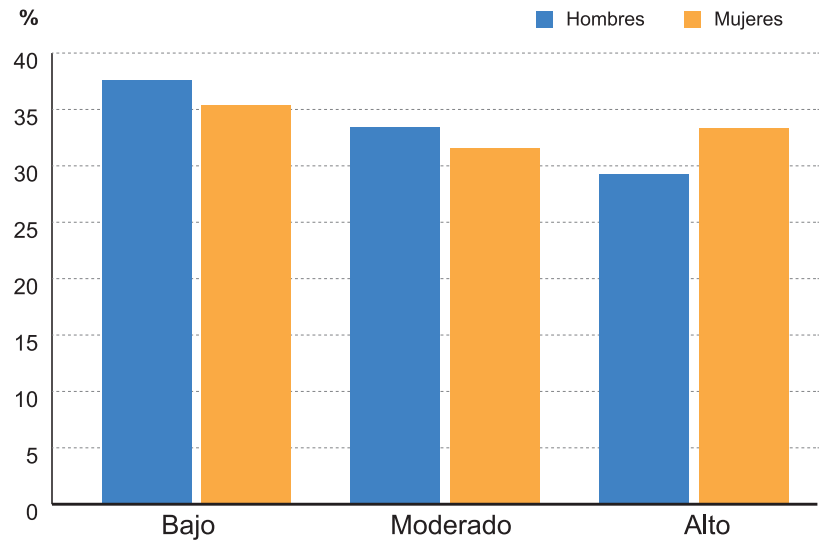

Figura 4.12. Porcentajes en posibilidad de elección según sexo

En términos de mediana, tanto el grupo de los hombres como el de las mujeres alcanzaron el valor 2, lo cual nos indicó, que en ambos grupos, el 50% de la muestra se situó en un nivel moderado de posibilidad de elección.

Por último, las puntuaciones medias obtenidas, por ambos grupos no alcanzaron los 2 puntos sobre 3, siendo más bajas en el grupo de los hombres (M = 1.92, DT = .814), y más altas en el grupo de las mujeres (M = 1.98, DT = .829).

Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas en los dos grupos, fue calculada la prueba t de Student. Los resultados obtenidos, (t(732) = -1.026, p = .919), nos indicaron que no existían dichas diferencias entre hombres y mujeres.

b) Posibilidad de elección según edad.

Los resultados obtenidos en esta dimensión según la edad, se presentan en la tabla 4.20.

Tabla 4.20

Posibilidad de elección según edad

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 34 años	*F*	297	100	107	90	2.00	1.97	.800
	%	100	33.7	36.0	30.3			
Entre 34 y 48 años	*F*	342	136	102	104	2.00	1.91	.834
	%	100	39.8	29.8	30.4			
Más de 48 años	*F*	95	32	29	34	2.00	2.02	.838
	%	100	33.7	30.5	35.8			

A nivel porcentual los resultados determinaron, que de los tres grupos de edad, los trabajadores encuestados de más de 48 años, son los que manifestaron tener una posibilidad de elección más alta, (35.8%), y el grupo de edad intermedio, entre 34 y 48 años, obtuvieron el porcentaje más alto en el nivel bajo de posibilidad de elección (39.8%). Con respecto al grupo de trabajadores menor de 34 años, la mayor parte (36%),

consideraron tener unas posibilidades de elección moderadas, tal y como se muestra en la figura 4.13.

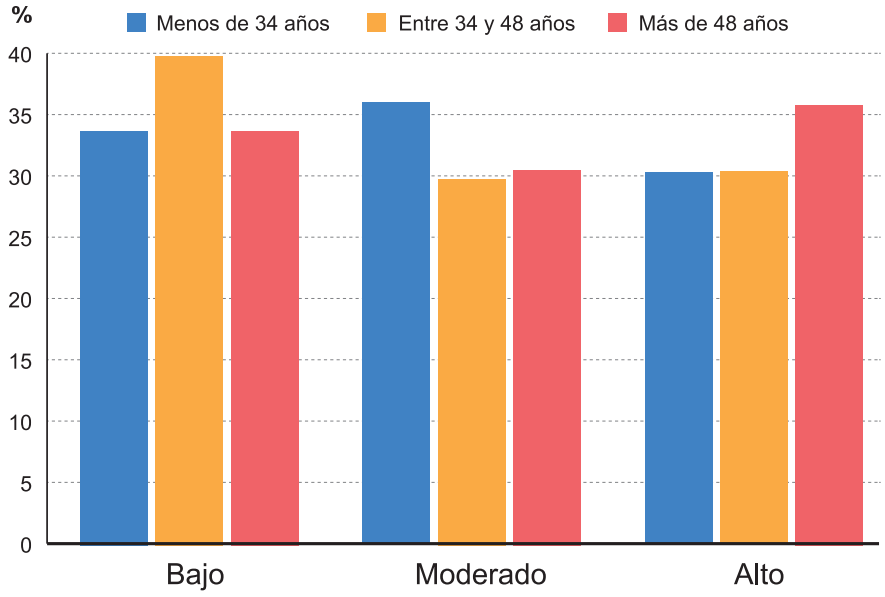

Figura 4.13. Porcentajes en posibilidad de elección según edad

La mediana se situó en el valor 2 para los tres grupos de edad, lo cual nos indicó que el 50% de la muestra manifestó tener un nivel de posibilidad de elección de moderado a alto.

Con respecto a las puntuaciones medias, de los tres grupos de edad analizados, el grupo de trabajadores mayores de 48 años obtuvieron las puntuaciones más altas (M = 2.02, DT = .838), que el grupo de menores de 34 años (M = 1.97, DT = .800), y el grupo de edad intermedio (M = 1.92, DT = .834).

Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos de edad, se realizó el ANOVA factorial, comprobando que no existían tales diferencias, ($F(2, 731) = .885$, $p = .413$).

c) Posibilidad de elección según lugar de residencia

En el análisis de la posibilidad de elección de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según el lugar de residencia, se optó por excluir a la comunidad autónoma

de Extremadura, dado que solo se recibió un cuestionario cumplimentado.

Atendiendo a los porcentajes obtenidos, un 72% de los trabajadores andaluces, manifestaron tener un bajo nivel de posibilidad de elección en relación al empleo, seguidos de los trabajadores de Castilla La Mancha (60%), La Rioja (43.9%) y Cataluña (41.09%). Por el contrario, un 47.8% de los trabajadores encuestados en las Islas Baleares, manifestaron tener un nivel alto para decidir en cuestiones relacionadas con el empleo, a ellos le siguieron los trabajadores de Madrid (47.7%), los de Castilla León (44.7%), Murcia (38.6%) y el País Vasco (37.9%). Estos resultados se recogen en la tabla 4.21.

Tabla 4.21

Posibilidad de elección según lugar de residencia

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Andalucía	*F*	25	18	5	2	1.00	1.36	.638
	%	100	72	20	8			
Castilla y León	*F*	47	14	12	21	2.00	2.15	.859
	%	100	29.8	25.5	44.7			
Cataluña	*F*	358	150	117	91	2.00	1.84	.805
	%	100	41.09	32.7	25.4			
Castilla La Mancha	*F*	5	3	2	0	1.00	1.40	.548
	%	100	60	40	0			
Galicia	*F*	23	6	11	6	2.00	2.00	.739
	%	100	26.1	47.8	26.1			
Islas Baleares	*F*	67	14	21	32	2.00	2.27	.790
	%	100	20.9	31.3	47.8			
Islas Canarias	*F*	29	10	14	5	2.00	1.83	.711
	%	100	34.5	48.3	17.2			
La Rioja	*F*	41	18	11	12	2.00	1.85	.853
	%	100	43.9	26.8	29.3			
Madrid	*F*	65	11	23	31	2.00	2.31	.748
	%	100	16.9	35.4	47.7			
Murcia	*F*	44	16	11	17	2.00	2.02	.876
	%	100	36.4	25	38.6			
País Vasco	*F*	29	7	11	11	2.00	2.14	.789
	%	100	24.2	37.9	37.9			

En todas las comunidades de autónomas, la mediana se situó en el valor 2 de 3 puntos (nivel de moderado a alto), a excepción de Castilla La Mancha y Andalucía, cuya mediana se situó en el valor 1, lo cual indicó, un nivel bajo de posibilidad de elección para los trabajadores encuestados residentes en estas comunidades autónomas.

Las puntuaciones medias obtenidas, determinaron que los trabajadores con menos posibilidades de elección fueron los de Andalucía (M = 1.36, DT =.638) y los de Castilla la Mancha (M = 1.40, DT = .548). Los trabajadores con más posibilidades de elección fueron los que trabajaban en Madrid (M = 2.31, DT =.748), seguidos de los trabajadores de las Islas Baleares (M = 2.27, DT =.790), Castilla León (M = 2.15, DT =.859) y País Vasco (M = 2.14, DT =.789), tal y como se representa en la figura 4.14.

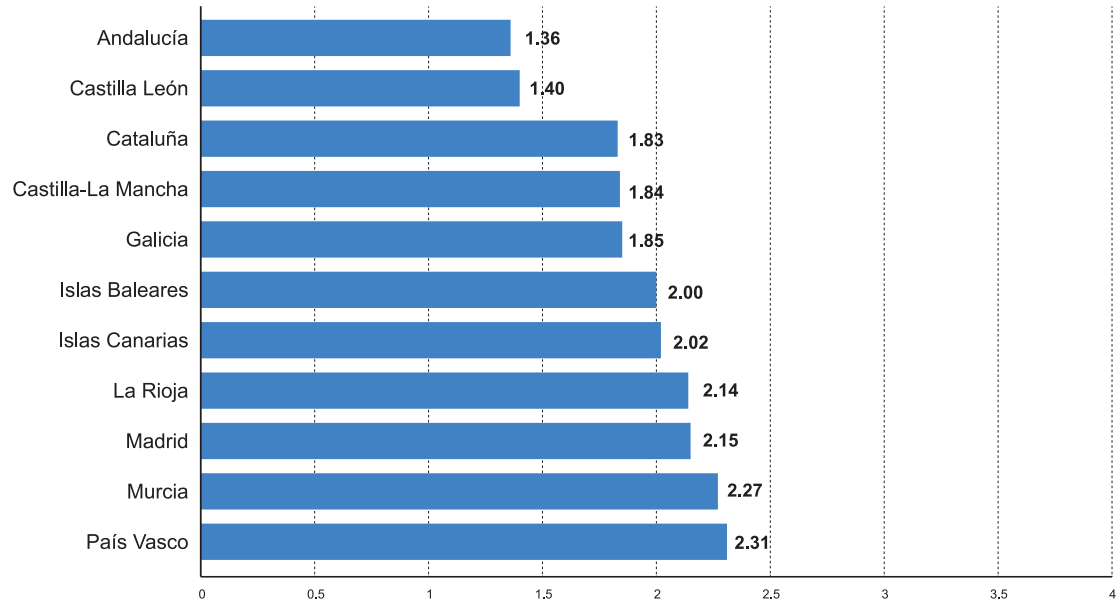

Figura 4.14. Medias en posibilidad de elección por comunidades autónomas

El ANOVA de un factor realizado para estudiar la existencia de las diferencias encontradas entre las puntuaciones medias obtenidas por los once grupos analizados, resultaron significativas ($F(10, 722) = 5.335$, $p = .000$). Los análisis post hoc llevados a cabo (HSD de Tukey), nos indicaron que estas diferencias eran debidas, por una parte, a que el

grupo de trabajadores residentes en Andalucía manifestaron tener menos posibilidades de elección en aspectos relacionados con el trabajo y empleo que los trabajadores de Madrid (p = .000), de las Islas Baleares, (p = .000) y de Castilla León (p = .003), y por otra, a que los trabajadores residentes en Madrid manifestaron tener un mayor posibilidad de elección que los de Cataluña (p = .001) y que los de las Islas Baleares (p= .002).

En un análisis posterior, de ítems relevantes para esta dimensión, se analizó la relación entre el lugar de residencia y la toma de decisión para trabajar en su puesto de trabajo actual (ítem nº 12). En este caso, los residentes en Andalucía manifestaron en un 88% haber decidido aceptar su trabajo actual, seguidos por un 68.97% de los trabajadores del País Vasco y un 59.70% de los trabajadores de Islas Baleares.

En cuanto los porcentajes obtenidos en relación a la autonomía para tomar decisiones en el puesto de trabajo según el lugar de residencia (ítem nº 15), cabe destacar, que el 80% de los trabajadores residentes en Andalucía y de Castilla la Mancha, afirmaron que nunca podían tomar decisiones en su trabajo, seguidos por el 60.86% de los trabajadores de Galicia y el 58.62% de los de Islas Canarias. Por el contrario, un 46.80% de los trabajadores de Castilla y León manifestaron que muchas veces y siempre podían tener autonomía en su puesto de trabajo, seguidos por un 44.82% de los trabajadores del País Vasco, el 38.80% de las Islas Baleares y el 38.46% de los que residían en Madrid. Estos resultados se muestran en la tabla 4.22.

Tabla 4.22

Toma de decisión para comenzar a trabajar y autonomía en el puesto de trabajo según lugar de residencia

			P12				P15			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Andalucía	*F*	25	1	1	1	22	20	5	0	0
	%	100	4	4	4	88	80	20	0	0
Castilla y León	*F*	47	8	9	6	24	10	15	12	10
	%	100	17.02	19.15	12.76	51.07	21.28	31.91	25.53	21.28
Cataluña	*F*	358	88	61	52	157	156	120	43	39
	%	100	24.58	17.04	14.53	43.85	43.58	33.52	12.01	10.89
Castilla La Mancha	*F*	5	1	1	1	2	4	1	0	0
	%	100	20	20	20	40	80	20	0	0
Galicia	*F*	23	3	5	3	12	14	4	3	2
	%	100	13.04	21.74	13.04	52.18	60.87	17.39	13.05	8.69
Islas Baleares	*F*	67	5	7	15	40	18	23	21	5
	%	100	7.46	10.45	22.39	59.70	26.87	34.33	31.34	7.46
Islas Canarias	*F*	29	4	5	9	11	17	6	6	0
	%	100	13.79	17.24	31.04	37.93	58.62	20.69	20.69	0
La Rioja	*F*	41	11	7	4	19	15	18	6	2
	%	100	26.83	17.07	9.76	46.34	36.59	43.90	14.63	4.88
Madrid	*F*	65	6	9	12	38	16	24	15	10
	%	100	9.23	13.85	18.46	58.46	24.62	36.92	23.08	15.38
Murcia	*F*	44	13	4	7	20	20	14	4	6
	%	100	29.55	9.09	15.91	45.45	45.45	31.82	9.09	13.64
País Vasco	*F*	29	4	2	3	20	4	12	5	8
	%	100	13.79	6.90	10.34	68.97	13.79	41.38	17.24	27.59

Para analizar la existencia de asociación significativa entre los ítems analizados y el lugar de residencia se empleó la Chi cuadrado de Pearson. Los valores obtenidos, en el ítem nº 12, ($\chi 2(2) = 55.52$, $p = .003$) y en el ítem nº 15, ($\chi 2(2) = 88.24$, $p < .001$), establecieron una relación entre el lugar de residencia y la decisión de trabajar en su puesto actual, así como, en la autonomía para tomar decisiones en el puesto de trabajo.

d) Posibilidad de elección según modalidad de empleo

Los datos obtenidos en esta dimensión, teniendo en cuenta la modalidad de empleo en la que las personas encuestadas estaban trabajando, se incluyen en la tabla 4.23.

Tabla 4.23

Posibilidad de elección según modalidad de empleo

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Centro Especial	*F*	507	205	151	151	2.00	1.89	.832
	%	100	40.4	29.8	29.8			
Empleo Ordinario	*F*	202	47	80	75	2.00	2.14	.767
	%	100	23.3	39.6	37.1			
Administración Pública	*F*	25	16	7	2	1.00	1.44	.651
	%	100	64.0	28.0	8.0			

En términos de porcentajes, los grupos que manifestaron tener menor posibilidad de elección fueron los trabajadores de la administración pública (64%) y los trabajadores de centro especial de empleo (40.4%), frente al grupo de los trabajadores encuestados que trabajaban en empleo ordinario (23.3%), los cuales, consideraron en un porcentaje del 37.1%, que tenían un nivel alto para poder tomar decisiones en lo que respecta a aspectos relacionados con el empleo, tal y como se representa en la figura 4.15.

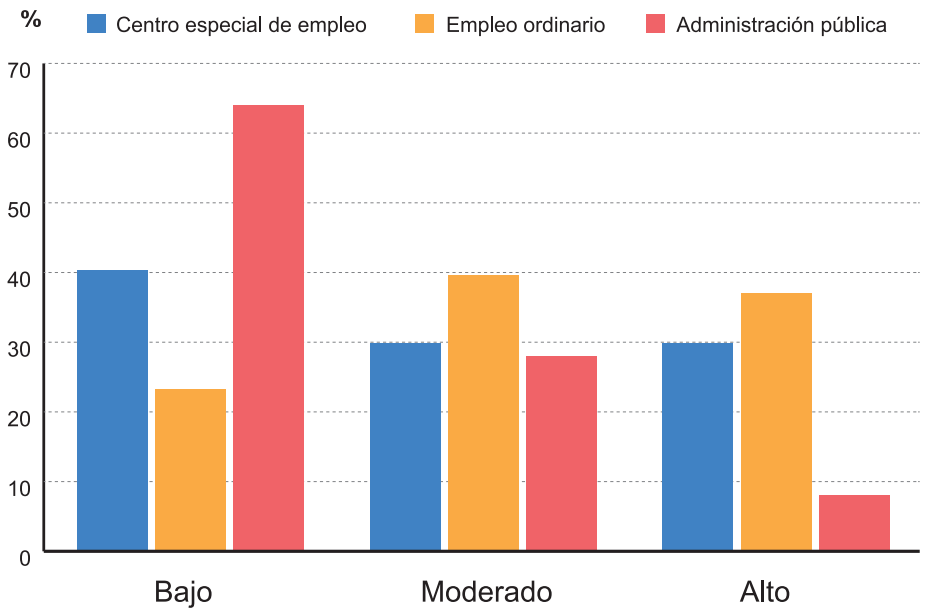

Figura 4.15. Porcentajes en posibilidad de elección según modalidad de empleo

La mediana se situó en el valor 2 (nivel moderado), tanto en el caso de los trabajadores de centro especial de empleo, como los de empleo ordinario Con respecto a los trabajadores de la administración pública la mediana se situó en el valor 1, lo cual nos indicó, que el 50% de los mismos consideraban que tiene un nivel bajo de posibilidad de elección en aspectos relacionados con el empleo.

En el análisis de las puntuaciones medias obtenidas, constatamos, que el grupo que trabajaba en la administración pública manifestó tener un menor nivel de posibilidad de elección y toma de decisiones en materia de trabajo y empleo (M = 1.44, DT = .651), los trabajadores de centro especial de empleo obtuvieron un nivel moderado-bajo (M = 1.89, DT = .832) y los trabajadores de empleo ordinario fueron los que obtuvieron las puntuaciones más altas en relación a las posibilidades de elección en materia de trabajo y empleo (M = 2.14, DT = .767).

El ANOVA de un factor realizado, determinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las opiniones de los trabajadores encuestados con respecto al nivel de posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo, según la modalidad de empleo en la que trabajaban, ($F(2, 731) = 11.681$, $p = .000$).

Los análisis a posteriori realizados (HSD de Tukey) nos indicaron, que estas diferencias eran debidas a que el grupo de personas que trabajaban en empleo ordinario manifestaron tener más autonomía en la toma de decisiones en materia de trabajo y empleo que los grupos de los que trabajaban en centro especial de empleo ($p = .001$) y en la administración pública ($p = .000$).

En un análisis posterior, se analizó la relación entre la modalidad de empleo y la autonomía en el puesto de trabajo (ítem nº 15), para lo cual, se empleó el estadístico Chi cuadrado. Los valores obtenidos ($\chi 2(2) = 15.43$, $p = .017$), determinaron que la modalidad de empleo no tiene influencia en la autonomía del trabajador en situación de discapacidad

en su puesto de trabajo. En cambio, la modalidad de empleó si influyó en el control que tenían los trabajadores sobre sus ingresos salariales ($\chi 2(2) = 21.24$, $p = .002$), siendo el grupo que trabajaba en la administración pública el que manifestó en un 56% que nunca tenía el control de sus ingresos salariales, frente al 22.33% y al 18.32% de los trabajadores de centro especial de empleo y empleo ordinario respectivamente, tal y como se muestra en la tabla 4.24.

Tabla 4.24

Control de ingresos salariales según la modalidad de empleo

			P16			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Centro especial de empleo	*F*	506	113	93	71	229
	%	100	22.33	18.38	14.03	45.26
Empleo Ordinario	*F*	202	37	30	36	99
	%	100	18.32	14.85	17.83	49
Administración Pública	*F*	25	14	3	3	5
	%	100	56	12	12	20

e) Posibilidad de elección según experiencia laboral

Las puntuaciones obtenidas con respecto a la posibilidad de elección en materia de empleo en relación a los años de experiencia laboral, se incluyen en la tabla 4.25.

Tabla 4.25

Posibilidad de elección según experiencia laboral

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 1 año	*F*	79	18	28	33	2.00	2.19	.786
	%	100	22.8	35.4	41.8			
Entre 1 y 3 años	*F*	97	29	36	32	2.00	2.03	.797
	%	100	29.9	37.1	33.0			
Más de 3 años	*F*	558	221	174	163	2.00	1.90	.824
	%	100	39.6	31.2	29.2			

Estos resultados determinaron que, en términos de porcentajes, el 41.8% de los trabajadores encuestados con menos experiencia laboral, consideraban que tenían un nivel alto de posibilidad de elección en temas relacionados con el trabajo y el empleo, frente al 33% del grupo que tenía una experiencia laboral entre 1 y 3 años y el 29.2% de los más veteranos. Por el contrario, el 39.6% de los trabajadores más veteranos expresaron una bajo nivel en la toma de decisiones relacionadas con el empleo, frente al 29.9% del grupo intermedio y el 22.8% de los trabajadores encuestados con experiencia laboral menor a un año. Estos resultados, se representan en la figura 4.16.

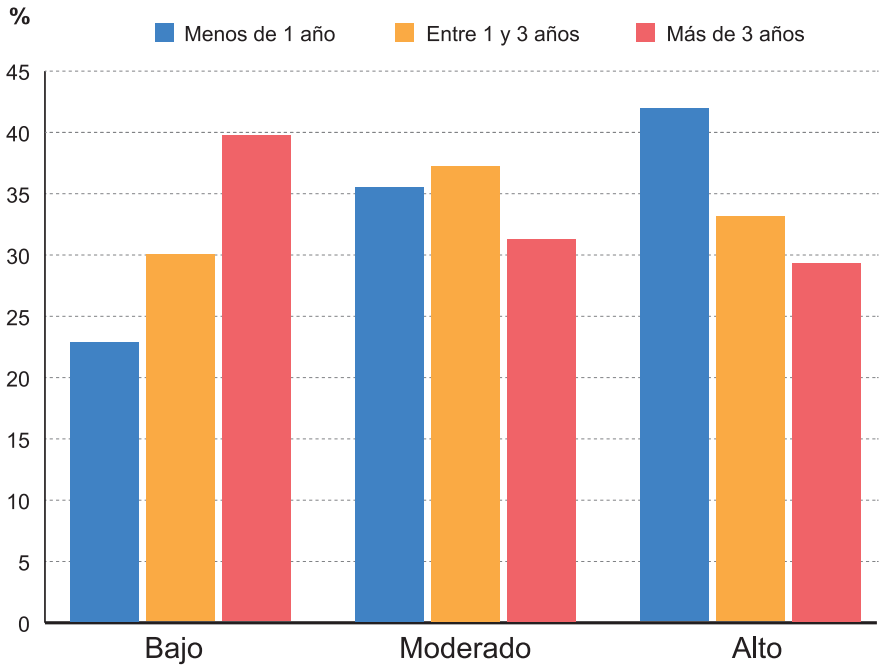

Figura 4.16. Porcentajes en posibilidad de elección según experiencia laboral

La mediana de los tres grupos analizados se situó en el valor 2, lo cual nos indicó que el 50% de las personas encuestadas manifestaron tener un nivel de moderado a alto de posibilidad de elección en aspectos relacionados con el empleo.

Atendiendo a las puntuaciones medias, el grupo de personas con menos experiencia laboral, obtuvo las puntuaciones más elevadas (M = 2.19, DT = .786), y el grupo de personas

con más años de experiencia laboral tuvo las puntuaciones medias más bajas (M = 1.90, DT = .824).

El ANOVA realizado para comprobar la existencia de diferencias estadísticas entre las posibilidades de elección en materia de trabajo y empleo según los años de experiencia profesional, determinó que existían dichas diferencias (F (2, 731) = 5.029, p = .007). Los análisis post hoc llevados a cabo (HSD de Tukey) determinaron que tales diferencias se debían a que el grupo de encuestados de menos de un año de experiencia laboral, manifestó tener mayores posibilidades de elección en materia de empleo que el grupo más veterano (p = .008).

f) Posibilidad de elección según emancipación familiar.

Por último, los resultados obtenidos en la variable emancipación familiar se recogen en la tabla 4.26.

Tabla 4.26

Posibilidad de elección según emancipación familiar

			Elección					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Vive con su familia	*F*	539	203	165	171	2.00	1.94	.832
	%	100	37.7	30.6	31.7			
Vive independiente	*F*	195	65	73	57	2.00	1.96	.792
	%	100	33.3	37.4	29.2			

En términos de porcentajes, destacaron que el 37.7% del grupo de personas encuestadas que vivía con su familia manifestó tener un nivel bajo de posibilidad de elección en aspectos relacionados con el empleo, frente al 33.3% de los trabajadores que vivían emancipados, tal y como se muestra en la figura 4.17.

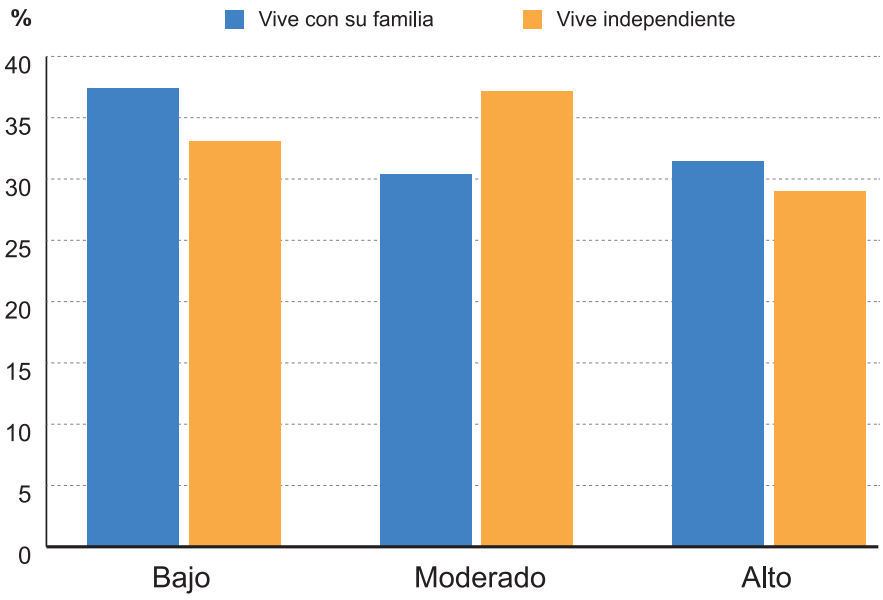

Figura 4.17. Porcentajes en posibilidad de elección según emancipación familiar

La mediana obtenida se situó en el valor 2, lo cual nos indicó que el 50% de las personas encuestadas, vivieran con sus familias o no, consideraban que tenían un nivel de posibilidad de elección en materia de empleo moderado.

Las puntuaciones medias así lo confirmaron, obteniendo puntuaciones muy similares en los dos grupos, siendo ligeramente más bajas en el caso de las personas encuestadas que vivían con su familia (M = 1.94, DT = .832), que en el caso de las personas que vivían emancipadas (M = 1.96, DT = .792).

Para analizar las diferencias estadísticamente significativas, realizamos la prueba t de Student, la cual mostró que la posibilidad de elección en los dos grupos analizados no presentaba diferencias estadísticamente significativas ($t(732) = -.267$, $p = .062$).

4.4. Objetivo 4: Identificar los factores de inclusión/discriminación relacionados con la actividad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo y emancipación familiar.

El cuarto objetivo de esta investigación, analizó los resultados obtenidos en la dimensión de inclusión/discriminación laboral a nivel general y para cada una de las variables independientes moderadoras.

4.4.1. Estudio de los factores de inclusión/discriminación laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general.

En la tabla 4.27, se sintetizan los resultados obtenidos en el estudio a nivel general de la tercera dimensión analizada.

Tabla 4.27

Medias, frecuencias y porcentajes obtenidos en inclusión laboral

		Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	*Md*	*M*	*DT*
17. Mis jefes me tratan igual que al resto de trabajadores.								
F	734	35	71	140	488	4.00	3.47	.854
%	100	4.8	9.6	19.1	66.5			
18. Siento que mis jefes reconocen mi trabajo y mi esfuerzo.								
F	734	27	104	193	410	4.00	3.34	.855
%	100	3.6	14.2	26.3	55.9			
19. Mis compañeros de trabajo me tratan como a los demás.								
F	734	26	101	171	436	4.00	3.39	.852
%	100	3.5	13.8	23.3	59.4			
20. Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.								
F	734	17	98	215	404	4.00	3.37	.800
%	100	2.3	13.4	29.3	55.0			
21. Cobro igual que mis otros compañeros que hacen el mismo trabajo que yo.								
F	734	123	96	119	396	4.00	3.07	1.156
%	100	16.8	13	16.2	54.0			
22. En mi trabajo me ayudan a entender las cosas cuando no las entiendo.								
F	734	12	75	177	470	4.00	3.51	.744
%	100	1.6	10.3	24.1	64.0			
23. En mi trabajo, me dan el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.								
F	734	15	62	191	466	4.00	3.51	.736
%	100	2.1	8.4	26.0	63.5			
24. Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor.								
F	734	72	164	179	319	3.00	3.01	1.025
%	100	9.8	22.3	24.4	43.5			
25. Si me tratan mal en el trabajo, sé a quién puedo pedir ayuda.								
F	734	27	52	140	515	4.00	3.56	.781
%	100	3.8	7.1	19.1	70			
26. Opino que para una persona en situación de discapacidad es más fácil encontrar trabajo.								
F	734	319	228	98	89	2.00	1.94	1.025
%	100	43.5	31.1	13.4	12			

Atendiendo a los porcentajes obtenidos, en relación al nivel de inclusión/discriminación laboral en el puesto de trabajo, un 66.5% de los trabajadores encuestados, manifestaron que eran tratados siempre de forma igualitaria que el resto de trabajadores por los

responsables de la empresa (ítem nº 17), un 55.9% se sentían siempre reconocidos por éstos, en su trabajo y esfuerzo (ítem nº 18), un 64% manifestaron que en el trabajo siempre les ayudaban a entender las cosas (ítem nº 22), y les apoyaban en la tareas cuando lo necesitan (63.5%, ítem nº 23), un 54% opinaron que su salario era similar al de los compañeros que hacían el mismo trabajo (ítem nº 21) y el 70.02% manifestaron que en el caso de ser tratado mal, sabían a quién pedir ayuda (ítem nº 25).

Con respecto a la inclusión/discriminación laboral percibida por los trabajadores encuestados en aspectos generales relacionados con el empleo, un 43.5% opinaron que siempre existía la posibilidad de promocionar profesionalmente, si se esforzaban en su trabajo y se formaban lo suficiente (ítem nº 24), pero 1 de cada 3 manifestaron que nunca o pocas veces esto no suponía una garantía de mejora profesional. Con respecto a las posibilidades de acceso al empleo, el 74.6% de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual manifestaron que nunca o casi nunca lo tenían más fácil que el resto de personas (ítem nº 25). Por último, en relación a sus compañeros de trabajo, un 59.4% manifestaron que les trataban siempre de manera similar al resto de trabajadores (ítem nº 19) y sentían su aprecio (55%, ítem nº 20). Estos resultados se presentan en la figura 4.18.

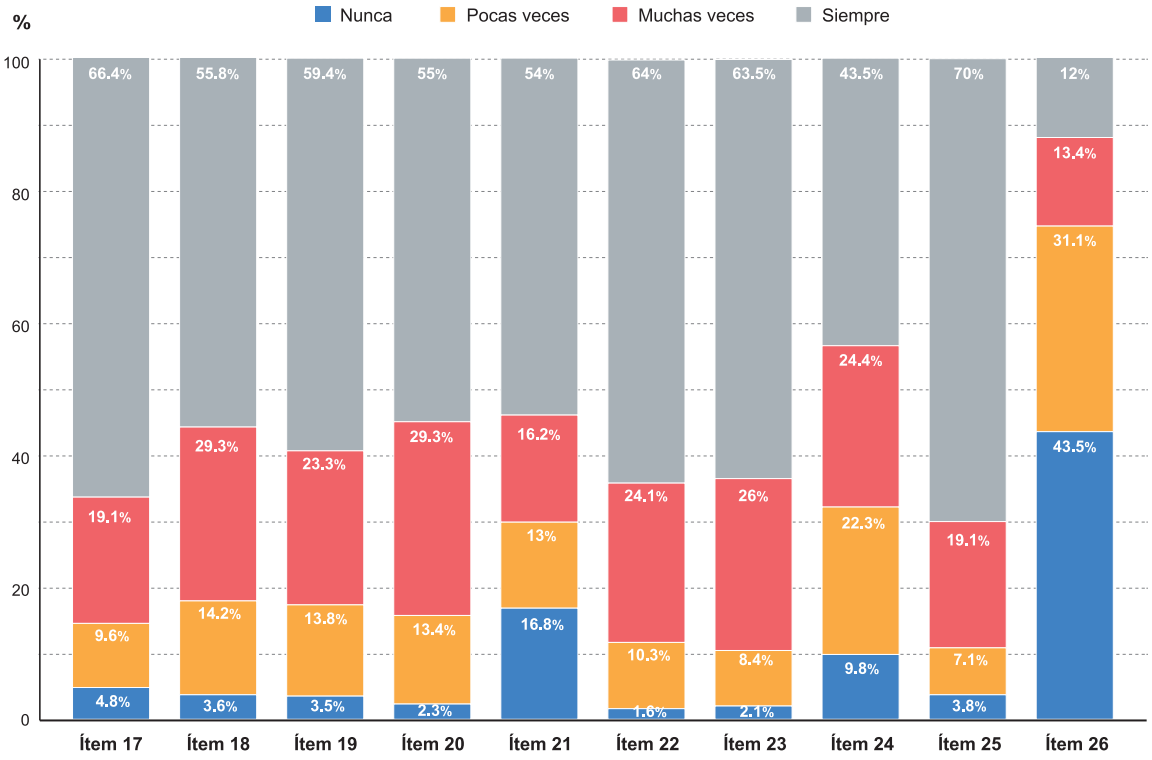

Figura 4.18. Inclusión/discriminación laboral en el empleo

En términos de mediana, destacó que en ocho de los ítems (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 25) alcanzaron el valor 4, lo cual nos indicó que el 50% de los trabajadores afirmaron tener un nivel alto de inclusión en sus entornos laborales. Sin embargo, para el ítem nº 26 se obtuvo una mediana de valor 2 (acceso al empleo de las personas con discapacidad), lo cual nos indicó, que el 50% de los encuestados opinaba que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual nunca o pocas veces lo tenían más fácil para encontrar un empleo.

A nivel general, las puntuaciones medias obtenidas oscilaron entre 1.94 (DT = 1.005) y 3.56 (DT = .781) puntos sobre 4. Los resultados confirmaron que los trabajadores encuestados tenían un nivel alto de inclusión laboral, dado que, manifestaron ser tratados de forma igualitaria por sus responsables, ítem nº 17 (M = 3.47, DT = .854), los cuales, valoraban y reconocían su trabajo, ítem nº 18 (M = 3.34, DT = .855), sus compañeros los

trataban de igual forma que a los demás, ítem nº 19 (M = 3.39, DT = .852) y se sentían apreciados por los mismos, ítem nº 20 (M = 3.37, DT = .800), opinaron que su salario era similar al resto de trabajadores que hacían el mismo trabajo que ellos, ítem nº 21 (M = 3.07, DT = 1.156), manifestaron que en el trabajo les ayudaban a entender las cosas cuando no las entendían, ítem nº 22 (M = 3.51, DT = .744) y les apoyaban en las tareas cuando tenían dificultad, ítem nº 23 (M = 3.51, DT = .736), afirmaron que cuando sentían discriminación en el trabajo, sabían a quién pueden pedir ayuda, ítem nº 25 (M = 3.56, DT = .781) y consideraron que con esfuerzo y formación podían aspirar a mejores puestos de trabajo, ítem nº 24 (M = 3.01, DT = 1.025). La puntuación media más baja fue la obtenida en el ítem nº 26, (M = 1.94, DT = 1.025), que se refería a la opinión por parte de los trabajadores encuestados en relación a la facilidad de las personas en situación de discapacidad para encontrar un empleo. En la figura 4.19, se representan estos resultados.

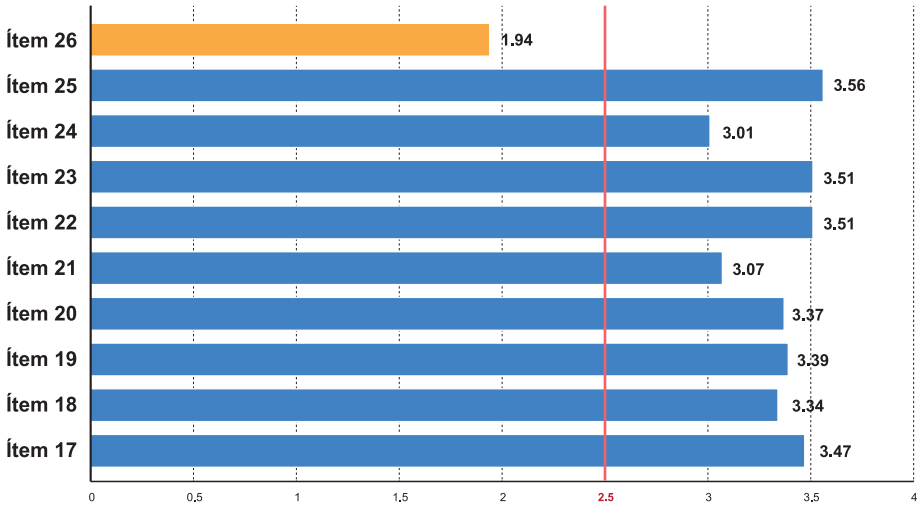

Figura 4.19. Medias obtenidas en el estudio de inclusión/discriminación laboral

4.4.2 Estudio de la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

La última dimensión analizó el nivel de inclusión laboral que tenían los trabajadores en situación de discapacidad en sus entornos laborales según las diversas variables moderadoras. Para ello, se agruparon las puntuaciones obtenidas en los diez ítems que componen esta dimensión, en tres categorías: inclusión laboral baja, inclusión laboral moderada e inclusión laboral alta. Una vez calculados los estadísticos de porcentajes, mediana y medias se realizó la interpretación de los resultados.

a) Inclusión laboral según sexo

En la tabla 4.28 se presentan los resultados obtenidos en inclusión laboral según el sexo.

Tabla 4.28

Inclusión laboral según sexo

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Hombre	*F*	397	158	144	95	2.00	1.84	.783
	%	100	39.8	36.3	23.9			
Mujer	*F*	337	120	116	101	2.00	1.94	.809
	%	100	35.6	34.4	30.0			

Estos resultados a nivel porcentual destacaron que el 39.8% de los hombres manifestaron tener un nivel de inclusión bajo, frente al 35.6% de las mujeres. Por el contrario, un 30% de las mujeres opinaron tener un nivel de inclusión alto, frente al 29.9% de los hombres encuestados, tal y como se presenta en la figura 4.20.

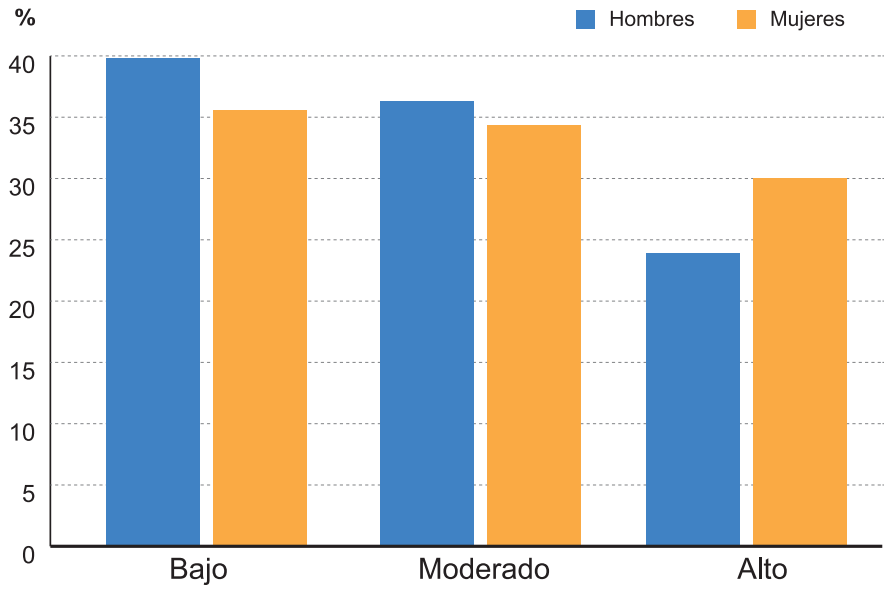

Figura 4.20. Porcentajes en inclusión laboral según sexo

En cuanto a la mediana obtenida por los dos grupos se situó en el valor 2, lo cual nos indicó que el 50% de los encuestados consideraba tener un nivel de inclusión laboral moderado.

Con respecto a las puntuaciones medias obtenidas, no alcanzaron los 2 puntos, tanto en el caso de los hombres (M = 1.84, DT = .783) como en el de las mujeres (M = 1.94, DT = .809), por tanto el nivel de inclusión laboral fue moderado bajo en ambos casos, pero más bajo en el caso de los hombres.

Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas por hombres y mujeres, calculamos la prueba t de Student. Los resultados (t(732) = -1.737, p = .940) nos indicaron que no existían tales diferencias en el nivel de inclusión laboral en función del sexo.

b) Inclusión laboral según edad

En el análisis de la inclusión laboral según la edad, los resultados obtenidos se incluyen en la tabla 4.29.

Tabla 4.29

Inclusión laboral según edad

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 34 años	*F*	297	111	96	90	2.00	1.93	.821
	%	100	37.4	32.3	30.3			
Entre 34 y 48 años	*F*	342	129	130	83	2.00	1.87	.777
	%	100	37.7	38.0	24.3			
Más de 48 años	*F*	95	38	34	23	2.00	1.84	.790
	%	100	40.0	35.8	24.2			

Los resultados a nivel porcentual destacaron que el 40% de las personas mayores de 48 años, manifestaron tener un nivel de inclusión laboral bajo, y del grupo de los más jóvenes, un 30.3% percibían un nivel alto de su inclusión laboral. La mayor parte de los trabajadores de edades comprendidas entre los 34 y 48 años, consideraron tener un nivel de inclusión moderado en sus entornos laborales (38%), y solamente un 24.3% de ellos manifestaron tener un nivel alto de inclusión en sus entornos laborales, porcentaje muy similar al obtenido en el grupo de personas mayores de 48 años (24.2%), tal y como se muestra en la figura 4.21.

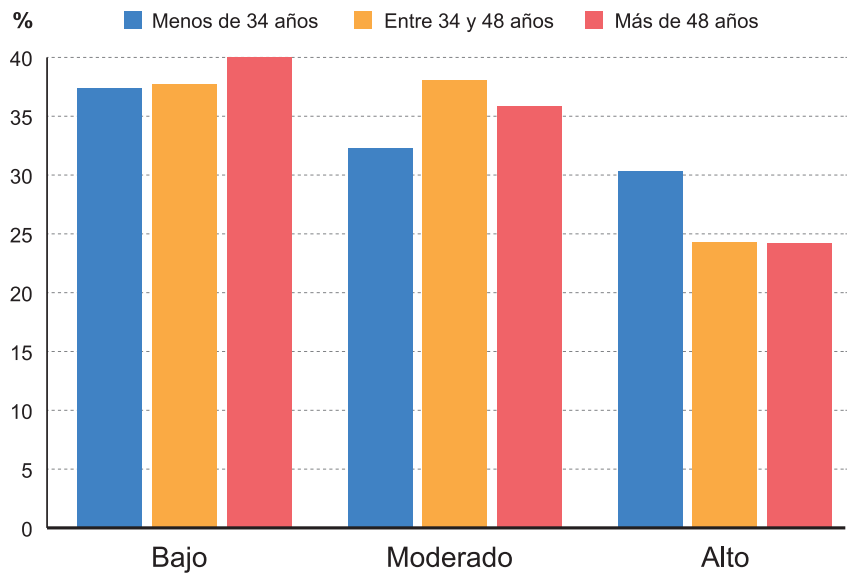

Figura 4.21. Porcentajes en inclusión laboral según edad

En cuanto a la mediana se situó en el valor 2 en los tres grupos de edad, lo cual nos indicó que el 50% de la muestra tenía un nivel de inclusión moderado en su entorno laboral.

En términos de media, las puntuaciones obtenidas en los tres grupos estaban por debajo de la puntuación 2, los trabajadores que tenían menos de 34 años (M = 1.93, DT = .821), los que tenían entre 34 y 48 años (M = 1.87, DT = .777) y los mayores de 48 años (M = 1.84, DT = .790), siendo este último grupo de edad el que obtuvo una puntuación de inclusión laboral más baja.

El ANOVA factorial realizado, permitió comprobar que no existían diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos de edad ($F(2, 731) = .693$, $p = .500$).

c) Inclusión laboral según lugar de residencia

En el análisis de la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, según el lugar de residencia se, se optó por excluir a la comunidad autónoma de Extremadura, dado que solo se recibió un cuestionario cumplimentado.

Atendiendo a los porcentajes obtenidos, el 60% de los trabajadores encuestados de Castilla La Mancha afirmaron tener un nivel de inclusión laboral alto, seguidos de los trabajadores de Galicia (43.5%), de los de Murcia (36.4%) y de los Castilla y León (31.9%). Por el contrario, un 48.8% de los trabajadores encuestados que residían en La Rioja manifestaron tener el nivel más bajo de inclusión laboral, seguidos por los trabajadores de las Islas Canarias (48.3%), y por los que residían en Madrid (47.7%). Estos resultados se incluyen en la tabla 4.30.

Tabla 4.30

Inclusión laboral según lugar de residencia

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Andalucía	*F*	25	9	12	5	2.00	1.80	.707
	%	100	36	48	16			
Castilla y León	*F*	47	14	18	15	2.00	2.02	.794
	%	100	29.8	38.3	31.9			
Cataluña	*F*	358	142	122	94	2.00	1.87	.802
	%	100	39.7	34.1	26.2			
Castilla La Mancha	*F*	5	2	0	5	3.00	2.20	1.095
	%	100	40	0	60			
Galicia	*F*	23	5	8	10	2.00	2.22	.795
	%	100	21.7	34.8	43.5			
Islas Baleares	*F*	67	20	26	21	2.00	2.01	.788
	%	100	29.9	38.8	31.3			
Islas Canarias	*F*	29	14	8	7	2.00	1.76	.830
	%	100	48.3	27.6	24.1			
La Rioja	*F*	41	20	18	3	2.00	1.59	.631
	%	100	48.8	43.9	7.3			
Madrid	*F*	65	31	18	16	2.00	1.77	.825
	%	100	47.7	27.7	24.6			
Murcia	*F*	44	14	14	16	2.00	2.05	.834
	%	100	31.8	31.8	36.4			
País Vasco	*F*	29	7	16	6	2.00	1.97	.680
	%	100	24.1	55.2	20.7			

En términos de mediana, en la mayoría de las comunidades autónomas se situó en el valor 2, a excepción de Castilla la Mancha, que se situó en el valor 3, lo cual nos indicó que el 50% de los trabajadores de esta comunidad, manifestaron tener un nivel de inclusión laboral alto, por encima del resto de trabajadores encuestados.

En relación a las puntuaciones medias, podemos confirmar que las más altas en inclusión laboral se correspondieron con los trabajadores encuestados que residían en Castilla La Mancha (M = 2.20, DT = 1.095) y en Galicia (M = 2.22, DT = .795), mientras que los trabajadores que presentaron niveles más bajos de inclusión laboral residían en La Rioja (M = 1.59, DT = .631), tal y como se representa en la figura 4.22.

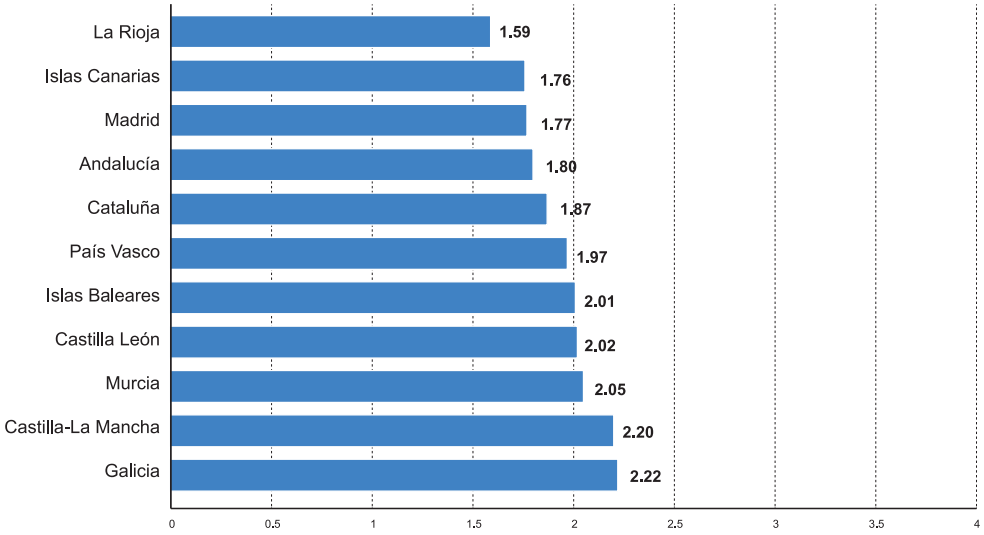

Figura 4.22. Medias en inclusión laboral por comunidades autónomas

El ANOVA de un factor realizado para estudiar la existencia de las diferencias encontradas entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual dependiendo de la comunidad autónoma donde desarrollaban un actividad productiva, resultó estadísticamente significativo ($F(10, 722) = 1.877$, $p = .047$). Los análisis post hoc realizados (HSD de Tukey), no determinaron dónde se encontraban tales diferencias.

En un análisis posterior por ítems relevantes de esta dimensión para la variable moderadora lugar de residencia, los porcentajes obtenidos en relación a la inclusión /no discriminación de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en su entorno laboral, destacaron que el 46.34% de los trabajadores residentes en La Rioja manifestaron que nunca cobraban lo mismo que sus compañeros (ítem nº 21). Por el contrario, el 100% de los trabajadores de Castilla La Mancha y el 96% de los de Andalucía consideraban que siempre tenían los mismos ingresos salariales que el resto de compañeros que hacían el mismo trabajo que ellos. Con respecto a las posibilidades de promoción profesional (ítem nº 24), cabe destacar que un 68% de los trabajadores andaluces manifestaron que nunca o pocas veces podían aspirar a un puesto de trabajo mejor. Por el contrario, un

85.10% de los trabajadores encuestados en Castilla León consideraron que con esfuerzo y formación muchas veces y siempre podían promocionar profesionalmente. En cuanto a la discriminación para acceder a un puesto de trabajo (ítem nº 26), 89.65% de los trabajadores residentes en el País Vasco, así como, un 88% de los trabajadores de Andalucía y el 80.48% de los trabajadores de La Rioja, consideraron que nunca o pocas veces las personas en situación de discapacidad lo tenían más fácil para acceder al empleo. En la tabla 4.31 se presentan estos resultados.

Tabla 4.31

Igualdad salarial, promoción profesional y acceso al empleo según el lugar de residencia

		P21				P24				P26			
		Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Andalucía	*F* 25	0	0	1	24	3	14	4	4	22	0	2	1
	% 100	0	0	4	96	12	56	16	16	88	0	8	4
Castilla y León	*F* 47	3	9	3	32	0	7	10	30	10	23	4	10
	% 100	6.38	19.16	6.38	68.08	0	14.89	21.28	63.83	21.28	48.94	8.51	21.27
Cataluña	*F* 358	64	46	67	181	44	82	82	150	164	115	38	41
	% 100	17.88	12.85	18.71	50.56	12.29	22.90	22.90	41.91	45.81	32.12	10.61	11.46
Castilla La Mancha	*F* 5	0	0	0	5	0	1	2	2	0	4	0	1
	% 100	0	0	0	100	0	20	40	40	0	80	0	20
Galicia	*F* 23	2	2	2	17	2	5	4	12	13	4	2	4
	% 100	8.70	8.70	8.70	73.90	8.70	21.74	17.39	52.17	56.52	17.39	8.70	17.39
Islas Baleares	*F* 67	3	6	13	45	5	10	24	28	15	28	14	10
	% 100	4.48	8.95	19.41	67.16	7.46	14.92	35.83	41.79	22.39	41.79	20.90	14.92
Islas Canarias	*F* 29	3	3	6	17	1	7	15	6	11	7	10	1
	% 100	10.34	10.34	20.69	58.63	3.45	24.14	51.72	20.69	37.93	24.14	34.48	3.45
La Rioja	*F* 41	19	5	5	12	3	8	7	23	28	5	5	3
	% 100	46.35	12.19	12.19	29.27	7.32	19.51	17.07	56.10	68.29	12.19	12.19	7.33
Madrid	*F* 65	15	12	13	25	4	13	15	33	14	26	14	11
	% 100	23.08	18.46	20	38.46	6.15	20	23.08	50.77	21.54	40	21.54	16.92
Murcia	*F* 44	10	6	4	24	9	7	8	20	21	11	6	6
	% 100	22.73	13.64	9.09	54.54	20.45	15.91	18.18	45.46	47.72	25	13.64	13.64
País Vasco	*F* 29	4	7	5	13	1	10	8	10	21	5	2	1
	% 100	13.8	24.14	17.23	44.83	3.45	34.48	27.59	34.48	72.41	17.24	6.90	3.45

Para analizar la existencia de asociación significativa entre los ítems analizados y el lugar de residencia se empleó la Chi cuadrado de Pearson. Ello nos hace partir de la hipótesis nula de que no existe relación entre éstas variables. Los valores obtenidos, tanto en el caso del ítem nº 21 ($\chi2(2) = 86.63$, $p < .001$), como el caso del ítem nº 24 ($\chi2(2) = 67.34$, $p < .001$), y el ítem nº 26 ($\chi2(2) = 86.63$, $p < .001$), rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la alterna, pudiendo afirmar que el lugar de residencia influye en la percepción que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual sobre la igualdad salarial, las oportunidades de promoción profesional y la dificultad para acceder a un empleo.

d) Inclusión laboral según modalidad de empleo.

En la tabla 4.32, se sintetizan los resultados obtenidos en inclusión laboral, según la modalidad de empleo.

Tabla 4.32

Inclusión laboral según modalidad de empleo

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Centro Especial	*F*	507	201	186	120	2.00	1.84	.780
	%	100	39.6	36.7	23.7			
Empleo Ordinario	*F*	202	65	63	74	2.00	2.04	.830
	%	100	32.2	31.2	36.6			
Administración Pública	*F*	25	12	11	2	2.00	1.60	.645
	%	100	48.0	44.0	8.0			

Atendiendo a los porcentajes obtenidos destacó que el 36.6% de los trabajadores de empleo ordinario manifestaron tener un nivel alto de inclusión, frente al 23.7% de centro especial de empleo y el 8% de los encuestados que trabajaban en la administración pública, de los cuales, un 48%, consideran que tienen un nivel bajo de inclusión laboral, tal y como se muestra en la figura 4.23.

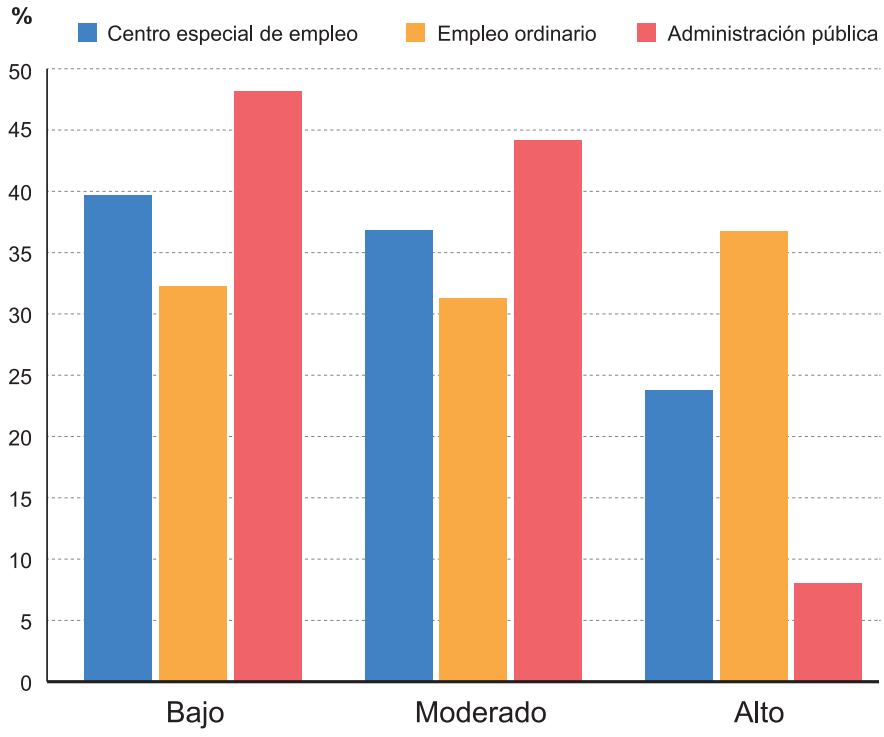

Figura 4.23. Porcentajes en inclusión laboral según modalidad de empleo

En términos de mediana, la puntuación obtenida, se situó en el nivel 2, en los tres grupos de estudio, lo cual nos indicó que el 50% de la muestra tenía un nivel moderado de inclusión laboral.

Con respecto a las puntuaciones medias obtenidas, determinaron que el grupo de encuestados que trabajaban en empleo ordinario (M = 2.04, DT = .780), obtuvieron puntuaciones superiores en inclusión laboral, con respecto al grupo de personas que trabajaba en centro especial de empleo (M = 1.84, DT = .830) y al que trabajaba en la administración pública (M= 1.60, DT = .645).

El ANOVA factorial realizado (F(2, 731) = 6.548, p = .002) nos permitió constatar, que existían diferencias estadísticamente significativas en el nivel de inclusión laboral entre las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, con respecto a la modalidad de empleo en la que desarrollaban su actividad profesional. Los análisis a posteriori

realizados (HSD de Tukey) nos indicaron, que estas diferencias eran debidas a que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que trabajaban en empleo ordinario, manifestaban tener un nivel de inclusión laboral significativamente superior (p = .006) a los trabajadores que desarrollaban su actividad centros especiales de empleo.

En un análisis porcentual de ítems de esta dimensión para la variable modalidad de empleo, en relación al trato de sus compañeros de trabajo (ítem nº 19), el 68.81% de los trabajadores de empleo ordinario afirmaron que siempre era igualitario, siendo este porcentaje del 56.52% en el caso de los trabajadores de centro especial de empleo y de un 40% para los de la administración pública. En cuanto al reconocimiento recibido por sus compañeros de trabajo (ítem nº 20), el 68% de los trabajadores de la administración pública manifestaron sentir siempre el aprecio de sus compañeros de trabajo, siendo este porcentaje del 65.34% en el caso de los trabajadores de empleo ordinario y un 50.19% de los trabajadores de centro especial de empleo, tal y como se presenta en la tabla 4.33.

Tabla 4.33

Trato igualitario y aprecio de los compañeros de trabajo según la modalidad de empleo

			P19				P20			
			Nunca	Pocas	Muchas	Siempre	Nunca	Pocas	Muchas	Siempre
Centro especial de empleo	*F*	506	18	84	118	286	15	84	153	254
	%	100	3.56	16.60	23.32	56.52	2.97	16.60	30.24	50.19
Empleo Ordinario	*F*	202	5	13	45	139	2	14	54	132
	%	100	2.47	6.44	22.28	68.81	.99	6.93	26.74	65.34
Administración Pública	*F*	25	3	4	8	10	0	0	8	17
	%	100	12	16	32	40	0	0	32	68

Para analizar la existencia de asociación significativa entre los ítems analizados y la modalidad de empleo se empleó la Chi cuadrado de Pearson. Los valores obtenidos, tanto en el caso del ítem nº 19 ($\chi 2(2) = 22.81$, $p = .001$), como el caso del ítem nº 20 ($\chi 2(2) = 24.07$, $p = .001$), constataron que la modalidad de empleo influye en la el trato y aprecio

recibido por los compañeros de trabajo.

e) Inclusión laboral según experiencia laboral.

Los datos obtenidos en la dimensión de inclusión laboral, según la experiencia laboral de los trabajadores encuestados se incluyen en la tabla 4.34.

Tabla 4.34

Inclusión laboral según experiencia laboral

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Menos de 1 año	*F*	79	32	23	24	2.00	1.90	.841
	%	100	40.5	29.1	30.4			
Entre 1 y 3 años	*F*	97	29	33	35	2.00	2.06	.814
	%	100	29.9	34.0	36.1			
Más de 3 años	*F*	558	217	204	137	2.00	1.86	.784
	%	100	38.8	36.6	24.6			

Los porcentajes obtenidos determinaron cómo se distribuyeron esas puntuaciones entre los tres niveles de inclusión laboral por grupos de experiencia laboral. Cabe destacar al respecto, que el 40.5% de los trabajadores que tenían una experiencia laboral menor a un año y el 38.9% de los trabajadores con más de 3 años de experiencia laboral, manifestaron tener un bajo nivel de inclusión laboral. En cuanto a los trabajadores que tenían una experiencia laboral de 1 a 3 años, el 36.1%, consideraron tener un alto nivel de inclusión en sus entornos laborales, frente al 24.6% de los trabajadores con más experiencia laboral, tal y como se incluye en la figura 4.24.

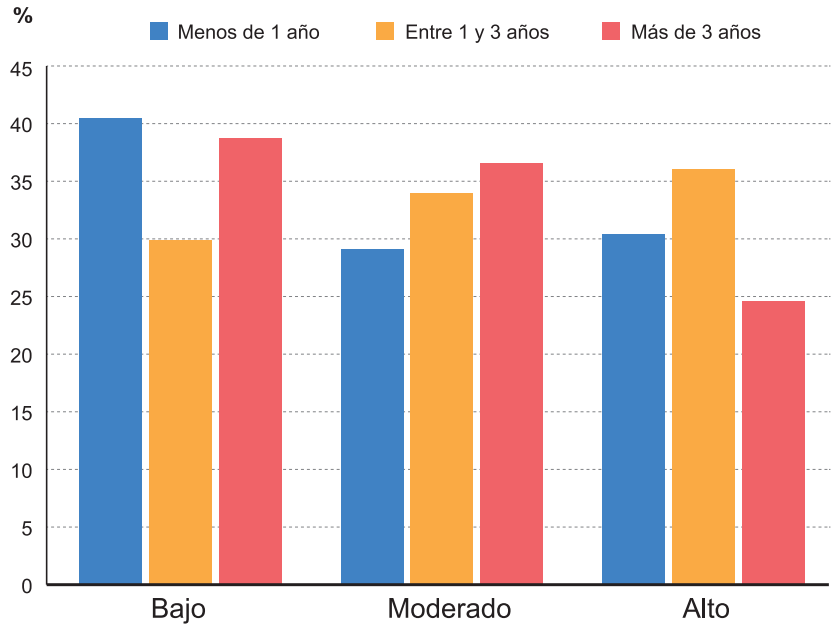

Figura 4.24. Porcentajes en inclusión laboral según experiencia laboral

La mediana de los tres grupos analizados se situó en el valor 2, lo cual nos indicó que el 50% de la muestra afirmó tener un nivel de inclusión de moderado a alto.

En el análisis de las puntuaciones medias obtenidas, el grupo de trabajadores que tenía entre 1 y 3 años de experiencia laboral es el que obtuvo puntuaciones más altas en cuanto a la inclusión en sus entornos laborales (M = 2.06, DT = .814), seguido del grupo de trabajadores que tenían menos de un año de experiencia laboral (M = 1.90, DT = .841). Los trabajadores que tenían más de 3 años de experiencia laboral (M = 1.86, DT = .784), fueron los que obtuvieron un nivel de inclusión más bajo.

Se realizó un ANOVA factorial para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en inclusión laboral en función de los años de experiencia profesional, el cual determinó que no existían tales diferencias ($F(2, 731) = 2.765$, $p = .064$).

f) Inclusión laboral según la emancipación familiar.

Por último, los resultados obtenidos en inclusión laboral según emancipación familiar se incluyen en la tabla 4.35.

Tabla 4.35

Inclusión laboral según emancipación familiar

			Inclusión laboral					
			Baja	Moderada	Alta	*Md*	*M*	*DT*
Vive con su familia	*F*	539	194	197	148	2.00	1.91	.793
	%	100	36.0	36.5	27.5			
Vive independiente	*F*	195	84	63	48	2.00	1.82	.804
	%	100	43.1	32.3	24.6			

Del análisis de los datos obtenidos, destacaron que el 43.1% de las personas encuestadas que vivían independizadas de su familia, manifestaron tener un nivel bajo de integración en su entorno laboral, frente al 36% de los trabajadores que vivían con su familia. Por el contrario, el 27.5% de los trabajadores que vivían con su familia consideraron tener un nivel de alto de inclusión laboral, frente al 24.6% de los trabajadores que estaban emancipados, tal y como se muestra en la figura 4.25.

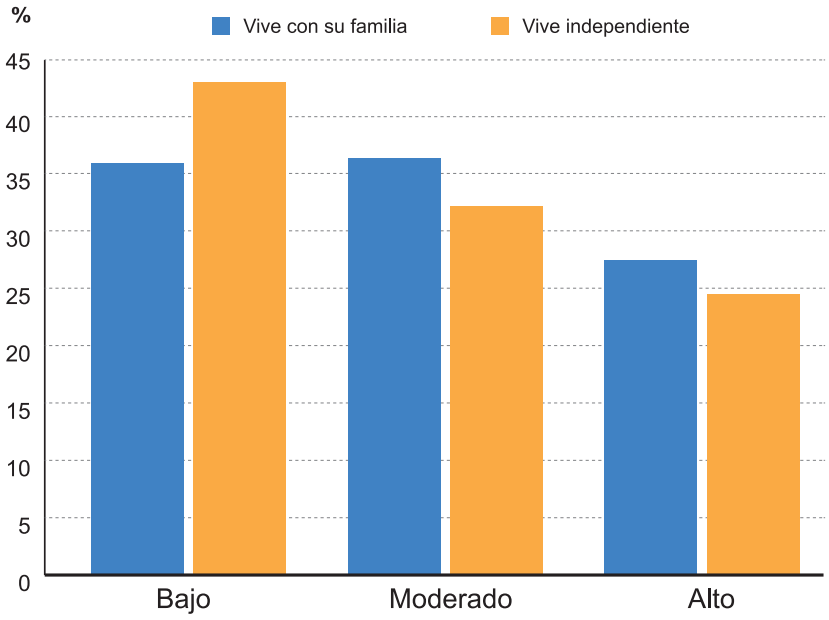

Figura 4.25. Porcentajes en inclusión laboral según emancipación familiar

La mediana obtenida por los dos grupos se situó en el valor 2, indicándonos que el 50% de los trabajadores encuestados, emancipados o no, consideraron tener un nivel de nivel de inclusión laboral moderado.

Según las puntuaciones medias, el grupo de trabajadores que vivía con su familia obtuvo un nivel más alto de inclusión (M = 1.91, DT = .793), que el grupo de trabajadores que no vivía con su familia (M = 1.82, DT = .804).

Para finalizar este análisis calculamos la prueba t de Student y comprobamos que no existían diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que vivían con su familia o no ($t(732) = 1.493$, $p = .217$).

4.5. Objetivo 5: Analizar la consistencia entre la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección en materia de derechos laborales y la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general y según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

El este objetivo se analizó la consistencia entre las tres dimensiones del cuestionario: accesibilidad a la información, la posibilidad de elección y la inclusión laboral. Previamente, para poder hacer este análisis, las variables fueron categorizadas según los valores obtenidos. El estadístico empleado para analizar la relación existente fue el coeficiente de correlación rho de Spearman para variables ordinales.

4.5.1. Análisis de la consistencia entre accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual a nivel general.

Los resultados obtenidos en el estudio correlacional entre las dimensiones analizadas, muestran una relación de tendencia positiva a nivel .01 (bilateral).

Tal y como se incluye en la tabla 4.36, la correlación entre la accesibilidad a la información de derechos laborales y la posibilidad de elección y la toma de decisiones en materia de trabajo y empleo ($r = .31$, $p < .001$), así como con el nivel de inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual ($r = .26$, $p < .001$) fue positiva y significativa. Igualmente, se obtuvo una relación positiva y significativa entre las posibilidades de elección en materia de trabajo y empleo y la inclusión laboral que tienen las personas encuestadas en su entorno laboral ($r = .31$, $p < .001$).

Con estos resultados podemos afirmar la tendencia de correlación positiva entre las tres dimensiones analizadas.

Tabla 4.36

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión a nivel global

	Accesibilidad	Elección	Inclusión
Accesibilidad	1.000		
Elección	.310(**)	1.000	
Inclusión	.268(**)	.311(**)	1.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

4.5.2. Análisis de la consistencia entre accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad de tipo intelectual según sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

Igualmente se analizó la consistencia entre las dimensiones de este estudio, en función al sexo, edad, lugar de residencia, modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar.

a) Consistencia entre accesibilidad, elección e inclusión laboral según sexo

En el análisis de la consistencia entre la accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual según el sexo, se encontraron, tanto en el grupo de los hombres como en el de las mujeres, relaciones significativas a nivel .01 (bilateral) entre las tres dimensiones analizadas, pudiendo determinar una tendencia de relación positiva entre las mismas, tal y como se sintetiza en la tabla 4.37.

Tabla 4.37

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según sexo

		Accesibilidad	Elección	Inclusión
Hombre	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.303(**)	1.000	
	Inclusión	.222(**)	.292(**)	1.000
Mujer	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.315(**)	1.000	
	Inclusión	.309(**)	.327(**)	1.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En el caso de los hombres, se obtuvo una correlación positiva significativa entre la accesibilidad a la información y la posibilidad de elección (r = .30, p = .000), así como entre accesibilidad e inclusión laboral (r = .22, p = .000). De igual forma, esa correlación se encontró entre posibilidad de elección e inclusión (r = .29, p = .000).

En el caso de las mujeres, resultaron estar relacionadas de forma positiva entre accesibilidad y posibilidad de elección (r = .31, p = .000), accesibilidad e inclusión laboral (r = .30, p = .000) y posibilidad de elección e inclusión (r = .32, p = .000).

b) Consistencia entre accesibilidad, elección e inclusión laboral según edad

En el estudio de la correlación entre las tres variables analizadas según la edad, se encontraron relaciones significativas a nivel .01 (bilateral) en los tres grupos de edad, tal y como se muestra en la tabla 4.38.

Tabla 4.38

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según edad

		Accesibilidad	Elección	Inclusión
Menos de 34 años	Accesibilidad	1.000	.341(**)	.183(**)
	Elección	.341(**)	1.000	.287(**)
	Inclusión	.183(**)	.287(**)	1.000
Entre 34 y 48 años	Accesibilidad	1.000	.291	.296
	Elección	.291	1.000	.319
	Inclusión	.296(**)	.319(**)	1.000
Más de 48 años	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.283(**)	1.000	.367(**)
	Inclusión	**.424**(**)	.367(**)	1.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Con respecto al grupo de trabajadores menores de 34 años, la relación entre la accesibilidad y elección (r = .34, p = .000), así como entre accesibilidad e inclusión (r = .18, p = .002) y entre elección e inclusión (r = .28, p = .001) siguió una tendencia positiva, al igual que la hallada entre las tres dimensiones en el grupo de edad entre 34 y 48 años entre accesibilidad y elección (r = .29, p = .000), entre accesibilidad e inclusión (r = .29, p = .000) y entre elección e inclusión (r = .31, p = .000). Esto también sucedió con el grupo de personas mayores de 48 años, entre accesibilidad y elección (r = .28, p = .006), y entre elección e inclusión (r = .36, p = .000). La relación entre la accesibilidad a la información y el nivel de inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual mayores de 48 años, resultó ser positiva y significativa (r = .42, p = .000), afirmando la consistencia entre estas variables para este grupo de edad.

c) Consistencia entre accesibilidad, elección e inclusión laboral según modalidad de empleo.

En la tabla 4.39 se sintetizan los resultados obtenidos de la consistencia entre la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección y la inclusión laboral según la modalidad de

empleo en que trabajaban las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Estos resultados constataron que, tanto en el grupo de trabajadores de centro especial de empleo, como en el grupo de trabajadores de empleo ordinario, existía una correlación positiva y significativa a nivel de .01 (bilateral), entre las tres variables analizadas.

Tabla 4.39

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según modalidad de empleo

Correlaciones. Rho de Spearman				
		Accesibilidad	Elección	Inclusión
Centro especial de empleo	Accesibilidad	1.000	.310(**)	.294(**)
	Elección	.310(**)	1.000	.322(**)
	Inclusión	.294(**)	.322(**)	1.000
Empleo ordinario	Accesibilidad	1.000	.350(**)	.242(**)
	Elección	.350(**)	1.000	.253(**)
	Inclusión	.242(**)	.253(**)	1.000
Administración pública	Accesibilidad	1.000	**431(*)**	.096
	Elección	**.431(*)**	1.000	.005
	Inclusión	.096	.005	1.000

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)
** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

En el grupo de centro especial de empleo se obtuvo una relación positiva entre la accesibilidad y elección (r = .31, p = .000), así como, entre accesibilidad e inclusión (r = .29, p < = .000) y entre elección e inclusión (r = .32, p < = .000), y, en el grupo de empleo ordinario esta relación también fue hallada entre la accesibilidad y elección (r = .35, p = .000), así como, entre accesibilidad e inclusión (r = .24, p = .001) y entre elección e inclusión (r = .25, p = .000). Con respecto al grupo de trabajadores de la administración pública se encontró una correlación positiva y significativa a nivel .05 (bilateral), entre accesibilidad a la información y posibilidad de elección (r = .43, p = .032).

d) Consistencia entre accesibilidad a la información, posibilidad de elección e inclusión laboral según experiencia laboral

Con respecto a la consistencia obtenida entre la accesibilidad, elección e inclusión laboral

según los años de experiencia laboral, se encontró una correlación positiva y significativa a nivel de .01 (bilateral), entre las tres variables en los grupos analizados, salvo en el grupo de trabajadores con menos de 1 año de experiencia laboral, en el cual, no se encontró una correlación significativa entre la accesibilidad a la información y la inclusión laboral, tal y como se sintetiza en la tabla 4.40.

Tabla 4.40

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según experiencia laboral

		Accesibilidad	Elección	Inclusión
Menos de 1 año	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.364(**)	1.000	
	Inclusión	.182	.309(**)	1.000
Entre 1 y 3 años	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.379(**)	1.000	
	Inclusión	**.423(**)**	.340(**)	1.000
Más de 3 años	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.295(**)	1.000	
	Inclusión	.255(**)	.308(**)	1.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

La accesibilidad a la información de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual y la autonomía que, para tomar decisiones con respecto al empleo, quedaron relacionadas de forma positiva a nivel .01 (bilateral), para el grupo de trabajadores con menos de un año de experiencia laboral ($r = .36$, $p = .001$), para el grupo de trabajadores entre 1 y 3 años de experiencia laboral ($r = .37$, $p = .000$), y para el grupo con más de 3 años de experiencia ($r = .29$, $p = .000$). Del mismo modo, la relación encontrada entre posibilidad de elección e inclusión laboral siguió una tendencia positiva a nivel .01 (bilateral), tanto para el primer grupo ($r = .30$, $p = .006$), como para el segundo ($r = .34$, $p = .001$) y para el tercero ($r = .30$, $p = .000$).

Con respecto a la relación entre accesibilidad a la información e inclusión laboral resultó

ser positiva y significativa a un nivel de .01 (bilateral) para el grupo de trabajadores que tenía entre 1 y 3 años de experiencia laboral (r = .42, p = .000) y el grupo de trabajadores con más de 3 años de experiencia (r = .25, p = .000), siendo esa relación inexistente en el grupo de trabajadores con menos de 1 año de experiencia laboral.

e) Consistencia entre accesibilidad, elección e inclusión laboral según emancipación familiar

En la tabla 4.41 se sintetizan los resultados obtenidos tras el análisis de la consistencia entre las tres dimensiones y la situación de emancipación familiar.

Tabla 4.41

Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según emancipación familiar

		Accesibilidad	Elección	Inclusión
Vivo con mi familia	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.340(**)	1.000	
	Inclusión	.292(**)	.283(**)	1.000
Vivo independiente	Accesibilidad	1.000		
	Elección	.219(**)	1.000	
	Inclusión	.211(**)	**.399(**)**	1.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En el grupo de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que vivía con su familia, la correlación siguió una tendencia positiva a nivel .01 (bilateral), entre la accesibilidad y elección (r = .34, p = .000), entre la accesibilidad e inclusión (r = .29, p = .000) y entre la elección e inclusión laboral (r = .28, p = .000).

Con respecto al grupo de trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que vivían emancipados del hogar familiar, encontramos una correlación positiva y significativa a nivel .01 (bilateral) entre la autonomía en el ámbito laboral y el nivel de inclusión en el puesto de trabajo (r = .39, p = .000). Esa relación fue más baja entre accesibilidad y elección (r = .21, p = .002), y entre la accesibilidad e inclusión (r = .21, p = .003).

Capítulo 5

Discusión, Conclusiones, Limitaciones e Implicaciones de Investigación

5.1. Discusión y conclusiones

En la introducción de este estudio, destacamos la necesidad de realizar investigaciones que dieran cuenta de la aplicación de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en nuestro país (OMS 2011, Peláez 2014), concretamente de su artículo 27, que es el que hemos abordado.

Reconociendo que en los últimos años la legislación española en materia de derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, ha desarrollado la debida armonización legal con los postulados de la Convención, no es menos cierto que no se disponen de datos para conocer si esos avances legislativos han tenido un efecto trasformador real. Por esta razón, hemos considerado necesario conocer, desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, cuál es el grado de implantación de esos derechos en los entornos laborales donde desarrollan su actividad profesional.

Formando parte del proceso de desarrollo de la investigación, y con la finalidad de obtener

una mejor comprensión del modo en que este colectivo construye su realidad en relación a la temática abordada, se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, como paso previo a la construcción de nuestro instrumento de recogida de información. El análisis de la información derivada de las entrevistas, puso de manifiesto, como ya habíamos intuido, las dificultades que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual para manejarse con los conceptos y la terminología relacionada con el derecho laboral. Este dato, nos condujo a modificar una de las tres dimensiones previstas como objetivos de investigación. Fue así, como el conocimiento en materia de derechos de trabajo y empleo, fue sustituido por la accesibilidad a la información en materia de derechos de trabajo y empleo.

Así mismo, constatamos, con claridad y contundencia, la influencia que ejercen las familias en la toma de decisiones de sus hijos/as y el papel relevante en el que se sitúa la figura de apoyo del preparador laboral a la hora de que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual tengan la oportunidad de acceder a la información, útil y necesaria, para conocer y, en su caso, defender sus derechos. Del mismo modo, tuvimos la oportunidad de constatar, en ocasiones desde un discurso plagado de mensajes que daban cuenta de una vulneración sistemática de este y otros derechos, su claridad al reconocer que nadie les informa de sus derechos laborales, y que su capacidad para tomar decisiones es muy limitada. En definitiva, el análisis de las entrevistas nos puso de manifiesto que los planteamientos y principios que orientaban nuestra investigación, contribuirían a iluminar, pero sobre todo a constatar la realidad del estado de indefensión en el que se encuentran las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual a la hora de ejercer su el derecho al trabajo. Una realidad, que al ser abordada desde su propia visión, adquiere una relevancia especial.

Esos resultados sumamente valiosos y clarificadores por tener como referentes a

las propias personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, orientaron la elaboración del instrumento diseñado para la recogida de información. Un cuestionario, al que denominamos CDT-27 y que ha sido sometido a juicio de expertos, así como a los correspondientes análisis de fiabilidad y validez.

Por lo que respecta al estudio de la fiabilidad, los resultados obtenidos han sido satisfactorios, confirmando una consistencia interna aceptable para la realización de esta investigación. El estudio de la validez interna y el análisis factorial, han dado como resultado un número de componentes por dimensión adecuado al esperado, lo cual nos lleva a afirmar que el instrumento diseñado se ajusta al modelo propuesto, tanto a nivel de accesibilidad a la información, como al de la posibilidad de elección e inclusión laboral.

Consideramos que el hecho de disponer de instrumentos como el diseñado para los fines de esta investigación, puede contribuir a valorar cual es el grado de implantación real del artículo 27 de la Convención, tal y como lo perciben, sienten y consideran las propias personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. A partir de ahí, se torna mas legítima cualquier intervención, programa o acción, que se oriente a asegurar el pleno ejercicio de este derecho, en pie de igualdad.

Podemos concluir, por tanto, que el instrumento empleado para la realización de esta investigación, con las limitaciones que abordaremos en el apartado correspondiente, es válido y fiable. En consecuencia, los datos obtenidos tras la aplicación del mismo, son adecuados para dar respuesta a los objetivos propuestos en el presente informe, cuyas conclusiones más relevantes exponemos a continuación.

Decir, que para el colectivo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, el ejercicio de cualquiera de sus derechos ciudadanos en igualdad de condiciones que los demás, pasa necesariamente por disponer de la información oportuna, y por el hecho de que ésta sea facilitada en un formato accesible. La Convención así lo reconoce, y le otorga

al tema de la accesibilidad un protagonismo especial al recoger en su preámbulo, (acápite p):

> Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Del mismo modo, la accesibilidad se incluye en su artículo 3 como uno de los ocho principios generales que orientan la Convención, dedicando además, su artículo 9 íntegramente a la accesibilidad. Hasta tal punto esto es así, que en su artículo 2 se considera que el hecho de no disponer de la información en un formato accesible, con la asistencia y apoyos necesarios, mecanismos que se vinculan con los ajustes razonables, es causa de discriminación por motivos de discapacidad.

Dicho esto, para los fines de este estudio adopta una relevancia especial considerar, si los trabajadores en situación de discapacidad disponen o no de la información, y si ésta es proporcionada en un formato accesible, a fin de poder garantizar el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los demás. Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto que, para casi la mitad de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, la Convención, así como los derechos que en ella se recogen, son totalmente desconocidos, en concreto, aquellos que se derivan de la aplicación del artículo 27.

Nuestro hallazgo se relaciona de forma clara y contundente, con la percepción y el sentir que día a día se constata por parte de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, sus familias y por aquellos profesionales vinculados con este colectivo que nos alineamos con la filosofía de la Convención. Percepciones y sentimientos, que aun no siendo formulados desde escenarios de investigación, merecen ser considerados desde el momento en que ha quedado reconocido y, por ende, visibilizado, el gran desconocimiento sobre la Convención por el colectivo objeto de este estudio y las implicaciones que se

derivan de esta afirmación para el ejercicio de sus derechos. En conclusión, tras 11 años desde que se aprobara la Convención, 9 desde que nuestro país se adhiriera a la misma y 4 desde que finalizáramos nuestro proceso de armonización legal con la promulgación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, no se ha acometido la tarea de difundir con la efectividad esperada la Convención entre las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual y sus familias, por parte de quienes ostentan dicha responsabilidad, nos referimos, en concreto, a la administración pública y al movimiento asociativo que los representa.

Las razones que podrían explicar esta situación de indefensión ante la que se sitúan las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, son de índole variada. Por una parte, tal y como identifica Illán (2016), la complejidad que entraña el propio desarrollo de la Convención, dado que nos sitúa en un nuevo marco de actuación en los diferentes ámbitos de la vida de la personas, que requiere de acciones simultaneas de formación a la ciudadanía y, con mayor urgencia, a aquellos sectores que han de vincularse, en un momento dado, al proceso de toma de decisiones de la persona en situación de discapacidad, como son el ámbito jurídico, médico, educativo y laboral.

Otra posible explicación se relaciona, en el caso concreto del colectivo en el que hemos centrado nuestro estudio, con la consideración que se sostiene acerca de sus posibilidades, tanto por parte de los profesionales como de sus familias y, fundamentalmente, de aquellas entidades que los representan. No podemos perder de vista que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, debido a sus deficiencias cognitivas, por tradición y al contrario que otros colectivos, no se han organizado para representarse a sí mismas, sino que son representadas por sus familiares, normalmente sus padres, que se organizan en torno a una asociación o fundación para proveerles de aquellos servicios que los profesionales y ellos mismos consideran que les son necesarios. En definitiva, existe una práctica muy

generalizada en el movimiento asociativo desde la cual, se cae con demasiada frecuencia en la tentación de creer que les corresponde a ellos, profesionales y padres, decidir cuándo sí y cuando no sus hijos o usuarios tienen verdaderamente la capacidad de ejercer esos derechos. De tal suerte esto es así, que si llegan a la conclusión, sincera y meditada, de que esa circunstancia no se dará nunca, se ocuparan de que la persona en situación de discapacidad a nivel intelectual nunca se ponga en peligro pretendiendo ejercitar derechos, que en su opinión, no están verdaderamente a su alcance o que no comprenden bien.

Por tanto, y retomando el sentido de nuestro primer hallazgo, cabe decir, que si una amplia mayoría de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual han manifestado no conocer la Convención, es una prueba evidente de que este tema no se percibe, por parte de las instituciones, como una cuestión prioritaria a abordar con el colectivo al que prestan sus servicios.

Estrechamente relacionado con el desconocimiento de la Convención y los derechos que en ella se recogen, los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual hacen una valoración negativa sobre los espacios destinados a la formación e información de derechos en materia de trabajo y de empleo, tanto en el ámbito laboral, como en el movimiento asociativo. Así, dos de cada tres trabajadores entrevistados afirman que no es habitual recibir formación en materia de derechos laborales en su lugar de trabajo, y más de la mitad, ponen de manifiesto que nunca han recibido formación sobre sus derechos laborales en los grupos de autogestores, -grupos, formados por hombres y mujeres adultos en situación de discapacidad a nivel intelectual, que se reúnen periódicamente para potenciar su desarrollo personal, con la finalidad de promover su realización personal y el ejercicio de su ciudadanía plena-.

Estos resultados nos permiten concluir que en general, no existen espacios específicos de formación donde las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual puedan

adquirir una información accesible sobre sus derechos laborales, lo cual, a todas luces, es vital para su desarrollo profesional como lo es para cualquier ciudadano. Por tanto, podemos afirmar que las iniciativas que se llevan a cabo desde el movimiento asociativo para promover la ciudadanía plena en igualdad de condiciones que los demás (FEAPS, 2012), no terminan de encontrar un correlato en la percepción y las visiones que sostienen las propias personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en este ámbito. Es más, basándonos en nuestra propia experiencia y en la de otros profesionales vinculados al empleo de este colectivo, se constata que una vez que las personas en situación de discapacidad han accedido a un puesto de trabajo, dejan de participar en los grupos de autogestores, con lo cual se desestima una gran oportunidad a la hora de poder empoderar a estos trabajadores, a través del conocimiento y la formación en derechos, tomando como referencia sus propias vivencias. En definitiva, no solo y se desaprovecha un espacio potencialmente útil, sino que se sitúa a la personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en inferioridad de condiciones, dado que no poseen el conocimiento ni el apoyo necesario a la hora de identificar y, consecuentemente, hacer valer sus derechos ante una situación de vulneración de los mismos.

Por su parte, la poca formación que se proporciona desde los propios lugares de trabajo, tiene que ver con el tipo de entorno laboral donde el trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual desarrolla su actividad. Si nos centramos en los entornos laborales ordinarios, observamos que se reproduce un patrón de funcionamiento común de las empresas que afecta, tanto a los trabajadores que tienen como a los que no tienen diversidad funcional intelectual (Espinoza, 2003). El hecho de que la desinformación a los trabajadores se constituya en una norma, no significa, en ningún caso, que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual deban adaptarse por ser lo común. Por el contrario, ha de servir para llevar a cabo actuaciones orientadas a la empresa y a todos los

trabajadores que trabajan en ella, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes y el acceso en igualdad de condiciones a la información necesaria para hacer valer dicho derecho. Una vez más, y como en tantos otros ámbitos de la vida de estas personas, su inclusión trae como consecuencia la mejora de las condiciones de vida de todos. Mencionar que en el artículo 35 de la citada Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (2013), se garantiza la igualdad de trato de las personas en situación de discapacidad en aspectos tales como la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales. Esa garantía, implica reconocer que el trabajador en situación de discapacidad necesita conocer sus derechos, para lo cual son necesarios unos ajustes razonables, entre otros, la existencia de espacios específicos donde las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual puedan adquirir una formación e información en materia de derechos laborales accesible a su capacidad cognitiva.

En cuanto al empleo protegido, con especial referencia a los centros especiales de empleo, cuyos fines responden a una misión prioritariamente social, cabría esperar una mayor relevancia de estos espacios de formación en derechos laborales, sobre todo, si tenemos en cuenta que entre sus objetivos prioritarios destaca la formación de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual para su tránsito al empleo ordinario. La valoración realizada por los trabajadores de nuestra investigación muestra, una vez más, la inexistencia de estos espacios de formación. Según nuestra opinión, los centros especiales de empleo, tengan o no ánimo de lucro, al estar constituidos como empresas y tener la necesidad de ser productivos (De Asís et al., 2015), tienen un funcionamiento cotidiano que les conduce a restar la importancia que merece a las necesidades de formación de sus trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en materia de derechos de trabajo y de empleo. Por el contrario, la formación se centra principalmente en el desarrollo de tareas en el puesto de trabajo y en la disciplina laboral. Por tanto se produce

un vacío que nadie acomete, pero que tampoco controla, en el desarrollo de otras competencias para el empleo como son el conocimiento de sus derechos laborales y la gestión de los mismos. Competencias que cualquier trabajador debe tener en el momento en que incorpora al mercado laboral, a fin de poder manejarse y en su caso, identificar y defenderse ante situaciones que vulneren sus derechos. Formación, que en el caso de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual es del todo necesaria, desde el momento en que al contrario que la población en general, solo podrá acceder si ésta se encuentra articulada y forma parte de su itinerario formativo, o bien, se proveen los apoyos necesarios.

Nos parece inexcusable que no existan espacios suficientes, ni dentro ni fuera del entorno laboral, donde los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual puedan estar al día de sus derechos como trabajador, dado que el acceso a esta información es necesaria para su empoderamiento y adaptación a los entornos de trabajo, siendo así más autónomos para tomar decisiones y menos vulnerables a la discriminación laboral de lo que son en la actualidad. Si estos trabajadores no disponen de formación específica en aspectos de derechos de empleo, difícilmente podrán ejercer su derecho al empleo en igualdad de oportunidades que el resto de sus compañeros de trabajo.

Otro de nuestros hallazgos relevantes alude a un patrón de comportamiento que suele ser habitual entre las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, el cual consiste en recurrir a personas de su confianza a la hora de buscar el apoyo que necesitan ante situaciones cuya gestión les supera, no tanto por su deficiencia, que también, sino por su falta de preparación para acometerlas. En definitiva, por no haber conseguido empoderarse y poder, de este modo, enfrentarse a situaciones, aun y a sabiendas que pueden equivocarse en la decisión que adopten. Es lo que se denomina, la dignidad del riesgo (Inclusión Internacional, 2014). En el caso que nos ocupa, los trabajadores en situación de

discapacidad a nivel intelectual, dada la carencia de ajustes y recursos de apoyo necesarios en su entorno laboral para acceder a la información, a través de las mismas vías que el resto de trabajadores sin diversidad funcional, tienden a buscar en sus familias y en su preparador laboral la información y el apoyo que precisan.

Sin ánimo de menospreciar el papel de apoyo, relevante y necesario, que han de seguir desempeñando los profesionales y la familia en la vida de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual (Valls, Vilà y Pallisera, 2004), nos parece importante y necesario reivindicar la urgente necesidad de que estos trabajadores cuenten con las vías formales de información, como cualquier trabajador, con los ajustes necesarios que les permitan acceder a la información necesaria en formatos accesibles. Seguir reclamando actuaciones especiales para estos trabajadores, no solo vulnera su derecho al trabajo en pie de igualdad, sino que contribuye a profundizar en la brecha que los separa de la erróneamente denominada "normalidad".

El fortalecimiento del acceso a la información al trabajador en situación de discapacidad a nivel intelectual a través de las vías formales propiciaría, no solo la toma de decisiones informadas, lo cual los haría menos vulnerables en el ámbito laboral, sino que contribuiría a potenciar su dignidad o como diría O'Brien, (2003), a revalorizar su rol social.

En este escenario adopta una especial relevancia el papel que adopta la figura de apoyo del preparador laboral, sobre todo, porque entendemos que su actuación debe alinearse con los principios de la Convención, y que en todas y cada una de sus actuaciones, ha de prevalecer el cumplimiento y la defensa de los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. En este sentido, creemos que deben crearse las condiciones necesarias para poner en valor esta figura profesional, tan relevante y necesaria, para que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual puedan desarrollarse como trabajadores en igualdad de condiciones que los demás. Si estamos dispuestos a este cambio

de orientación, ya no debería ser posible que por ejemplo, confluyan en la misma persona el rol de preparador laboral con el rol de supervisor. Hacerlo conduce en la práctica, a que se produzca un conflicto de intereses y consecuentemente, dependiendo de qué rol le ocupe, se pueda ganar o perder el estatus, la consideración, e incluso, el puesto de trabajo. En definitiva, la aplicación de un derecho a través de la puesta en escena de los apoyos necesarios, no puede depender en ningún caso y ni bajo ninguna circunstancia, de una decisión personal, los derechos y su aplicación no son una cuestión de suerte. No es lícito situar a las personas en situación de discapacidad en un espacio vital, en el que si tienen suerte tendrán un preparador laboral que vele por su derechos y estarán bajo una institución que ante un conflicto de intereses opte por estar a su lado y no se pongan del lado del poder.

Idéntica reivindicación pero con ciertos matices, podría aplicarse al papel determinante que ejercen las familias. Efectivamente, éstas se constituyen en la principal fuente de apoyo para sus hijos e hijas y, particularmente en el caso que nos ocupa, en la consecución de una participación plena y en igualdad de condiciones, cuando éstos acceden al mundo laboral. En este sentido, y sin ánimo de acotar el gran debate sobre cuál ha de ser el papel de las familias en los procesos vitales de sus hijos, especialmente cuando estos tienen una diversidad funcional intelectual, creemos que una vez más, el movimiento asociativo debe efectuar una apuesta, seria y decidida, por transformar un modelo de prestación de servicios en el que el empoderamiento de las familias se acometa para ejercer el papel de apoyo que, como padres, han de saber y querer ofrecer a sus hijos. Gran tema este que por sus múltiples aristas, resulta difícil y complejo de acometer. Si bien esto es así, la gran tarea sobre la cual deberían pivotar las acciones y programas del movimiento asociativo dirigidas hacia las familias, sería la de hacerles tomar conciencia sobre su papel protagónico como agentes de apoyo, para la plena inclusión de sus hijos en sus diferentes ámbitos vitales. Un apoyo, que tal y como reza el artículo 12 de la Convención, ha de sustentarse en el respeto hacia las

decisiones que sus hijos adopten, las cuales como veremos a continuación, son fácilmente desconsideradas cuando se produce el tan traído y llevado conflicto de intereses.

Un último hallazgo que se vincula con la accesibilidad a la información, tiene que ver con la relación que se produce entre la mayor o menor accesibilidad a la información en materia de derechos laborales y el lugar del territorio nacional donde residen los trabajadores participantes en nuestra investigación. De este modo, se constata que los trabajadores que residen en Castilla León destacan sobre el resto de trabajadores encuestados, respecto al nivel de accesibilidad a la información. Hecho que guarda relación con su valoración en cuanto al acceso a la información contenida en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como, a la información en materia de derechos laborales facilitada a través de los grupos de autogestores, poniendo de manifiesto la validez de estos escenarios a la hora de hacer accesible la información y a proporcionar las claves necesarias para su interpretación en un puesto de trabajo concreto, sujeto, a su vez, a unas condiciones laborales específicas. Este dato, pone de manifiesto una realidad, difícil y compleja sobre el margen de actuación en el que operan las entidades del movimiento asociativo. Aunque las iniciativas que se han puesto en marcha en los últimos años, en las que las entidades en singular o las federaciones en torno a las que se articulan, han tratado de diseñar planes estratégicos de actuación, el seguimiento y aplicación de tales planes a realidades concretas queda a la libertad de cada entidad.

En el estudio de las posibilidades de elección y la autonomía para la toma de decisiones que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en su puesto de trabajo y en aspectos relacionados con el empleo, mencionar, que entre los ocho principios en los que la Convención pretende fundamentar toda su labor destaca, como el primero de ellos, la autonomía y libertad de las personas en situación de discapacidad para tomar sus propias decisiones, y lo incardina, nada menos, al respeto a la dignidad inherente. Por

tanto, se ha considerado sumamente importante y prioritario, incluir en nuestro estudio el análisis de la capacidad que tienen las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual de ejercer su autonomía debido, fundamentalmente, al riesgo inherente a que no sean respetadas sus decisiones y a que, consecuentemente, sea vulnerada su dignidad como trabajadores.

Un dato que llama nuestra atención en este caso en sentido favorable, es que en general, los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual afirman tener autonomía para tomar decisiones sobre los aspectos generales relacionados con el empleo. Si bien esto es así, no podemos dejar en el olvido a una cuarta parte de nuestros participantes que manifiestan no haber participado en la decisión de trabajar en su puesto actual, ni tampoco haber tenido la oportunidad de elegir su formación, ni ejercer control sobre la gestión de su salario.

En este sentido y, tomado en consideración nuestra experiencia, las razones que explicarían esta situación para una parte de nuestra población, se relacionan con, al menos, dos elementos clave. Por una parte, la escasa oferta de empleo existente ejerce un efecto limitante en la toma de decisiones, tanto sobre el tipo, como el lugar de trabajo que pueden elegir las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual (SEPE, 2017), y por otra parte, la tan arraigada costumbre que alude a la sustitución en la toma de decisiones que suele ejercer la familia. Sustitución, consentida y permitida, en ocasiones muy a pesar de los profesionales, que otorga a las familias la última palabra a la hora de decidir, por el bien de su hijo e hija, claro está, un empleo u otro. Decisión que tampoco está exenta del modo en que se encuentra organizado su núcleo familiar, tanto en sus aspectos de gestión de recursos, como los relativos a su sistema de creencias. A modo ilustrativo, decir que suele ser habitual para los profesionales que impulsamos el empleo de este colectivo, el hecho de encontrarnos con muchas dificultades a la hora de que las familias acepten que

sus hijos trabajen a jornada completa. Decisión que se encuentra muy mediatizada por una legislación que hace incompatible tal jornada laboral con los ingresos procedentes de una pensión no contributiva. En este caso, tiene más peso la opinión de su entorno familiar y aspectos instrumentales del puesto de trabajo, que la propia decisión de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual para aceptar o no un empleo para el cual se sienten motivados y preparados.

Con respecto a la posibilidad de elegir la formación deseada, resulta significativo y, al tiempo alarmarte, que casi la mitad de los trabajadores efectúen una valoración negativa. Resultados que nos conducen a constatar que los itinerarios formativos a los que optan las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, no son la consecuencia directa de sus deseos, de su vocación por querer desempeñarse en un determinado perfil profesional, sino que, por el contrario, sus posibilidades formativas y de inserción laboral se encuentran inexorablemente limitadas por la oferta disponible de la entidad a la que pertenecen. Oferta, que si bien es cierto, se encuentra restringida a su vez por el mercado laboral, no es menos cierto, que también se encuentra influenciada por el nicho laboral en el que se ha especializado una entidad determinada y en el que se encuentra relativamente cómoda.

En definitiva, la oferta formativa esencial para canalizar cualquier itinerario laboral, se plantea en muchas ocasiones sin considerar la diversidad vocacional, predominando por el contrario, una gestión funcional de los recursos de la organización, en detrimento de los intereses de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Un hecho determinante para que esta situación se reproduzca en las instituciones alude a las políticas de distribución de recursos imperantes desde las administraciones públicas. Políticas, que se encuentran inspiradas en la diversificación de los recursos entre las diferentes entidades, las cuales no suelen coordinarse entre ellas a la hora de poner a disposición, sus recursos. Si pretendemos que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual tengan

opción a un abanico de recursos adecuado a sus intereses formativos, y a partir de ahí, tengan la oportunidad de elegir, la oferta formativa debería ser pública y dirigida a las personas, no a entidades concretas.

Otra cuestión que llama profundamente nuestra atención, aunque ya hemos podido constatar en nuestra práctica diaria, alude al hecho de que la cuarta parte de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que han participado en nuestro estudio, manifiestan no tener control sobre los ingresos que perciben por desarrollar su actividad profesional. Si tomamos en consideración uno de los aportes del estudio llevado a cabo por Verdugo y Vicent (2004), en el que el hecho de poder disponer de ingresos económicos por el trabajo realizado proporcionaba seguridad y confianza a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, se puede deducir, que el hecho de no poder gestionar el dinero que una persona gana por desempeñar un puesto de trabajo, no solo lesiona sus derechos, sino que provoca en no pocas ocasiones, un daño en la esfera emocional de la persona difícilmente medible. No podemos omitir aquí una reflexión que vendría a representar, más una necesidad de compartir nuestra frustración y la de muchos profesionales, que una reivindicación de muchas personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que, por no ser conscientes de su situación, ni siquiera tienen el derecho a sentirse frustrados. Nos referimos a los niveles de control, a los que se puede llegar al negarles la posibilidad de manejar sus ingresos económicos por trabajo. Las familias, en ese afán por proteger a sus hijos e hijas de todo mal, les hacen vivir una vida del "como si", como si trabajo, como si tengo pareja…(Illán, 2016). Dentro de esta dinámica, el derecho a vivir de forma independiente (art. 19 de la CDPD), claro está, contando con los apoyos necesarios, se ve limitado en no pocas ocasiones por las familias haciéndoles ver que no tienen ingresos para poder llevar a cabo un proyecto de vida independiente. Cuando han conseguido el trabajo y tampoco se les permite iniciar dicho proceso, aduciendo que no

son capaces de gestionar su dinero, se ven atrapados en un círculo de vulneraciones que no les permite un desarrollo personal. En definitiva, no es de extrañar que muchas personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, que iniciaron con ilusión y motivación su itinerario formativo y laboral, se desmotiven mostrando conductas desajustadas en sus entornos laborales.

La limitada capacidad para ejercer su autonomía y consecuentemente tomar decisiones, es otro de los hallazgos relevantes de nuestro estudio. Los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad a nivel intelectual opinan que, si bien es cierto que son informados cuando se producen cambios en su puesto laboral (tres de cada cuatro así lo manifiestan), tienen en esa misma proporción limitaciones a la hora de tener la posibilidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo sin consultar previamente. A esta situación, contribuye la creencia limitante presente en los entornos laborales, desde la cual, se considera que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, aun y teniendo formación para desempeñar su puesto de trabajo, están limitados para ejercerlo con autonomía. Es así como las empresas se sitúan en la desconfianza hacia estas personas y eligen no correr riesgos que puedan afectar a sus resultados. La consecuencia más visible de esta posición, es que, al no dejarles ejercer su autonomía, aun y corriendo el riesgo a equivocarse, se tiende a perpetuar a estos trabajadores es puestos de baja cualificación a lo largo del tiempo sin posibilidad de promocionar profesionalmente. En este sentido, es importante mencionar que la Convención, en su artículo 27, deja meridianamente claro que las personas en situación de discapacidad tienen derecho a promocionar profesionalmente, constituyéndose esta negación, como una limitación de su desarrollo profesional y personal. Por otra parte, tal y como señalan diversos estudios (Flores y Jenaro 2010; Jenaro y Flores, 2006), existe una relación muy estrecha entre la posibilidad de opinar sobre aspectos relacionados con el trabajo y su implicación en la toma de decisiones y el nivel de satisfacción laboral

expresado por los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Nuestro tercer ámbito de análisis alude a la discriminación laboral por motivos de discapacidad, principio de la Convención, que se constituye en otro de los ejes fundamentales de la misma. En este sentido, el alcance de la "discriminación" en este tratado (artículo 2), abarca las exclusiones o restricciones cuando tengan una finalidad discriminatoria, pero también, cuando tengan un efecto, que alude al resultado objetivo, independientemente de cual haya sido la finalidad. Por tanto, no es necesario que la discriminación vaya acompañada de la mala fe, ni de mala intención. No quedaría fuera ni tampoco disculpada, la buena voluntad y el convencimiento, claramente subjetivo, de quien discrimina por creer estar haciendo lo que considera mejor para la persona (Illán, 2016). Un enfoque, desde el cual, nos apoyaremos para plantear nuestras conclusiones en relación a este ámbito.

Centrándonos pues en el análisis de la inclusión/discriminación laboral sobre aspectos generales relacionados con el empleo identificamos, que tres de cada cuatro trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual consideran que para ellos, el hecho de encontrar un empleo suele ser más difícil que para el resto de población activa. Los estudios estadísticos de prevalencia del empleo de este colectivo así lo avalan (INE, 2017). Las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual siguen encontrando muchas dificultades para acceder al empleo, siendo su tasa de paro casi el doble de la que ostentan las personas que no se encuentran en esta situación. El desempleo sigue siendo, por tanto, una de las grandes áreas de discriminación, que de manera histórica, se encuentra presente en este colectivo. Los esfuerzos de sensibilización social a la hora de encontrar fórmulas de empleo que favorezcan su inclusión laboral, si bien es cierto que han dado sus frutos a lo largo de los últimos diez años, no lo es menos afirmar, que las creencias limitantes del entorno social y laboral (Gómez, 2013), fruto del desconocimiento sobre el potencial de este colectivo, se constituyen en barreras, en ocasiones infranqueables, que impiden llegar a más empresas, y

consecuentemente a generar más oportunidades de empleo para estas personas.

Evidentemente el acceso al empleo se perfila como uno de los principales retos en el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, no obstante, cuando consideramos las condiciones del entorno laboral, el ejercicio de este derecho, en igualdad de condiciones con los demás, se amplía (Farris y Stancliffe, 2001). En este sentido, uno de cada tres trabajadores, han considerado que ni el esfuerzo en el desempeño de su puesto de trabajo, ni su formación para llevarlo a cabo con unas ciertas garantías de éxito, son elementos clave para su promoción profesional. Estos resultados, son similares a los obtenidos en un estudio sobre empleo y discapacidad de la OIT (2007), en el que se destacó que la acción discriminatoria más común en el caso de las personas con en situación de discapacidad a nivel intelectual, era la dificultad para acceder a un empleo y a un desarrollo profesional. Este informe enfatiza que las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, tienen unas tasas más altas de desempleo, doble tasa de inactividad, así como una ocupación en empleos de baja cualificación y mal remunerados.

Otro de nuestros hallazgos que merece ser destacado, alude a la percepción positiva que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual con respecto a sus relaciones laborales con responsables y compañeros, opinando en su mayoría que son bien tratados y valorados por ellos. Resultados similares fueron los obtenidos por LaRocco, et al. (1980), los cuales detectaron que las principales fuentes de apoyo social en el trabajo eran los compañeros y supervisores. Igualmente consideran que en su puesto de trabajo les enseñan y les apoyan en las tareas cuando tienen dificultades. Según nuestra opinión, debido a que el proceso de integración laboral de este colectivo está muy mediado por el movimiento asociativo, se tiene en gran consideración, que los entornos laborales donde se incorporan las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, estén preparados

para aceptarlos y acogerlos, tanto por parte de los empleadores como de los empleados, (Stone y Colella, 1996). La sensibilización del ambiente, en este caso laboral, influye en el éxito o el fracaso del proceso de inclusión laboral, siendo éste otro claro ejemplo de lo determinantes que son las barreras sociales para la inclusión de las personas en situación de discapacidad.

No obstante, creemos que el esfuerzo en este ámbito ha de dirigirse en una doble dirección, por una parte la supervisión de las empresas en las que se incluyen a trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, las cuales deben cumplir con ciertos criterios de calidad, y por otra, un trabajo, serio y riguroso, orientado al empoderamiento de este colectivo que les permita identificar si existen situaciones en su entorno laboral, que atentan o no, contra su dignidad.

Para concluir con este apartado, consideramos oportuno destacar que hemos podido comprobar la existencia de una relación causa-efecto, entre la accesibilidad a la información, la posibilidad de elección y la inclusión laboral. En este sentido, los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que han podido acceder a una información sobre sus derechos laborales, manifiestan haber tenido mayores posibilidades de elección de su puesto de trabajo, así como, una mayor autonomía en el desempeño del mismo, independientemente del sexo, edad, modalidad de empleo, los años de experiencia laboral y grado de independencia familiar. Si esto es así, habrá que dedicar los esfuerzos necesarios a la hora de informar y formar a este colectivo, no hacerlo, contribuiría a perpetuar su estado de indefensión, y consecuentemente, a mantenerlos en un espacio de vulnerabilidad, además de contribuir a perpetuar las creencias erróneas, acerca de sus limitadas capacidades.

Llevar a cabo esta investigación, pionera en el análisis del artículo 27 de la Convención a nivel del estado español y también a nivel internacional, nos ha dado la oportunidad de

conocer, de la mano de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, cual es el estado de desarrollo en el que se encuentra la aplicación de los derechos laborales. Aportando, solo un primer esbozo de la realidad en la que, día a día, se desempeñan estos hombres y mujeres que, como ciudadanos de hecho y de derecho, ven vulnerados sus derechos en materia de trabajo y empleo, a causa de la "discapacidad".

5.2 Limitaciones de la investigación

La primera limitación a la que nos hemos debido enfrentar nada más iniciar nuestra investigación, se relaciona con la dificultad de disponer de datos estadísticos, fiables y actualizados de empleo, en relación a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Desde un inicio, se han identificado las principales fuentes de información sobre discapacidad y empleo existentes (INE, 2017; SEPE, 2017), procurando una actualización permanente de las mismas, que hemos complementado con el análisis de estudios e investigaciones relacionadas con la temática abordada (ODISMET, 2017; GRUPO SIFU, 2016). Si bien esto es así, nos encontramos con la carencia de datos fiables respecto al número de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que están trabajando en cada una de las modalidades de empleo, dado que solo el 35% de los contratos realizados están registrados de forma específica. Tampoco existen datos suficientes que disgreguen las diferentes variables por tipos de discapacidad. En este sentido, los datos de empleo aportados por el INE, se observa como la tipología de discapacidad se tiene en cuenta para el estudio de la tasa de actividad, la tasa de paro y la tasa de empleo, pero se desconsidera, al contemplar el sexo, la comunidad autónoma, o los sectores de actividad. Respecto a los datos aportados en el informe anual del SEPE, vemos como aparecen disgregados en función a diversas variables, pero incluyen en el grupo de personas en situación de discapacidad psíquica, a las personas en situación de discapacidad de tipo intelectual y mental. Destacamos, que en el caso de hacerse efectiva esta diferenciación, podría mejorar la discusión de los resultados y las conclusiones.

Otra limitación tiene que ver con el instrumento empleado. Si bien es cierto que los resultados derivados del análisis de la fiabilidad y la validez del cuestionario CDT-27 son aceptables, se considera que debería ser revisado de cara a futuras aplicaciones. Esto es así, porque hemos detectado que el nivel de consistencia alcanzado para la dimensión de

"posibilidad de elección", es mejorable. Por tanto, una adecuada revisión de esta dimensión, a nivel de contenido, mejoraría la fiabilidad del instrumento, así como su consistencia interna.

En este sentido, en el ítem nº 15 de la dimensión de posibilidad de elección, se les pregunta por la autonomía de decisiones en general, y dada la trascendencia de este elemento, habría que profundizar en la autonomía de toma de decisiones que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en aspectos concretos de su puesto de trabajo, diferenciando entre aquellas decisiones que no puede tomar ningún trabajador, de aquellas que si pueden tomar, tengan o no tenga una diversidad funcional. Del mismo modo, en el ítem nº 14, se les consulta si son informados cuando hay cambios en su puesto de trabajo, sobre lo cual, sería conveniente indagar si esa información conlleva una toma de decisión del trabajador para que sean efectivos esos cambios o no.

Una tercera limitación, quizás la más importante para nosotros, es que hemos debido asumir que el cuestionario iba a ser respondido por las propias personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, eso sí, contando con el apoyo, en caso necesario, de otras personas. En definitiva, hemos debido asumir que sus respuestas son las suyas, sin estar mediadas, ni mucho menos manipuladas.

Ante la posibilidad de que pudieran producirse desajustes en la aplicación, incluimos las instrucciones precisas en el protocolo de aplicación remitido a las entidades participantes. Instrucciones, que ponían de manifiesto la necesidad de que el cuestionario fuese explicado a los participantes a fin de asegurar su comprensión, y poder así, obtener sus opiniones con el mayor grado de confianza posible. Adoptamos además, una serie de medidas tendentes a facilitar la administración del cuestionario. El diseño tiene una versión online y otra en papel del cuestionario, con la finalidad de que cada uno pudiera elegir el modo más apropiado, y su adaptación a lectura fácil contrarresta las posibles barreras cognitivas

provocadas por una redacción no adaptada. Facilitamos además, unas pautas de actuación, las cuales, en la medida de lo posible, debían ser seguidas por la persona designada a apoyar a la persona en situación de discapacidad a nivel intelectual. Aun así, y a pesar de haber puesto en marcha los mecanismos necesarios para asegurar que nuestros resultados fueran un fiel reflejo de las visiones que sobre este tema sostienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, debemos admitir la posibilidad de que, en algún caso, estas fueran mediadas.

Una última limitación, que en este caso concreto se reconvierte en una oportunidad, alude a la inexistencia de trabajos e investigaciones que aborden el modo en que se está llevando a cabo la aplicación del artículo 27 de la Convención, a excepción de los informes elaborados por los países que la han suscrito y los informes derivados de las comisiones de expertos encargados de llevar a cabo dicho seguimiento. En este contexto, hemos llevado a cabo una búsqueda bibliográfica muy exhaustiva, pero no hemos podido identificar ninguna investigación que sitúe en el centro del proceso a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. En definitiva, ahí está el valor de esta investigación, la cual no solo aborda el grado de cumplimiento del artículo 27, sino que lo hace desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

5.3. Implicaciones de la investigación

Tal y como hemos podido constatar, los trabajadores y las trabajadoras en situación de discapacidad a nivel intelectual tienen un gran desconocimiento sobre los derechos recogidos en la Convención. De igual modo, carecen de espacios y recursos accesibles para su formación en materia de derechos laborales, situación que se produce tanto en el ámbito laboral, como en el interior de las entidades del movimiento asociativo que los representa. Su principal fuente de información queda circunscrita al preparador laboral y a su familia, situándose en un segundo plano las vías formales de información, como son los representantes laborales y las asambleas de trabajadores. En este sentido, entendemos que es responsabilidad de las administraciones públicas, en primer lugar, y de la sociedad civil organizada, en segundo lugar, contribuir al empoderamiento de esta personas a través de acciones orientadas a su información y formación, a fin de poder situarse en pie de igualdad, ante el ejercicio efectivo de sus derechos, y en este caso concreto, a su derecho al trabajo. Ambas fuerzas son necesarias para asegurar que las familias y los profesionales que, en teoría son los que deben hacer valer los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual en todos los ámbitos de su vida, posean la formación y el apoyo necesario para tal fin. Por tanto, las políticas deben poder ser acompañadas de acciones concretas que contribuyan a su real implementación.

Así mismo, es responsabilidad de la administración pública velar por el cumplimiento de la ordenación vigente en materia de empleo dirigida a la inserción laboral en el ámbito ordinario. Como hemos visto, el acceso al empleo en igualdad de condiciones que los demás, sigue siendo uno de los grandes focos de discriminación a los que se ven sometidas las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Esta situación no hay forma de desbloquearla, si no existe voluntad política y si el propio movimiento asociativo no es capaz de luchar por el cumplimiento efectivo de los derechos de sus asociados.

En esta misma línea, queda mucho por hacer en lo referente a la aplicación del artículo 8, referido a la toma de conciencia. Desde la inclusión de una asignatura obligatoria en todas las titulaciones universitarias, específica sobre las personas en situación de discapacidad desde la perspectiva de sus derechos, hasta campañas masivas de sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía. Acciones estas, que a buen seguro contribuirían a dar las claves necesarias a la hora de ir generando una cultura diferente, una cultura en la que la aplicación de los derechos a todos y a todas las ciudadanas, no fuese percibida por las personas en situación de discapacidad de tipo intelectual, como un premio y no como un derecho.

En esta línea de actuación, las asociaciones de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que están promoviendo su formación e inserción laboral, deberían adoptar medidas concretas y medibles, las cuales podrían ser tenidas en cuenta en los procesos de certificación de calidad, para formar en derechos laborales, en primer lugar, a las personas a quienes prestan sus servicios, pero también a las familias y a los profesionales que trabajan en sus servicios de empleo, asegurándose que sus actuaciones estuvieran en sintonía con los con los derechos recogidos en la Convención. En este sentido, sería de obligado cumplimiento que las entidades llevaran a cabo actuaciones tendentes a que el personal de apoyo laboral, figura clave en el empleo de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, dispusiera de un amplio conocimiento en derechos en materia de trabajo y empleo de las personas en situación de discapacidad, asegurándose de que estuvieran incluidos en el protocolo de preparación del trabajador y de su posterior proceso de incorporación a un puesto de trabajo. Así mismo, las familias deberían poder tener recursos en las asociaciones para conocer en profundidad, la importancia de respetar los derechos de sus hijos e hijas, y poder orientarlos en su toma de decisiones sin obstaculizarla.

Por otra parte, nos parece que podría ser interesante que en los grupos de autogestores se pudiese fomentar el empoderamiento de estas personas en un ámbito de sus vidas, que

es tan importante como es el empleo, porque son el espacio idóneo y adecuado para debatir los temas y dudas sobre derechos en el ámbito laboral, y adquirir una formación que los haga menos vulnerables en sus entornos laborales.

En definitiva, desde el movimiento asociativo que representa este colectivo, se debería liderar una reflexión conjunta sobre los principios de la Convención que tienen su base en el modelo social para empoderar a las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual. Con el trascurso del tiempo, debería de desaparecer el sentido caritativo del empleo cuando hablamos de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, y sustituirlo, por una relación de prestación de servicios regulada por un normativa laboral existente, como es la Convención y la legislación vigente de empleo, en la cual, es importante que el trabajador esté en igualdad de condiciones al resto de trabajadores y disponga de los recursos necesarios para poder acceder a la información y conocer sus derechos laborales. No hacerlo, por los motivos que sea, supone para la vida de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, situarse en inferioridad de condiciones ante el ejercicio de su ciudadanía, así como, desconsiderar uno de los postulados básicos en torno a los cuales se articula la filosofía de la Convención, la necesidad de restituir el control sobre su propia vida.

Una vez situada la propia institución y las acciones que desde ella se desarrollan en sintonía con la Convención y, como consecuencia de ello, habiendo contribuido al empoderamiento de sus usuarios, llegaría el momento de diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a los diferentes agentes relacionados con la formación y el empleo, siendo objetivos prioritarios, además de las propias entidades de personas en situación de discapacidad, los empresarios y los representantes sindicales. En nuestra opinión, en el proceso de formación en derechos en materia de trabajo y empleo, sería muy positivo que el movimiento asociativo impulsara la inclusión de mecanismos de trasmisión de la información adecuados al lugar de trabajo donde desarrollan su actividad las personas en

situación de discapacidad a nivel intelectual, incluidos los entornos ordinarios, dado que en la medida que se fomente esta formación como buenas prácticas de empresa revertiría en la de todos los trabajadores y una adaptación del entorno laboral a las necesidades de este colectivo para su correcta inclusión laboral.

Queremos señalar, que el hecho de que la accesibilidad a la información en materia de derechos de trabajo y empleo, la posibilidad de elección y autonomía en el puesto de trabajo y, la inclusión /discriminación laboral en aspectos laborales, estén consistentemente relacionadas entre sí, favorece la mejora y el desarrollo de las mismas. En la medida que incluyamos mecanismos y recursos en los entornos laborales y asociativos para mejorar la accesibilidad a la información en materia de derechos laborales de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, va a revertir en una potenciación de su autonomía laboral y de la toma de decisiones en aspectos relacionados con el trabajo y el empleo, que va a mejorar la inclusión laboral de estos trabajadores exponencialmente.

De cara al futuro debemos de seguir investigando sobre la propia percepción que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual en el ámbito laboral y el cumplimiento de sus derechos a través de entrevistas en profundidad, lo cual nos permitirá profundizar en otros aspectos más cualitativos y nos facilitará claves para seguir investigando en este ámbito de estudio. Estudios que se centraran también en analizar las causas de las diferencias encontradas a nivel territorial, con la finalidad de detectar y trasferir las buenas prácticas que se realizan en las diferentes provincias españolas que facilitan el acceso a la información en derechos de trabajo y empleo, una mayor posibilidad para elegir en aspectos relacionados con el empleo y una correcta inclusión laboral.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Referencias

Aguado, A. L. (1993). *Historia de las deficiencias*. Valencia: Alfaplús.

American Psichological Association (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Recuperado de http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx

Arrellano, A y Peralta, M.F (2013). Autodeterminación de las personas con discapacidad a nivel intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión. *Revista Española de Discapacidad*, *1*(1), 97-117. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4868162

AESE (Asociación Española Support Employment) (2015). *Informe contrataciones Empleo con Apoyo 2015*. Recuperado de http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Informe_AESE_2015.pdf

Barea, J. y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Barnes, C., y Sheldon, A. (2007). Emancipatory disability research and special education needs. En L. Florian (Ed.), *The Sage Handbook of Special Education* (pp. 233-245). London, England: Sage.

Bank-Mikkelsen, N. (1975). El principio de normalización, *Siglo Cero*, *37*, 16-21.

Becker, D. y Drake, R. (1994). Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation. *Community Mental Health Journal, 30*(2), 193- 206.

Bellver, F. (2002). Perspectivas del empleo con apoyo en España. En Real Patronato sobre Discapacidad (Ed.), *Empleo privado de las personas con discapacidad* (pp. 109-118). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., Lehman, A. F., Bell, M. D. y Blyler, C. R. (2001). Implementing supported employment as an evidenced based practice. *Psychiatric Services*, *52*(3), 313-322.

Bradley, V.J. (1994). Evolution on a New Service Paradigme. En V.J. Bradley, J. W. Ashbaugh y B. C. Blaney (Eds.), *Creating Individual Supports for People with Developmental Disabilities* (pp. 11-32). Baltimore, MD: Paul H. Brokes Pub.

Buendía, L., Colás, P. y Hernández-Pina, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

Caleidoscopia (1996). *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

Callejo, J., del Val, C., Gutiérrez, J., Viedma A. (2009). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Canals, G. y Domenech, M. (1991). *Proyecto Aura: Una experiencia de integración laboral con jóvenes con Síndrome de Down.* Barcelona: Milan.

Casado, D. (1991). *Panorámica de la discapacidad*. Barcelona: INTRESS

Colás, P., Buendía, L. y Hernández-Pina, F. (2009). *Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral*. Barcelona: Davinci.

Comisión de la Unión Europea (2010). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf

Consell Insular de Mallorca (1991). *Treball amb Suport.* Mallorca: Consell Insular de Mallorca. Servei de Acció Social.

Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. (XIV, 20 de septiembre de 2012), (Dirección General de Empleo). *Boletín Oficial del Estado nº 243*, 2012, 9 de Octubre.

Cubo, S. Martín, B. y J.L. Ramos J.L (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. (pp. 109-135). Madrid: Ediciones Pirámide.

De Asís, R. (2013). Sobre el modelo social de la discapacidad: críticas y éxito. *Papeles el tiempo de los derechos*, *1*, 1-12. Recuperado de http://www.minusval2000.com/pdf/wp1-2013.pdf

De Asís, R y Barranco, M.C (2010). *El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.* CERMI. Colección Convención ONU. Libro nº 3. Madrid: Cinca.

De Asís, R., Ansuátegui, F.J., Barranco, M.C., Cuenca, P., Bariffi, F., Blázquez, D.,… Serra, M.L. (2015). *Impacto de la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centros especiales de empleo.* Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado de http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/noticias/informe-cees-cdpd/informe-cees-idhbc_0.pdf

De Lorenzo, R. (2015). La Convención, un desafío inaplazable. En E. Alcaín y G. Álvarez, (Eds.), *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De los derechos a los hechos*. (pp. 10-41). Valencia: Tirant lo Blanch.

Etxeberría, X. (2008). La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad a nivel intelectual. *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, nº 48. Recuperado de http://www.deustopublicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho48.pdf

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: OIT

Esteban, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad a nivel intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero*, *37*(2), 63-78. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf

Esteban, R., Moreno, D., Pastor, A., Solà, X. e Ysas, H. (2009). La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo. Algunos resultados. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, 68*, 4-8.

EUSE (European Union of Supported Employment)) (2014). *Caja de herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo.* Recuperado de http://www.empleoconapoyo.org/aese/Caja%20de%20Herramientas%20para%20la%20diversidad.pdf

EUSE (European Union of Supported Employment) (2011). *Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo*. Recuperado de http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/caja_de_herramientas.pdf

EUSE (European Union of Supported Employment) (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad.* Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE_Spanish.pdf

Farris, B., y Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, *26*, 145-161.

FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad a nivel intelectual) (2003). Código ético de FEAPS. Recuperado de http://sid.usal.es/libros/discapacidad/6670/8-4-1/codigo-etico-de-feaps.aspx

FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad a nivel intelectual) (2010). *Guía: Defendemos nuestros derechos en el día a día.* Recuperado de http://www.feaps.org/archivo/publicaciones-feaps/libros/cuadernos-de-buenas-practicas/476-guia-qdefendemos-nuestros-derechos-en-el-dia-a-diaq.html

FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad a nivel intelectual) (2012). *Manifiesto por la plena ciudadanía de las personas con discapacidad a nivel intelectual y del desarrollo*. Recuperado de http://www.feaps.org/firmas/2012/10/manifiesto-por-la-plena-ciudadania-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo/

Ferreira, M. A. V. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico metodológico. *Política y Sociedad*, *47*(1), 45-65. Recuperado de http://www.um.es/discatif/documentos/PyS/4_Ferreira.pdf

Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Colección estudios, nº 214. Consejo Económico y Social

Flores, N. y Jenaro, C. (2010). Riesgos sociales y foment del egangement en trabajadores con discapacidad intellectual. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 72*, 32-39. Recuperado de http://pdfs.wke.es/7/2/2/0/pd0000047220.pdf

Fundación Equipara (2008). Informe Equipara 2008. *Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de personas con discapacidad*. Barcelona: Autor

Gómez, J. M. (2013). *Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intellectual.* Tesis doctoral. Facultad de Educación. Universidad de Alicante.

Grupo Sifu, (2016). Atlas laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de http://www.gruposifu.com/wpcontent/uploads/2015/11/GS_AtlasLaboral_web_reducida.pdf

Hernández-Pina, F. y Maquilón, J.J. (2010). Introducción a los diseños de investigación educativa. En S. Nieto (Ed.), *Principios, métodos y técnicas esenciales para la investigación educativa* (pp.109-126). Madrid: Dykinson.

Holburn, S. (2003). Cómo puede la ciencia evaluar y mejorar la planificación centrada en la persona. *Siglo Cero, 34*(208), 48-64. Recuperado de file:///C:/Users/EVA/Downloads/208_articulos4.pdf

Illán, N. (2016). La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Un cambio de mirada, urgente y necesario. En Fundación CpueD y SENADIS, *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De los derechos a los hechos* (pp. 13-47). Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de Chile

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2017). El empleo de las personas con discapacidad. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Inclusión Internacional (2014). *Independiente pero no solo. Informe mundial sobre el derecho a decidir.* Recuperado de http://inclusion-international.org/wp-content/uploads/2014/07/INDEPENDIENTE-PERO-NO-SOLO-web.pdf

Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C. y De Elena, J. (2007). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad a nivel intelectual. En L. Álvarez, J. Villanueva, T. Barberena, O. Reboiras y J. Evans, (Coords.). *Comunicación e discapacidades.* Actas do Foro Internacional (pp. 231-250). Observatorio Galego dos Medios: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia.

Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V. y Cruz, M., (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgo de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuesta de mejora. En M.A. Verdugo, M. Crespo y T. Nieto, (Coords.), *Aplicación del paradigma de calidad de vida*. Actas de las VII jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad (pp. 99-116). Publicaciones del INICO.

Jenaro, C. y Flores N. (2006) Calidad de vida laboral en empleo protegido. En M.A. Verdugo (Ed.). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.

Jiménez, A., y Huete, A. (2002). *La discriminación por motivos de discapacidad*. Madrid: IMSERSO.

Jordán de Urríes, F. B. (2000). *Inserción laboral de personas con discapacidad.* Recuperado de http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm

Jordán de Urríes, F. B. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, conocimiento y sociedad*, 1(4), 21-40. Monográfico. Recuperado de http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/103/34

Jordán de Urríes, F. B y Verdugo M.A (2014). Informe ECA 2011. Evolución del Empleo con Apoyo en España de 1995 a 2011y ajuste a los criterios de calidad de la EUSE. Recuperado de http://sid.usal.es/bdocus/discapacidad/25916/8-4-1/informe-eca-2011-evolucion-del-empleo-con-apoyo-en-espana-1995-a-2011-y-ajuste-a-los-estandares-de-calidad-de-la-euse.aspx

Jordán de Urríes, F.B. y Verdugo, M. A. (2010): *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*, Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

KPMG (2013). *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo.* Recuperado de http://www.fundaciononce.es/es/publicacion/presente-y-futuro-de-los-centros-especiales-de-empleo

Lacasta. J. J. (2005). Calidad y ética en los centros especiales de empleo: una reflexión para el debate. *Siglo Cero 36*(2), 5-20.

LaRocco, J. M., House J.S., y French, J.R. Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior (21)*3, 202-218.

Ley de integración social de los minusválidos (LISMI) (Ley Orgánica 13/1982, de 7 de abril). *Boletín Oficial del Estado, nº 103*, 1982, 30 abril.

Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) (Ley Orgánica 51/2003, de 2 de diciembre). *Boletín Oficial del Estado, nº 289*, 2003, 3 diciembre.

Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Ley Orgánica 49/2007, de 26 de diciembre). *Boletín Oficial del Estado, nº 310*, 2007, 27 diciembre.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril). *Boletín Oficial del Estado, nº 89,* 2007, 13 abril.

De Lorenzo, R. (2015). La Convención, un desafío inaplazable. En Alcaín, E y Álvarez, G. (Eds.), *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. De los derechos a los hechos* (pp. 10-41). Valencia: Tirant lo Blanch.

Martorell, A., Gutiérrez-Recacha, P., Pereda A., y Ayuso-Mateos, J.L. (2008). Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, *52*, 1091-1101.

McMillan, J.H. y Schumacher, S. (2011). *Investigación educativa* 5ª Ed. Madrid: Pearson.

Migliore A. (2010). Sheltered Workshops. En J. H. Stone y M. Blouin (Eds.), *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Recuperado de http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=136&language=en

Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad (2011). *Estrategia Española sobre discapacidad 2012 – 2020*. Recuperado de http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26112/8-4-1/estrategia-espanola-sobre-discapacidad-2012-2020.aspx

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). *Modalidades de contratación para las personas con discapacidad.* Recuperado de http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm

Mirete A. B. (2014). *TIC y enfoques de enseñanza y aprendizaje en Educación Superior* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología. Universidad de Murcia.

Nirje, B. (1969). The normalization principle and its human management implications, En R.B. Kugel y W. Wolfensbergeer (Eds.), *Changing Patterns in Residential Services for the Mentally Retarded* (pp. 179-195), Washington, WA: Presindent's Committee on Mental Retardation.

O´Brien, J. (2003).La planificación centrada en la persona como factor de contribución en el cambio organizacional y social. *Siglo Cero, 34*(4), 65-69. Recuperado de http://www.dincat.cat/la-planificaci%C3%B3n-centrada-en-la-persona-como-factor-de-contribuci%C3%B3n-en-el-cambio-organizacinal-y-social_158538.pdf

ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España) (2017). *Informe 2. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.* Recuperado de file:///C:/Users/EVA/Downloads/informe-2-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo-de-la-fundacin-once%20(2).pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2007, 2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo.* Ginebra: Autor

OMS (Organización Mundial de la Salud) (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad.* Malta: Autor

OMS (Organización Mundial de la Salud) (2001*). Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, (IMSERSO).

OMS (Organización Mundial de la Salud) (2004). La Declaración de Montreal sobre la Discapacidad a nivel intelectual. *Siglo Cero 36*(1) 55-62. Recuperado de file:///C:/Users/EVA/AppData/Local/Temp/213_experiencias2.pdf

ONU (Naciones Unidas) (1971). *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*. Recuperado de https://documents-dds ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/333/34/IMG/NR033334.pdf?OpenElement

ONU (Naciones Unidas) (1975). *Declaración de los Derechos de los Impedidos.* Recuperado de https://documents-dds ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/783/64/PDF/NR078364.pdf?OpenElement

ONU (Naciones Unidas) (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Recuperado de http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

ONU (Naciones Unidas) (2016). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) and Optional Protocol Signatures and Ratifications.* Recuperado de https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html

Oliver, M. (1983). *The Politics of Disability.* Paper given at the annual general meeting de la Disability Alliance. Recuperado de http://pf7d7vi404s1dxh27mla5569.wpengine.netdna-cdn.com/files/library/Oliver-dis-alliance.pdf

Oliver, M. (1983). *Social Work with Disabled People*, Basingstoke, England: Macmillan.

Palacios, A y Bariffi, F (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid: Cinca.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad*. Madrid: Cinca.

Pallisera, M., Fullana, J. y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Investigación Educativa*, *23*(2), 295-313. Recuperado de http://www.redalyc.org/BusquedaAutorPorNombre.oa?q=%22%20Montserrat%20Vila%22

Pallisera, M., y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación, *342*, 329-348.

Peláez, A. (2014). La Convención como marco jurídico vinculante y exigible a los Estados Parte. En Alcaín, E. y Álvarez, G. (Eds.) *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - de los Derechos a los Hechos* (pp. 194-201). Valencia: Tirant lo Blanch.

Pérez, H. y Ortega, S. (2002*)*. Capacitación y empleo de jóvenes con discapacidad. Proyecto ANTEAR. *MinusVal, 134*, 38-40. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/8.2.1.2-139/134/minusval_134.pdf

Puig de la Bellacasa, R. (1990). Concepciones, paradigmas, y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad. En D. Casado, B. Duncan, H. García, B. Kolucki, R. Puig y P. Del Río (Eds.), *Discapacidad e información.* (Segunda edición) (pp. 63-96). Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

Real Decreto Legislativo, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (870/2007, de 2 de julio de 2007). *Boletín Oficial del Estado, nº 168,* 2007, 14 julio.

Real Decreto Legislativo*,* por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (1/2013, 29 de noviembre). *Boletín Oficial del Estado, nº 289*, 2013, 3 diciembre.

Real Decreto Legislativo por el cual se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (2273/1985, 4 de diciembre). *Boletín Oficial del Estado nº 294,* 1985, 9 diciembre.

Real Decreto Legislativo por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo (1368/1985 de 17 de julio). *Boletín Oficial del Estado nº 189,* 1985*,* 8 agosto.

Real Decreto Legislativo, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (364/2005, 8 de abril). *Boletín Oficial del Estado nº 94,* 2005, 20 abril.

Real Decreto Legislativo por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, (290/2004, 20 de febrero). *Boletín Oficial del Estado nº 45*, 2004, 21 febrero.

Real Decreto Legislativo, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (469/2006,21 de abril). *Boletín Oficial del Estado nº 96*, 2006, 22 abril.

Real Patronato sobre Discapacidad (2007). *La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Fácil Lectura*. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20286/facil%20_lectura.pdf

Rose, J., Saunders, K., Hensel, E. y Kroese, B. S. (2005). Factors Affecting the Likelihood That People with Intellectual Disabilities Will Gain Employment. *Journal of Intellectual Disabilities, 9*(1), 9–23.

Rusch, F. R. y Hughes, C. (1989). Overwiev of Supported Employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, *22*(4), 351-363. Recuperado de http://www.pubmedcentral.nih.gov/picrender.fcgi?artid=1286192&blobtype=pdf

Santamaría, C. (2005). Ética y empleo de las personas con discapacidad a nivel intelectual. *Siglo Cero, 36*(2), 21-29.

Santamaría, M., Verdugo, M.A., Orgaz, B., Gómez, L.E., y Jordan de Urríes, F.B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad a nivel intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero, 43*(2), 46-61.

Schalock, R y Verdugo M. A (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza editorial.

Schalock, R.L., Borthwick-Duffy, S.A., Bradley, V., Buntix, W.H.E., Coulter, M-D., Craig, E.M., …Yeager, M.H. (2010). *Intellectual disability. Definition, Classification, and Systems of Supports*. (11th Edition). Washington: Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD).

Schalock, R.L (2009). La nueva definición de discapacidad a nivel intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero, 40*(229), 22-39. Recuperado de http://sid.usal.es/articulos/discapacidad/11724/8-2-6/la-nueva-definicion-de-discapacidad-intelectual-apoyos-individuales-y-resultados-personales.aspx

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) (2018). *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral de personas con discapacidad. Cuadro resumen de la normativa vigente.* Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) (2018). *Tipos de ayudas a Centros Especiales de Empleo.* Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2016.* Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf

Stone, D.y Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review 21*(2), 352-401.

Tamarit, J. (2006): Calidad FEAPS: Un modelo para la calidad de vida desde la ética y la calidad del servicio. En M. A. Verdugo y F. B. Jordán de Urríes Vega (Eds.), (pp. 163-178). *Rompiendo inercias: Claves para avanzar*. Salamanca: Amarú.

Valls, M. J., Vilà, M., y Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de educación, 2004, 334*, 99-117. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re334/re334_07.pdf

Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes F. B. (2002). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. En Verdugo, M.A y Jordán de Urríes, F. B, (Eds.). *Hacia la integración plena mediante el empleo* (pp. 51- 56). Salamanca: INICO

Verdugo, M.A. (2003). La concepción de discapacidad en los Modelos Sociales. En M.A. Verdugo y F.B. Jordán de Urríes (Eds.), *Investigación, Innovación y cambio. V Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad*, Salamanca: Amaru Ediciones.

Verdugo, M.A., y Vicent, C. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo: Proyecto Alsoi*. Salamanca: INICO

Verdugo, M.A., Jordan de Urríes, B., Orgaz, B., Benito, M. C., Martín, R., Ruiz, N. y Santamaría, M. (2010). *Impacto social del Programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo.* Salamanca. INICO.

Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad a nivel intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Wehman, P. y Bricout, J. (1999). Supported employment: critical issues andnew directions. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 1-24). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.

Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.

Wehmeyer, M. (2006) Autodeterminación y personas con discapacidades severas. *Siglo Cero*, *37*(4), 5-16. Recuperado de http://sid.usal.es/articulos/discapacidad/9350/8-2-6/autodeterminacion-y-personas-con-discapacidades-severas.aspx

Wolfensberger, W. (1986). El debate sobre la normalización. *Siglo Cero, 105*, 15-28.

Índice de tablas

Tabla 1.1 Articulado de la Convención de Derechos sobre las Personas con Discapacidad 34
Tabla 1.2 Principales rasgos de los modelos de la discapacidad 44
Tabla 1.3 Marco conceptual y de medida de la calidad de vida. Shalock 2009 p.28 64
Tabla 2.1 Estructura del capítulo VI de la Ley 1/2013: Derecho al trabajo 80
Tabla 2.2 Qué es y qué no es el empleo con apoyo 90
Tabla 2.3 Estándares de calidad de la práctica profesional de empleo con apoyo 97
Tabla 2.4 Indicadores de resultados de empleo con apoyo extraídos del informe de contrataciones de AESE 2015 99
Tabla 2.5 Incentivos económicos para la contratación de personas en situación de discapacidad 116
Tabla 2.6 Subvenciones de los centros especiales de empleo 118
Tabla 3.1 Distribución de la muestra según sexo y edad 138
Tabla 3.2 Distribución de la muestra según comunidad autónoma y provincia de empleo 139
Tabla 3.3 Distribución de la muestra según modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación familiar 141
Tabla 3.4 Entidades del movimiento asociativo español que participan en la investigación 142
Tabla 3.5 Categorías de comunidades autónomas representadas en la investigación 146
Tabla 4.1 Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo accesibilidad a la información 160
Tabla 4.2 Estructura factorial de CDT-27. Accesibilidad a la información 162
Tabla 4.3 Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo posibilidad de elección ...163
Tabla 4.4 Estructura factorial de CDT-27. Posibilidad de elección 163
Tabla 4.5 Adecuación de los valores para análisis factorial del constructo inclusión laboral 164
Tabla 4.6 Estructura factorial de CDT-27. Inclusión laboral 165
Tabla 4.7 Medias, frecuencias y porcentajes obtenidos en accesibilidad a la información 167
Tabla 4.8 Accesibilidad a la información según sexo 172
Tabla 4.9 Accesibilidad a la información según edad 174
Tabla 4.10 Accesibilidad a la información según lugar de residencia 176
Tabla 4.11 El acceso a la CDPD en general y a través de los grupos de autogestores según el lugar de residencia 179
Tabla 4.12 Accesibilidad a la información según modalidad de empleo 180
Tabla 4.13 Accesibilidad a derechos laborales a través de los representantes de los trabajadores según modalidad de empleo 181
Tabla 4.14 Accesibilidad a derechos laborales a través del preparador o encargado de apoyo según modalidad de empleo 182
Tabla 4.15 Accesibilidad a derechos en asambleas laborales según modalidad de empleo 182
Tabla 4.16 Accesibilidad a la información según experiencia laboral 183
Tabla 4.17 Accesibilidad a la información según emancipación familiar 185

Tabla 4.18 Medias, frecuencias y porcentajes en la dimensión de posibilidad de elección 187
Tabla 4.19 Posibilidad de elección según sexo 190
Tabla 4.20 Posibilidad de elección según edad 191
Tabla 4.21 Posibilidad de elección según lugar de residencia 193
Tabla 4.22 Toma de decisión para comenzar a trabajar y autonomía en el puesto de trabajo según lugar de residencia 196
Tabla 4.23 Posibilidad de elección según modalidad de empleo 197
Tabla 4.24 Control de ingresos salariales según la modalidad de empleo 199
Tabla 4.25 Posibilidad de elección según experiencia laboral 199
Tabla 4.26 Posibilidad de elección según emancipación familiar 201
Tabla 4.27 Medias, frecuencias y porcentajes obtenidos en inclusión laboral 204
Tabla 4.28 Inclusión laboral según sexo 208
Tabla 4.29 Inclusión laboral según edad 210
Tabla 4.30 Inclusión laboral según lugar de residencia 212
Tabla 4.31 Igualdad salarial, promoción profesional y acceso al empleo según el lugar de residencia 214
Tabla 4.32 Inclusión laboral según modalidad de empleo 215
Tabla 4.33 Trato igualitario y aprecio de los compañeros de trabajo según la modalidad de empleo 217
Tabla 4.34 Inclusión laboral según experiencia laboral 218
Tabla 4.35 Inclusión laboral según emancipación familiar 220
Tabla 4.36 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión a nivel global 223
Tabla 4.37 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según sexo 224
Tabla 4.38 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según edad 225
Tabla 4.39 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según modalidad de empleo 226
Tabla 4.40 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según experiencia laboral 227
Tabla 4.41 Relación entre accesibilidad, elección e inclusión según emancipación familiar 228

Índice de figuras

Figura 1.1. Firmas y ratificaciones a la Convención y Protocolo (ONU, 2016) 36
Figura 1.2. Interacciones entre los componentes de la CIF (OMS, 2001), p. 21 48
Figura 1.3. Marco conceptual del funcionamiento humano (Schalock, 2009, p.26) 62
Figura 1.4. Representación piramidal de la calidad de vida según modelo de Schalock y Verdugo 65
Figura 2.1. Modalidades de empleo para personas en situación de discapacidad 81
Figura 2.2. Fases de la metodología de empleo con apoyo 96
Figura 2.3. Evolución de programas de ECA en España 1995-2010. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2014, p.4) 98
Figura 2.4. Dimensiones de estudio de la investigación 129
Figura 3.1. Distribución de la muestra por sexo y edad 138
Figura 3.2. Distribución de la muestra por lugar de residencia 140
Figura 3.3. Distribución de la muestra según modalidad de empleo, experiencia laboral y emancipación...141
Figura 4.1. Accesibilidad a la formación e información sobre los derechos en materia de trabajo y empleo 168
Figura 4.2. Accesibilidad a la información a través de fuentes formales e informales 169
Figura 4.3. Puntuaciones medias obtenidas en accesibilidad a la información 171
Figura 4.4. Porcentajes en accesibilidad a la información según sexo 173
Figura 4.5. Porcentajes en accesibilidad a la información según edad 174
Figura 4.6. Medias en accesibilidad a la información por comunidades autónomas 177
Figura 4.7. Porcentajes en accesibilidad a la información según modalidad de empleo 180
Figura 4.8. Porcentajes en accesibilidad a la información según años de experiencia laboral 184
Figura 4.9. Porcentajes en accesibilidad a la información según emancipación familiar 185
Figura 4.10. Posibilidad de elección en materia de trabajo y empleo 188
Figura 4.11. Medias en posibilidad de elección en los tópicos analizados 189
Figura 4.12. Porcentajes en posibilidad de elección según sexo 190
Figura 4.13. Porcentajes en posibilidad de elección según edad 192
Figura 4.14. Medias en posibilidad de elección por comunidades autónomas 194
Figura 4.15. Porcentajes en posibilidad de elección según modalidad de empleo 197
Figura 4.16. Porcentajes en posibilidad de elección según experiencia laboral 200
Figura 4.17. Porcentajes en posibilidad de elección según emancipación familiar 202
Figura 4.18. Inclusión/discriminación laboral en el empleo 206
Figura 4.19. Medias obtenidas en el estudio de inclusión/discriminación laboral 207
Figura 4.20. Porcentajes en inclusión laboral según sexo 209
Figura 4.21. Porcentajes en inclusión laboral según edad 210
Figura 4.22. Medias en inclusión laboral por comunidades autónomas 213
Figura 4.23. Porcentajes en inclusión laboral según modalidad de empleo 216
Figura 4.24. Porcentajes en inclusión laboral según experiencia laboral 219
Figura 4.25. Porcentajes en inclusión laboral según emancipación familiar 220

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA
ANNO · MCCLXXII

Anexos

Anexo 1

Tabla de elaboración propia sobre la legislación relativa a la integración laboral de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual

Cronología	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
1982	Nacional	**Ley 13/82 de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI)**	Establecer la obligación de las empresas con 50 ó más trabajadores de reservar el 2% de su plantilla para las personas en situación de discapacidad
1985	Nacional	**Real Decreto 2273/1985**	Regulación de Centros Especiales de Empleo
1985	Nacional	**Real Decreto 1368/1985**	Establece las relaciones laborales de carácter especial entre un centro especial de empleo y un trabajador en situación de discapacidad
2003	Nacional	**Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)**	Intervención en aspectos personales y factores ambientales para favorecer la accesibilidad e igualdad de las personas en situación de discapacidad
2004	Nacional	**Real Decreto 290/2004**	Regulación de enclaves laborales
2005	Nacional	**Real Decreto 364/2005 de 8 de abril**	Planteamiento de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota reserva de las personas en situación de discapacidad
2006	Internacional	**Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27**	Dar visibilidad d las personas en situación de discapacidad dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas y contar con una herramienta jurídica vinculante
2006	Nacional	**Real Decreto 469/2006**	Actualización de del servicios de ajuste personal y social de los CEE
2007	Nacional	**Ley 49/2007, de 26 de diciembre**	Régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas en situación de discapacidad

Cronología	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
2007	Nacional	**Ratificación por el Estado español de la Convención Internacional de Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2007**	El Estado Español manifiesta su consentimiento en obligarse por el tratado y promulgar la legislación necesaria para dar efecto interno al tratado
2007	Nacional	**Real Decreto 870/2007**	Regulación del empleo con apoyo
2007	Nacional	**Ley 7/2007 de 12 de abril**	Estatuto Básico del Empleado Público: regulación del acceso a la Administración pública de las personas en situación de discapacidad (artículo 59)
2010-2020	Europea	**Estrategia Europea**	Eliminar las barreras que impiden a las personas en situación de discapacidad la participación social en igualdad de condiciones.
2012- 2020	Nacional	**Estrategia Española**	Promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, igualdad de condiciones y no discriminación.
2013	Nacional	**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.**	La aprobación de esta Ley supone un avance legislativo al unificar toda la normativa existente en la materia y garantizar que la discapacidad esté contemplada en todas las actuaciones políticas, asegurando protección en todos los ámbitos.

Anexo 2

CDT-27. Versión definitiva

CUESTIONARIO DE DERECHOS EN EL TRABAJO. CDT-27

Antes de responder a este cuestionario, debes saber que lo hemos hecho para:

1. Conocer la forma en que recibes información sobre tus derechos como trabajador.

2. Saber si tienes posibilidad de elegir en algunas cosas relacionadas con tu trabajo.

3. Comprobar si en tu trabajo tienes los mismos derechos que el resto de trabajadores.

POR FAVOR, ANTES DE EMPEZAR RELLENA MARCA CON UNA X LA OPCIÓN QUE CORRESPONDA Y RELLENA LOS SIGUIENTES DATOS:

Sexo:	Hombre ☐	Mujer ☐	**Edad:** ☐
Ciudad donde vivo:			
Lugar de trabajo:	Centro especial de empleo ☐	Empresa ordinaria ☐	Administración pública ☐
Experiencia laboral:	Menos de 1 año ☐	Entre 1 y 3 años ☐	Más de 3 años ☐
Independencia familiar:	Vivo con mi familia ☐	Vivo independiente de mi familia ☐	

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones. Marca con una X la respuesta que se corresponde con tu situación en tu puesto de trabajo:

Nunca	*Pocas veces*	*Muchas veces*	*Siempre*
☐	☐	☐	☐

POR FAVOR, CONTESTA A TODAS LAS PREGUNTAS

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Accesibilidad a la información	***Nunca***	***Pocas veces***	***Muchas veces***	***Siempre***
1. Me han facilitado información de la "Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad".				
2. En el trabajo me informan de cuáles son los derechos que tengo como trabajador.				
3. En el trabajo los representantes de los trabajadores, son las personas que me informan y ayudan a defender mis derechos laborales.				
4. Recibo información sobre mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.				
5. Para conocer mis derechos en el trabajo le pregunto a un preparador laboral o encargado.				
6. Entiendo la información que me facilitan en el trabajo sobre mis derechos como trabajador.				
7. Mi familia y amigos me aclaran las dudas que tengo sobre mis derechos en el trabajo.				
8. En mi trabajo me entregan documentos o escritos informándome de mis derechos.				
9. En mi trabajo se hacen reuniones o asambleas donde se nos informan de nuestros derechos como trabajador.				
10. En mi lugar de trabajo, hacen cursos de formación donde me enseñan mis derechos como trabajador.				
11. Los grupos de autogestores me han aportado formación sobre los derechos laborales.				

Posibilidad de elección	*Nunca*	*Pocas veces*	*Muchas veces*	*Siempre*
12. La decisión de empezar a trabajar donde estoy ahora la he tomado yo solo.				
13. He podido elegir los cursos de formación en los que he participado.				
14. Cuando se van a producir cambios en mi puesto de trabajo, me informan primero.				
15. En mi trabajo, puedo tomar decisiones yo solo, sin preguntar a nadie.				
16. Soy yo el que tengo el control del dinero que gano trabajando.				

Discriminación/inclusión laboral	*Nunca*	*Pocas veces*	*Muchas veces*	*Siempre*
17. Mis jefes me tratan igual que al resto de trabajadores.				
18. Siento que mis jefes reconocen mi trabajo y mi esfuerzo.				
19. Mis compañeros de trabajo me tratan como a los demás.				
20. Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.				
21. Cobro igual que mis otros compañeros que hacen el mismo trabajo que yo.				
22. En mi trabajo me ayudan a entender las cosas cuando no las entiendo.				
23. En mi trabajo, me dan el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.				
24. Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor.				
25. Si me tratan mal en el trabajo, sé a quién puedo pedir ayuda.				
26. Opino que para una persona con discapacidad es más fácil encontrar trabajo.				

Anexo 3

Guión de entrevistas en profundidad

"El Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y Empleo. La Mirada de los Trabajadores en Situación de Discapacidad a Nivel Intelectual"

Realización de 10 entrevistas en profundidad a trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual que estén trabajando en la actualidad en empleo ordinario y empleo protegido, dado que consideramos conveniente contar, desde un inicio, con su palabra, con el objeto de poder acercarnos y comprender mejor el modo en que este colectivo construye su realidad en relación a la temática abordada por este estudio.

Las entrevistas son semi-estructuradas y las cuestiones planteadas persiguen encontrar respuestas sobre *cómo los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual comprenden y valoran, en primera persona, el grado de cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidadl: Trabajo y empleo.*

Datos demográficos:

Sexo
Edad
Discapacidad
Independencia familiar
Experiencia laboral previa
Situación laboral actual (Modalidad de empleo, puesto de trabajo y nº de años)

La entrevista se estructura en bloques de cuestiones dirigidas en torno a los objetivos identificados:

Objetivo nº 1: Identificar el grado de conocimiento que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, tienen sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo.

Cuestiones:

- ***¿Crees que hay leyes que defiendan los derechos de las personas con discapacidad? ¿Conoces alguna? ¿Te gustaría que te explicaran lo que dicen estas leyes? ¿Qué piensas en general de su utilidad en tu vida?***

- ***¿Sabes cuáles son tus derechos como trabajador en la empresa que tú trabajas? Dime alguno***

- ***Si quisieras informarte sobre tus derechos como trabajador por algo que consideras que la empresa no está haciendo bien contigo. ¿A quién acudirías de tu empresa?***

- ***¿Quién te informa de los derechos que tienes como trabajador? Cuando te dan esa información, ¿tu la entiendes? Y si no la entiendes, ¿la persona está a su disposición para hacértela entender?***

- ***En tu lugar de trabajo, ¿se celebran reuniones o mandan circulares a los trabajadores para informaros de vuestros derechos? ¿Participas? ¿Los entiendes? Si no es así, ¿cómo os informan?***

Objetivo nº 2: Analizar la capacidad que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual tienen para la propia elección en materia de trabajo y empleo.

CUESTIONES:

- ***¿Qué te llevó a tomar la decisión de empezar a trabajar? ¿Tomaste la decisión tú, tu entorno familiar o asociación?***

- ***¿Por qué trabajas? ¿Qué cosas te aporta? Dinero, independencia, autonomía, respeto de los demás, sentirme útil y realizado, relaciones sociales…***

- ***¿Cómo te salió el trabajo que estás haciendo? ¿Tuviste la posibilidad de rechazarlo o aceptaste porque tu entorno te presionó para que lo aceptaras?¿Quién te presionó? Cómo te sientes?***

- ***¿Te gusta el trabajo que haces en la actualidad? ¿Cambiarías tu trabajo por otro?¿Crees que tienes posibilidades de aspirar a otro trabajo?***

- ***Tus trabajos anteriores…¿Estabas satisfecho?¿Querías cambiar? Te dieron la posibilidad?***

- ***Tu sabes el dinero que ganas, ¿lo administras tú o alguien de tu familia?***

- ***¿Para que utilizas ese dinero? ¿Crees que con el dinero que ganas podrías independizarte de tu familia?***

- ***Si te propusieran cambios en tu trabajo, ¿tomarías tú la decisión de aceptarlos? Si no es así, ¿Quién la tomaría?***

- ***¿En tu trabajo tienes la libertad para decidir las tareas o el orden en que las haces? Si a ti se te ocurriese una forma distinta de hacer la tarea, podrías hacerlo?***

Objetivo nº 3: Valorar situaciones de discriminación que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual experimentan, en los procesos relacionados con el empleo.

Cuestiones:

- ***¿Te sientes como un trabajador más en tu trabajo? ¿El jefe tiene el mismo trato contigo que con el resto de compañeros? ¿Por qué? ¿Crees que la discapacidad hace que ese trato sea distinto por parte de los jefes? ¿Es mejor o peor?***
-
- ***¿Te sientes escuchado y valoran tu opinión en el trabajo?***
- ***¿Te informan de manera similar al resto de trabajadores de tu entorno laboral o no? Especificar***
- ***¿Crees que por tener una discapacidad tus condiciones laborales: mismo sueldo, ….. son menos favorables que las del resto de compañeros?***
- ***¿Sabes si tus compañeros sin discapacidad cobran lo mismo que tú? Si cobran más y hacen el mismo trabajo, ¿a qué crees que se debe?***
- ***Cuando tienes dificultades para hacer las tareas, tienes algún problema en el trabajo o no comprendes algo, ¿tienes a alguien que te apoye? ¿quién?***
- ***¿Tienes algún compañero/s con el que te lleves mejor? ¿tiene discapacidad?***
- ***Cuando se hace un descanso, ¿Qué haces? ¿tienes la costumbre de ir a desayunar con algún compañero? ¿Y qué hacen los demás?***
- ***¿Te has sentido alguna vez acosado por algún compañero o jefe en el trabajo a causa de la discapacidad? Puede ser que te haya ocurrido a ti o a otra persona con discapacidad. ¿Qué pasó? ¿se lo dijiste a alguien?***
- ***¿Te has sentido rechazado alguna vez en una selección de personal (entrevista de trabajo) para optar a un puesto de trabajo por tener una discapacidad?***
- ***¿Cómo encontraste este puesto de trabajo?, ¿a través del sef, de una asociación o fundación, por ti mismo?***

- ***¿Crees que tienes los mismos recursos para buscar trabajo que otras personas sin discapacidad? ¿Más o menos? ¿Y las mismas posibilidades? ¿por qué?***

- ***¿Por qué piensas que hay tantas personas con la misma discapacidad que tú que no trabajan?***

- ***¿En tu trabajo te han propuesto la posibilidad de conseguir un puesto mejor?***

- ***¿Crees que tienes posibilidades de encontrar un trabajo mejor que trabajo actual? ¿Qué crees que podrías hacer para conseguirlo?***

- ***¿Te gustaría trabajar en la administración pública? ¿Crees que tienes posibilidades? ¿Por qué?***

- ***¿Te gustaría tener un negocio propio? ¿Cuál? ¿Crees que es posible? ¿Por qué?***

Anexo 4

Instrumento piloto

CUESTIONARIO DE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO. ART 27.CDPD

Antes de responder a este cuestionario, debes saber que lo hemos hecho para:

1. Conocer la forma en que recibes información sobre tus derechos como trabajador.

2. Saber si tienes posibilidad de elegir en algunas cosas relacionadas con tu trabajo.

3. Comprobar si en tu trabajo tienes los mismos derechos que el resto de trabajadores.

POR FAVOR, ANTES DE EMPEZAR RELLENA LOS SIGUIENTES DATOS:

Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐	**Edad:** ☐
Ciudad donde vivo:	
Lugar de trabajo: Centro especial de empleo ☐ Empresa ordinaria ☐ Administración pública ☐	
Experiencia laboral: Menos de 1 año ☐ Entre 1 y 3 años ☐ Más de 3 años ☐	
Independencia familiar: Vivo con mi familia ☐ Vivo independiente de mi familia ☐	

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones. Marca con una X la respuesta que más se acerca a tu puesto de trabajo:

Nunca	*Pocas veces*	*Muchas veces*	*Siempre*
☐	☐	☐	☐

POR FAVOR, CONTESTA A TODAS LAS PREGUNTAS

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Accesibilidad a la información	***Nunca***	***Pocas veces***	***Muchas veces***	***Siempre***
1. Me han facilitado información de la "Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad".				
2. En mi trabajo me informan de cuáles son los derechos que tengo como trabajador.				
3. En mi trabajo los representantes de los trabajadores, son las personas que me informan y me ayudan a defender mis derechos laborales.				
4. Recibo información sobre mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.				
5. Para conocer mis derechos en el trabajo le pregunto a mi preparador laboral o encargado.				
6. Entiendo la información que me facilitan en mi trabajo sobre mis derechos como trabajador.				
7. Mi familia y amigos me aclaran las dudas que tengo sobre mis derechos en el trabajo.				
8. En mi trabajo me entregan documentos o escritos informándome de mis derechos.				
9. En mi trabajo se hacen reuniones o asambleas donde se nos informan de nuestros derechos como trabajador.				
10. En mi lugar de trabajo, hacen cursos de formación donde me enseñan mis derechos como trabajador				
11. Los grupos de autogestores me han aportado formación sobre los derechos laborales.				

Posibilidad de elección	***Nunca***	***Pocas veces***	***Muchas veces***	***Siempre***
12. La decisión de empezar a trabajar donde estoy ahora la he tomado yo solo.				
13. He podido elegir los cursos de formación en los que he participado.				
14. Cuando se van a producir cambios en mi puesto de trabajo, me informan primero.				
15. En mi trabajo, puedo tomar decisiones yo solo, sin preguntar a nadie.				
16. Soy yo el que tengo el control del dinero que gano trabajando.				

Discriminación/inclusión laboral	***Nunca***	***Pocas veces***	***Muchas veces***	***Siempre***
17. Mis jefes me tratan igual que al resto de trabajadores.				
18. Siento que mis jefes reconocen mi trabajo y mi esfuerzo.				
19. Mis compañeros de trabajo me tratan como a los demás.				
20. Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.				
21. Cobro igual que mis otros compañeros que hacen el mismo trabajo que yo.				
22. En mi trabajo me ayudan a entender las cosas cuando no las entiendo				
23. En mi trabajo, me dan el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.				
24. Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor en mi empresa.				
25. Si me tratan mal en el trabajo, sé a quién puedo pedir ayuda				
26. Creo que para una persona con discapacidad es más fácil encontrar trabajo.				

Anexo 5

Instrumento para la Revisión y Validación por expertos del CDT-27

Con el propósito de elaborar un instrumento válido y fiable que nos permita recabar información acerca de la accesibilidad a la información, la discriminación/inclusión y la posibilidad de elección que tienen los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual sobre sus derechos en materia de trabajo y empleo, solicitamos su ayuda para la revisión de este cuestionario.

El objeto de este trabajo, es emplear este cuestionario para la elaboración de una Tesis Doctoral dentro de la cual tiene fundamental importancia conocer cómo los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual comprenden y valoran, en primera persona, el grado de cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y empleo.

Por ello **solicitamos su colaboración, como experto, para la revisión y validación del cuestionario**.

El cuestionario, tal y como lo presentamos, consta de veintiséis ítems, los cuales se estructuran en torno a tres dimensiones: accesibilidad a la información, posibilidad de elección y discriminación/inclusión laboral. Como indicamos, está destinado a recoger información de este colectivo, por tanto, le rogamos que realice su evaluación teniendo en cuenta esta cuestión.

Instrucciones para evaluar el cuestionario:

(1) Las aportaciones que desee realizar, las deberá reflejar en los apartados sombreados que aparecen en el cuestionario. Tiene la posibilidad de proponer alternativas si lo evaluado no lo considera adecuado (por ejemplo título, instrucciones de cumplimentación, ítems, escalas empleadas)

(2) La evaluación de cada uno de los ítems que constituyen el cuestionario se deberá reflejar en una escala del 1 a 5 (***1-Ninguna; 2-Poca; 3-Suficiente; 4-Bastante; 5-Total),*** teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración definidos de la siguiente manera (Cubo, Martín & García, 2011):

Grado de Pertinencia: grado de adecuación del ítem para la evaluar lo que se pretende

Grado de Claridad: grado en que el ítem, tal y como está redactado, no induce a error por sesgos gramaticales. Redacción comprensiva, sin ambigüedades.

Grado de Coherencia: grado en que cada ítem es adecuado para la dimensión en la que se incluye.

Grado de Adecuación: grado en el que el ítem, tal y como está redactado, es adecuado para la evaluación de personas con discapacidad intelectual.

Le agradeceríamos que nos haga llegar la revisión del cuestionario como respuesta al correo electrónico recibido, o bien a la siguiente dirección: epm93016@um.es

Sin más, agradecer el tiempo dedicado y su colaboración en este estudio.

Cubo, S., Martín, B. & García, J.L. (Coords.) (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Ediciones Pirámide.

CUESTIONARIO SOBRE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO

Este cuestionario se hace para:

- Conocer la forma en que recibes información sobre tus derechos como trabajador.

- Saber si tienes posibilidad de elegir en algunas cosas relacionadas con tu trabajo.

- Comprobar si en tu trabajo te sientes igual que los demás.

POR FAVOR, ANTES DE EMPEZAR RELLENA LOS SIGUIENTES DATOS:

Sexo:	Hombre ☐	Mujer ☐	**Edad:**		
Ciudad donde vivo:					
Lugar donde trabajo:					
Centro especial de empleo ☐		Empresa ordinaria ☐		Administración pública ☐	
Experiencia laboral:					
Menos de 1 año ☐		Entre 1 y 3 años ☐		Más de 3 años ☐	
Independencia familiar:					
Vivo con mi familia ☐		Vivo independiente de mi familia ☐			

El título del cuestionario es adecuado	**Si**	**No**
Propuesta de título:		

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones. Elige la respuesta que más se acerca a tu situación en el trabajo y márcala con una cruz:

Nunca	*Pocas veces*	*Muchas veces*	*Siempre*
☐	☐	☐	☐

POR FAVOR, CONTESTA A TODAS LAS PREGUNTAS

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Las instrucciones de cumplimentación son claras	**Si**	**No**
Propuesta de instrucciones de cumplimentación:		

Valore cada ítem de la dimensión según la siguiente escala:

1-Ninguna; 2-Poca; 3-Suficiente; 4-Bastante; 5-Total

Accesibilidad a la información	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	**Pertinencia**	**Claridad**	**Coherencia**	**Adecuación**
1. Me han facilitado información de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.								
2. En mi trabajo me informan de cuáles son los derechos que tengo como trabajador.								
3. En mi trabajo los representantes de los trabajadores son los que me informan y me ayudan a defender mis derechos laborales.								
4. Me informo de mis derechos como trabajador por los compañeros de trabajo.								
5. Para conocer mis derechos en el trabajo le pregunto a mi preparador laboral o encargado.								
6. Entiendo la información que me facilitan en mi trabajo sobre mis derechos como trabajador.								
7. Mi familia y amigos me aclaran las dudas que tengo sobre mis derechos en el trabajo.								
8. En mi trabajo me entregan circulares o escritos informándome de mis derechos.								

9. En mi trabajo se hacen reuniones o asambleas donde se nos informan de nuestros derechos como trabajador.								
10. Asisto en la actualidad a un grupo de autogestores, donde recibo formación sobre mis derechos como trabajador.								
11. Asisto en la actualidad a un curso de formación organizado por mi empresa donde se me forma sobre mis derechos como trabajador								

Nº Ítem	**Propuesta de modificación de ítem**

Valore cada ítem de la dimensión según la siguiente escala:

1-Ninguna; 2-Poca; 3-Suficiente; 4-Bastante; 5-Total

Posibilidad de elección	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	**Pertinencia**	**Claridad**	**Coherencia**	**Adecuación**
12. La decisión de empezar a trabajar donde estoy ahora la he tomado yo solo.								
13. He podido elegir los cursos de formación en los que he participado.								
14. Cuando se van a producir cambios en mi puesto de trabajo, me consultan primero.								
15. En mi trabajo, puedo tomar algunas decisiones yo solo, sin preguntar a nadie.								
16. Soy yo el que tengo el control del dinero que gano trabajando.								

Nº Ítem	**Propuesta de modificación de ítem**

Valore cada ítem de la dimensión según la siguiente escala:

Discriminación/inclusión laboral	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre	**Pertinencia**	**Claridad**	**Coherencia**	**Adecuación**
17. Mis jefes me tratan igual que al resto de trabajadores.								
18. En mi trabajo me siento valorado y escuchado por mis jefes.								
19. Mis compañeros de trabajo me tratan como a los demás.								
20. Siento que mis compañeros de trabajo me aprecian.								
21. Cobro igual que mis otros compañeros que hacen el mismo trabajo que yo.								
22. En mi trabajo me ayudan a entender las cosas cuando no las entiendo								
23. En mi trabajo, se me da el apoyo que necesito en las tareas cuando tengo dificultad.								
24. Sé que con esfuerzo y más formación puedo aspirar a un puesto de trabajo mejor en mi empresa.								
25. Si me tratan mal en el trabajo, sé a quién puedo pedir ayuda								
26. Creo que para una persona con discapacidad es más fácil encontrar trabajo								

Nº Ítem	**Propuesta de modificación de ítem**

Anexo 6

Carta de presentación dirigida a entidades colaboradoras

El Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y Empleo. La mirada de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual

8 de Abril de 2015

La Universidad de Murcia, en colaboración con FEAPS Región de Murcia, está realizando una investigación centrada en **los derechos en materia de trabajo y empleo** de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual, una de las áreas fundamentales de la vida de las personas para una ciudadanía activa. Es un estudio a **nivel nacional** y cuenta con **la participación de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual** como protagonistas principales de esta investigación.

Este estudio pretende dar respuestas sobre *cómo las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual comprenden y valoran, en primera persona, el grado de cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y empleo.*

Para responder a este planteamiento, se ha diseñado un cuestionario en formato accesible a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, que consta de 26 ítems agrupados en torno a tres dimensiones: la accesibilidad a la información en materia de derechos del trabajo, la posibilidad de elección y la discriminación/inclusión que los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual perciben en sus entornos laborales.

Nuestra **población de estudio** está integrada por una muestra de 650 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, con al menos un 33% de discapacidad, en situación laboral activo.

Desde la Universidad se solicita la colaboración de las entidades integrantes de FEAPS para la distribución del cuestionario que en breve se pondrá a su disposición. Señalar que existen dos modalidades de realización del cuestionario: una, en formato virtual y, otra, en soporte de papel. Cada entidad o persona puede acogerse a la opción que le sea más accesible, realizando un solo cuestionario por persona. En ambos casos, el anonimato de quien cumplimenta el cuestionario está garantizado.

Todas las entidades colaboradoras en la investigación, obtendrán un certificado de participación expedido por la Universidad de Murcia y recibirán en el último trimestre del año un informe con los resultados de la investigación, este informe será adaptado a lectura fácil para que sea accesible a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Anexo 7

Resumen de la investigación dirigido a entidades colaboradoras

El Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y Empleo. La mirada de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual

La investigación que se presenta se centra en el análisis del **ejercicio de los derechos en materia de trabajo y empleo** de los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual como ciudadanos de pleno derecho. Es un estudio a **nivel nacional** que pretende hacer aportaciones relevantes para mejorar la inclusión social de este colectivo y cuenta con **la participación de las personas en situación de discapacidad a nivel intelectual** como protagonistas principales de esta investigación.

Objeto de estudio

El 3 de Mayo de 2008 entró en vigor en España la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante (CDPD), aprobada por la ONU en 2006. Una Convención que ve la luz tras un largo proceso y que ha supuesto, sin lugar a dudas, un avance histórico para más de 650 millones de personas en el mundo al situar la discapacidad en el plano de los derechos humanos. Entre los ocho principios en los que la CDPD pretende fundamentar toda su labor, destacamos el primero de ellos, en el que se hace mención a la libertad que tienen de tomar las propias decisiones y lo incardina -nada menos- que en el respeto a la dignidad inherente a las personas. Por eso, entendemos que ninguna lectura sobre la Convención es y seguirá siendo tan necesaria y tan trascendental, como la que puedan hacer las personas en situación de discapacidad.

A partir de su ratificación en la Convención, en España se inicia un proceso de armonización legislativa que culmina con la aprobación del 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. Hoy día, desconocemos si los avances legislativos en materia de trabajo y empleo tienen o han tenido un efecto trasformador real en su experiencia vital.

Desde la Universidad de Murcia, en colaboración con FEAPS Región de Murcia, se

está desarrollando un estudio a nivel nacional que pretende dar respuestas sobre *cómo los trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual comprenden y valoran, en primera persona, el grado de cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Trabajo y empleo.*

Metodología de estudio

Para responder a este planteamiento, se ha diseñado un cuestionario en formato accesible a personas en situación de discapacidad a nivel intelectual.

Nuestra **población de estudio** está integrada por una muestra (extraída de los datos disponibles del INE de 2012) de 650 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, con al menos un 33% de discapacidad, certificado por el organismo competente, las cuales están trabajando en la actualidad en las diferentes modalidades de empleo –Centro Especial de Empleo y Empleo Ordinario-..

Para la construcción del cuestionario, no solo nos hemos valido de los aportes y hallazgos de la literatura especializada, sino que hemos considerado conveniente contar, desde un inicio, con la palabra de un grupo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual, a las cuales hemos aplicado una entrevista en profundidad. Todo ello, con objeto de poder acercarnos y comprender mejor el modo en que este colectivo construye su realidad en relación a la temática abordada por este estudio.

Una vez diseñado el cuestionario, se ha realizado una validación inter-jueces y se procederá a su distribución telemáticamente a las entidades de Feaps a nivel nacional que decidan participar en la presente investigación.

Cronograma de ejecución

- **Noviembre de 2014.**

Se solicita la colaboración de Feaps nacional en reunión de gerentes de Feaps Confederación obteniendo una respuesta positiva.
(Se adjunta carta dirigida al presidente de Feaps España, Santiago López Noguera, para solicitar la colaboración de las federaciones autonómicas en la distribución del cuestionario entre las asociaciones que deseen participar en esta investigación).

- **Diciembre de 2014/Enero de 2015.**

Con carácter previo al diseño del cuestionario, se realizan entrevistas en profundidad a 10 personas en situación de discapacidad a nivel intelectual que están trabajando en la actualidad con el objeto de poder acercarnos y comprender mejor el modo en que este

colectivo construye su realidad en relación a la temática abordada por este estudio.

- **Febrero/Marzo.** Diseño del cuestionario:

    1. Análisis de las entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

    2. Determinación de las dimensiones de estudio del cuestionario.

    3. Validación del cuestionario/ Prueba de inter- jueces.

Una vez diseñados los ítems que constituyen este cuestionario, se procede a su validación de tres grupos de jueces: trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual; expertos en empleo de personas en situación de discapacidad a nivel intelectual (Feaps) y expertos en metodología de investigación (UMU). De ésta revisión, se decide el cuestionario definitivo.

    4. Versión informatizada del cuestionario. Aplicación del cuestionario online.

- **Abril/Mayo de 2015.** Distribución del cuestionario entre las entidades participantes y aplicación a trabajadores en situación de discapacidad a nivel intelectual.

- **Septiembre de 2015:** Tratamiento de los datos y resultados.

- **Octubre/ Noviembre de 2016:** Conclusiones del estudio de investigación.

VNIVERSITAS · STVDIORVM · MVRCIANA

ANNO · MCCLXXII