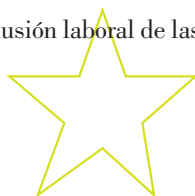


HACIA UNA EUROPA MEJOR: MÁS EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Conclusiones del Seminario Europeo “Hacia una Europa mejor: más empleo para las personas con discapacidad”	4
3. Elementos para un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad	7
Anexo. Enlace a documentos de interés	16



1. INTRODUCCIÓN

Este documento se enmarca en la Convocatoria Hablamos de Europa del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, dedicada a acercar Europa y sus instituciones a la ciudadanía.

El CERMI, dentro de su estrategia claramente europeísta y defensora de una Europa Social, analiza aquí la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a fin de visibilizar la carencia que todavía existe en materia de empleo digno y de calidad para este grupo ciudadano, en España y en la Unión Europea en general. La inactividad forzosa y el desempleo siguen siendo muy elevados entre las personas con discapacidad, lo que genera pobreza, exclusión social y falta de autonomía económica.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales es un paso adelante en la consolidación de la Europa Social que deseamos, siempre y cuando tenga presente el enfoque inclusivo y de defensa de derechos desde la diversidad que recoge la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, complementada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS.

2. CONCLUSIONES DEL SEMINARIO EUROPEO “HACIA UNA EUROPA MEJOR: MÁS EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Un Pilar Europeo de Derechos Sociales inclusivo

1. El Pilar de Derechos Sociales debe consagrar el enfoque basado en los derechos humanos, siguiendo el mandato de las Naciones Unidas recogido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. Solo así podrá garantizarse la inclusión de las personas con discapacidad y de sus familias. Asimismo, se hace necesario definir el carácter jurídico del Pilar de Derechos Sociales y asegurar que queden integrados totalmente en el texto final los instrumentos legales y políticos existentes.

En el ámbito laboral, el Pilar de Derechos Sociales debe mantener y fortalecer el apoyo activo al empleo de las personas con discapacidad a través de mecanismos como el Fondo Social Europeo; incentivar la responsabilidad social corporativa por parte de las empresas; garantizar la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o asegurar condiciones de trabajo justas.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo del Sostenible

2. En materia de inclusión laboral, el sector social de la discapacidad aglutinado en torno al CERMI y Foro Europeo de la Discapacidad, EDF, debe velar

por que se cumplan los mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, y la Agenda 2030, que contempla 17 objetivos de desarrollo sostenible dirigidos a erradicar la pobreza, extender el acceso a los derechos humanos y lograr un desarrollo económico global sostenible y respetuoso con el planeta.

3. En materia de inclusión laboral, el sector social de la discapacidad aglutinado en torno al CERMI y al Foro Europeo de la Discapacidad, EDF, debe velar por que se cumplan las Observaciones del Comité de Naciones Unidas, detalladas en el **Estudio sobre la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la UE y en los países que la forman. Especial referencia al empleo, la educación y la accesibilidad**, impulsado por la Fundación ONCE con el apoyo del FSE.

Enfoque de género como elemento esencial

4. La inclusión laboral de las personas con discapacidad a escala internacional, europea y nacional debe estar presidida necesariamente por la incorporación del enfoque de género, como estrategia y como metodología, que tiene en cuenta la situación y posición desigual de las mujeres con discapacidad, así como de las mujeres que tienen a su cargo personas con discapacidad.

Nuevas realidades del mercado laboral

5. La inclusión laboral de las personas con discapacidad debe tener presentes los cambios que desde hace algunos años vienen condicionando la realidad del mercado laboral. Se hace necesaria una adaptación a las nuevas realidades producto de la innovación tecnológica, los cambios en la organización del trabajo, las nuevas formas de empleo, los cambios en los entornos normativos y las desregulaciones, los cambios demográficos, el cambio climático y medioambiental.

Colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, OIT

6. Se hace necesario explorar nuevas vías que permitan análisis y planteamientos de futuro conjuntos de todas las partes interesadas. En este sentido, el

CERMI impulsará en 2018 un encuentro auspiciado por la OIT que permita a las diferentes partes interesadas debatir sobre el futuro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a escala global.

El papel clave de la Economía Social

7. En ese entorno cambiante, que demanda una nueva economía al servicio de las personas y del progreso social, la Economía Social representa un papel clave como actor del cambio, que anticipa y da respuesta a las demandas de la sociedad, con un papel esencial en el diseño de las nuevas relaciones laborales.

La Economía Social es determinante en la inclusión social de las personas con discapacidad, presta servicios sociales de alta calidad en sectores como la salud, la educación, la vivienda, la atención a personas mayores y dependientes; contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de previsión social, es un acelerador de la innovación social que da respuestas a las nuevas demandas del mercado, está impulsando la transición hacia las energías renovables y hacia la incorporación de nuevas formas de producir, consumir, compartir o reciclar y es líder en promover inversiones en proyectos con un fuerte impacto social.

La necesidad imperiosa de un nuevo marco legal de Inclusión laboral de las personas con discapacidad en España

8. Para garantizar y hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía, se hace necesario un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad en España, que supere y trascienda el vigente, que sienta las bases, oriente y refuerce las políticas activas de empleo para las dos próximas décadas; en definitiva, que actúe como un instrumento fundamental en la inclusión social. Solo así se combatirá la pobreza y la exclusión social que producen la inactividad forzosa y el desempleo de las personas con discapacidad.

El nuevo marco legal debe estar basado en la activación, los apoyos, la acción positiva a favor de las personas con discapacidad que están en una situación de mayor exclusión, con el objetivo de aumentar hasta el 50 % la tasa de actividad de las personas con discapacidad, incrementándola más de 10 puntos en los próximos 4 años. Asimismo, el nuevo modelo debe impulsar la participación, reforzando los impactos positivos del actual sistema y, desde un enfoque de innovación social, corregir las disfunciones, carencias e incongruencias que presenta el sistema legal actual y adaptarse y dar respuesta a las nuevas y disruptivas dinámicas del mercado de trabajo.

3. ELEMENTOS PARA UN NUEVO MARCO LEGAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo en España una meta por alcanzar. El acceso a un empleo de calidad es el mecanismo más eficaz de romper el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se han visto históricamente atrapadas en ese círculo y, aunque en los últimos 30 años se han realizado importantes esfuerzos para romper ese círculo vicioso, la realidad actual de las personas con discapacidad respecto al ejercicio efectivo de su derecho al empleo sigue siendo desalentadora. Las bajas tasas de actividad y de empleo y la alta tasa de paro son las manifestaciones más evidentes, aunque no las únicas, de esta realidad.

3.2. elementos para un nuevo marco legal de inclusión laboral

3.2.1. Generalidades

En España la LISMI (hoy Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social) estableció las bases de las políticas públicas de discapacidad y supuso un innegable avance en el reconocimiento de derechos y en la inclusión social de las personas con discapacidad. Sin embargo, el paso del tiempo ha puesto en evidencia que, en la aplicación y desarrollo de la LISMI, se han generado importantes disfunciones, entre las que destaca el hecho de que la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo se ha abordado muchas veces mediante la adopción de medidas puntuales y fragmentadas, lo que ha limitado su proyección, sus resultados y su impacto.

Para superar esas disfunciones es necesario dotar de una mayor coherencia interna a las medidas y acciones relativas al empleo de las personas con discapacidad, reforzar la cohesión de la política de empleo de las personas con discapacidad con la política general de empleo y establecer unas políticas de empleo para las personas con discapacidad con un enfoque global e integral.

El reconocimiento de los Derechos Fundamentales de este grupo social ha experimentado un renovado impulso tras la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, un instrumento internacional para proteger y promover los derechos y la dignidad de esta parte de la ciudadanía. La Convención reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, especificando que 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.

En un escenario socio-económico como el actual, la debilitación de las capacidades integradoras del empleo es mucho más acusada para los colectivos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y están más expuestos

a la precarización laboral. Uno de estos colectivos es el constituido por las personas con discapacidad, que históricamente han tenido unas tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad de trabajar. Las políticas activas de empleo se enfrentan, en relación con las personas con discapacidad, a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación del mercado laboral para este colectivo. La reducción de esta segmentación debe conseguirse mediante una equiparación de las oportunidades de empleo, de las condiciones laborales, basada en la mejora de la calidad del empleo y de la protección en los periodos de transición, impulsando las políticas de formación y cualificación y flexibilizando la legislación y los sistemas de protección para que no limiten el acceso y las transiciones en el mercado de trabajo y garanticen una protección digna en estos períodos de transición.

La propia Comisión Europea ha señalado la necesidad de un enfoque global de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad para elevar su índice de empleo mediante una combinación de programas de empleo flexibles, inclusión activa y medidas positivas que complementen la legislación europea vigente en materia de no discriminación.

La reducción de las profundas diferencias en el mercado de trabajo que afectan a determinados colectivos especialmente desfavorecidos, como las personas con discapacidad, requiere de la puesta en marcha de un marco normativo que promueva las oportunidades de empleo, facilite la permanencia y el mantenimiento en los puestos de trabajo, ayude a la mejora de la empleabilidad y de las competencias profesionales e impulse el desarrollo profesional. Para superar las limitaciones y barreras a las que se han de enfrentar las personas con discapacidad para acceder a un empleo y para mantenerlo se requiere, entre otros instrumentos, de políticas y de un marco normativo que diseñe un nuevo sistema de empleo para las personas con discapacidad que actualice y modernice el actual marco normativo vigente (capítulo VI Título I del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social). Por ello, es imprescindible una **Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**. La necesidad de aprobar una Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad es una demanda histórica de CERMI y ya se encontraba contemplada en la Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Esta Ley es más necesaria que nunca, dado que, a las situaciones históricas de discriminación y falta de igualdad de oportunidades de nuestro colectivo, se une, en los últimos años, un incremento de la brecha social motivada por el crecimiento de la desigualdades, la escasez y precarización del trabajo, la desregularización de las relaciones laborales, la transformación y polarización de los empleos, la revisión y debate sobre la sostenibilidad de los sistemas de protección social, etc. Nuevas realidades que pueden dificultar, aún más, el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad: las propias dinámicas del mercado de trabajo se están configurando cada vez más como barreras que impiden y/o limitan el derecho al empleo de las personas con discapacidad y de otros colectivos en riesgo de exclusión.

3.2.2. Diagnóstico

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral. A pesar de que la tasa de actividad se ha incrementado ligeramente en los últimos años, en 2015 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era más de 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo era más de 37 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Y la tasa de paro superó en casi 10 puntos a la de la población sin discapacidad. Solo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está actualmente ocupada.

Además de estos datos generales, es necesario recalcar en el diagnóstico algunas características más:

- Colectivo diverso y muy heterogéneo. La empleabilidad de la persona con discapacidad está directamente relacionada con las características socio-demográficas, entre las que tiene un peso indiscutible el nivel formativo y el tipo de discapacidad.
- El nivel educativo es un factor clave. Las diversas investigaciones realizadas sobre las personas con discapacidad y su inclusión laboral concluyen que a mayor nivel de estudios, mayor acceso al empleo, siendo éste, además, de mayor calidad.

- Persiste una segmentación vertical y horizontal. El nivel formativo del colectivo de personas con discapacidad condiciona los perfiles profesionales a los que pueden acceder y también el nivel salarial.
- Las mujeres con discapacidad se encuentran, en el ámbito laboral, en una situación claramente más precaria que los hombres con discapacidad y que las demás mujeres.
- Menor salario. El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue un 15,7% menor que el de las personas sin discapacidad. (“El salario de las personas con discapacidad”. Año 2015. INE, septiembre de 2017).
- Las contrataciones realizadas a personas con discapacidad en los últimos años, han demostrado un mayor dinamismo que las contrataciones a personas sin discapacidad. El comportamiento de la contratación de personas con discapacidad estos últimos años ha sido extraordinario. Sin embargo, se ha incrementado también el índice de rotación y la precariedad.
- Pobreza laboral. El riesgo de exclusión social y pobreza no desaparece con el acceso al trabajo. En 2016 el 14,5% de las personas con discapacidad ocupadas eran trabajadores pobres. La situación de las personas con discapacidad es algo peor que la de la población sin discapacidad, cuya tasa es de 14,1%. (Según los datos de la EU-SILC, de acuerdo con la nueva metodología implantada en 2013).
- Incumplimiento de la cuota de reserva de contratación de personas con discapacidad. La mayoría de las empresas con más de 50 trabajadores están incumpliendo la cuota del 2% de contrataciones de personas con discapacidad exigida por la ley por la vía de la contratación directa.
- Los Centros Especiales de Empleo han sido y son un instrumento imprescindible en la generación de empleo para personas con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son un pilar fundamental en la empleabilidad de las personas con discapacidad y han sido refugio ante la crisis pasada. Algo más del 17% de las personas con discapacidad ocupadas lo están en un Centro Especial de Empleo.

3.2.3. Fundamentos y objetivos de esa nueva Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

La Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad debería ser una ley ambiciosa: debería garantizar los logros que se han alcanzado bajo el vigente marco normativo pero, sobre todo, debería dibujar un sistema de empleo para personas con discapacidad que pretenda alcanzar la inclusión laboral de las personas con discapacidad como instrumento facilitador de su inclusión social. Garantizando, de manera efectiva, el derecho de las personas con discapacidad a un empleo digno y de calidad y a trabajar en igualdad de condiciones; mediante el impulso de medidas que eliminen la discriminación por motivos de discapacidad y promuevan el empleo.

La Ley de Inclusión Laboral debería plantearse alcanzar unos **objetivos estratégicos claros**: equiparar las tasas de actividad y ocupación de las personas con discapacidad con las de la población general; mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación y establecer un “sistema” que garantice la inclusión activa de las personas con discapacidad y luchar contra el déficit estructural que se tiene en la participación en el mercado de trabajo mediante:

- La promoción de políticas económicas y sociales orientadas a la promoción del trabajo digno, del empleo productivo y libremente elegido de las personas con discapacidad; en el marco de un mercado de trabajo inclusivo.
- La promoción de políticas económicas y sociales que garanticen la protección social adecuada a las personas con discapacidad en edad laboral.
- La adopción de medidas para erradicar las situaciones de discriminación en el acceso a la educación, a la formación, a los programas y servicios de empleo, al acceso al trabajo (también acabar con la segregación horizontal y vertical) y al desarrollo profesional.
- La puesta a disposición de mecanismos que:

- o permitan la “activación” de las personas con discapacidad,
 - o faciliten el retorno a los recursos educativos, formativos, de servicios sociales y protección social,
 - o favorezcan el mantenimiento del empleo en las situaciones de discapacidad sobrevenida.
- La promoción de la cualificación profesional y elevar y mejorar el nivel de competencias profesionales de las personas con discapacidad en edad laboral durante toda su vida activa.
 - La promoción de la interacción entre los entornos y las personas con discapacidad no generen situaciones de vulneración del derecho al trabajo.

Enfoques del nuevo marco legal de inclusión laboral

La Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad debería diseñar un sistema de inclusión laboral basado en cuatro enfoques fundamentales:

1. Holístico-sistémico y flexible: para alcanzar los objetivos que se planteen, en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario abordar este problema social desde el punto de vista de las múltiples interacciones que lo caracterizan. Una respuesta parcelada y no interrelacionada, como la que se ha dado históricamente desde las políticas, programas y actuaciones que se han desarrollado, no va sino a provocar las mismas disfunciones e impacto limitado que han ocurrido con el sistema de empleo actual. Es necesario, por lo tanto, diseñar las políticas de empleo desde un enfoque holístico, con una actitud integradora y desde una visión explicativa que oriente el sistema de empleo hacia una comprensión contextual de la realidad preexistente, de la problemática identificada, de las actuaciones, del contexto social y de las personas. El enfoque holístico permitiría unas propuestas que aborden la problemática del empleo de las personas con discapacidad, y una intervención interdisciplinar (educación, formación, intermediación laboral, fomento de la contratación, protección social, inclusión activa,...etc.), interinstitucional (nivel estatal, autonómico y local) e intersectorial (público, privado, tercer sector, agentes sociales y sociedad en general).

La estrategia de implementación del sistema de empleo debería ser, además, flexible, adaptándose permanentemente al momento del “ciclo de vida” en que se encuentra la persona y a la realidad de ese momento del mercado de trabajo.

2. Enfoque basado en la persona y en el “ciclo vital”:

Las actuales exigencias de competencias personales, de comportamiento y técnicas para acceder a un empleo y para desempeñarlo en términos de competitividad, requieren realizar intervenciones con la persona con discapacidad de forma integral y fortalecer su protagonismo en los procesos de empleo, en los procesos conducentes a la mejora de su empleabilidad, de su adaptabilidad y en su participación ciudadana. Es necesario disponer de un sistema y unas políticas diseñadas como un conjunto articulado e interdependiente que permita el proceso de ajuste individual entre las nuevas condiciones y exigencias del mercado de trabajo y el desarrollo de dichas capacidades y competencias en las personas con discapacidad, a fin de dar respuesta a los desafíos y oportunidades que este proceso plantea para conformar un modelo social y económico más sostenible e inclusivo.

“Ciclo vital”: el modelo lineal de sucesión de etapas que había regido la vida de las personas a lo largo de la historia ya no se ajusta a la realidad. En lugar de ello, las personas se han ido orientando hacia un enfoque cíclico de la vida, según el cual, las diferentes etapas y actividades van variando a lo largo del ciclo de vida de cada persona.

El sistema de empleo debe tener el enfoque de “ciclo de vida” que permita, según las contingencias específicas (especialmente derivadas de la discapacidad y de otros factores) de cada etapa y de cada persona con discapacidad, dar la respuesta necesaria y flexible que garantice la adecuada protección entre las transiciones que se van a producir a lo largo de su “vida en edad laboral” (educación, formación, empleo, desempleo, recursos sociales, inactividad, prestaciones sociales, discapacidad sobrevenida, agravamiento de la discapacidad, envejecimiento prematuro, ...etc.).

3. Enfocado a resultados: debe garantizar el cumplimiento de unos objetivos específicos y medibles. Todos los programas, acciones y medidas vinculados al sistema deben garantizar que la consecución de resultados medibles y contrastados: medición del impacto social y económico.

4. Garantía de la cohesión territorial: la Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad debe diseñar unas políticas, desde la perspectiva del ámbito territorial, homogéneas y de carácter “básico”. De esta forma se garantiza la igualdad de derechos de todas las personas con discapacidad con independencia de su lugar de residencia.

Mantener los aspectos que han funcionado: tipologías de empleo

La Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad deberá garantizar la permanencia de las **tipologías de empleo** contempladas en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: **ordinario** [de las empresas y administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo], **protegido** [en centros especiales de empleo de inclusión laboral y enclaves laborales] reforzando su consideración como empresas sociales que contribuyen a general valor social y económico y el empleo autónomo. Asimismo, debe reforzar las **medidas de acción positiva**: cuota de reserva en empresas ordinarias y administración pública; medidas alternativas; bonificaciones, subvenciones y ayudas; etc.

3.2.4. Conclusiones

Aprobar una **Ley Marco de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad** debe ser un punto de inflexión, una nueva “hoja de ruta” que nos indique el camino a seguir para garantizar y hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía y ser un instrumento fundamental en la inclusión social de este grupo poblacional. Todo ello teniendo presentes los principios rectores y los mandatos contenidos en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se trata de la gran reivindicación del sector social de la discapacidad organizada para el futuro inmediato.

ANEXO

Enlace a documentos de interés

Pilar Europeo de Derechos Sociales

- Respuesta del Sector Social de la discapacidad aglutinado en torno al CERMI a la consulta pública de la Comisión Europea sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. <http://semanal.cermi.es/noticia/Respuesta-Sector-Social-discapacidad-aglutinado-en-torno-CERMI-consulta-publica-Comision-Europea-sobre-Pilar-Europeo-derechos-sociales.aspx>

<http://semanal.cermi.es/noticia/CERMI-reclama-UE-consagrar-pilar-europeo-derechos-sociales.aspx>

- Informe sobre los aspectos de discapacidad de la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. <http://semanal.cermi.es/noticia/Respuesta-Sector-Social-discapacidad-aglutinado-en-torno-CERMI-consulta-publica-Comision-Europea-sobre-Pilar-Europeo-derechos-sociales.aspx>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1226>

La Agenda 2030. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

Estudio sobre la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la UE y en los países que la forman. Especial referencia al empleo, la educación y la accesibilidad


- <http://www.cermi.es/es/colecciones/libro-n%C2%BA-20-la-aplicaci%C3%B3n-de-la-convenci%C3%B3n-internacional-sobre-los-derechos-de-las>

Instituto Nacional de Estadística. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2015

- <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>

ODISMET. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España

- <http://www.odismet.es/>




**HACIA UNA
EUROPA MEJOR:
MÁS EMPLEO PARA
LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

29/09/2017

**CERMI
COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

www.cermi.es

cermi@cermi.es

 [@Cermi_Estatal](https://twitter.com/Cermi_Estatal)



1997-2017
20º Aniversario CERMI

COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD