

Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral



Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral

Informe de resultados,
conclusiones y propuestas



El presente documento ha sido elaborado durante 2018 por Confederación ASPACE con la participación de las siguientes personas participantes en el grupo de trabajo conformado para ello:

Relación de profesionales del grupo de trabajo:

Paloma García Visairas, ASPACE Rioja
Antonio Doallo Mondelo, Fed. ASPACE Galicia
Patxi Sestafe Echebarría, ASPACE Vizcaya
Blanca Elizalde Elizalde, ASPACE Navarra
Aragón Galán, Antonia Fed. ASPACE Andalucía

Juan José García Fernández. ASPACE Salamanca (grupo de contraste)

Coordinación técnica:

Julia García-Risco Vicente, Confederación ASPACE.

Consultora - apoyo de secretaría:

Yolanda Fillat. Alter Civites.

Nuestro agradecimiento a todas estas personas y al conjunto de hombres y mujeres con parálisis cerebral, familias, profesionales y entidades ASPACE que han hecho posible el estudio participando en el mismo.

Edita:

Confederación ASPACE
C/General Zabala, 29
28002 – Madrid

Depósito Legal: M-37903-2018
Año: 2018

© Confederación ASPACE

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo se puede realizar con la autorización de Confederación ASPACE y señalando la fuente.

Índice

Relación de personas y organizaciones que han participado en la elaboración de este estudio	2
Presentación de la Confederación ASPACE	4
Presentación de este estudio	5
1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.....	8
2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.....	13
3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.....	24
3.1. La oferta de servicios de las entidades ASPACE.....	24
3.1.1. Oferta de servicios.....	24
3.1.2. Perfil de las personas usuarias y/o trabajadores/as con parálisis cerebral y otras discapacidades afines de los servicios sociolaborales de entidades ASPACE	41
3.2. Otros servicios y oportunidades sociolaborales	52
A) Servicios de orientación e intermediación laboral y formación	52
B) Centros especiales de empleo	58
C) Integración laboral en empresas ordinarias	67
D) Empleo con apoyo	72
E) Integración laboral	75
F) Autoempleo y emprendimiento	76
4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines	77
5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines	90
ANEXO 1 Metodología desarrollada para elaborar este estudio	101
ANEXO 2 Fuentes y referencias	104

Presentación de la Confederación ASPACE

Cuando una persona con parálisis cerebral y su familia se acercan a Confederación ASPACE encuentran en quien poder confiar durante toda la vida. Porque somos un movimiento de personas, familias, profesionales y entidades especializadas en prestar los servicios adecuados en cada etapa vital, con independencia del grado de autonomía.

Tenemos como misión mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines mediante la defensa de sus derechos, el apoyo a las familias, los servicios a las entidades asociadas y la cooperación institucional.

Nuestra visión es que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines han de ser visibles: lo lograremos defendiendo su dignidad y sus derechos, mediante proyectos participativos e inclusivos, y poniendo siempre en valor los apoyos precisos para que cada persona logre una ciudadanía plena. Tenemos un profundo conocimiento de la realidad y necesidades de nuestras entidades asociadas, a las que acompañamos en alcanzar sus objetivos sobre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

Cómo lo hacemos. Nuestros valores:

Con profesionalidad, ilusión, optimismo y un fuerte enfoque de innovación social, excelencia, transparencia, universalidad, compromiso, accesibilidad, cercanía, solidaridad, discriminación positiva.

Y también con:

20.433 personas asociadas, 5.322 profesionales y cerca de 1.737 voluntarios/as en 85 entidades y en 230 centros de atención directa.

Presentación de este estudio

El **Art. 35 de la Constitución Española** establece que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia...”*.

Para hacer efectivo y garantizar este derecho reconocido a toda la ciudadanía española, sin diferencias, y con el máximo rango constitucional, la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, de plena aplicación y vigencia en nuestro país, como parte de nuestro ordenamiento jurídico desde su ratificación en 2008¹, obliga a los Estados a salvaguardar y promover el ejercicio del 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”* (Art. 27 sobre Trabajo y Empleo).

Para ello los poderes públicos **deberán adoptar medidas pertinentes**, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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 continui-

dad 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;*

¹ La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad forma parte de nuestro ordenamiento jurídico desde su ratificación por el Estado Español (INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, publicado en el BOE el 21 de abril de 2008). Según el Art. 31 de la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales *“Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional”*.

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

Por su parte, el Real Legislativo 1/2013, que recoge la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, establece que *“las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”* (Art. 35.1.) y que *“será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”* (Art. 37.1.).

A pesar de estas disposiciones del marco normativo vigente, lo cierto es que la tasa de actividad de las personas con discapacidad se sitúa en el 35% (frente al 59% en la población general), la de empleo en el 25% (frente al 50% en la población general) y la de paro en el 29% (frente al 15% en la población general)²

Además, **la tasa de actividad se reduce significativamente entre las personas con mayor grado de discapacidad y altas necesidades de apoyo**: entre las personas con grado de discapacidad reconocido entre el 65-74% el porcentaje de personas inactivos

² Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (2T 2018) y El empleo de las personas con discapacidad (Año 2016).

alcanza al 80% y aumenta al 88% entre las personas con 75% o más de grado de discapacidad.³

También **el nivel formativo de estas personas se sitúa muy por debajo de otras personas con discapacidad** con menor grado de discapacidad lo que, en consecuencia, también dificulta su empleabilidad. En efecto, el porcentaje de personas con estudios secundarios o superiores se reduce significativamente entre quienes presentan mayor grado de discapacidad: el 49,3% de las personas con 75% o más, frente al 81,8% de las personas con grado 33% a 44%⁴.

Asimismo, **el empleo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, a diferencia de otros colectivos**:

- 1 Es un ámbito poco conocido**: los estudios, estadísticas y datos sobre las personas con discapacidad, en general, y sobre su acceso al empleo, en particular, no desagregan la variable “parálisis cerebral y las discapacidades afines”. En la aplicación los sistemas de información y de codificación (valoración de la discapacidad o códigos de clasificación estadística de enfermedades y problemas) no existen criterios unificados ni suficientemente desagregados, sobre los diagnósticos y codificaciones adecuados para recopilar información sobre este colectivo.
- 2 Es un ámbito de desarrollo limitado entre las entidades del Movimiento Asociativo ASPACE**: las personas a quienes atienden las entidades de ASPACE presentan perfiles con altas necesidades de apoyo a las que se ha venido respondiendo princi-

³ Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2016.

⁴ Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2016.

palmente con otros servicios y recursos (atención temprana, servicios de atención diurna, residenciales, tratamientos especializados...). En muchos casos, no se contempla ampliar o diversificar la oferta de servicios en el ámbito de la formación, orientación e integración sociolaboral: bien para atender necesidades y demandas individualizadas que sólo presenta un porcentaje minoritario de las personas atendidas (entre un 10%-15%), o bien para llegar a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines con menores niveles de afectación (sin perfil de centro de día o de centro ocupacional), pero con grandes dificultades de acceso al empleo.

- 3 Con carácter general, las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad no tienen en cuenta las particularidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines:** con carácter general estas personas requieren adaptaciones importantes (tanto desde el punto de vista de la accesibilidad física, de comunicación y cognitiva, como de los ritmos y exigencias productivas), así como el apoyo y acompañamiento individualizado. Esta realidad muchas veces resulta difícil de compatibilizar con las exigencias actuales del mercado laboral y las ayudas públicas para favorecer la contratación y adaptación de los puestos no lo contemplan.

En este contexto, desde Confederación ASPACE hemos realizado este estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral, con el interés de **profundizar en el conoci-**

miento de esta situación y realidad, así como de visibilizar estas necesidades y orientar propuestas adecuadas que permitan avanzar en la integración laboral de nuestro colectivo.

El estudio se ha desarrollado con una metodología participativa, involucrando:

- 1 Tanto la participación de personas vinculadas a entidades de ASPACE:
 - Las propias personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de sus servicios.
 - Sus familiares.
 - Los equipos profesionales que les prestan apoyo.
- 2 Como otros agentes externos, de ámbito estatal, involucrados en el empleo de las personas con discapacidad: FSC INSERTA, FUNDACIÓN ONCE, y FEACEM.

El propósito de este estudio es contribuir a **avanzar en hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad con grandes necesidades de apoyo (en particular, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines) al Empleo** en los términos previstos en el **Art. 27 de la Convención** de las Naciones Unidas sobre las Personas con Discapacidad. Y ello, asimismo, contribuyendo a garantizar su **Derecho a la Educación** en los términos del **Art. 24 de la Convención**, considerando la necesaria conexión entre ambos Sistemas para procurar el desarrollo de competencias para su máximo desarrollo y empleabilidad, en la medida de lo posible.

1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines



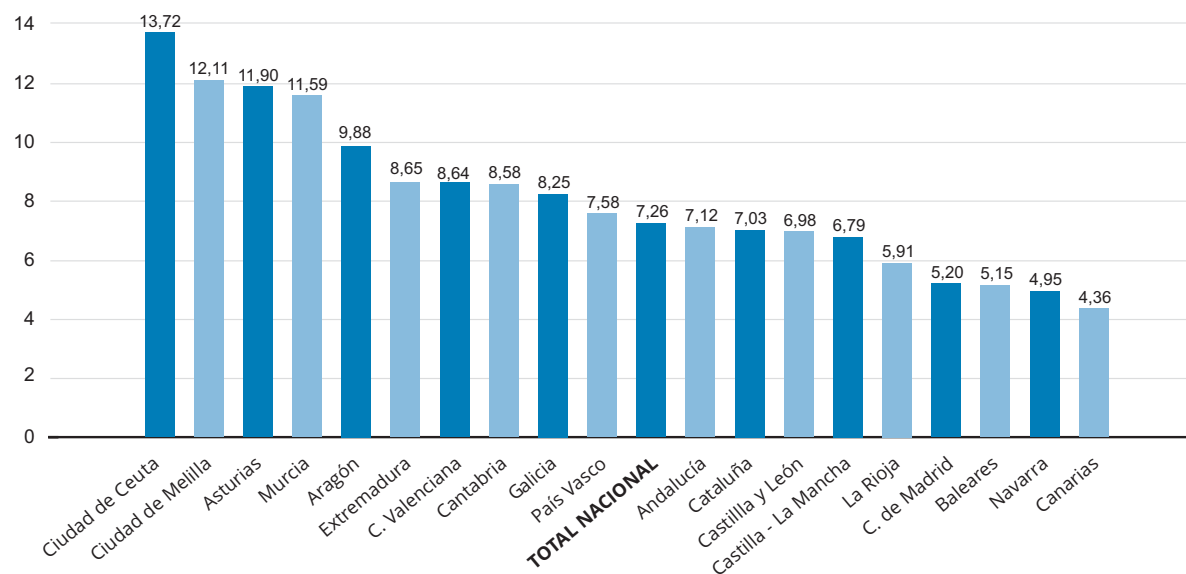
Según la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2016) del IMSERSO, en España hay 3.378.622 personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. De ellas 1.686.563 son hombres y 1.692.019 son mujeres. En 40 registros, se desconoce el dato de género. Es decir, el 7,26% de la población total son personas con discapacidad.

Entre las personas con discapacidad, se encuentran las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Todas ellas representadas por el Movimiento Asociativo ASPACE y muchas de ellas atendidas por servicios y programas que desarrollan nuestras entidades ASPACE en todas las Comunidades Autónomas.

La parálisis cerebral es una discapacidad producida por una lesión en el cerebro que afecta a la movilidad y la postura de la persona, limitando su actividad. Esta discapacidad puede ir acompañada de una discapacidad sensorial o intelectual en mayor o menor grado, por eso nos referimos a la parálisis cerebral como una pluridiscapacidad.

La definición científica de la parálisis cerebral describe esta discapacidad como *“un grupo de trastornos permanentes del desarrollo del movimiento y de la postura, que causan limitaciones en la actividad y que se atribuyen a alteraciones no progresivas ocurridas en el desarrollo cerebral del feto o de la primera infancia”* (A report: the definition and classification of cerebral palsy).

Tabla 1 - Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% en España. Porcentajes en relación con la población. Distribución por Comunidad Autónoma (Año 2016).



Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad. (Informe a 31/12/2016) del IMSERSO

1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Por su parte las “discapacidades afines” serían aquéllas que generan un trastorno neuromotor y que propician necesidades de apoyo específicas vinculadas a las que puede tener una persona diagnosticada con parálisis cerebral.

Nos encontramos con varias dificultades a la hora de conocer cuántas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines hay en España, su distribución por Comunidades Autónomas y otras variables significativas sobre sus características y situación:

- Por un lado, **las fuentes de información disponibles más actualizadas sobre las personas con discapacidad o sobre salud** (Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad (2016), Encuesta Nacional de Salud (2017)) **no aportan información desagregada sobre personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.**

Con carácter general, la información que aportan Comunidades Autónomas en este ámbito (por ejemplo, en los planes o programas de atención a la discapacidad, suelen diferenciar las tipologías de discapacidad relativas a discapacidad física, sensorial (visual o auditiva) o psíquica (intelectual y mental).

Por su parte, los sistemas de información del ámbito de Salud de cada Comunidad Autónoma utilizan distintos sistemas de codificación de los diagnósticos (CIAP, CIE-9, CIE-10...). En particular, aquéllos que utilizan una codificación CIE 9 o CIE 10 permiten disponer de información desagregada relativa a las personas con parálisis cerebral. No se dispone de una información agregada a nivel estatal, con aplicación de criterios unificados.

- Por otro lado, **las codificaciones utilizadas en los sistemas de información de los Sistemas de Salud en las Comunidades Autónomas para recoger el diagnóstico de parálisis cerebral u otros diagnósticos que pudieran implicar otras discapacidades afines, no se corresponden con los aspectos valorados en el baremo de valoración de discapacidad** (recogido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad), relativos al funcionamiento de las personas en distintos ámbitos y actividades. Los criterios y herramientas de valoración son diferentes, y estas diferencias también se producen entre Comunidades Autónomas.
- Además, **no existe un consenso para determinar los diagnósticos y criterios que incluyen a las denominadas “discapacidades afines”**. Consenso que, por un lado, no se ha establecido a nivel interno entre nuestro Movimiento Asociativo, y del que tampoco se dispone en los Centros Base de Valoración de la Discapacidad, con criterios unificados. Entre los diagnósticos más frecuentes que presenta el colectivo de personas atendidas por las entidades de ASPACE (siendo una realidad variable entre ellas) se encuentran las paresias, las plegias, encefalopatías, leucodistrofia, cromosopatía o el síndrome poliformativo, entre otros.
- Por último, se observan **diferencias en los contenidos de los certificados de reconocimiento de discapacidad y criterios aplicados en la valoración**. En algunos casos el certificado no recoge el tipo de discapacidad (sólo recoge el grado). En otros casos sí lo recoge, pero sólo diferencia tres tipos de discapacidad: física, psíquica o sensorial, sin incluir la variable de paráli-

1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

sis cerebral o pluridiscapacidades afines. Esta dificultad impide el registro diferenciado de las personas con parálisis cerebral en otros ámbitos que toman como base la información de este certificado (por ej. en los Servicios Públicos de Empleo).

Según los estudios de prevalencia, se estima que entre un 2 y un 2,5 por cada mil nacidos en España tiene parálisis cerebral, es decir, una de cada 500 personas.

En este sentido, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008, aportaba el dato de que en España había 82.300 personas con diagnóstico de parálisis cerebral (el 2,2% del total de personas con discapacidad).

Considerando que el 2,5 por mil de la población presenta parálisis cerebral, se estiman cerca de 120.000 personas con parálisis cerebral en España, con esta distribución por Comunidades Autónomas. Supone el 2,55% del total de persona con discapacidad en 2016 (según los datos de la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad):

Tabla 2 - Población con discapacidad que tiene diagnosticada parálisis cerebral, según edad y sexo, puestas en relación con el total de personas con discapacidad. Año 2008. Personas de 6 y más años. Encuesta dirigida a hogares. Unidad: miles de personas.

	PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL				PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
	Varones	Mujeres	Total	% Sobre PCD	Varones	Mujeres	Total
6- 24 años	7,6	5,3	12,9	8,4%	97,2	56,2	153,4
25-44 años	12,1	8,4	20,5	4,5%	248,2	206,8	455,0
45-64 años	7,3	5,6	12,9	1,4%	409,0	542,8	951,8
65-69 años	2,9	2,9	5,8	2,0%	124,2	168,6	292,8
70-79 años	7,6	7,2	14,8	1,6%	330,7	577,8	908,5
80 y más años	5,1	10,3	15,4	1,5%	301,9	723,9	1.025,8
TOTAL	42,6	39,7	82,3	2,2%	1.511,2	2.276,1	3.787,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. INE.

1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

CCAA	Total población (Cifras oficiales población 01/01/2016)	Personas con discapacidad (Base Estatal, 2016)	Población con parálisis cerebral y otras discapacidades afines estimada (2,5 por cada 1000 habitantes)	% Estimado de personas con parálisis cerebral sobre total personas con discapacidad
01 Andalucía	8.388.107	931.178	20.970	2,25%
02 Aragón	1.308.563	163.489	3.271	2,00%
03 Asturias, Principado de	1.042.608	174.896	2.607	1,49%
04 Balears, Illes	1.107.220	73.591	2.768	3,76%
05 Canarias	2.101.924	111.942	5.255	4,69%
06 Cantabria	582.206	49.949	1.456	2,91%
07 Castilla y León	2.447.519	234.121	6.119	2,61%
08 Castilla - La Mancha	2.041.631	183.327	5.104	2,78%
09 Cataluña	7.522.596	663.678	18.806	2,83%
10 Comunitat Valenciana	4.959.968	560.567	12.400	2,21%
11 Extremadura	1.087.778	134.290	2.719	2,03%
12 Galicia	2.718.525	310.442	6.796	2,19%
13 Madrid, Comunidad de	6.466.996	444.536	16.167	3,64%
14 Murcia, Región de	1.464.847	224.886	3.662	1,63%
15 Navarra, Comunidad Foral de	640.647	45.061	1.602	3,55%
16 País Vasco	2.189.534	203.400	5.474	2,69%
17 Rioja, La	315.794	26.663	789	2,96%
18 Ceuta	84.519	14.564	211	1,45%
19 Melilla	86.026	13.169	215	1,63%
Total	46.557.008	4.563.749	116.393	2,55%

Tabla 3 - Población estimada de personas con parálisis cerebral en España, distribuida por Comunidades Autónomas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las cifras oficiales de población (Padrón 01/01/2016) del INE y la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2016) del IMSERSO.

Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines presentan dificultades en distintos aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.). Esto supone que una característica asociada de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines es su situación de pluridiscapacidad. Asimismo, con carácter general, se trata de personas con alto grado de discapacidad reconocido.

En base a ello, consideramos interesante recoger los datos que aporta la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad relativos a la distribución de las personas con discapacidad según grado de discapacidad reconocido. El 25,84% de las personas con discapacidad en España son personas con grado de discapacidad reconocido entre el 65%-75%, y el 19,18% son personas con un 75% o más de grado de discapacidad reconocido:

1. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

GRADO	HOMBRES		MUJERES		N/C		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
=>33 y <65	983.176	58,29%	873.712	51,64%	18	45,00%	1.856.905	54,96%
=>65 y <75	412.806	24,48%	460.313	27,20%	7	17,50%	873.126	25,84%
=>75	290.409	17,22%	357.726	21,14%	15	37,50%	648.150	19,18%
Sin datos	172	0,01%	268	0,02%	0	0,00%	440	0,01%
	1.686.563	100,00%	1.692.019	100,00%	40	100,00%	3.378.622	100,00%

Tabla 4 - Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% en España. Distribución por sexo, grupo de edad y grado de discapacidad reconocido (Año 2016).

GRADO DE DISC.	SEXO	GRUPO DE EDAD								TOTAL
		0-17	18-34	35-64	Subtotal < 65 años	65-79	80+	Subtotal =>65 años	N/C	
33%-45%	H	62.582	54.401	345.769	462.752	189.429	75.422	264.851	43	727.646
	M	31.410	38.855	284.606	354.871	157.522	85.863	243.385	52	598.308
	N/C	11	0	3	14	1	1	2	0	16
	TOT.	94.003	93.003	630.378	817.637	346.952	161.286	508.238	95	1.325.970
46%-64%	H	13.220	16.070	116.161	145.451	72.653	37.653	110.063	16	255.530
	M	7.972	11.432	106.365	125.769	82.893	66.724	149.617	18	275.404
	N/C	1	0	0	1	0	1	1	0	2
	TOT.	21.193	27.502	222.526	271.221	155.546	104.135	259.681	34	530.936
65%-74%	H	11.466	36.194	208.475	256.135	96.371	60.270	156.641	30	412.806
	M	7.338	24.176	177.156	208.670	121.924	129.668	251.592	51	460.313
	N/C	3	0	3	6	1	0	1	0	7
	TOT.	18.807	60.370	385.634	464.811	218.296	189.938	408.234	81	873.126
=>75%	H	10.000	25.591	102.459	138.050	63.788	88.426	152.214	145	290.409
	M	7.586	18.554	83.330	109.470	70.773	177.134	247.907	349	357.726
	N/C	13	1	0	14	0	1	1	0	15
	TOT.	17.599	44.146	185.789	247.534	134.561	265.561	400.122	494	648.150
N/C	H	4	24	52	80	29	63	92	0	172
	M	4	20	35	59	26	183	209	0	268
	TOT.	17.607	44.190	185.876	247.673	134.616	265.807	400.423	494	648.590
TOTAL		151.610	225.318	1.424.414	1.801.342	855.410	721.166	1.576.576	704	3.378.622

Fuente: Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad. (Informe a 31/12/2016) del IMSERSO.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

La **tasa de actividad** de las personas con discapacidad (es decir, la relación entre la población ocupada o parada que busca empleo, y la población en edad laboral) es del 35,2%, frente al 58,8% en el caso de la población general.

La **tasa de personas ocupadas** (tasa de empleo) en la población es el doble que en la población con discapacidad (el 49,81% frente al 25,1%).

Y la **tasa de paro** prácticamente es el doble entre las personas con discapacidad (28,6%) que en la población general (15,28%).

	TASA ACTIVIDAD		Diferencia	
	Población general (*)	Personas con discapacidad (**)		
TASA ACTIVIDAD	58,8	35,2	23,6	40,14%
TASA PARO	15,28	28,6	-13,32	-87,17%
TASA DE EMPLEO	49,81	25,1	24,71	49,61%

(*) INE. Encuesta Población Activa. 2T 2018

(**) INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2016

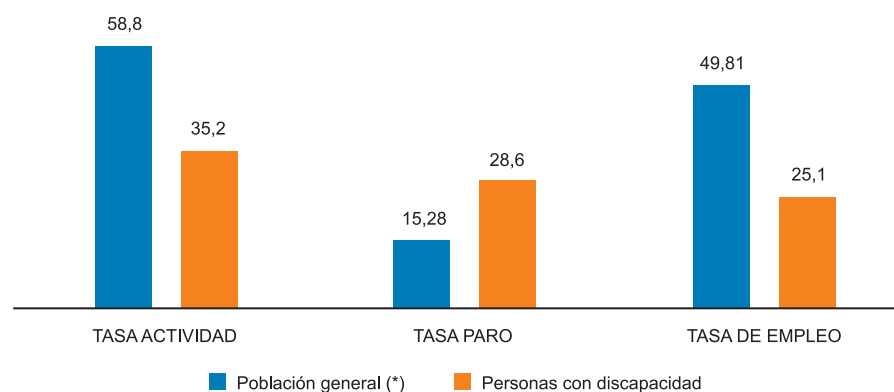


Tabla y gráfico 5 - Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad y de la población general.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2T 2018) y El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016).

2

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

En la tabla siguiente se recogen las situaciones en las que encuentran las personas con discapacidad ocupadas, paradas e inactivas.

Se observa que el 25,1% están activas, la mayoría trabajando por cuenta ajena (el 22,1%).

El 10,1% están paradas y, la mayoría de ellas (9,3%) ha trabajado antes.

El 64,8% están inactivas. De ellas, el 39,8% por incapacidad, el 16,4% por jubilación, el 5,7% por dedicarse a labores del hogar y el 1,8% por estar estudiando.

	Nº (miles)	%
Total	1.840,7	100,0
Ocupados: Total	462,0	25,1
Asalariados	406,4	22,1
Ocupados: Cuenta propia	55,4	3,0
Ocupados: Otra situación profesional	0,1	0,0
Parados: Total	185,2	10,1
Parados: Primer empleo	15,0	0,8
Parados: Han trabajado antes	170,3	9,3
Inactivos: Total	1.193,5	64,8
Inactivos: Estudiantes	32,5	1,8
Inactivos: Jubilados	301,0	16,4
Inactivos: Labores del hogar	104,2	5,7
Inactivos: Incapacidad	732,0	39,8
Inactivos: Otra situación de inactividad	23,8	1,3

Tabla 6 -Personas con discapacidad en España según relación con la actividad y situación de actividad/inactividad (Año 2016). Unidad: miles de personas y porcentaje.

Fuente: Elaboración propia a partir de El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016). Personas de 16 a 64 años con discapacidad que residen en viviendas familiares principales.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

Tampoco en el caso de la información disponible sobre el empleo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines se dispone de datos desagregados sobre este colectivo. Ni la información del INE sobre el empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016), ni la información estadística del Servicio Público de Empleo (SEPE) aportan estos datos.

Considerando que, con carácter general, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines presentan altos grados de discapacidad reconocida, destaca el hecho de que, **en el caso de las personas con mayor grado de discapacidad, incrementa notablemente el porcentaje de personas inactivas sobre el de personas activas: entre las personas entre 65-74% de grado de discapacidad reconocido el porcentaje de personas inactivas se eleva al 80% y llega al 88% entre aquéllas con el 75% o más.**

Grado discapacidad	% Personas activas	% Personas inactivas
33% a 44%	57,9%	42,1%
45% a 64%	44,9%	55,1%
65% a 74%	19,9%	80,1%
75% y más	11,5%	88,5%

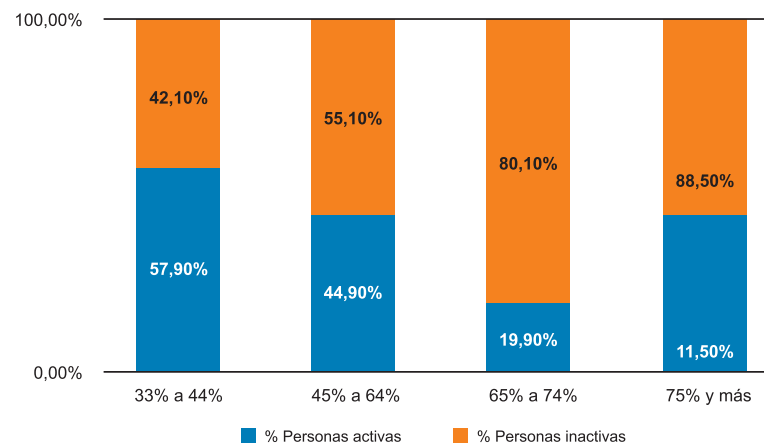


Tabla 7 - Personas con discapacidad en edad laboral activas e inactivas según grado de discapacidad (Año 2016).

Fuente: Elaboración propia a partir de El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016). Personas de 16 a 64 años con discapacidad que residen en viviendas familiares principales.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

En lo que respecta al **nivel formativo**, el 5,9% de las personas con discapacidad no sabe leer ni escribir, el 22,9% tiene estudios primarios, el 56,2% estudios secundarios y programas de formación e inserción laboral y el 15% estudios superiores.

En particular, el porcentaje de personas con estudios secundarios o superiores se reduce significativamente entre quienes presentan mayor grado de discapacidad: el 49,3% de las personas con 75% o más, frente al 81,8% de las personas con grado 33% a 44%.

Población general (*)	No sabe leer ni escribir	Primaria	Secundaria y programas formación e inserción laboral	Superiores
33% a 44%	1,2	17	61,7	20,1
45% a 64%	2,6	24,5	56,9	16
65% a 74%	9,2	27,5	52,2	11,2
75% y más	28	22,7	38,1	11,2

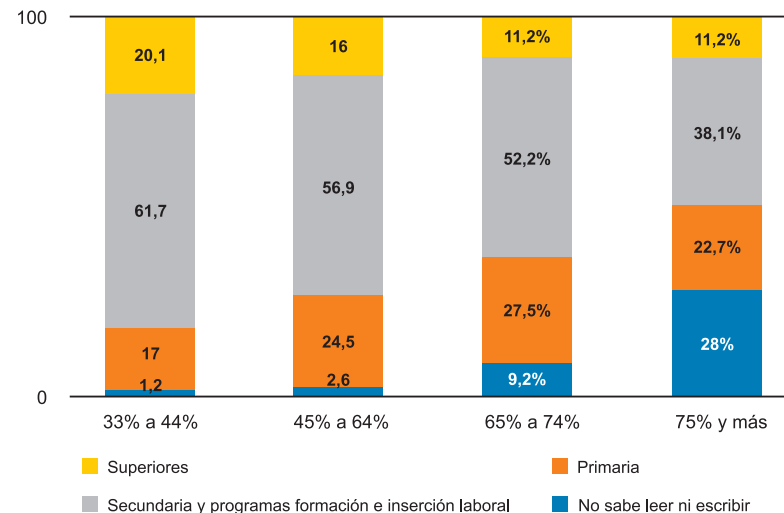


Gráfico 8 - Personas con discapacidad en edad laboral según grado de discapacidad y nivel de estudios (Año 2016). Porcentaje.

Fuente: Elaboración propia a partir de El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016). Unidad: Tasa. Personas de 16 a 64 años con discapacidad que residen en viviendas familiares principales.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

En lo que respecta a las **contrataciones**, en 2017 se produjeron 308.376 contrataciones de personas con discapacidad. Según el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (SEPE, 2018), en más de la mitad de los casos no consta el tipo de discapacidad de la persona contratada, bien porque esa información no ha ido recogida en su demanda de empleo, porque no tenía demanda de empleo el o la trabajadora al ser contratada o porque dicha discapacidad no ha sido declarada en el contrato firmado.

Por lo tanto, sólo en 146.524 contratos se conoce el tipo de discapacidad de la persona contratada. De ellas, el 61,40 % tiene reconocida alguna discapacidad de tipo físico, el 21,32 % discapacidad psíquica, el 16,30 % sensorial y no llegan al 1 % los que presentan dificultades del lenguaje. Estos porcentajes no han sufrido prácticamente ningún cambio en los últimos diez años.

Tabla 9 - Personas con discapacidad contratadas por sexo y tipos de discapacidad (Año 2017).

Tipos de discapacidad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
No declarada	102.708	59.144	161.852	20,25
Físicas	54.726	35.240	89.966	9,15
Psíquicas	18.062	13.184	31.246	17,24
Sensoriales	13.545	10.337	23.882	2,87
Del lenguaje	922	508	1.430	12,07
Total	189.963	118.413	308.376	15,00

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (SEPE, 2018). Datos relativos a 2017.

El informe destaca que, en comparación con los datos registrados en el año 2008, en todos los casos se ha producido un importante incremento en la contratación, oscilando entre el 80 % de aumento entre las personas con discapacidad sensorial y el 125 % de las personas con discapacidad psíquica y sensorial.

Como resumen de las características personales de la persona con discapacidad contratada, el perfil se puede definir como: un hombre, con edad comprendida entre los 25 y 45 años, con un nivel formativo de ESO y que tiene reconocida una discapacidad física.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

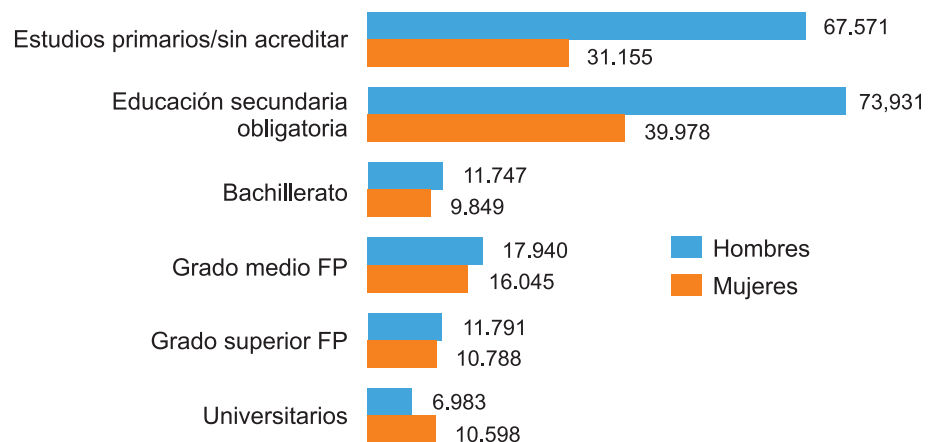
Con respecto al perfil de personas con discapacidad contratadas, este informe también destaca las siguientes cuestiones:

- Por sexo de las personas con discapacidad, seguimos en la misma situación de años anteriores, en que los hombres están más representados que las mujeres (61,60 % y 38,40 %) y, además, la diferencia entre ellos en este año se ha vuelto a incrementar.
- Por grupos de edad, una característica fundamental de este colectivo es la menor representación que se produce entre los trabajadores más jóvenes, pues los menores de 25 años representan tan solo el 6,80 % de la contratación, mientras que en las personas sin discapacidades éstos suponen el 19,08 %. En cam-

bio, los mayores de 45 años con discapacidad acaparan proporcionalmente más contratos (41,12 %) que en el resto de la población (21,61 %). El intervalo de edad que acumula el mayor porcentaje de contratos formalizados es el de 25 a 45 años, que se cifra en un 52,08 %; en el caso de la contratación total nacional, este grupo concentra casi el 60 %.

- Por formación: el mayor volumen de contratos se concertó con personas con discapacidad que tienen el nivel formativo de ESO (36,94 %). Las contratadas que han obtenido un nivel formativo de grado superior de formación profesional o título universitario representan el 13,02 % de la contratación.

Gráfico 10 - Contratación de personas con discapacidad por nivel formativo (Año 2017)



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (SEPE, 2018)

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

Con respecto a las **personas con discapacidad demandantes de empleo paradas**, en 2017 hay 141.289 personas, que representan el 4,14% sobre el total de personas paradas en nuestro país. Por sexo, el 47,91 % son hombres y el 52,09 % mujeres.

De las 108.477 personas que sí han declarado su discapacidad, el 54,65 % tiene reconocida discapacidad física, el 29,78 % psíquica, el 14,60 % sensorial. No llega al 1 % los que tienen reconocida una relacionada con el lenguaje.

Tabla 11 - Personas demandantes de empleo paradas con discapacidad según edad, sexo y tipo de discapacidad (Año 2017).

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
Menor de 25	5.671	3.266	8.937	-1,41
De 25 a 45	30.054	26.769	56.823	-5,81
Mayor de 45	31.964	43.565	75.529	2,01
Total	67.689	73.600	141.289	-1,49

Tipos de discapacidad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
No declarada	15.990	16.822	32.812	5,62
Físicas	26.699	32.586	59.285	-3,54
Psíquicas	17.092	15.211	32.303	-1,81
Sensoriales	7.256	8.581	15.837	-6,44
Del lenguaje	652	400	1.052	-2,77
Total	67.689	73.600	141.289	-1,49

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (SEPE, 2018).

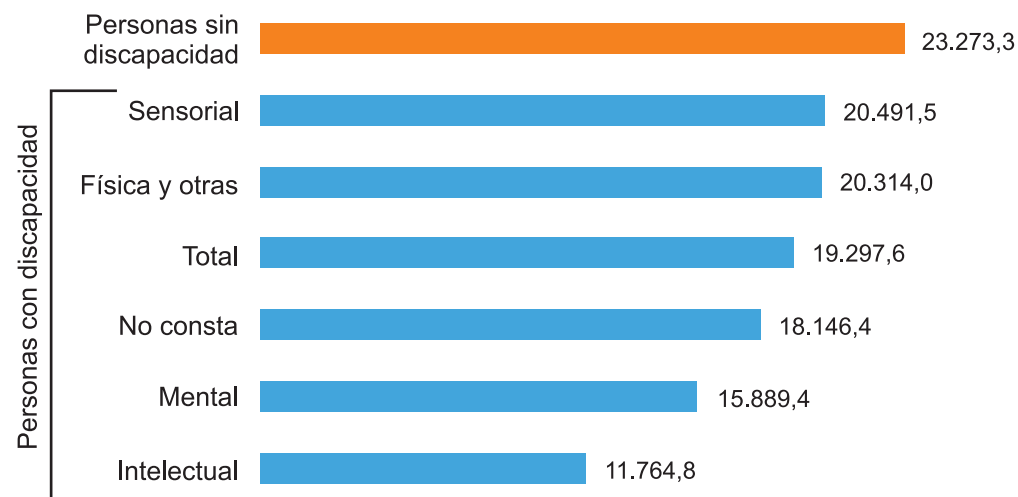
2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

En función del nivel formativo de las personas paradas, la mayor concentración de personas con discapacidad en paro, se encuentra, de manera coincidente a lo que ocurre en general para las personas paradas sin discapacidad, en el nivel de estudios primarios/sin acreditar, que representa el 43,04 % del total.

En lo que respecta al **salario de las personas con discapacidad**, el INE (a partir de la Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016.), pone de relieve que el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 19.297,6 euros en 2016, un 1,4% menos que en el año anterior. Esta cifra fue un 17,1% menor que la de las personas sin discapacidad (23.273,3 euros).

En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los salarios de personas con y sin discapacidad se acercaron (ratio del 97,1%). En puestos altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores con discapacidad recibieron un salario un 6,3% inferior al resto de los trabajadores. En los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 20,3% menor. Los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Por su parte, los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados.

Gráfico 12 - Salario medio anual bruto de las personas con discapacidad, según tipo de discapacidad. Año 2016.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016. Nota de prensa 26 de septiembre 2018.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

Asimismo, conforme aumenta el grado de discapacidad reconocido, los salarios entre las personas con discapacidad disminuyen. El salario de las personas con grado de discapacidad entre el 33-44% cobran un 6,4% más que las personas con 65% o más de discapacidad (una diferencia de 1.184,80 €/año).

Gráfico 13 - Salario medio anual bruto de las personas con discapacidad, según grado reconocido de discapacidad. Año 2016.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016. Nota de prensa 26 de septiembre 2018.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

Por último, el salario también está relacionado con el tipo de contratación y bonificaciones. Al colectivo de personas con discapacidad se dirige una serie de medidas de fomento del empleo para favorecer su contratación y su permanencia en el puesto de trabajo. Entre estas ventajas destacan las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social y la modalidad de contrato específico para trabajadores con discapacidad.

Si se analiza el colectivo de personas con discapacidad en función de las medidas de fomento del empleo recibidas en 2016, se aprecia que las personas que se beneficiaron de ellas fueron, a su vez, las que tuvieron menores ganancias (15.455,8 y 17.635,1 euros anuales para las personas con reducciones y con contrato específico, respectivamente).

Tabla 14 - Salario medio anual bruto de las personas con discapacidad, según medidas de fomento del empleo. Año 2016.

	Salario anual bruto
Total	19.297,6
Bonificaciones en las cuotas de cotización	
Asalariados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización.....	21.826,9
Asalariados que cotizan y tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización.....	15.455,8
Contrato específico de discapacidad	
Asalariados con otros contratos	19.813,8
Asalariados con contrato específico de discapacidad.....	17.635,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016. Nota de prensa 26 de septiembre 2018.

2. El empleo de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo

Con respecto a la percepción de prestaciones sociales pública (prestaciones de contenido económico, destinadas a personas y familias, con cargo a recursos de carácter público. Incluyen prestaciones por incapacidad, jubilación, muerte y favor familiar, subsidios LISMI, prestaciones complementarias, pensiones asistenciales y de pago único), según la información que aporta el INE (El empleo de las

personas con discapacidad 2016), el 66% de las personas con discapacidad en edad laboral percibe alguna prestación social pública contributiva y el 1,3% no contributiva. Conforme aumenta el grado de discapacidad reconocido, aumenta el porcentaje de quienes perciben estas prestaciones (pasando del 44,2% entre quienes tienen 33-44% de grado al 77,9% entre quienes tienen el 75% o más).

	N° (miles)	%
Total		
Total	1.840,7	100,0
Personas con prestación: Total	1.238,7	67,3
Personas con prestación únicamente no contributiva	24,2	1,3
Personas con alguna prestación contributiva	1.214,5	66,0
Personas sin prestación	602,0	32,7
De 33% a 44%		
Total	628,0	100,0
Personas con prestación: Total	277,5	44,2
Personas con prestación únicamente no contributiva	9,6	1,5
Personas con alguna prestación contributiva	267,9	42,7
Personas sin prestación	350,5	55,8
De 45% a 64%		
Total	255,0	100,0
Personas con prestación: Total	139,3	54,6
Personas con prestación únicamente no contributiva	3,2	1,2
Personas con alguna prestación contributiva	136,2	53,4
Personas sin prestación	115,7	45,4
De 65% a 74%		
Total	392,1	100,0
Personas con prestación: Total	299,3	76,3
Personas con prestación únicamente no contributiva	9,1	2,3
Personas con alguna prestación contributiva	290,2	74,0
Personas sin prestación	92,9	23,7
75% y más		
Total	194,0	100,0
Personas con prestación: Total	151,1	77,9
Personas con prestación únicamente no contributiva	2,4	1,2
Personas con alguna prestación contributiva	148,7	76,7
Personas sin prestación	42,9	22,1

Tabla 15 - Personas con discapacidad en edad laboral según grado de discapacidad y tipo de prestación contributiva o no contributiva que perciben (Año 2016).

Fuente: Elaboración propia a partir de El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016). Unidad: miles de personas. Personas de 16 a 64 años con discapacidad que residen en viviendas familiares principales.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

3

3.1. La oferta de servicios de las entidades ASPACE

3.1.1. Oferta de servicios

Entre las entidades que conforman la CONFEDERACIÓN ASPACE se ofrecen distintos servicios para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en edad laboral, con contenidos laborales, prelaborales, formativos, ocupacionales, o de orientación y apoyo a la integración laboral:

1) **Centro educativo. Programa de Transición a la vida adulta (TVA)**⁵.

Los centros educativos de las entidades de ASPACE son servicios y apoyos altamente especializados, abiertos al entorno, destinados a alumnado con pluridiscapacidad con necesidades de adaptaciones y apoyos altamente significativos y generalizados, que dan respuesta de calidad en todas las áreas educativas, habilitadoras, sociales, de salud y de atención y cuidados a las necesidades del alumnado en los diferentes niveles educativos. Están basados en principios que trabajan por la inclusión a partir de la presencia y participación en los entornos comunitarios, la búsqueda de generación de oportunidades para desarrollar todas las potencialidades del alumnado, la autodeterminación a través de la capacidad de elección y autonomía y la normalización en todos los ámbitos de la vida. Asimismo, proveen de asesoramiento y capacitación acerca

de las necesidades de apoyo, adaptaciones y fomento de la participación a los centros de educación ordinaria que cuentan con alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales entre su alumnado.

Objetivos generales:

- Ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades educativas especiales de cada alumno y alumna, con el fin de promover el desarrollo integral de todas sus potencialidades en los diferentes ámbitos que conforman su personalidad. Todo ello desde los principios de la escuela inclusiva que, a partir de la experiencia, la formación, la innovación y la creatividad en un marco de trabajo interdisciplinar con la meta puesta en el trabajo transdisciplinar acompaña al alumno o alumna y su familia en el proceso educativo.
- Proveer de asesoramiento y capacitación a centros ordinarios y sus profesionales acerca de la adaptación de servicios, necesidades de apoyo y fomento de la participación del alumnado con necesidades educativas especiales.

Desde ellos se ofrece:

- 1) Enseñanza Básica Obligatoria (EBO). En esta etapa, entre otros, se trabaja en los siguientes objetivos:
 - Desarrollo de capacidades comunicativas y/o un lenguaje funcional.
 - Potenciar su relación con el entorno social y la adquisición de habilidades para la vida diaria.

⁵ Fuente: Modelos referenciales y módulos económicos de servicios. CONFEDERACIÓN ASPACE, 2017.
https://ASPACE.org/assets/uploads/documentos/modelos_refresumen-02-.pdf

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Propiciar el desarrollo de los procesos cognitivos.
 - Utilización de tecnologías digitales.
- 2) Transición a la Vida Adulta (TVA). En esta etapa, entre otros, se trabaja en los siguientes objetivos, a través de aprendizajes prácticos (en talleres con distintos contenidos de carácter prelaboral, formativo u ocupacional):
- Desarrollo de hábitos básicos para la vida diaria en relación con la autonomía personal, la autodeterminación, la prevención de riesgos, la alimentación sana, el control económico, el desempeño de tareas domésticas y laborales, y el disfrute del tiempo libre y el ocio.
 - Transferir los aprendizajes instrumentales al uso en la vida diaria.
 - Desarrollar la comunicación y las habilidades sociales que le permitan desarrollarse de un modo inclusivo en la sociedad.
 - Desarrollar competencias del Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales que le permita poder desempeñar labores profesionales supervisadas.
 - Procurar la inclusión funcional en el ámbito laboral.

2) Centros de Día (con contenidos prelaborales, formativos...)

Servicio en el que se ofrece una atención individualizada e integral especializada durante el periodo diurno a las personas adultas con discapacidad, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y calidad de vida, mediante prestaciones preventivas, habilitadoras y asistenciales orientadas, desde un enfoque biopsicosocial, longitudinal, hacia la capacitación y el desarrollo de competencias para

la autonomía personal y funcional para la participación en el entorno comunitario, dando apoyo a sus familias y/o personas cuidadoras. En su funcionamiento, se aplican criterios de flexibilidad que permiten ofrecer apoyos individualizados adaptados a las necesidades y preferencias de la persona, buscando su máxima inclusión social.

Objetivos Generales:

- Mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y calidad de vida de las personas destinatarias, fomentando su desarrollo integral, con el fin de potenciar sus capacidades y desarrollo de competencias para la autonomía personal y funcional, autodeterminación, inclusión social y participación en el entorno comunitario, como sujetos activos de derechos y deberes, y dando apoyo a las familias. En estos servicios se trabajan y potencian aspectos vitales para el desarrollo y la autonomía de la persona, a través de actividades, talleres y recursos de intervención centrados en la realización de actividades de la vida diaria, la inclusión en la vida comunitaria, el mantenimiento y la rehabilitación física y psíquica, la adquisición de destrezas de autocuidado, el desarrollo de actividades ocupacionales, el aprendizaje de habilidades sociales y personales, pero siempre desde la persona.

3) Centros ocupacionales

Se conciben como un servicio alternativo y previo a la actividad laboral productiva, cuya misión es potenciar el desarrollo personal de las personas con discapacidad, para facilitar su crecimiento personal, su integración social y en su caso, el paso al Centro Especial de Empleo.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Estos servicios se dirigen a favorecer la participación activa de las personas usuarias en la vida social, a través de programas de desarrollo personal que giran en torno a la actividad formativa, prelaboral y productiva con el fin de favorecer su autonomía, autodeterminación y participación, así como aprendizajes que le permitan su acceso a oportunidades de empleo, cuando resulte posible. Este servicio utiliza la actividad productiva como herramienta para el aprendizaje de estrategias, habilidades y el desarrollo de capacidades y competencias, facilitando el desarrollo sociolaboral de estas personas.

Objetivos Generales:

- Procurar la adquisición y mejora de las habilidades adaptativas, ocupacionales y sociales necesarias para el desarrollo de la autonomía personal y la integración sociolaboral, con el fin de contribuir a una mayor y más efectiva participación en la vida social de las personas usuarias;
- Procurar el máximo desarrollo personal y de sus capacidades, así como el mantenimiento del nivel de autonomía, prevención del deterioro y, en su caso, la recuperación de capacidades y habilidades (cognitivas, funcionales, sociales...).
- Posibilitar el aprendizaje, capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con el ámbito de la formación ocupacional y laboral, al objeto de favorecer el acceso a otros recursos de formación o de empleo, que le facilite su integración laboral.
- Contribuir, a través de la formación y la ocupación, a una mayor y más efectiva participación en la vida social, al desarrollo de su autonomía personal y a la mejora de su autoestima.

4) Centro especial de empleo

Los centros especiales de empleo de iniciativa social vinculados a entidades de ASPACE, tienen como misión promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, adecuando las actividades a las características individuales de cada persona, en orden a favorecer su integración personal y social y facilitar en su caso la posterior integración en el mercado ordinario de trabajo.

El Art. 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social los define como aquéllos *“cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de*

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”.

En concreto, los centros especiales de empleo de entidades vinculadas a ASPACE son Centros Especiales de Empleo de iniciativa social. Según el Art. 43.3. tendrán tal consideración los *“promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”.*

5) Servicios de orientación, formación y apoyo a la integración laboral

Servicio cuya misión es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través de la Orientación y la Forma-

ción, centrado siempre en la persona, y adaptado a sus necesidades y expectativas laborales.

Objetivos:

- Orientar y apoyar a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en la definición y desarrollo de su itinerario sociolaboral.
- Aumentar su empleabilidad, mediante el desarrollo de su cualificación, competencias profesionales, personales y sociales.
- Aportarles conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes básicas para acceder al empleo (procesos de selección) y apoyarles en este proceso.
- Empoderarles en el reconocimiento de sus capacidades para fortalecer su autodeterminación y su inclusión social y laboral.

Con carácter general, el desarrollo de estos servicios para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en edad laboral, con contenidos laborales, prelaborales, formativos, ocupacionales, o de orientación y apoyo a la integración laboral, aún es limitado entre las entidades del Movimiento Asociativo ASPACE, que tradicionalmente se han volcado más en el desarrollo de otros servicios (atención temprana, atención diurna y residencial, tratamiento especializados, etc.).

La tabla siguiente recoge información aportada por las entidades ASPACE sobre los servicios de este tipo que desarrollan.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Tabla 16 - Servicios sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que desarrollan entidades de ASPACE (entidades que han aportado información en la encuesta interna). Año 2018

	Centro educativo (TVA) (en el caso de que el mismo tenga una orientación prelaboral)	Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional)	Servicio o Centro ocupacional	Centro especial de empleo	Servicio de integración laboral	Servicio de orientación	Formación
AMAPPACE		•	•				
ASPACE BURGOS		•			•	•	•
ASPACE ÁVILA	•		•	•	•	•	•
ASPACE BIZKAIA			•	•			•
ASPACE CANTABRIA		•					
ASPACE GALICIA					•	•	•
ASPACE GRANADA			•				•
ASPACE JAÉN		•					
ASPACE NAVARRA			•	•	•	•	•
ASPACE SALAMANCA	•						
ASPACE SEVILLA		•					
ASPACE VALLADOLID							
ASPACEBA		•				•	•
ASPACE RIOJA			•	•	•	•	•
ASTRAPACE							
FED. ANDALUCÍA					•	•	•
UPACE SAN FERNANDO	•		•				
UPACESUR					•		
APACE TOLEDO	•	•	•				
ASPACE CORUÑA		•				•	•
AMENCER		•					•

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En concreto, el contenido de estos servicios es el siguiente:

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
AMAPPACE		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Taller Ocupacional. Con personas usuarias de Residencia de Gravemente Afectados.	Trabajos en cadena en colaboración con las personas usuarias del centro ocupacional. Servicios de Manipulados a empresas. Tienda Online, Tienda de productos publicitarios, Servicios de reciclaje, jardinería, Destrucción de Documentación...
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>		Trabajos en cadena en colaboración con las personas usuarias del centro ocupacional. Servicios de Manipulados a empresas. Tienda Online, Tienda de productos publicitarios, Servicios de reciclaje, jardinería, Destrucción de Documentación...
APACE BURGOS		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Servicio de Centro de Día.	Cursos de: Búsqueda activa de empleo, Informática, Iniciación a la agricultura ecológica, Manualidades y Jardinería.
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Servicio de Apoyo al Empleo.	Valoración de candidatos, Búsqueda activa de empleo y seguimiento de la situación.
<i>Servicio de orientación.</i>	Servicio de Apoyo al Empleo.	Valoración de candidatos, Búsqueda activa de empleo y seguimiento de la situación.
<i>Formación.</i>	Talleres prelaborales.	Taller de empleo y de triturado.
ASPACE ÁVILA		
<i>Otros.</i>	Itinerarios de Inserción.	Servicio de información y orientación individualizadas.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE BIZKAIA		
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>		
<i>Centro especial de empleo.</i>	ASPACELAN.	Serigrafía, tampografía, impresión digital y bordado.
<i>Formación.</i>	CO Y ASPACELAN.	Orientada a la formación específica de las tareas del taller.
ASPACE CANTABRIA		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Programa de Emulación Laboral.	Carácter prelaboral, ocupacional y formativo. Tareas con carácter finalista como fotocopias, encuadernación de documentos, programas sobre un evento, felicitación de Navidad, regalo de cumpleaños... Enseñanza y desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes orientadas al desempeño laboral y propias de las actividades de cada taller.
ASPACE GALICIA		
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Servicio de Empleo.	Orientación sociolaboral (Itinerarios de inserción, diagnóstico de empleabilidad, definición y elaboración de perfiles profesionales, acompañamiento individualizado en todo el proceso) ; Prospección laboral y formativa, Empleo con Apoyo.
<i>Servicio de orientación.</i>	Servicio IOBE (Información, Orientación, prospección y Búsqueda de Empleo).	Centro Colaborador Especial del Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG) en atención a PCD.
<i>Formación.</i>	Servicio de Formación.	Preparación en procesos selectivos para diferentes Administraciones (Estatal, Autonómica y Local) en plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE GRANADA		
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>	Portal 13	<p>El Centro Ocupacional “Portal 13” tiene como objetivo principal ofrecer una atención directa y multidisciplinar, cercana al ámbito familiar, que desarrolle la integración socio-laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, así como la autonomía personal y toma de decisiones, dentro de la sociedad actual, permitiendo abrir nuevas vías de interacción entre ambos sectores de la población.</p> <p>Esta adquisición de habilidades y destrezas para el desarrollo de la capacidad expresivo-artística y pre-laboral (orientada a la capacitación), se realiza por medio de talleres, creando hábitos de responsabilidad hacia el trabajo y fomentando la integración social de las personas con discapacidad y en concreto de las personas con parálisis cerebral. De esta forma y sobre todo destacando el aspecto expresivo y artístico, trabaja la motivación como aspecto clave en el desarrollo de los usuarios del centro.</p> <p>TALLERES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taller de imprenta digital. 2. Taller de artesanía reciclada. 3. Taller de bisutería y abalorios. 4. Taller de sublimación. 5. Huerto urbano.
<i>Formación.</i>	Centro de formación.	<p>Formación a personas con discapacidad desde el año 1998, a través de programas formativos principalmente relacionados con la rama administrativa, ofimática y de atención al cliente. Éste es un perfil que se adecúa muy bien a la mayoría de las personas con discapacidad y parálisis cerebral en particular y demandado por todos los sectores laborales.</p> <p>Programas de formación de FPE de la Junta de Andalucía y programas de la Fundación ONCE – Inserta. Convenios de prácticas en empresas privadas y públicas, como el Ayuntamiento de Granada y la Diputación Provincial de Granada.</p>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE JAÉN		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Centro de Día ASPACE Jaén.	Talleres de iniciación al mundo laboral. Talleres de inclusión social.
ASPACE NAVARRA		
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>	Centro Ocupacional Bera; Centro Ocupacional ASPACE PRESS.	Actividades Prelaborales (encuadernación, Limpieza ,ensobrado y buzoneo); Actividades Ocupacionales (programas de terapia manual y creatividad) ; Programas formativos (informática, programa comunitario, de estimulación cognitiva); Área rehabilitadora; Programa de Ajuste personal y Social)
<i>Centro especial de empleo.</i>	Centro Especial de Empleo.	Lavanderías Industriales, Planta de Tratamiento de Residuos Eléctricos y Electrónicos, Quesería Artesanal, Montajes Industriales, Gestión de Albergues y Espacios Públicos, Enclaves Laborales, Brigadas de Limpieza vial y Jardinería, Servicio de Venta y Alquiler de Ayudas Técnicas, Programa PASYP; Apoyos visuales, adaptaciones técnicas y formativas en los distintos puestos de trabajo; Servicios de Fisioterapia y Psicología.
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Servicio de Orientación, Formación e Integración Laboral (SOFIL).	Prospección Laboral; Programa de Empleo con Apoyo; intermediación con empresas.
<i>Servicio de orientación.</i>	Servicio de Orientación, Formación e Integración Laboral (SOFIL).	Orientación Individual (entrevista diagnóstico, información, seguimiento itinerario individual.); Tutorías Individualizadas.
<i>Formación.</i>	Servicio de Orientación, Formación e Integración Laboral (SOFIL).	Talleres de Búsqueda activa de Empleo; Formación en Capacitación Laboral; preparación oposiciones restringidas.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE SALAMANCA		
<i>Centro educativo (TVA) (en el caso de que el mismo tenga una orientación prelaboral).</i>		<p>Concreciones curriculares para TVA: Ámbito de integración socio - comunitaria:</p> <p>a) Habilidades sociales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integración entre iguales y con adultos. 2. Comportamientos referidos a la sexualidad y afectividad. <p>b) Utilización de la comunidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conductas necesarias para que el alumno conozca y utilice los servicios de la comunidad. 2. Habilidades sociales "instrumentales" que posibiliten en el alumno un funcionamiento lo más autónomo posible dentro de la comunidad. 3. Repertorio de conductas adecuadas para que el alumno asista, participe y se integre en actos sociales y recreativos en la comunidad. <p>c) Ocio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades y juegos. 2. Participación en actos sociales. 3. Uso de aparatos de ocio. <p>Ámbito de habilidades para el trabajo:</p> <p>a) Habilidades socio - laborales.</p> <p>b) Aprendizaje de tareas.</p>
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Taller Abstractines.	El contenido del taller es de carácter ocupacional. Se elaboran productos que luego se comercializa en el exterior del centro.
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>	Taller De Cerámica Y Complementario.	Elaboración de productos de cerámica, encuadernación, velas, goma-eva, jumping-clay. Productos destinados a la venta.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE SEVILLA		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>		Formación a personas adultas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, favoreciendo su desarrollo personal, social y prelaboral, potenciando al máximo sus capacidades, y proporcionándoles los recursos humanos y materiales que den respuesta a sus necesidades, para que consigan una vida lo más normalizada posible.
ASPACEBA		
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>	Taller El Ceramista, Taller de Invernadero, Capacita2 ASPACEBA: Orientación, Formación e Inserción Laboral.	Taller El Ceramista: realización del proceso para la realización de piezas de barro. Taller de Invernadero: Plantación y cuidado de productos de jardinería. Capacita2 ASPACEBA: Orientación, Formación e Inserción Laboral: Diseño y confección de productos de papelería creativa, llaveros, chapas y otros productos. Nota: En estos talleres se realiza una formación de atención al público y venta en las instalaciones del Kiosco de ASPACEBA.
<i>Servicio de orientación.</i>	CAPACITADO2 ASPACEBA	Este proyecto tiene como objetivo principal conseguir la integración laboral y/o formativa, actuando sobre los obstáculos que existen en la sociedad y dificultan dicha integración. La consecución de este objetivo proporciona al usuario diferentes experiencias y capacidades fundamentales para el desarrollo personal, mejorando de esta forma la calidad de vida no solo del usuario sino de su familia y del entorno.
<i>Formación.</i>	CAPACITADO2 ASPACEBA: Orientación, Formación e Inserción Laboral.	Dar respuesta formativa y laboral a personas con Parálisis Cerebral y/o con discapacidades afines que por edad y capacidades tienen opciones de incorporación al mundo laboral y por tanto participar activamente en la sociedad. Dentro de este proyecto tenemos un programa de Orientación y Formación Laboral (FOL).

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACE RIOJA		
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>	Formación y orientación laboral.	Tutorías individualizadas, formación en habilidades sociales, búsqueda de empleo, formación laboral y prácticas: manipulados industriales, postales, mantenimiento y limpieza, recepción y atención al público.
<i>Centro especial de empleo.</i>	CEE ASPACE- Rioja.	Reparación de palets, palots y marcos de madera y plástico; gestión de almacenes; manipulados postales (ensobrados, embolsados, revistas...); manipulados diversos (reproceso de productos, enmallados de botellas, estuchados, etiquetados...); valijas; destrucción de documentos; gestión de estaciones de servicio; lavandería y limpieza y proyectos piloto.
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Área de personas.	De CO a CEE, de socios a CEE, de CEE a empresa normalizada y de bolsa de demandantes a CEE.
<i>Servicio de orientación.</i>	Área de personas.	A personas de nuestra población, todos los trabajadores de CEE y demandantes en general.
<i>Formación.</i>	FOL, programa Uno a Uno, y otros programas puntuales.	También orientamos hacia acciones formativas de otras entidades (CRMF, FSC Inserta...) y Plan de Formación para el puesto a trabajadores. Estudio de necesidades formativas individualizado.
<i>Otros.</i>	Becas de Inserción.	Colaboración entre entidades FER, Schindler y empresas colaboradoras para la inserción en el mercado ordinario de personas con discapacidad a través de un sistema de prueba financiado entre las tres organizaciones: Schindler, CEE ASPACE Rioja.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
FEDERACIÓN ANDALUCÍA		
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Servicio de acompañamiento a la inserción.	Tiene como objetivo promover la inserción laboral para las personas demandantes activas de empleo que necesiten apoyo, asesoramiento, tutoría y/o seguimiento: En el proceso previo de acceso al mercado laboral. (Habilidades pre laborales, formación, tramitación administrativa de documentación...). Apoyo Previo a la Inserción (prácticas). En las etapas iniciales (primeros 6 meses) de incorporación al puesto de trabajo. Apoyo Integral a la Inserción en personas con discapacidad demandantes activos de empleo que estén realizando un Itinerario Personalizado de Inserción.
<i>Servicio de orientación.</i>	Servicio de Orientación Laboral.	<p>Establecer con los participantes un Itinerario Personalizado de Inserción que principalmente se compone de cinco fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acogida. - en esta fase es especialmente importante porque es el primer contacto con las personas a la que vamos a orientar. Tenemos que mostrarnos receptivos y mantener la escucha activa. También es importante que nos presentemos como su orientador de referencia y cómo vamos a desarrollar juntos este proceso. 2. Recogida de Información. - Aquí debemos tener empatía y escucha activa ante toda la información que nos va a dar de lo que necesita y lo que busca. Es importante recabar cuantos más datos mejor pues eso va a facilitar el proceso de orientación y ayudarle a identificar el objetivo profesional. 3. Definición del Itinerario. - Aquí el orientador debe mostrarse más bien como un guía que le va a acompañar durante todo el proceso. Por eso, el plan de acción debe ser consensuado entre ambos. 4. Desarrollo y Seguimiento. - Durante todo el proceso de orientación laboral, el orientador podrá ir modificando las acciones que quedaron prefijadas en un principio para adaptarse a las necesidades y circunstancias personales y profesionales de la persona. 5. Finalización del Itinerario. - Se supone que en un momento del proceso el itinerario debería finalizar cuando la persona consigue su objetivo profesional. Ya sea un empleo, unas prácticas, o una formación. A partir de este momento pasaría al seguimiento por parte del técnico de acompañamiento en caso de ser necesario.
<i>Formación.</i>	FPE	Dotar a los participantes de competencias profesionales para el desempeño de una actividad laboral en igualdad de condiciones que el resto de las participantes.
<i>Otros.</i>	Alumnado en prácticas.	Federación tiene un convenio con la Universidad de Sevilla para la acogida de alumnos en prácticas de las diferentes facultades.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
UPACE SAN FERNANDO		
<i>Centro educativo (TVA) (en el caso de que el mismo tenga una orientación prelaboral).</i>	Servicios en la Etapa de Transición a la Vida Adulta.	Incluye: <ul style="list-style-type: none"> ● Promoción Autonomía personal en la vida diaria. ● Integración social y comunitaria. ● Orientación y formación laboral. ● Desarrollo de Habilidades y Destrezas Laborales.
<i>Servicio o Centro de día (en el caso de que en el mismo se desarrollen apoyos de contenido prelaboral o actividad ocupacional).</i>		
<i>Servicio o Centro ocupacional.</i>	“EL PARQUE”	Taller de Jardinería, Taller de Albañilería, Taller de Horticultura, Taller Cerámica, Taller de Manualidades y Abalorios, Taller de Chapas, Taller de Carpintería.
UPACESUR		
<i>Servicio de integración laboral.</i>	Servicio de acompañamiento a la inserción.	Tiene como objetivo promover la inserción laboral para las personas demandantes activas de empleo que necesiten apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> ● En el proceso previo de acceso al mercado laboral. (Habilidades pre laborales, formación, tramitación administrativa de documentación...). ● Apoyo Previo a la Inserción (prácticas) en las etapas iniciales (primeros 6 meses) de incorporación al puesto de trabajo. ● Apoyo Integral a la Inserción en personas con discapacidad demandantes activos de empleo que estén realizando un Itinerario Personalizado de Inserción.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
APACE TOLEDO		
<i>Centro de día.</i>	Pretaller.	Uno de los talleres que se llevan a cabo en Centro de Día es PRETALLER, el cual está dirigido a dotar a la persona de habilidades manipulativas básicas para desarrollar trabajos con el fin de obtener un producto, trabajando y potenciando aspectos vitales para su desarrollo y autonomía dentro de las posibilidades de cada persona.
<i>Centro ocupacional.</i>	Programa de Integración Socio-Laboral.	<p>El Programa de Integración Socio-Laboral se estructura en área ocupacional y taller prelaboral:</p> <p>Área Ocupacional (de Producción): formada por 4 talleres, éstos son vidrio y fusing; enmarcados, madera y reciclado; jardinería y mantenimiento; y cerámica.</p> <p>Actuaciones facilitadoras compartidas: terapia ocupacional, fisioterapia, psicología, apoyo pedagógico, trabajo social, tecnologías de apoyo y de la comunicación, logopedia, actividades físico-deportivas, hidroterapia, servicio de comedor y transporte, ocio y tiempo libre.</p> <p>Dentro del Centro Ocupacional se lleva a cabo el Taller Prelaboral. Dicho taller va destinado a 25 personas usuarias del Centro Ocupacional, de las cuales 13 son personas con parálisis cerebral y afines. El taller persigue la adquisición de habilidades y competencias personales y laborales a través de una intervención transversal tanto a nivel individual como grupal. Permite la elaboración de los perfiles laborales de cada persona identificando sus carencias y necesidades y estableciendo las correspondientes medidas de apoyo más adecuadas. El taller prelaboral tiene un carácter transdisciplinar dentro la organización del Centro Ocupacional y de Día. Se imparten periódicamente cursos Certificados profesionales y se ofrece formación interna o externa para los 25 usuarios participantes en el taller prelaboral, así como se participa en otros cursos de formación internos o externos a la entidad.</p> <p>El Taller Prelaboral llevado a cabo por APACE TOLEDO contempla tres áreas de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área de Capacitación. En esta área se llevan a cabo las siguientes actividades, coordinadas por el preparador laboral de la Asociación: <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en técnicas de búsqueda de empleo y motivación para el empleo. • Capacitación en nuevas tecnologías relacionadas con el mundo laboral: elaboración y actualización de currículum, utilización de internet y recursos web, aplicación Mefacylita.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
<i>Centro educativo (TVA).</i>		<ul style="list-style-type: none"> ● Entrenamiento y puesta en práctica de habilidades laborales en los diferentes talleres ocupacionales de la Asociación ● Búsqueda y promoción de cursos de formación y contratos de trabajo en empresas ordinarias. ● Seguimiento y orientación individualizada. ● Área de Contratación. En esta área se llevan a cabo las siguientes actividades, coordinadas por el preparador laboral de la Asociación: <ul style="list-style-type: none"> ● Cobertura y/o continuidad de puestos de trabajo dentro de la asociación. ● Seguimiento del desempeño en el puesto de trabajo y resolución de problemas planteados. ● Cobertura de puestos de empleo ordinario externos a la Asociación. ● Preparación para el empleo y la adaptación al puesto. Incluyendo formación. ● Asesoramiento individualizado en materia laboral (contratos, compatibilidades, etc.). ● Área de Intervención familiar. En esta área se llevan a cabo las siguientes actividades, coordinadas por el preparador laboral de la Asociación: <ul style="list-style-type: none"> ● Intervención familiar individualizada y grupal (preparador laboral y psicólogo) ● Seguimiento de la dinámica familiar en relación al área laboral y apoyo en el análisis y solución de conflictos que se planteen.
		<p>Desarrollar hábitos básicos para la vida diaria en relación con la autonomía personal, la autodeterminación, la prevención de riesgos, la alimentación sana, el control económico, el desempeño de tareas domésticas y laborales, y el disfrute del tiempo libre y el ocio.</p> <p>Transferir los aprendizajes instrumentales al uso en la vida diaria. Desarrollar la comunicación y las habilidades sociales que le permitan desarrollarse de un modo inclusivo en la sociedad.</p> <p>Desarrollar competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que le permita poder desempeñar labores profesionales supervisadas.</p> <p>Procurar la inclusión funcional en el mundo laboral.</p>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Entidad	Nombre del servicio	Contenido
ASPACECIRE		
<i>Centro de día.</i>	Centro de día.	Desarrolla actividades y talleres preocupaciones como son la realización de cuadernos, marcapáginas, jabones, decoración, manualidades, etc., que sirven para promocionar la entidad en mercadillos solidarios, actividades propias de la asociación o encargos para algún evento concreto.
APACE TALAVERA		
<i>Centro educativo (TVA).</i>		Taller textil.
<i>Centro ocupacional.</i>		Taller textil. Taller de madera.
APACE CORUÑA		
<i>Centro de día.</i>	Programa de ajuste personal.	Orientación ofrecida por la Federación ASpace Galicia. En el Centro de Día se desarrollan actividades prelaborales: Servicio de recepción y local social.
<i>Servicio de orientación.</i>	Servicio de orientación a personas con parálisis cerebral.	A través de la Federación ASpace Galicia, que ofrece orientación laboral.
<i>Formación.</i>	Formación para el empleo.	Formación en habilidades prácticas, competencias clave, oposiciones etc.
AMENCER		
<i>Centro de día.</i>	Promoción de la Autonomía Personal y Social.	Colaboración directa con el servicio de empleo de Federación ASpace-Galicia. Desde el centro de día también se apoya ante demanda de prácticas no remuneradas en empresas por convenio de colaboración y en la misma entidad.
<i>Formación.</i>	Formación	

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

3.1.2. Perfil de las personas usuarias y/o trabajadores/as con parálisis cerebral y otras discapacidades afines de los servicios sociolaborales de entidades ASPACE

Se recoge a continuación el perfil y características de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, usuarias de los servicios con contenidos laborales, prelaborales, formativos, ocupacionales, o de orientación y apoyo a la integración laboral que ofrecen las entidades de ASPACE.

La información que se aporta a continuación, procede de una encuesta realizada en el primer trimestre de 2018 entre las entidades ASPACE. Se refiere a una muestra de 835 personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en edad laboral (16 a 64 años), usuarias de servicios sociolaborales con contenido prelaboral, formativo, ocupacional o de apoyo a la integración, orientación e intermediación laboral. Se trata de una muestra correspondiente al 19% de las personas usuarias (cualquier edad) de servicios de ASPACE (4.515 personas en 2015).

En concreto, se trata de 482 hombres (58%) y 353 mujeres (42%):

Franja edad	HOMBRE	MUJER	Total	%
16-20 años	20	27	47	6%
21-29 años	121	80	201	24%
30-35 años	101	68	169	20%
36-44 años	129	95	224	27%
45-65 años	111	83	194	23%
Total	482	353	835	100%

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

CCAA/Entidad	HOMBRE	MUJER	Total	%
ANDALUCÍA	116	74	190	23%
AMAPPACE	9	5	14	
ASPACE GRANADA	5	4	9	
ASPACE JAÉN	9	3	12	
ASPACE SEVILLA	14	15	29	
FED. ASPACE ANDALUCÍA	56	38	94	
UPACE SAN FERNANDO	9	5	14	
UPACESUR	14	4	18	
CANTABRIA	16	5	21	3%
ASPACE CANTABRIA	16	5	21	
CASTILA LEÓN	82	63	145	17%
ASPACE BURGOS	6	1	7	
ASPACE SALAMANCA	76	62	138	
CASTILLA LA MANCHA	84	75	159	19%
APACE TALAVERA	18	20	38	
ASPACE ALBACETE	6	8	14	
ASPACE TOLEDO	45	35	80	
ASPACECIRE	15	12	27	
EXTREMADURA	41	39	80	10%
ASPACEBA	41	39	80	
GALICIA	37	29	66	8%
AMENCER	10	7	17	
ASPACE CORUÑA	10	5	15	
ASPACE GALICIA	17	17	34	
LA RIOJA	48	30	78	9%
ASPACE RIOJA	48	30	78	
MURCIA	15	4	19	2%
ASTRAPACE	15	4	19	
NAVARRA	28	23	51	6%
ASPACE NAVARRA	28	23	51	
PAÍS VASCO	15	11	26	3%
ASPACE BIZKAIA	15	11	26	
TOTAL	482	353	835	100%

Tabla 17 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según franja de edad y sexo. Año 2018.

Tabla 18 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según Comunidad Autónoma, entidad y sexo. Año 2018.

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En lo que respecta a los servicios de los que son usuarias estas personas, la mayoría (26%) lo son de centro día, de servicios de orientación (22%) y de centro ocupacional (20%). Una misma persona puede ser usuaria de más de uno de estos servicios.

Franja de edad	Servicio de integración laboral		Servicios de orientación		Servicios de formación		Centro educativo (TVA)	Centro de día	Centro ocupacional	CEE	TOTAL
	Federación	Entidades	Federación	Entidades	Federación	Entidades					
16-20 años		3	2	7		4	22	1			39
	8%		23%		10%		56%	3%			
21-29 años	16	17	22	27	5	23	8	75	65	9	267
	12%		18%		10%		3%	28%	24%	3%	
30-35 años	16	18	19	31		12	8	63	48	18	233
	15%		21%		5%		3%	27%	21%	8%	
36-44 años	16	27	28	43	6	21	6	87	59	28	321
	13%		22%		8%		2%	27%	18%	9%	
45-65 años	13	20	31	42	5	20	2	73	53	32	291
	11%		25%		9%		1%	25%	18%	11%	
TOTAL	61	85	102	150	16	80	46	299	225	87	1151
	13%		22%		8%		4%	26%	20%	8%	100%

Tabla 19 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según franja de edad y tipo de servicio. Año 2018.

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Con carácter general, en estas entrevistas y reuniones realizadas en las entidades de ASPACE se constata que **las personas jóvenes que llegan a las entidades de ASPACE y que han desarrollado un recorrido previo en educación ordinaria, presentan una mayor demanda de servicios de apoyo para su integración laboral, desde una mayor predisposición para participar en la comunidad y con un enfoque de ciudadanía activa, autonomía personal y vida independiente.**

Por otro lado, considerando el grado de discapacidad, se observa que entre las personas con mayor grado de discapacidad se produce una menor utilización de servicios de integración laboral, orientación y formación. Con respecto a la utilización de otros servicios: el 51% de las personas con 65% o más de discapacidad son usuarias de centro de día, el 45% lo son de centro ocupacional y el 10% trabaja en centro especial de empleo de ASPACE.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Grado discapacidad	Servicio de integración laboral		Servicios de orientación		Servicios de formación		Centro educativo (TVA)	Centro de día	Centro ocupacional	CEE	TOTAL
	Federación	Entidades	Federación	Entidades	Federación	Entidades					
Entre 33% y 49%	12	31	27	37	1	16	5	1	4	39	173
	25%		37%		10%		3%	1%	2%	23%	
Entre 50% y 64%	3	13	8	11	1	3	2	3	4	13	61
	26%		31%		7%		3%	5%	7%	21%	
Entre 65% y 74%	30	32	40	49	12	16	16	16	66	29	306
	20%		29%		9%		5%	5%	22%	9%	
Entre 75% y 100%	16	9	27	53	2	45	23	279	151	6	611
	4%		13%		8%		4%	46%	25%	1%	
TOTAL	61	85	102	150	16	80	46	299	225	87	1151
	13%		22%		8%		4%	26%	20%	8%	

Tabla 20 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según grado de discapacidad y tipo de servicio. Año 2018.

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

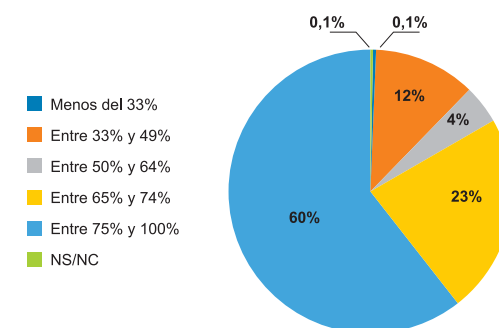
Una de las características de las personas atendidas en los servicios de ASPACE es su alto grado de discapacidad y, en consecuencia, de la intensidad de los apoyos y adaptaciones que requieren en función de las necesidades diversas que presentan (para su movilidad, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.): el 83% de ellas son **personas con un 65% o más de grado de discapacidad reconocido**.

Esta realidad responde al hecho de que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines atendidas en ASPACE son **personas con altas necesidades de apoyo**.

Tabla 21 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según grado de discapacidad reconocido y sexo. Año 2018.

Grado discapacidad	HOMBRE	MUJER	Total	%
Menos del 33%		1	1	0,1%
Entre 33% y 49%	68	35	103	12%
Entre 50% y 64%	22	15	37	4%
Entre 65% y 74%	102	87	189	23%
Entre 75% y 100%	290	214	504	60%
NS/NC		1	1	0,1%
Total	482	353	835	100%

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.



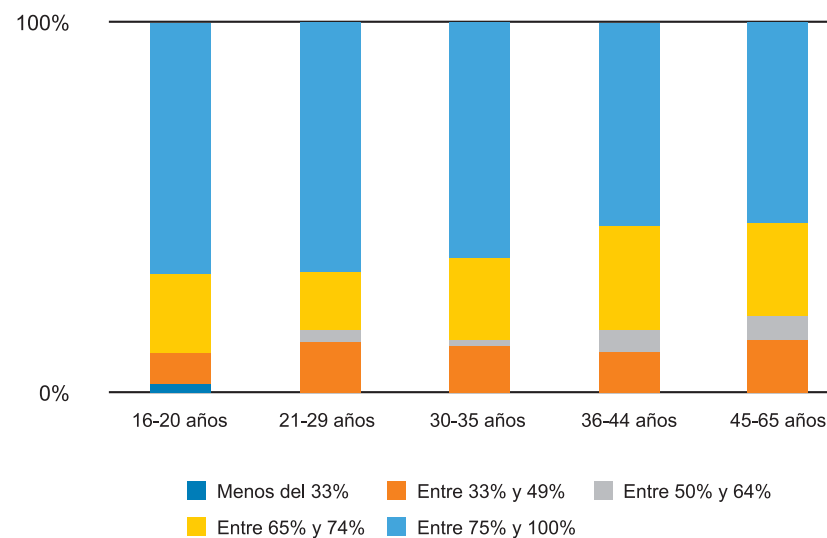
3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Según la edad, se observa que entre las personas más mayores (45-65 años) se reduce ligeramente el porcentaje de personas con mayor grado de discapacidad: el 55% tiene entre 75%-100%, frente al 66% y 68% entre las personas en edades más tempranas (16-20 años, 21-29 años respectivamente). De hecho, **el 21% de las personas entre 45 y 65 años tiene un grado de discapacidad reconocido inferior al 65%, frente al 11% entre las personas de 16-20 años.**

Estos datos refuerzan la información aportada en las entrevistas y reuniones en las entidades de ASPACE, en las que se pone de manifiesto que se observa que **las personas que van llegando a las Asociaciones (infancia y juventud) son personas cada vez más afectadas, con necesidades por altas de apoyo en los distintos ámbitos de su pluridiscapacidad.**

Tabla 22 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según grado de discapacidad reconocido y franja de edad. Año 2018.

Grado discapacidad	16-20 años	21-29 años	30-35 años	36-44 años	45-65 años	Total
Menos del 33%	1					1
	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 33% y 49%	4	27	21	24	27	103
	9%	13%	12%	11%	14%	12%
Entre 50% y 64%		7	3	14	13	37
	0%	3%	2%	6%	7%	4%
Entre 65% y 74%	10	31	37	63	48	189
	21%	15%	22%	28%	25%	23%
Entre 75% y 100%	31	136	108	123	106	504
	66%	68%	64%	55%	55%	60%
NS/NC	1					1
	2%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	47	201	169	224	194	835



Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

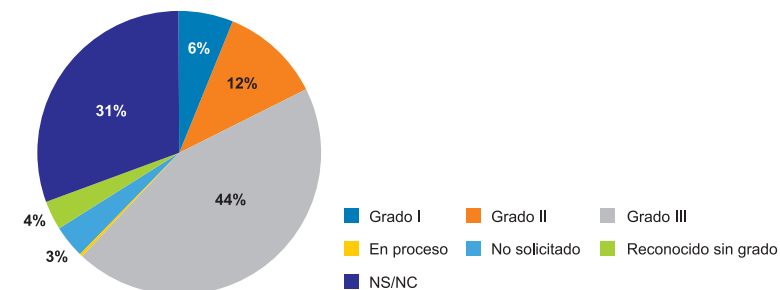
3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Con respecto al reconocimiento de la situación de dependencia, el 44% tiene reconocido un grado III de dependencia, el 12% un grado II y el 6% un grado I.

Grado dependencia	HOMBRE	MUJER	Total	%
GRADO I	31	15	46	6%
GRADO II	58	44	102	12%
GRADO III	204	164	368	44%
EN PROCESO	0	2	2	0,2%
NO SOLICITADO	22	3	25	3%
RECONOCIDO SIN GRADO	18	12	30	4%
NO SABE/NO CONTESTA	149	113	262	31%
Total	482	353	835	100%

También en este caso, cuando se considera la edad, se observa que conforme incrementa la edad, disminuye el porcentaje de personas con mayor grado de dependencia (grado III): del 94% entre las personas de 16-20 años al 58% entre las personas con 45-65 años (considerando las 546 personas sobre las que se dispone de esta información y que han pasado por el procedimiento de reconocimiento de dependencia).

Tabla 23 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según grado de dependencia reconocido y sexo. Año 2018.



Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Tabla 24 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según grado de dependencia reconocido y sexo. Año 2018.

Grado dependencia	16-20 años	21-29 años	30-35 años	36-44 años	45-65 años	Total
Reconocido sin grado	1 3%	5 4%	8 7%	6 4%	10 8%	30 5%
Grado I		6 4%	9 8%	12 9%	19 15%	46 8%
Grado II	1 3%	27 20%	17 15%	33 24%	24 19%	102 19%
Grado III	34 94%	96 72%	79 70%	89 63%	72 58%	368 67%
Total	36	134	113	138	125	545

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

La mayoría de las personas usuarias de estos servicios de ASPACE (70%) vive en zona urbana y el 27% en zona rural.

Se observa que, a partir de los 21 años, conforme aumenta la edad, disminuye el porcentaje de personas que habitan en el medio rural (del 34% entre quienes tienen entre 21-29 años, al 21% entre quienes tienen entre 45-65 años).

Por otro lado, el porcentaje de personas que viven en zonas rurales se acentúa en algunas Comunidades Autónomas (Navarra, Cantabria y Castilla la Mancha).

Tabla 25 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según franja de edad y hábitat rural o urbano donde viven. Año 2018.

Franja de edad	RURAL	URBANA	NS/NC	Total
16-20 años	14 30%	33 70%		47
21-29 años	69 34%	118 59%	14 7%	201
30-35 años	1 3%	27 20%	17 15%	33 24%
36-44 años	34 94%	96 72%	79 70%	89 63%
45-65 años	34 94%	96 72%	79 70%	89 63%
Total	36	134	113	138

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Tabla 26 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según CCAA y hábitat rural o urbano donde viven. Año 2018.

CCAA	RURAL	URBANA	NS/NC	Total
Andalucía	22 12%	142 75%	26	190
Cantabria	9 43%	12 57%		21
Castilla y León	34 23%	111 77%		145
Castilla-La Mancha	68 43%	91 57%		159
Extremadura	16 20%	63 79%	1	80
Galicia	23 35%	43 65%		66
La Rioja	21 27%	57 73%		78
Murcia	1 5%	18 95%		19
Navarra	23 45%	28 55%		51
País Vasco	6 23%	20 77%		26
Total	223 27%	585 70%	27	835

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En lo que respecta a su nivel de formación, el 38% no sabe leer ni escribir (frente al 5,9% de la población con discapacidad) y el 35% tiene estudios primarios (frente al 22,9% de la población con discapacidad). El 20% tiene estudios secundarios (en la población con discapacidad este porcentaje es del 56,2%) y el 4% estudios superiores (15% en la población con discapacidad). Esta realidad supone una mayor dificultad de estas personas para su integración laboral, ya que la empleabilidad y posibilidades de ocupación están estrechamente relacionadas con la formación de las personas.

El porcentaje de personas que no sabe leer ni escribir es particularmente elevado entre las personas entre 16 y 20 años.

Tabla 27 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según nivel formativo y sexo. Año 2018.

Nivel formación	RURAL	URBANA	NS/NC	Total
1. No sabe leer ni escribir.	173	144	317	38,0%
2. Estudios primarios.	175	121	296	35,4%
3. Estudios secundarios (ESO, bachillerato, FP...).	105	65	170	20,4%
4. Estudios superiores (Universit., FP superior).	20	13	33	4,0%
5. Otros.	2	2	4	0,5%
6. No sabe/no contesta.	7	8	15	1,8%
Total	482	353	835	100%

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Tabla 28 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según nivel formativo y franja de edad. Año 2018.

Nivel formación	16-20 años	21-29 años	30-35 años	36-44 años	45-65 años	Total
1. No sabe leer ni escribir.	30 64%	88 44%	63 37%	76 34%	60 31%	317 38%
2. Estudios primarios.	8 17%	63 31%	52 31%	85 38%	88 45%	296 35%
3. Estudios secundarios (ESO, bachillerato, FP...).	7 15%	40 20%	48 28%	44 20%	31 16%	170 20%
4. Estudios superiores (Universitarios, FP Superior).		7 3%	2 1%	15 7%	8 4%	33 4%
5. Otros.	2 4%				2 1%	4 0%
6. No sabe/no contesta.		3 1%	4 2%	3 1%	5 3%	15 2%
Total	47	201	169	224	194	835

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

De hecho, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines manifiestan los déficits de apoyo y adaptaciones en el ámbito educativo. Además de las adaptaciones necesarias para facilitar su movilidad, desplazamiento y comunicación, muchas de estas personas requieren adaptaciones en los ritmos y tiempos que necesitan para superar las distintas etapas educativas, así como mayores refuerzos o apoyos por parte del profesorado. Por motivo de hospitalizaciones y tratamientos, estas personas también se ausentan durante periodos escolares, sin disponer de refuerzos o apoyos necesarios para recuperar estos tiempos.

El nivel formativo, de hecho, está relacionado con el grado de discapacidad reconocido: cuanto mayor grado de discapacidad, aumenta el porcentaje de personas que no saben leer y escribir, o que cuenta con estudios primarios. Así, entre las personas con grado de discapacidad del 75% o más, el porcentaje de quienes no saben leer ni escribir alcanza el 56%, frente al 4% entre las personas con menos del 65% de grado de discapacidad reconocido.

Tabla 29 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según nivel formativo y grado de discapacidad. Año 2018.

Nivel formativo	Menos del 33%	33-49%	50-64%	65-74%	75-100%	NS/NC	Total
1. No sabe leer ni escribir.		3	1	28	284	1	317
		3%	3%	15%	56%	100%	38%
2. Estudios primarios.		40	18	88	150		296
		39%	49%	47%	30%		35%
3. Estudios secundarios (ESO, bachillerato, FP...).	1	50	14	55	50		170
	100%	49%	38%	29%	10%		20%
4. Estudios superiores (Universitarios, FP Superior).		10	3	13	7		33
		10%	8%	7%	1%		4%
5. Otros.				2	2		4
				1%	0%		0%
6. No sabe/no contesta.			1	3	11		15
			3%	2%	2%		2%
Total	1	103	37	189	504	1	835

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En la tabla siguiente se observa que el nivel formativo alcanzado también está relacionado con el grado de dependencia que tiene reconocido la persona. Cuanto mayor es el grado de dependencia, menor es el nivel formativo alcanzado por la persona. Así el 67% de las personas con grado III no sabe leer ni escribir, frente al 20% entre las personas con grado I y el 42% entre las personas con grado II. Por otro lado, sólo el 6% de las personas con grado III tiene estudios secundarios o superiores frente al 35% entre quienes tienen grado I.

Sin perjuicio de las dificultades de aprendizaje que muchas personas puedan presentar por su alto grado de discapacidad, el escaso nivel formativo también es resultado de estos déficits de apoyo en el ámbito educativo. Esta realidad asimismo impide o dificulta su acceso a otras oportunidades de desarrollo ocupacional, prelaboral o laboral.

En cuanto a la modalidad educativa en la que han realizado sus estudios, el 44% de las personas han estado en educación especial y el 41% en ordinaria.

Tabla 30 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según nivel formativo y grado de dependencia. Año 2018.

Nivel formación	Reconocido sin grado	Grado I	Grado II	Grado III	Total
1. No sabe leer ni escribir.	2 7%	9 20%	42 41%	246 67%	299 55%
2. Estudios primarios.	13 43%	21 46%	51 50%	93 25%	178 33%
3. Estudios secundarios (ESO, bachillerato, FP...).	12 40%	16 35%	8 8%	17 5%	53 10%
4. Estudios superiores (Universitarios, FP Superior).	3 10%		1 1%	2 1%	6 1%
5. Otros.				4 1%	4 1%
6. No sabe/no contesta.				6 2%	6 1%
Total	30	46	102	368	546

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Tabla 31 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral, según modalidad educativa en la que han estudiado. Año 2018.

Modalidad educativa	Nº	%
Ordinaria	342	41,0%
Ordinaria / combinada	2	0,2%
Ordinaria / combinada / especial	5	0,6%
Ordinaria /especial	20	2,4%
Ordinaria y Educación adultos	1	0,1%
Combinada	41	4,9%
Combinada / especial	11	1,3%
Especial	369	44%
No escolarizado	13	1,6%
NS/NC	31	3,7%
Total	835	100%

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Por otro lado, sólo 37 personas de las 835 (el 4%) dispone de algún certificado de profesionalidad.

Tabla 32 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según si disponen de algún certificado de profesionalidad y sexo. Año 2018.

Dispone	Hombre	Mujer	Total	%
No	455	333	788	94%
Si	24	13	37	4%
NS/NC	3	7	10	1%
Total	482	353	835	100%

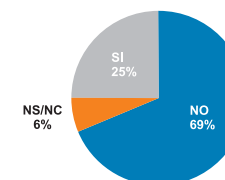
Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

- 34 de estas 37 personas tienen certificados de profesionalidad de Nivel 1 en materia de actividades auxiliares de comercio, operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales, digitalización e informática.
- 5 de estas 37 personas tienen certificados de profesionalidad de Nivel 2 en formaciones de administración, agraria, informática y servicios socioculturales a la comunidad.
- 3 de estas 37 personas tienen certificados de profesionalidad de Nivel 3 en formaciones de administración y gestión, y de seguridad y medio ambiente.

213 personas (el 25%) están inscritas en el Servicio Público de Empleo:

Tabla 33 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según si están inscritas en el Servicio Público de Empleo. Año 2018.

Inscritas en el Servicio Público de Empleo	Nº	%
No	576	69%
NS/NC	50	6%
Si	213	25%
Total	839	100%



Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

De estas 213 persona inscritas:

- 187 lo están como demandantes de empleo.
- 10 como demandantes en mejora de empleo.
- 14 como demandantes de servicios previos al empleo (formación).

177 personas (el 21%) cuentan con experiencia laboral previa.

Tabla 34 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral según si han trabajado alguna vez. Año 2018.

Ha trabajado	Hombre	Mujer	Total	%
No	349	273	622	74%
NS/NC	15	21	36	4%
Si	118	59	177	21%
Total	482	353	835	100%

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En cuanto a la modalidad de empleo en la que trabajaron previamente estas 177 personas, la mayoría lo hizo en empleo ordinario (99 personas) y 55 en centro especial de empleo. 8 en varias modalidades y 4 en empleo público.

Tabla 35 - Muestra de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines usuarias de servicios de ASPACE de contenido sociolaboral con experiencia laboral previa, según la modalidad de empleo en que trabajaron. Año 2018.

Modalidad	Nº
Empleo protegido	342
Empleo ordinario	2
Por cuenta ajena	5
En empresa ordinaria	20
En empleo público	1
En empleo con apoyo	41
En varias modalidades	11
NS/NC	31
Total	835

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

Con respecto a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que trabajan en las entidades de ASPACE, de las 22 entidades que han contestado a esta cuestión:

- En 12 entidades hay un total de 54 personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines trabajando: en puestos de administración, recepción, operario de producción, recepción, técnico de prevención, encargado de sección, técnico de recursos humanos, operarios de CEE que trabajan en servicios a la entidad. Alguna persona también trabaja en atención directa a personas usuarias (enfermería y personal cuidador).
- En 7 entidades se dispone de bolsa de empleo, con un total de 91 personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

Tabla 36 - Personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que trabajan o que están en bolsas de empleo de entidades de ASPACE. Año 2018.

	Nº entidades ASPACE en las que trabajan personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines	Nº personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que trabajan en las entidades ASPACE	Nº entidades con bolsa de empleo con personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines	Nº personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en bolsas de empleo de entidades ASPACE
Si	12	54	7	91
En la entidad		15		
En CEE en servicios de apoyo a la entidad		39		
No	9	39	14	

Fuente: encuesta realizada a entidades de ASPACE para este estudio. Año 2018.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

3.2. Otros servicios y oportunidades sociolaborales

A) Servicios de orientación e intermediación laboral y formación

Según el Art. 38 del Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social relativo a la Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral:

- 1 Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.*
- 2 A los efectos de aplicación de beneficios que esta ley y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a los trabajadores con discapacidad como a las empresas que los empleen, se confeccionará, por parte de los servicios públicos de empleo y con el consentimiento previo de dichos trabajadores, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo, incluidos en el registro de trabajadores desempleados.*
- 3 Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores y lograr la adecuación entre las condiciones personales de la persona con discapacidad y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación debidamente autorizadas y los equipos multiprofesionales*

de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad previstos en esta ley.

Con carácter general y, al margen de la oferta general dirigida a toda la ciudadanía, los servicios de orientación, intermediación laboral y formación para el empleo de las personas con discapacidad se desarrolla por entidades especializadas, a través de convenios específicos con los servicios públicos de empleo en las Comunidades Autónomas.

En muchos casos, se trata de entidades especializadas con carácter general en discapacidad, pero no en concreto en el apoyo a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

Este apoyo especializado sí se desarrolla entre algunas entidades de ASPACE que han venido apostando por la prestación de este tipo de servicios al colectivo (tal y como se ha recogido en el epígrafe 3.1. En particular son destacables los siguientes programas desarrollados por entidades de nuestro Movimiento Asociativo:

■ Programa de Empleo y Formación de la Federación ASPACE GALICIA⁶.

Nace en el año 2005, con el objetivo de facilitar la integración sociolaboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, a través de una metodología basada en la atención personalizada, el seguimiento y acompañamiento

⁶ Fuente: <http://ASPACEGalicia.org/es/que-hacemos/programas-y-servicios/empleo-y-formacion/>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

durante todo el proceso, desde la incorporación al programa, hasta que se logra la plena autonomía en el puesto de trabajo. Desde este programa se desarrollan los siguientes servicios:

- **Orientación laboral** (Centro Colaborador del Servicio Público de Empleo, especializado en atención a personas con parálisis cerebral y afines):
 - Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los servicios públicos de empleo: informar sobre el mercado de trabajo y las ofertas de empleo existentes, las políticas activas y pasivas de los servicios públicos de empleo...
 - Diagnóstico individualizado: realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los/las demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de empleabilidad y que clasifiquen el demandante según sus necesidades.
 - Gestión de itinerarios individuales personalizados: diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyan una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad (desarrollo de aspectos personales, búsqueda activa de empleo, trayectoria formativa individual, emprendimiento, entre otros).
- **Formación para el empleo:**
 - Promover la realización de acciones formativas que capaciten a personas con parálisis cerebral y afines en ocupaciones y/o perfiles profesionales que demanda el mercado laboral y que puedan desempeñar.

- Acceso al Empleo Público: apoyo a grupos de personas con parálisis cerebral que aspiran a obtener plaza en la oferta pública de empleo, reservada a personas con discapacidad intelectual, de las diferentes Administraciones (estatal, autonómica y local). Se facilitan temarios, simulación de pruebas prácticas, así como diferentes ejercicios, resolución de dudas...
- **Prospección laboral:**
 - Análisis del perfil profesional de cada persona, puesta en marcha de diversas acciones encaminadas a informar, asesorar y detectar necesidades de las empresas, acercando soluciones e incidiendo en la sensibilización del entorno social y laboral para fomentar:
 - Oportunidades de empleo para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Conocimiento por parte del empresariado del colectivo de personas con parálisis cerebral y de sus capacidades.
 - Análisis del puesto de trabajo y condiciones de accesibilidad
 - Selección de candidatos en función del perfil demandado.
- **Prospección formativa:**
 - Análisis del mercado formativo en búsqueda de recursos que permitan a cada persona mejorar su cualificación profesional, acorde al Itinerario personalizado previamente consensuado.
 - Sensibilización en las empresas de formación, infor-

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

mando y/o adaptando, en los casos necesarios, las acciones formativas para que las personas puedan acceder en igualdad de condiciones.

■ Empleo con Apoyo:

- Facilitar, a través de un/una preparador/a laboral, los apoyos individualizados para la adaptación laboral de trabajadores/as con discapacidad, con especiales dificultades de inserción, de modo que puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria.

■ Andalucía Orienta. Servicio de Acompañamiento. Federación ASPACE ANDALUCÍA⁷.

Este programa proporciona apoyo especializado en la búsqueda activa de empleo, en la adquisición de competencias y habilidades sociales básicas, y en el aprendizaje y modelamiento desde el mismo puesto de trabajo. Todo esto se realiza de manera conjunta y consensuada con la persona interesada que accede a estos servicios.

Forman parte de la Red de apoyo de Andalucía Orienta que la Junta de Andalucía tiene en todas las provincias de la comunidad.

Los objetivos del servicio son:

- Proporcionar asesoramiento en el proceso previo de acceso al mercado laboral. Acompañamiento y apoyo en la búsqueda activa de empleo.
- Mantenimiento de un puesto de trabajo.

Actualmente disponen de tres unidades especializadas que cuentan con el siguiente personal técnico:

⁷ Fuente: <http://ASPACEandalucia.org/empleo-y-orientacion/>

- Un orientador laboral y una técnica de acompañamiento en Málaga.
- Una orientadora laboral y una técnica de acompañamiento en Granada.
- Una orientadora laboral y una técnica de acompañamiento en Jerez de la Frontera. (Cádiz).

El servicio se dirige a personas con discapacidad física y orgánica, prestando un servicio especializado a las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines con especial dificultad debido a su grado de discapacidad.

Ofrece:

- Ayuda para establecer un perfil profesional acorde con las capacidades.
- Se consensua un itinerario personal de inserción con cada persona y se establece un plan de acción individualizado.
- Se informa acerca de empresas a las que dirigirse en la búsqueda activa de empleo.
- Se prepara y acompaña para superar procesos de selección.
- Se analiza y valora el puesto para que se adapte a las capacidades de las personas con las que se trabaja.
- Se acompaña a la persona durante los primeros meses en el puesto.
- Se realiza el seguimiento continuado para el mantenimiento del puesto.
- Se informa y asesora a las empresas en temas de legislación relacionada con la contratación de personas con discapacidad.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Programa “Uno a Uno” desarrollado por ASPACE La Rioja⁸.

ASPACE-Rioja viene desarrollando en su Centro de Atención Integral el Programa “Uno a Uno”, un proyecto en busca de la empleabilidad de jóvenes que presentan un perfil de discapacidad que dificulta su acceso al mundo laboral, con edades comprendida entre 16 y 30 años con el apoyo de la Fundación Once con la cofinanciación del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo.

Objetivo general:

- Aumentar la empleabilidad de personas con parálisis cerebral y deficiencias afines, un colectivo aún más vulnerable dentro de las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de su cualificación, competencias profesionales, personales y sociales.

Objetivos específicos:

- Realizar itinerarios personalizados de inserción laboral de cada uno de los alumnos, que posibilite el acercamiento al empleo y/o la inserción laboral.
- Ampliar conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes básicas para poder desempeñar un trabajo.
- Empoderar a los alumnos, en el reconocimiento de sus capacidades para fortalecer su autodeterminación y su inclusión social y laboral.

Las actividades se desplegarán a lo largo de este tiempo en torno a cuatro bloques:

- Tutorías individualizadas (de acuerdo con nuestra metodología de planificación centrada en la persona).

⁸ Fuente: <http://ASPACE-rioja.com/node/1452>

- Formación en competencias laborales, documentación, búsqueda de empleo, entrevistas, prevención de riesgos, etc.
- Prácticas específicas de actividades laborales en la empresa.
- Evaluación continua y autoevaluación.

ASPACE-Rioja ha formado para hacer realidad este proyecto un equipo compuesto por un Titulado de Grado Superior, otro de Grado Medio y un tercero de integración laboral.

Servicio de Orientación y Formación para Integración Laboral (SOFIL) de ASPACE NAVARRA⁹.

Servicio cuya misión es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través de la Orientación y la Formación, centrado siempre en la persona, y adaptado a sus necesidades y expectativas laborales.

Desde este servicio se desarrolla:

- Orientación Laboral: Desarrollar un itinerario personalizado de integración laboral y social, con el fin de mejorar su empleabilidad y sus oportunidades laborales, siempre teniendo en cuenta sus capacidades e intereses personales.
- Formación Laboral para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad, ayudando en el desarrollo de competencias personales y técnicas.
- Programa de Empleo con Apoyo con el fin de facilitar la incorporación al mercado laboral ordinario.
- Bolsa de Empleo para personas con discapacidad.

⁹ Fuente: <https://www.ASPACENavarra.org/servicio-de-orientacion-y-formacion-para-integracion-laboral-sofil/servicios-11>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Concienciación y Sensibilización para acercar al empresario y la sociedad navarra a las personas con discapacidad y sus posibilidades y capacidades laborales.
- Asesoramiento a empresas sobre el cumplimiento de la LISMI, tipos de contratación, Bonificaciones...

Con respecto a los servicios de apoyo a la orientación e intermediación que, con carácter general, se ofrecen a personas con discapacidad (también a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines como servicios generales no especializados), destacan los que ofrece en todas las Comunidades Autónomas FSC INSERTA.

También ofrece servicios de formación y otros apoyos para la integración laboral de personas con discapacidad. Se trata de servicios adaptados, con carácter general, a las personas con discapacidad, pero no específicos para personas con parálisis cerebral.

De hecho, en aquellas Comunidades Autónomas en las que no se dispone de servicios sociolaborales especializados de entidades de ASPACE para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, estos servicios generalistas para personas con discapacidad son los únicos de los que las mismas disponen para acceder al mundo laboral (ofertados por FSC INSERTA, COCEMFE u otras entidades con oferta general de servicios de apoyo a la integración laboral de personas con discapacidad).

En concreto, en el caso de FSC INSERTA, entidad que ha colaborado en la elaboración de este estudio, su base de datos de personas con discapacidad demandantes de empleo recoge una información completa, entre otras variables, sobre el perfil y diagnóstico de las personas atendidas. No obstante, no dispone de un

campo específico que indique que la persona demandante de empleo tiene parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Al igual que sucede en los centros base de valoración de la discapacidad, tampoco en este caso se dispone de una unificación de bases y criterios para establecer los diagnósticos y circunstancias por los que se pudiera determinar esta segregación de datos relativa a estas personas.

A partir de una serie de diagnósticos¹⁰ que pudieran cursar con parálisis cerebral aportados por ASPACE en el marco de este estudio y considerando a aquellas personas con tales diagnósticos con origen congénito, FSC INSERTA ha facilitado información extraída de su Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada el 25/07/2018). No obstante, se trata de datos que no tienen por qué corresponderse en todos los casos con personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, ya que no necesariamente existe una correlación causal entre parálisis cerebral y este conjunto de diagnósticos, por lo cual no se puede inferir que este conjunto de personas demandantes de empleo tengan parálisis cerebral, ni tan siquiera de aquéllos cuyo origen sea prenatal o de nacimiento.

Sin obviar de estas reservas y limitaciones sobre la información aportada, cabe destacar que el 52% de las personas con discapacidad demandantes de empleo, registradas en esta Base de Datos

¹⁰ Los diagnósticos sobre los que se ha aportado información son los siguientes: crisis convulsivas, crisis parcial, diparesia, discapacidad del sistema neuromuscular, discapacidad múltiple, disfunción neurodegenerativa, hemiparesia, monoparesia, monoplejía, parálisis de nervio periférico, parálisis de par craneal, paraparesia, paresia, síndrome polimalformativo, tetraparesia.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

con diagnósticos que pudieran corresponderse con parálisis cerebral y otras discapacidades afines con origen congénito, son personas con grado de discapacidad reconocido inferior al 65%. De hecho, las personas con discapacidad atendidas en los servicios de FSC INSERTA son, mayoritariamente, personas con grados de discapacidad reconocida más bajos.

En cualquier caso, la información aportada por FSC INSERTA sobre esta muestra de personas, nos conduce a reforzar las conclusiones relativas a que el grado de discapacidad está relacionado con la situación laboral de las personas con discapacidad, así como con su nivel formativo:

- Por un lado, cuanto mayor es el grado de discapacidad, mayor es su dificultad para la empleabilidad: disminuye el porcentaje de quienes trabajan y aumenta el porcentaje de personas desempleadas. Así el porcentaje de personas desempleadas con grado de discapacidad del 71% o más es del 84%, frente al 58% en personas entre 33%-49% de grado de discapacidad reconocido. Por otro lado, sólo el 15% de las personas con 71% o más de grado de discapacidad trabaja, frente al 41% en personas entre 33%-49%.
- Con respecto al nivel de formación, cuanto mayor es el grado de discapacidad, menor es el nivel de estudios alcanzados.

Tabla 37 - Distribución de personas demandantes de empleo de FSC INSERTA con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos pudieran corresponderse con personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines según nivel formativo y grado de discapacidad reconocido.

Nivel formativo	Menos 65%	65% o más
Sin estudios (leer y escribir)	4%	11%
Educación obligatoria	51%	56%
Educación secundaria	29%	21%
Educación superior no universitaria	5%	3%
Educación superior universitaria	11%	8%

Fuente Base de Datos de Demandantes de Empleo. Inserta Empleo-Fundación ONCE. Consulta realizada el 25/07/2018.

- Por último, el nivel de formación de las personas con discapacidad está relacionado con su situación laboral: cuanto mayor es el nivel formativo, incrementa el porcentaje de personas trabajando y disminuye el de personas desempleadas. Así, el 87% de las personas sin estudios está desempleada, frente al 46% de las personas con educación superior universitaria. Por el contrario, el 12% de las personas sin estudios está trabajando, frente al 52% de las personas con educación superior universitaria.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

B) Centros especiales de empleo

El empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales es uno de los tipos de empleo de las personas con discapacidad (Art. 37.2.b) del Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

De hecho, el empleo protegido está regulado en nuestro país desde la aprobación en su día de la LISMI (Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los minusválidos), ya derogada por el citado RDL 1/2013.

Según el Art. 43 del RDL 1/2013, "los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se rige por su normativa específica".

Con respecto a las ayudas para el funcionamiento de los centros especiales de empleo, el Art.44.1. del RDL 1/2013 prevé la compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Establece que "en atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes".

En concreto, los CEE disponen de las siguientes ayudas públicas, con distintos niveles de desarrollo y reconocimiento en las Comunidades Autónomas, ya que su aplicación concreta se desarrolla en base a normativa autonómica:

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

1 Ayudas para financiar proyectos generadores de empleo

(creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). La normativa estatal (con distintos desarrollos a nivel autonómico) prevé subvenciones de:

- a) 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla;
- b) 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorias...).
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
- Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

2 Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE

(Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). La normativa estatal (con distintos desarrollos a nivel autonómico) prevé las siguientes ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo:

- Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
- Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
- Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3 Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo que, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Las personas destinatarias de este programa serán los y las trabajadoras con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de estos supuestos (Art. 3 RD 469/2006):

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

La normativa estatal (con distintos desarrollos a nivel autonómico) establece la cuantía de estas subvenciones en 1.200 euros anuales por cada trabajador/a con el tipo de discapacidad y grado de discapacidad indicados, contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

El Informe del Servicio Público de Empleo (SEPE 2018) sobre contratación de personas con discapacidad pone de relieve que los Centros Especiales de Empleo son uno de los principales generadores de puestos de trabajo en España para las personas con discapacidad. En 2017 se formalizaron en ellos 77.677 contratos.

Por último, los **enclaves laborales** se prevén en el Art. 46 de RDL 1/2013: *“para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente”*.

Su regulación se recoge en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Según su Art. 1.2. *“se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”*.

Según su Art. 6, el enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando lo establecido en este artículo.

El 60%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

A tales efectos, consideran **trabajadores/as con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:**

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien.
- c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.

Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.

El 75%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Con respecto a las ayudas públicas a enclaves laborales, la normativa estatal (también con distintos niveles de desarrollo y reconocimiento en normativa autonómica) recogen los incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. En concreto, establece que las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- c) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.

- c) Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- c) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

El Informe del Servicio Público de Empleo (SEPE 2018) sobre contrataciones de personas con discapacidad pone de relieve que en 2017 se gestionaron 259 contratos de esta naturaleza en enclaves laborales.

En cualquier caso, es necesario **diferenciar los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, con respecto a otros con ánimo de lucro y enfoque mercantil.**

En este sentido, el RDL 1/2013 introduce en su Art. 43.3. la definición de los **“Centros Especiales de Empleo de iniciativa social”** como *“aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indi-*

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

recta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social”.

De hecho, el Art. 44.2. del RDL 1/2013, prevé con respecto a las ayudas para el funcionamiento de los centros especiales de empleo, que *“los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro”.*

En este sentido, una medida de especial interés para promover la **actividad de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social**, es la prevista en materia de contratación pública en la Disposición adicional cuarta de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 sobre contratos reservados. Esta disposición prevé lo siguiente:

“1. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de

derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.

En el referido Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior...

- 2. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición.*
- 3. En los procedimientos de contratación en los que se aplique la reserva que establece esta disposición adicional no procederá la exigencia de la garantía definitiva a que se refiere el artículo 107 de esta Ley, salvo en los casos en los que el órgano de contratación, por motivos excepcionales, lo considere necesario y así lo justifique motivadamente en el expediente”.*

Con carácter general, en las entrevistas y reuniones con personas, familias y profesionales en entidades de ASPACE se destaca que, en muchos casos, la oferta de empleo y los puestos de trabajo de los CEE dirigidos con carácter general al empleo de personas con discapacidad no se adaptan a las necesidades específicas de apoyo de las perso-

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

nas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. En particular, cuando se trata de personas con más intensas necesidades de apoyo.

En lo que respecta a la oferta de empleo para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en Centros Especiales de Empleo de iniciativa social:

- Por un lado, cabe destacar la oferta de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social de entidades de ASPACE (referidos en el epígrafe 3.1.1.) dirigidos a personas con discapacidad en general y, en particular, especializadas en el empleo para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Con carácter general, entre el 15% y el 20% de su plantilla de trabajadores con discapacidad son personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

Con carácter general, entre el 15% y el 20% de su plantilla de trabajadores con discapacidad son personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

En concreto, son destacable los Centros Especiales de Empleo de ASPACE NAVARRA, ASPACE LA RIOJA, ASPACE BIZKAIA, UPACE JEREZ, UPACE SAN FERNANDO, ASPACE LEÓN, ASPACE CATALUÑA, ALPI, APRODISCA, ESCLAT, Fundación El Maresme, MIFAS, PRODIS con las siguientes líneas de actividad:

ASPACE NAVARRA, a través de la FUNDACIÓN ASPACE NAVARRA PARA EL EMPLEO¹¹:

¹¹ <https://www.ASPACEnavarra.org/centro-ocupacional-uxane/fundacion-ASPACEnavarra-para-el-empleo-3>

- Reciclado de RAEE's (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos).
- Lavandería Industrial
- Montajes Industriales
- Jardinería
- Limpieza vial
- Gestión de Albergues
- Quesería Artesanal
- Enclaves laborales
- Mantenimiento integral de instalaciones
- Venta y alquiler de Ayudas Técnicas

ASPACE LA RIOJA -CEE¹²

- Embalaje: revisión y reparación de palets, palots y marcos de madera y plástico, revisión de cartón y gestión de almacenes.
- Postal: gestión de correspondencia, marketing directo, impresión variable, destrucción de documentos y valijas
- Manipulados industriales: reprocesado de productos, enmallados, estuchados y etiquetados de botellas.
- Estaciones de servicio: gasolineras en Logroño, Cenicero y Baños de Río Tobía.

ASPACE BIZKAIA (CEE ASPACELAN)¹³

- Serigrafía, tampografía, impresión digital y bordado.

¹² <http://www.ASPACE-rioja.com/empleo>

¹³ <http://ASPACEbizkaia.org/centro-especial-de-empleo-ASPACELan/>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

UPACE JEREZ Y UPACE SAN FERNANDO¹⁴

Las modalidades de empleo siguen tres posibles líneas:

- 1 Producto propio.
- 2 Trabajo en régimen de subcontratación.
- 3 Prestación de servicio, en sus dos variantes:
 - Enclave laboral.
 - Brigadas móviles.

Junto con la actividad laboral al trabajador de un CEE se le adscribe a un programa individual de ajuste personal y social que pretende potenciar al máximo sus capacidades en cuanto a destrezas, actitudes y competencias asegurando su inserción en el entorno laboral y social.

Servicios que prestan o actividades que desarrollan:

En UPACE JEREZ:

En relación con el producto propio, tiene el servicio de lavado manual de vehículos, la venta de productos de elaboración propia (cerámica, chapas, medallas, premios, serigrafiado de ropa) y productos típicos de nuestros centros (mosto de Trebujena o aceite de Algodonales)

En cuanto a la prestación de servicios:

- Controles de calidad
- Montajes de equipamientos hospitalarios y centros socio-sanitarios.
- Servicio de limpieza

¹⁴ <http://ASPACEandalucia.org/empleo-y-orientacion/>

- Servicio de secretaría y recepción
- Brigadas móviles para trabajos en el sector bodeguero
- Servicio de carga y descarga de vehículos
- Trabajos de reciclaje
- Trabajos auxiliares en procesos de producción y manipulación de alimentos
- Empaquetado y almacenado
- Servicio de lavandería
- Limpieza, inspección y reciclado de tapas y bandejas
- Telemarketing
- Logística y transporte

En UPACE SAN FERNANDO:

- Taller de carpintería
- Taller de cerámica
- Mantenimiento de instalaciones
- Transporte adaptado de pasajeros
- Vigilancia
- Soporte informático
- Taller de jardinería
- Taller de Fibras vegetales

ASPACE LEÓN - SERVIPACE¹⁵

- Limpieza y mantenimiento,
- Manipulación, fotocopiado, ensobrado, etiquetado, encuadernación...

¹⁵ <https://www.ASPACEleon.org/servipace-centro-especial-de-empleo.>

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

ASPACE CATALUÑA – ASPACET¹⁶

- Copistería, impresión
- Diseño gráfico
- Manipulados
- Servicios de secretaría técnica y apoyo a la empresa
- Destrucción de documentación

ALPI

- Operaciones de mercado
- Prestación de servicios de ajuste personal
- Desarrollo de objetos de artesanía y manipulados

APRODISCA

- Limpiezas industriales
- Manipulados industriales
- Artes gráficas
- Manipulados alimentarios ecológicos
- Jardinería
- APRODISCA ambientales y ecológicos

ESCLAT- ESCLATEC

- Fabricación de productos con tecnología desarrollada en el departamento de R+D+I (Recerca +desenvolupament+ innovació +inclusió) propio para el sector de tecnologías de apoyo y los sectores industrial, logístico y energético.

- Fabricación de productos para la mejora de la comunicación, movilidad y tecnologías de apoyo
- Montajes de cuadros eléctricos, cableado, ensamblaje de bicicletas, radiado, equilibrado de ruedas.

FUNDACIÓN EL MARESME

- Huerta ecológica
- Apicultura
- Jardinería
- Manipulados
- Servicios de limpieza
- Recogida selectiva de residuos
- Digitalización de documentos
- Área de servicios
- Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (Unitat de Suport a l'Activitat Professional – USAP)

MIFAS

- Gestión zonas aparcamiento
- Gestión párquines
- Agentes cívicos
- Grúas municipales
- Tiendas – Quioscos
- Conserjerías y servicios de administración
- Gasolinera
- Control recintos cerrados

¹⁶ https://ASPACE.org/assets/uploads/documentos/modelos_refresumen-02-.pdf

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

PRODIS

- Área de Manufacturas: sector metalúrgico, sector químico, sector cosmética y sector textil.
 - Área Industrial: Lavandería semi-industrial, gestión integral de unidades de producción, sector metalúrgico, sector automoción, artes gráficas, bordados
 - Área Brigadas: señalización viaria, mantenimiento, transporte, limpieza.
 - Área Servicios: Conserjería y recepción, gestión residuos.
- Por otro lado, también destacamos los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social vinculados a FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), con 68.613 trabajadores/as con discapacidad en toda España (año 2015)¹⁷.

Sus CEE no se dirigen específicamente a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, aunque en su plantilla de trabajadores/as con discapacidad también hay personas con este perfil, en particular en aquellas Comunidades Autónomas en las que no se dispone de una oferta específica de empleo para ellas, desde las entidades de ASPACE.

FEACEM no dispone de un registro específico sobre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que trabajan en sus CEE.

Alrededor del 38% de su plantilla son trabajadores/as con discapacidad que cuenta con unidades de apoyo.

En lo que respecta a sus actividades, frente a las actividades de escaso valor añadido (manipulados prioritariamente) que se habían venido desarrollando, en la actualidad los CEE vienen desarrollando innovaciones continuas para adaptarse a los nuevos retos del mercado, el empleo y la tecnología. Entre otras actividades son destacables:

- Servicios diversos (lavandería, mantenimiento, limpieza...).
- Reciclaje.
- Turismo (oferta en el ámbito rural, actividades de ocio).
- Cocina, catering.
- Lavandería, jardinería.
- Producción ecológica.
- Productos artesanales.
- Tecnología de accesibilidad.
- Gestión documental.
- Logística.
- Servicios integrales.

¹⁷ Fuente: <http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/cifras/contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-CEE>.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

C) Integración laboral en empresa ordinaria

El empleo ordinario, en las empresas, es otro de los tipos de empleo de las personas con discapacidad (Art. 37.2.a).

Asimismo, constituye una obligación para las empresas de 50 o más trabajadores cumplir con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (Art. 42.1. del RDL 1/2013):

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.

Se prevén asimismo ayudas para la contratación de personas con discapacidad por las empresas en esta modalidad de empleo ordinario.

En concreto estas ayudas se destinan a:

- Favorecer, a través de la contratación laboral indefinida, la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo y fomentar la estabilidad en el empleo.
- Facilitar la adaptación a puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, las sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo en el régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena, las comunidades de bienes, las sociedades civiles, las uniones temporales de empresas y las entidades sin ánimo de lucro.

Las ayudas para la adaptación a puestos de trabajo de personas con discapacidad, estarán destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal.

En cuanto al importe de estas ayudas (con distintos desarrollos en normativa autonómica) son los siguientes:

Para la **contratación indefinida**:

- Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
- Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

Trabajadores sin capacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€ año	5.350€ año
45 años o más	5.700€ año	5.700€ año

Trabajadores con capacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€ año	5.950€ año
45 años o más	6.300€ año	6.300€ año

Deducciones de la cuota íntegra del impuesto de sociedades:

- 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- 12.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Para la **contratación temporal** (duración entre 12 meses y 3 años).

- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

Trabajadores sin capacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500€ año	4.100€ año
45 años o más	4.100€ año	4.700€ año

Trabajadores con capacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100€ año	4.700€ año
45 años o más	4.700€ año	5.300€ año

- También se prevén incentivos por adaptación de puestos y si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

Otros contratos:

Contratos formativos:

1 Para la formación y el aprendizaje:

Características del contrato y Requisitos de los y las trabajadores/as:

- Duración mínima de un año y máxima de tres (salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses). Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta cuatro años.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- Se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 25 (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior el 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer años. En caso de personas con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.

Incentivos

- Reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores.
- Reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores.
- Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Observaciones

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500€/año (1.800€/año si se trata de mujeres).

2 Prácticas:

Características del contrato y requisitos de los y las trabajadores/as:

- Duración entre seis meses y dos años (los convenios de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato).
- El trabajador debe poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o algún título oficialmente reconocido como equivalente (de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente) o de certificado de profesionalidad (de acuerdo con lo previsto en la ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y de la formación profesional).
- El contrato debe formalizarse dentro de los siete años siguientes a la terminación de los estudios.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia contrato:

- Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas.
- Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales acogidas al Real Decreto 1543/2011, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años.
- Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Observaciones

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año (700€/año si se trata de mujeres).

Por otro lado, también hay que tener en cuenta varias disposiciones de la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que suponen asimismo **incentivos y garantías para la contratación de personas con discapacidad a través de la contratación pública:**

■ PROHIBICIONES DE CONTRATAR.

El artículo 71 de la LCSP, regula, entre las prohibiciones de contratar, las siguientes circunstancias, que afectan a cualquier entidad:

- a) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- b) En el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir la cuota de reserva del 2% para trabajadores con discapacidad. La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad se hará mediante la presentación de una declaración responsable. No obstante, la LCSP prevé que, mediante Real Decreto, se podrá establecer una forma alternativa de acreditación, mediante certificación del órgano administrativo correspondiente.

■ ACCESIBILIDAD Y DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS

El artículo 126 de la LCSP, referente a las prescripciones técnicas, establece que, en toda contratación destinada a ser utilizada por personas físicas, las prescripciones técnicas se redactarán, salvo en casos debidamente justificados, teniendo en cuenta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y los criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas.

Por su parte, la Disposición Adicional Décimo octava regula que la determinación de los medios de comunicación admisibles, el diseño de los elementos instrumentales y la implantación de los trámites procedimentales, deberán realizarse teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas.

■ INFORMACIÓN SOBRE LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El artículo 129 de la LCSP prevé que el órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo donde los licitadores puedan obtener la información pertinente sobre la inserción de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad, que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

En este caso, el órgano de contratación solicitará a los licitadores que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

número o porcentaje específico de personas con discapacidad.

■ CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

El artículo 145 de la LCSP viene a superar el criterio del menor precio y establece que la adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación, en base a la mejor relación calidad precio. La mejor relación calidad precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.

Entre los criterios cualitativos se podrán incluir aspectos sociales, vinculados al objeto del contrato, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

- La accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias.
- El fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato.
- En general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- La subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.

■ CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El Artículo 202 permite a los órganos de contratación establecer condiciones especiales de ejecución del contrato, vinculadas a su objeto, que no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

Estas condiciones podrán referirse, a consideraciones de tipo social, que podrán perseguir, entre otras finalidades:

- Hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación.
- Promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

D) Empleo con apoyo

Según el Art. 41 del RDL 1/2013 los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Esta figura del empleo con apoyo se recoge en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, 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.

Se trata de una figura de alto interés y muy adecuada para favorecer el acceso y mantenimiento en el empleo de personas con altas necesidades de apoyo. Entre otras, personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. De hecho, el empleo con apoyo se dirige a apoyar a las siguientes personas (Art. 3.1. RD 870/2007):

“Trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) *Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.*
- b) *Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%”.*

La normativa estatal (con distintos niveles de desarrollo en las Comunidades Autónomas) establece ayudas públicas para el empleo con apoyo. En concreto establece que las subvenciones establecidas se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones será de:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

En el Empleo con Apoyo se identifican dos elementos fundamentales, tal como pone de relieve el Informe Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020 del Observatorio Estatal de la Discapacidad:

1. El Preparador Laboral que tiene como propósito apoyar a la persona demandante de empleo desde el principio hasta que

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

trabaja de forma independientemente en el mercado laboral abierto.

2. El Apoyo, que es la herramienta sin la cual no conseguiríamos el resultado deseado de eficacia y autonomía. El empleo con apoyo se orienta al desarrollo de los denominados apoyos naturales entendidos como cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Hasta la fecha, el empleo con apoyo es objeto de desarrollo desigual entre las Comunidades Autónomas. Según los datos que aporta el Informe de contrataciones Empleo con Apoyo 2015 de la Asociación Española de Empleo con Apoyo la actividad laboral de las personas incluidas en el mercado laboral ordinario a través de acciones de empleo con apoyo se desarrolla dentro de entidades colaboradoras de diferente signo como son: empresas privadas, entidades de economía social o administraciones públicas. En total, durante 2015 se han llevado a cabo 1.012 colaboraciones donde se

han insertado las personas en esta modalidad de empleo. Las empresas privadas son, en mayor medida, las entidades colaboradoras habituales de las organizaciones, es decir, son las instituciones en las que más frecuentemente se insertan personas con discapacidad mediante la metodología de empleo con apoyo.

En lo que respecta a las personas usuarias o beneficiarias de servicios de empleo con apoyo (4.772 personas en España en 2015), se observa una considerable presencia de hombres frente a mujeres, concretamente del total de personas atendidas por las entidades participantes, 57,7% son hombres por un 42,3% de mujeres, lo que en términos absolutos refleja que se han acercado a los servicios de Empleo con Apoyo 2.755 hombres frente a 2.017 mujeres.

Si se tiene en cuenta la edad de las personas usuarias de servicios de empleo con apoyo, la mayor parte de ellas están integradas en la franja de edad que va desde los 25 a los 44 años.

El 64,2% son personas con discapacidad intelectual, el 11,7% personas con enfermedad mental, el 8,1% personas con discapacidad física. El 6,3% son personas con pluridiscapacidad.

El 43% de estas personas (2.063) han sido insertadas en empresas. Mayoritariamente se trata de personas con discapacidad intelectual (el 73,7%). Sólo el 5,2 % son personas con pluridiscapacidad.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	57,7	2.755
Mujer	42,3	2.017
Tipo de discapacidad		
Intelectual	62,4	3.065
Auditiva	7,9	378
Visual	0,7	32
Enfermedad mental	11,7	558
Física	8,1	387
Trastorno del espectro autista	1,0	4
Pluridiscapacidad	6,3	300
Otras necesidades de apoyo	0,1	4
Edad		
De 16 a 24 años	22,2	1.061
De 25 a 44 años	63,4	3.025
45 y más años	14,4	686
Total	100,0	4.772

Tabla 38 - Características principales de las personas con discapacidad usuarias en empleo con apoyo en España. 2015.

Fuente: Informe de contrataciones Empleo con Apoyo 2015. Asociación Española de Empleo con Apoyo.

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	57,7	1.175
Mujer	43	888
Tipo de discapacidad		
Intelectual	73,7	1.520
Auditiva	6,6	135
Visual	0,7	14
Enfermedad mental	8,6	178
Física	4,6	94
Trastorno del espectro autista	0,7	14
Pluridiscapacidad	5,2	107
Otras necesidades de apoyo	0,0	1
Edad		
De 16 a 24 años	18,6	383
De 25 a 44 años	70,8	1.462
45 y más años	10,6	218
Total	100,0	2.063

Tabla 39 - Características principales de las personas con discapacidad insertadas a través del empleo con apoyo en España. 2015.

Fuente: Informe de contrataciones Empleo con Apoyo 2015. Asociación Española de Empleo con Apoyo.

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

E) Integración laboral en empleo público

El empleo ordinario, en las administraciones públicas es otro de los tipos de empleo de las personas con discapacidad (Art. 37.2.a).

Sobre esta modalidad de empleo:

- Con carácter general para el conjunto del Estado hay que tener en cuenta el Art. 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Personas con discapacidad), según el cual:
 1. *En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,*

aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

2. *La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.*
3. *Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.*

3. La oferta de servicios, recursos y oportunidades sociolaborales para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

F) Autoempleo y emprendimiento

El empleo autónomo es otro tipo de empleo para las personas con discapacidad (Art. 37.2.c) RDL 1/2013.

El Art. 37 de este mismo RDL establece sobre el empleo autónomo que *"los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia"*.

- Con carácter estatal (y con distintos desarrollos en cada Comunidad Autónoma) se prevé el Programa de promoción de empleo autónomo de personas con discapacidad, con las siguientes ayudas:
 - Por establecimiento como trabajador autónomo, hasta un máximo de 10.000€.
 - De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.
 - Para asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000€).
 - Para formación, el 75% del coste de los cursos (con un tope de hasta 3.000€).

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

4

Considerando los datos e información recopilada para este estudio, así como las aportaciones recabadas en las entrevistas y reuniones realizadas con personas con parálisis cerebral, familias y profesionales de entidades de ASPACE, recogemos a continuación las siguientes conclusiones sobre la situación de estas personas en materia de integración laboral:

- 1) **No se dispone de datos desagregados sobre la situación laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, que aporten información periódica con utilidad para planificar y evaluar actuaciones específicas de apoyo para su integración laboral.**

Ni el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el empleo de las personas con discapacidad (2016) ni los informes estadísticos anuales del Servicio Público de Empleo sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad recoge información desagregada sobre este colectivo.

Trascendiendo del ámbito del empleo y con carácter general, tampoco se dispone de información desagregada sobre este colectivo, en las fuentes de información disponibles sobre personas con discapacidad o sobre salud (Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad (2016) o Encuesta Nacional de Salud (2017), en particular).

Esta ausencia de información tiene su origen:

- a) Por un lado, en el propio **procedimiento de valoración y reconocimiento de la discapacidad, ya que en el certificado de valoración de la discapacidad no se identifica la parálisis cerebral ni otras discapacidades como tipo**
- b) Por otro lado, **no se dispone de una unificación de criterios para determinar qué diagnósticos son los que identifican a las personas con parálisis cerebral y, en particular, las “otras discapacidades afines”.**

de discapacidad (como categoría diferenciada de la discapacidad física, sensorial o psíquica).

Además, se observan **diferencias en los contenidos de los certificados de reconocimiento de discapacidad** y criterios aplicados en la valoración. En algunos casos el certificado no recoge el tipo de discapacidad (sólo recoge el grado). En otros casos sí lo recoge, pero sólo diferencia tres tipos de discapacidad: física, psíquica o sensorial, **sin incluir en ningún caso la variable de parálisis cerebral o discapacidades afines.**

Asimismo, la información que aportan algunas Comunidades Autónomas sobre las personas con discapacidad, extraída de sus respectivas bases de datos sobre las personas con valoración de discapacidad con grado igual o superior al 33% (por ejemplo, en los planes o programas de atención a la discapacidad), **se limita a diferenciar las tipologías de discapacidad relativas a discapacidad física, sensorial (visual o auditiva) o psíquica (intelectual y mental).**

El hecho de que no conste esta información en el certificado de discapacidad **impide, en consecuencia, el registro diferenciado de las personas con parálisis cerebral en otros ámbitos que toman como base la información de este certificado, entre otros, en los Servicios Públicos de Empleo.**

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

En efecto, no existe un consenso para determinar los diagnósticos y criterios que incluyen a las denominadas “discapacidades afines”. Consenso que, por un lado, no se ha establecido a nivel interno entre nuestro Movimiento Asociativo, y del que tampoco se dispone en los Centros Base de Valoración de la Discapacidad, con criterios unificados. Entre los diagnósticos más frecuentes que presenta el colectivo de personas atendidas por las entidades de ASPACE (siendo una realidad variable entre ellas) se encuentran las paresias, las plegias, encefalopatías, leucodistrofia, cromosopatía o el síndrome poliformativo, entre otros.

Por otro lado, **las codificaciones utilizadas en los sistemas de información de los Sistemas de Salud** en las Comunidades Autónomas para recoger el diagnóstico de parálisis cerebral o de otras enfermedades que pudieran implicar otras discapacidades afines, **no se corresponden con los aspectos valorados en el baremo de valoración de discapacidad** (recogido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad), relativos al funcionamiento de las personas en distintos ámbitos y actividades. Los criterios y herramientas de valoración son diferentes, y estas diferencias también se producen entre Comunidades Autónomas.

Tampoco se dispone de un sistema unificado de codificación de diagnósticos a nivel estatal, en lo que respecta al Sistema de Salud. En los sistemas de informa-

ción del ámbito de Salud de cada Comunidad Autónoma se utilizan distintos sistemas de codificación de los diagnósticos (CIAP, CIE-9, CIE-10...). Sólo aquéllos que utilizan en la actualidad una codificación CIE 9 o CIE 10 permitirían disponer de información desagregada relativa a las personas con parálisis cerebral, subsistiendo el mismo problema que el expresado en los párrafos anteriores con respecto a la unificación de criterios para determinar las “discapacidades afines”. En cualquier caso, no se dispone de una información agregada a nivel estatal, con aplicación de criterios unificados.

En definitiva, no se dispone de información desagregada en relación con las tasas de actividad, ocupación, desempleo, formación, orientación, contrataciones... de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Esto dificulta realizar una planificación adecuada de medidas para promover la integración laboral de este colectivo.

A esta falta de información oficial se añade que:

- En las entidades que desarrollan servicios de orientación e intermediación laboral o en centros especiales de empleo tampoco se registra esta información desagregada.
- En las organizaciones de empresas tampoco se registra esta información sobre personas con discapacidad que trabajan en las empresas, su perfil y situación.
- Muchas personas con discapacidad no aportan información en el Servicio Público de empleo sobre su situación al respecto de su discapacidad.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

2) Las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo presentan tasas de inactividad significativamente superiores y mayores dificultades para su empleabilidad

Con carácter general, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines son personas con alto grado de discapacidad reconocido.

Las fuentes de información disponibles (El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2016) evidencian que **la tasa de actividad de la población con discapacidad (es decir, la relación entre la población ocupada o parada que busca empleo, y la población en edad laboral) se sitúa en el 35,2%, muy por debajo de la de la población general (58,8%). La situación se agrava considerablemente en el caso de las personas con 65% o más de discapacidad.**

En efecto, entre las personas con mayor grado de discapacidad, aumenta notablemente el porcentaje de personas inactivas sobre el de personas activas: entre las personas **entre 65-74% de grado de discapacidad reconocido el porcentaje de personas inactivas se eleva al 80% y llega al 88% entre aquéllas con el 75% o más** (frente al 42,10% entre las personas con 33%-44% de grado de discapacidad reconocido, y al 55,10% entre las personas con 45%-64%). Sólo el 19,90% de las personas con 65%-74% y el 11,50% de las personas con 75% o más de grado de discapacidad reconocido están activas en términos laborales: es decir, trabajando o en búsqueda activa de empleo.

En esta misma línea, la información facilitada por FSC INSERTA extraída de su Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada el

25/07/2018) relativa a personas con discapacidad demandantes de empleo con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos podrían corresponderse con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, también evidencian que cuanto mayor es el grado de discapacidad, mayor es su dificultad para la empleabilidad. Así, el porcentaje de personas desempleadas con grado de discapacidad del 71% o más es del 84%, frente al 58% en personas entre 33%-49% de grado de discapacidad reconocido. Por otro lado, sólo el 15% de las personas con 71% o más de grado de discapacidad trabaja, frente al 41% en personas entre 33%-49%.

3) El nivel formativo de las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo se sitúa muy por debajo del de otras personas con discapacidad, siendo éste un factor estrechamente relacionado con sus posibilidades de empleabilidad y promoción en el ámbito laboral

Según los datos que aporta el INE (El empleo de las personas con discapacidad, 2016) sobre el nivel formativo, el 5,9% de las personas con discapacidad no sabe leer ni escribir, el 22,9% tiene estudios primarios, el 56,2% estudios secundarios y programas de formación e inserción laboral y el 15% estudios superiores.

Pero cuando hablamos de las personas con mayores grados de discapacidad, las tasas de personas sin estudios o sólo con estudios primarios se disparan sobre el resto: así, el 50,7% de las personas con 75% o más de grado de discapacidad no sabe leer ni escribir o cuenta con estudios primarios, el 38,1% tiene estudios secundarios y el 11,2% superiores. Frente a ello, sólo el 18,2% de las personas entre 33%-44% de discapacidad no sabe

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

leer ni escribir o cuenta con estudios primarios, el 61,7% tiene estudios secundarios y el 20,1% superiores.

Esta realidad aún es más grave entre las personas usuarias de las entidades de ASPACE, el 83% de las cuales son personas con un 65% o más de grado de discapacidad reconocido. En este caso, entre las personas con 71% o más de grado de discapacidad el 85% son personas que no saben leer ni escribir o con estudios primarios, sólo el 10% tiene estudios secundarios y el 2% superiores.

Esta realidad supone una mayor dificultad de estas personas para su integración laboral, ya que la empleabilidad y posibilidades de ocupación están estrechamente relacionadas con la formación de las personas. En este sentido, la información aportada por FSC INSERTA extraída de su Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada el 25/07/2018) relativa a personas con discapacidad demandantes de empleo con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos podrían corresponderse con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, también evidencia que cuanto mayor es el nivel formativo, incrementa el porcentaje de personas trabajando y disminuye el de personas desempleadas. Así, el 87% de las personas sin estudios está desempleada, frente al 46% de las personas con educación superior universitaria. Por el contrario, el 12% de las personas sin estudios está trabajando, frente al 52% de las personas con educación superior universitaria.

El propio informe del Servicio Público de Empleo (SEPE 2018) sobre contrataciones de personas con discapacidad evidencia que el mayor volumen de contratos en 2017 se concertó con

personas con discapacidad que tienen el nivel formativo de ESO (36,94 %). Las contratadas que han obtenido un nivel formativo de grado superior de formación profesional o título universitario representan el 13,02 % de la contratación. De hecho, el perfil tipo con más posibilidad de contratación se corresponde con un hombre, con edad comprendida entre los 25 y 45 años, con un nivel formativo de ESO y que tiene reconocida una discapacidad física.

Estos datos evidencian, por tanto, que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines tienen más dificultades o barreras en el ámbito educativo, con respecto a otras personas con discapacidad, necesitando más apoyos y adaptaciones para superar las distintas etapas educativas.

Cabe destacar asimismo que, entre las personas usuarias de servicios de ASPACE, el porcentaje de personas que no sabe leer ni escribir es particularmente elevado entre las personas entre 16 y 20 años. En este sentido, en las entrevistas y reuniones realizadas con personas usuarias, familias y profesionales de las entidades de ASPACE, se pone de manifiesto que las personas que desde la infancia llegan a las mismas, son personas cada vez más afectadas, con altas necesidades de apoyo en distintos ámbitos.

Asimismo, se evidencia la necesidad de adaptación en los contenidos, tiempos y exigencias del sistema educativo para facilitar que puedan superar las distintas etapas. Con las adaptaciones necesarias en los tiempos y contando con los apoyos necesarios, se trata de personas con capacidad de aprendizaje que pueden superar las distintas etapas educativas.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

A pesar de ello, las personas y familias manifiestan los déficits de apoyo y adaptaciones en el ámbito educativo. Además de las adaptaciones necesarias para facilitar su movilidad, desplazamiento y comunicación, muchas de estas personas requieren adaptaciones en los ritmos y tiempos que necesitan para superar las distintas etapas educativas, así como mayores refuerzos o apoyos por parte del profesorado. Por motivo de hospitalizaciones y tratamientos, estas personas también se ausentan durante periodos escolares, sin disponer de refuerzos o apoyos necesarios para recuperar estos tiempos.

En particular se observan las siguientes dificultades y déficits:

- En los apoyos que aporta el Sistema de Educación a estas personas. Son personas que no cuentan en todos los casos con los apoyos individualizados y adaptaciones que requieren, en base a sus necesidades, para acceder a una educación que desarrolle al máximo sus capacidades y potencialidades.
- En los apoyos individualizados y en las adaptaciones en los ritmos y tiempos adecuadas a sus necesidades: con carácter general son personas que, si cuentan con el tiempo que necesitan, pueden superar las etapas educativas. También contando con apoyos suficiente, refuerzo de profesorado, adaptación de los materiales... Son personas que requieren más tiempo para hacer las cosas y que se ausentan durante periodos elevados de tiempo de clase por hospitalizaciones, tratamientos...
- Los procesos de formación de estas personas en Educación no están conectados con el desarrollo de habilidades y competencias que favorezcan su empleabilidad. En efecto,

la formación que se desarrolla en las escuelas y los Centros de Educación Especial no se ajustan a las necesidades de las empresas, para una adecuada inserción laboral.

4) Existen déficits y limitaciones en la adaptación de la oferta formativa para el empleo

En particular se observan las siguientes dificultades y déficits:

- **Las medidas para fomentar la participación de personas con discapacidad en los programas de formación para el empleo se ofrecen con carácter general para todas las personas con discapacidad, sin tener en cuenta su diversidad.** Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines necesitan adaptaciones específicas (apoyos individualizados, eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, adaptaciones de materiales, de ritmos, tiempos...). Tampoco se analiza qué contenidos formativos pueden ser más adecuados para estas personas desde un planteamiento realista sobre el tipo de puesto de trabajo que pueden desempeñar. En muchos casos tampoco se pregunta a las personas sobre los contenidos formativos que les gustaría que les ofertaran (algunas personas usuarias manifiestan que los contenidos de la oferta formativa son todos los años los mismos).
- **Dificultad para conseguir una formación adaptada a las necesidades de apoyo (físico, cognitivo...).** Actualmente la oferta de acciones formativas destinado a personas con parálisis cerebral es reducida, y éstas normalmente tienen un periodo de prácticas, que dificulta en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo, pues exige un

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

mayor esfuerzo a la empresa. El nivel de competencias exigido en la formación ofertada es alto y por ello el perfil de personas con altas necesidades de apoyo presenta dificultades para finalizar estas acciones.

- La formación para el empleo no se adecua en muchos casos a los nuevos yacimientos de empleo. La oferta de formación dual resulta insuficiente.
- La oferta de acciones (formativas o laborales) destinada a personas con parálisis cerebral y afines es reducida, ya que en muchas ocasiones las acciones de empleo van orientadas a personas con nivel de competencias elevado y no del todo adecuado ni accesible a personas con limitación funcional como ocurre en el caso de la parálisis cerebral.
- Las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines entran en muchos casos en un "bucle" de formación y cualificación, que luego no se traduce en oportunidades reales de empleo.
- El SEPE no contempla la figura de apoyo, sólo en los cursos de la administración. Sin embargo, aunque se faciliten ayudas técnicas, hay adaptaciones que no están contempladas y tienen que ser gestionadas con recursos propios de las organizaciones.

5) El bajo nivel salarial relacionado con el sobrecoste de la discapacidad, la precariedad y temporalidad del empleo, así como la imposibilidad de compatibilizar el empleo con la percepción de pensiones son factores desincentivadores del acceso al empleo para estas personas

Entre las personas que logran integrarse en el ámbito laboral, según la información que aporta el INE (El salario de las personas con discapacidad, 2016), el salario que perciben estas personas está relacionado tanto con su nivel de estudios, con el tipo de discapacidad y con el grado de discapacidad: en los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario es un 20,3% menor que en otros, los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental, y las personas con grado de discapacidad entre el 33-44% cobran un 6,4% más que las personas con 65% o más de discapacidad.

Esta realidad de bajo salario, vinculado al sobrecoste de la discapacidad (en particular en personas con altas necesidades de apoyo, que requieren adaptaciones y productos de apoyo en su vida diaria), compromete sus posibilidades reales de desarrollo de una vida autónoma e independiente.

Asimismo, la propia precariedad y temporalidad de las opciones de empleo, son factores que desincentivan el acceso al empleo en personas que perciben otras pensiones no compatibles total o parcialmente con un salario. De hecho, el sistema de compatibilidad entre prestaciones, pensiones y salario contempla elementos correctores en consideración a este sobrecoste de la discapacidad y a las especiales necesidades de apoyo que presentan, entre otras, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

6) Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines requieren adaptaciones muy diversas e individualizadas del puesto de trabajo, lo que también dificulta su empleabilidad si no se acompaña de ayudas públicas adecuadas y suficientes

Por un lado, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines presentan, con carácter general, altas necesidades de apoyo. En particular, el 19% de las personas en edad laboral usuarias de servicios de ASPACE son personas con un grado de discapacidad entre 65%-70%, y el 64%, del 71% o más. El 44%, además, tiene reconocido un grado III de dependencia.

Otra de las características de este colectivo es su pluridiscapacidad: las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines presentan dificultades en distintos aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.).

Todo ello implica que sea necesario adaptar el puesto de trabajo a esta diversidad de apoyos y adaptaciones que requiere cada persona. Dentro de estas adaptaciones no sólo se trata de eliminar barreras arquitectónicas o disponer de productos de apoyo (que también), además hay que realizar adaptaciones que tienen que ver con el ritmo de producción o los horarios (por ejemplo, para permitir que puedan compatibilizar el empleo con la asistencia a tratamientos especializados que requieren: fisioterapia, logopedia, etc.), así como todo tipo de adaptaciones en clave de accesibilidad universal, también en ámbitos como la comunicación y la comprensión. En algunos casos también podrían requerir el apoyo de una persona para comer, para ir al baño...

Asimismo, el tipo de adaptaciones que necesitan estas personas, en muchos casos, no son puntuales, sino que se requieren con carácter estable para el puesto, y en muchos casos “chocan” con las exigencias de producción y competitividad de las empresas. Esto se percibe por la empresa como una pérdida de rentabilidad no compensada a través de ningún tipo de ayuda. En concreto se observa:

- Por un lado, una predisposición negativa por parte de las empresas para realizar adaptaciones significativas del puesto de trabajo, con adaptaciones en el ritmo y en la productividad que no son sólo puntuales. A ello se añade su desconocimiento sobre el tipo de adaptaciones que requieren estas personas y cómo realizarlas (por ej. cómo secuencias las distintas tareas para concretar qué puede hacer la personas por sí sola, para qué necesita apoyo, qué no puede realizar...).
- Por otro lado, un sistema de ayudas públicas para la adaptación de los puestos de trabajo que no contempla ni la individualización, ni la diversidad, ni el carácter estructural de las adaptaciones requeridas (no sólo para el acceso, sino para el mantenimiento del puesto de trabajo).

En este apartado sobre adaptaciones y apoyos para facilitar el acceso y mantenimiento en el empleo de estas personas, también sería necesario considerar la asistencia personal que pueden requerir algunas personas. En la actualidad, a pesar de que la Prestación Económica de Asistencia Personal se dirige a facilitar al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria (Art. 19 de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

dependencia), el importe de estas ayudas varía entre las Comunidades Autónomas, siendo en muchos casos insuficiente para cubrir todas las horas de asistencia personal requerida por una persona que trabaja (tanto en las horas laborales como en las no laborales).

7) **Déficit en el desarrollo en todo el estado de una oferta especializada para la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines**

Se observa que sólo en aquellas Comunidades Autónomas en las que, desde el Movimiento Asociativo ASPACE, se han impulsado programas específicos de apoyo a la orientación, integración laboral y empleo dirigidos a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, es donde las mismas disponen de una oferta especializada, adaptada a sus necesidades: bien a través de servicios especializados de orientación, formación e integración laboral, empleo con apoyo, o en empleo protegido en centros especiales de empleo de iniciativa social de entidades de ASPACE.

En los demás casos, desde las entidades de ASPACE se han venido priorizando otros servicios y apoyos para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines atendidas (atención temprana, atención diurna, atención residencial, tratamientos altamente especializados...), en base a que en su mayoría se trata de personas con altas necesidades de apoyo que no demandaban un recorrido sociolaboral.

En estos casos, la respuesta en el ámbito laboral (orientación laboral, formación, integración laboral, empleo protegido, etc.) no se desarrolla desde las entidades de ASPACE, sino desde

otras organizaciones que se dirigen con carácter general a todas las personas con discapacidad (entre otras, FSC INSERTA). Esto supone que estas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines no disponen de una respuesta especializada y suficientemente adaptada a sus necesidades.

En definitiva, muchas Comunidades Autónomas aún no existen programas especializados destinados a la orientación de las personas con parálisis cerebral. Los servicios de orientación se prestan desde entidades genéricas que atienden a todas las personas con discapacidad. Por el contrario, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, por sus particulares características y altas necesidades de apoyo, requieren apoyos individualizados y acompañamiento en este ámbito.

Asimismo, se observan otras limitaciones que afectan a los servicios de orientación especializados desarrollados por entidades de ASPACE:

- La financiación pública de estos servicios no contempla la especificidad y mayor intensidad de apoyos y adaptaciones que requieren las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (financiación generalista para las personas con discapacidad, sin diferenciar el tipo o intensidad de los apoyos y adaptaciones que requieren).
- No está suficientemente desarrollada la figura del preparador laboral, como la persona encargada de realizar el proceso de inserción laboral, cuando la persona se encuentra preparada para ello y continúa mostrando interés por el trabajo y ha obtenido un grado óptimo de autonomía personal.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

8) Falta de conocimiento y sensibilidad de las empresas hacia las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Se viene produciendo un mayor conocimiento y sensibilización de las empresas hacia las personas con discapacidad, pero sólo en relación con algunas de ellas (discapacidad intelectual, discapacidad sensorial, discapacidad física). En este sentido, se constata:

- Las empresas no están adaptadas ni concienciadas para la integración laboral, en particular, de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, a diferencia de lo que ocurre con otras personas con discapacidad.
- Se constatan situaciones de rechazo y predisposición negativa del empresario/a, compañeros/as... hacia las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Falta de empatía por parte de los/as compañeros/as trabajadores respecto a las personas con discapacidad que se incorporan en la empresa.
- Falta de confianza que aún existe por parte de nuevas empresas de los beneficios y la capacidad de las personas con discapacidad (en especial cuando se trata de personas con altas necesidades de apoyo) para desempeñar un empleo. Subsisten estereotipos y prejuicios sobre la discapacidad y, en especial, sobre las personas con parálisis cerebral.
- Con carácter general, las empresas buscan rentabilidad en sus puestos de trabajo, y a pesar de que algunas de ellas conocen las ayudas y beneficios que tendrían en la contratación de personas con discapacidad, no muestran gran interés. Menos aún si se trata de contratar a personas con especiales necesidades de apoyo.

- Falta de compromiso de las empresas, más allá de las ayudas públicas recibidas para la contratación. Déficit de desarrollo de la RS, valorar el impacto que supone al clima laboral la integración en la empresa de estas personas...

9) El sistema de ayudas públicas para el acceso y mantenimiento en el empleo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en las distintas modalidades de empleo, no es suficiente para cubrir sus necesidades específicas de apoyo y adaptaciones

PARA LA CONTRATACIÓN EN EMPRESA ORDINARIA:

- Insuficiente falta de apoyo económico a las empresas que deben y pueden asumir la contratación de personas con discapacidad. Por un lado, escaso respaldo económico a la contratación y a las bonificaciones sociales para incentivar estos contratos. Y por otro lado, falta de apoyo económico para la adaptación de puestos de trabajo (desde una perspectiva de accesibilidad universal).
- Además, estas ayudas tampoco diferencian el perfil de necesidad de las personas con discapacidad a las que contratar, por lo que es aún más difícil que las empresas se animen a contratar a personas que presentan más necesidades de apoyo o comportan mayor inversión para la adaptación del puesto.
- Las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad no tienen en cuenta las particularidades de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines: con carácter general estas personas requieren de adaptaciones importantes (tanto desde el punto de vista de la accesibilidad física, de comunicación y cognitiva, como de

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

los ritmos y exigencias productivas), así como del apoyo y acompañamiento individualizado. Esta realidad muchas veces resulta difícil de compatibilizar con las exigencias actuales del mercado laboral y las ayudas públicas para favorecer la contratación, y la adaptación de los puestos no lo contemplan.

- En el cumplimiento de la cuota no se establece ningún tipo de ventaja por contratar a personas con mayores necesidades de apoyo. Además, sólo el 2,3% de las empresas en España tiene 50 o más trabajadores, según los datos que aporta el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social en enero de 2018. El 86% son empresas que cuentan entre 1-9 asalariados/as y el 11% entre 10-49 asalariados/as:

Nº asalariados	Nº empresas	%
1-9 asalariados	1.135.054	86%
10-49 asalariados	149.320	11%
50-249 asalariados	23.402	2%
250 o más asalariados	4.487	0,3%
	1.312.263	100%

Fuente: INE. Cifras PYME. Datos enero 2018. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

EN EL EMPLEO PROTEGIDO:

- Las ayudas para el acceso y mantenimiento en Centros Especiales de Empleo (CEE) no consideran la especificidad de los apoyos y adaptaciones que requieren las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

- Las ayudas al empleo protegido, aunque son diferenciadas para trabajadores con especiales dificultades de inserción (unidades de apoyo), no consideran las necesidades de apoyo más intenso y especiales adaptaciones en productividad y ritmo que pudieran presentar algunas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. No son ayudas individualizadas en función de las necesidades de apoyo y adaptaciones que presenta cada persona.
- No se dispone de unidades de apoyo en todos los centros especiales de empleo, siendo ésta una figura esencial para acompañar procesos individualizados de aprendizaje y desarrollo de trabajadores con discapacidad con especiales necesidades para su integración laboral.
- La oferta de empleo de muchos CEE no se adapta a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines: en los CEE ajenos a entidades de ASPACE y en particular en aquéllos de iniciativa mercantil, se observa que la oferta de puestos (jardinería, lavandería, mantenimiento, manipulados....) no se adaptan a las necesidades y dificultades de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

EN EL EMPLEO CON APOYO:

- A pesar de la regulación estatal de la normativa sobre empleo con apoyo y del desarrollo que tiene esta figura en otras Comunidades Autónomas, hasta la fecha no se ha desarrollado la normativa específica ni la figura del empleo con apoyo en muchas CCAA.
- Se trata de una figura de gran interés para facilitar y acompañar el empleo en la empresa ordinaria a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- El empleo con apoyo tiene una duración insuficiente para

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

las necesidades de apoyo que presentan muchas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines para mantenerse en el puesto de trabajo.

10) Insuficiente oferta de empleo público para personas con discapacidad, sin incluir a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en una reserva específica

- Actualmente hay pocas plazas ofertadas para personas con pluridiscapacidad, ya que las convocatorias de empleo público contemplan un número reducido de personas con discapacidad, resultando difícil superar con éxito el examen ya que en la mayoría de los casos los pocos puestos reservados para personas con discapacidad corresponden a personas con grados más reducidos de discapacidad.
- No existen adaptaciones a los exámenes para personas con dificultades físicas graves.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015 (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) – Art. 59 - no prevé una reserva específica para personas con parálisis cerebral (a diferencia de lo que recoge para personas con discapacidad intelectual: La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad. intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
- Tras la superación del examen se exige a las personas con discapacidad acreditar la capacidad para el puesto. Esto

resulta discriminatorio, ya que lo que hay que hacer es adaptar el puesto, no cuestionar la capacidad de la persona.

11) El cambio en el perfil y en la demanda de recorrido sociolaboral entre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, requiere repensar la oferta de servicios de las entidades aspace en este ámbito

En las entrevistas a personas, familias y profesionales se pone de manifiesto un cambio en el perfil de las personas usuarias de los servicios de las entidades de ASPACE vinculado al enfoque de ciudadanía activa impulsado desde nuestro Movimiento Asociativo, así como al modelo de individualización de apoyos y respuestas a cada persona.

Se observan grandes diferencias en la demanda que realizan las personas, al margen de sus limitaciones y grado de discapacidad, en función del modelo de apoyos que hayan venido recibiendo, así como desde nuevos enfoques en personas y familias más jóvenes que demandan respuestas renovadas. En este sentido, se constata:

- 1) Entre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines:
 - Muchas de ellas han desarrollado su recorrido dentro de las entidades, en el marco de un modelo asistencial y de cuidado: están acostumbradas a la sobreprotección y a que sea el equipo profesional y sus familias quienes tomen decisiones por ellas, con desarrollo limitado, por tanto, de sus competencias en autonomía, participación y autodeterminación.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

Están asimismo habituadas a que su entorno (tanto su entorno más próximo, como la sociedad en general) no confíe en su capacidad para desarrollar un recorrido laboral. Ellas mismas tampoco confían, en muchos casos, en sus propias capacidades para lograrlo.

Su entorno “les soluciona la vida”, dando por hecho que no tienen cabida en el entorno laboral.

Las dificultades del entorno, el déficit en adaptaciones y apoyos suficientes y adecuados en la etapa educativa, formativa, prelaboral... intensifica esta desconfianza, miedo y conformismo con los escenarios y entorno conocidos y seguros.

Una de las principales dificultades es la motivación de las personas usuarias en romper con lo de siempre y salir de la zona de seguridad que les aportan los centros de ASPACE y sus programas.

- Pero, por otro lado, también se observa que las personas jóvenes que han desarrollado un recorrido previo en educación ordinaria, presentan una mayor demanda de servicios de apoyo para su integración laboral, desde una mayor predisposición para participar en la comunidad y con un enfoque de ciudadanía activa, autonomía personal y vida independiente.

Asimismo, con el enfoque de ciudadanía activa que se está promoviendo desde la infancia entre las entidades de ASPACE, se está impulsando un modelo renovado de apoyos centrado en cada persona y en propiciar su máximo desarrollo y participación en la comunidad, lo que genera nuevas demandas en servicios de apoyo a su vida independiente y en el ámbito sociolaboral.

- En el momento actual representa en torno al 15% el porcentaje de personas usuarias de servicios de ASPACE (en edad laboral) que tienen potencial de recorrido laboral o que expresan esta inquietud de desarrollo laboral.

2) Entre las familias:

- Por un lado, en muchos casos se observan actitudes de sobreprotección y falta de confianza en las posibilidades de sus hijos/as, con respecto a su autonomía, autodeterminación, participación en la sociedad. Y aún más con respecto a que tengan capacidad para acceder al empleo. Algunos familiares no entienden y rechazan que se hable de autonomía, participación, vida independiente a sus hijos/as. Se observa resistencia y miedo a los cambios que esto les pueda suponer.
- También se expresa miedo a que sus hijos/as sufran ante las dificultades, barreras, actitudes de rechazo o discriminatorias en las empresas... agravado por la inexistencia de apoyos y medidas adecuadas para acompañarles en este recorrido de acceso y desarrollo en el ámbito laboral.
- Se percibe resistencia de las familias para romper el vínculo con el sistema garantista de pensiones y prestaciones. No ayuda en este caso la rigidez actual de los sistemas de protección social (servicios sociales, seguridad social, empleo) en las posibilidades de compatibilidad entre servicios y prestaciones.
- Se produce una escasa participación de las familias en la vida asociativa, desde una concepción de “clientes de servicios a los que tienen derecho”. Esta realidad dificulta que las familias se involucren en iniciativas y actuaciones del movimiento asociativo de incidencia y transformación social.

4. Resultados y conclusiones sobre la situación de la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Cada vez más son las familias jóvenes que están cambiando esta perspectiva exclusiva de sobreprotección y cuidado y demandan apoyos para la vida independiente e integración laboral de sus familiares.

En definitiva, todo ello conduce a las entidades de ASPACE a la necesidad de repensar su oferta de servicios, superando en muchos casos una cultura de años, donde las personas se han habituado a ser receptoras de apoyo, sin desarrollar competencias de autonomía y autodeterminación, y atendiendo a las nuevas demandas en clave de vida autónoma, independencia, ciudadanía activa y desarrollo sociolaboral.

En este escenario, tampoco se puede obviar el perfil de necesidad de las personas más jóvenes que llegan a las entidades de ASPACE: se trata de personas cada vez más afectadas, con altas necesidades de apoyo en todos los ámbitos (pluridiscapacidad), lo que requerirá adaptaciones y apoyos más intensos y específicos entre quienes presenten o demanden oportunidades de recorrido sociolaboral.

En concreto, en relación con la oferta de servicios y desarrollo de oportunidades laborales por parte de las entidades de ASPACE también es destacable que:

- La oferta de servicios y apoyos no está suficientemente desarrollada en este ámbito (en particular en aquellas Comunidades Autónomas donde no se han desarrollado servicios sociolaborales especializados por parte de entidades ASPACE).
- Se observa un déficit en el conocimiento compartido e intercambio de prácticas en este ámbito entre las entidades ASPACE.
- Se constata un déficit en la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines entre las entidades de ASPACE.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

5

Para asegurar el derecho de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás y 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 (Art. 27 de la Convención) desde el Movimiento Asociativo ASPACE hemos de reivindicar y promover condiciones adecuadas para que toda persona con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que desea desarrollar un recorrido laboral, disponga de una respuesta sociolaboral, con todas las condiciones y adaptaciones necesarias.

Respuesta sociolaboral que requiere la implicación:

1) Del propio Movimiento Asociativo ASPACE, desarrollando apoyos y promoviendo oportunidades para que las personas a quienes representamos y apoyamos puedan desarrollar el recorrido sociolaboral, según el proyecto de vida y metas que se planteen. Esto supone adecuar la oferta de servicios y programas para individualizar la respuesta a personas usuarias de nuestros servicios que muestran este interés, así como llegar a otras personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que no encuentran apoyo especializado en este ámbito de orientación, apoyo a la integración laboral o empleos adaptados a la complejidad de sus necesidades de apoyo. Y ello, bien generando directamente estas respuestas, o bien desarrollando vías de colaboración con otras organizaciones, para asegurar los apoyos específicos que requieren estas personas (en materia de orientación e intermediación laboral, o formación, empleo protegido, empleo con apoyo...).

2) De las Administraciones Públicas, apostando de forma decidida por la incorporación de estas personas en el empleo público, así como potenciando fórmulas adecuadas para la integración laboral de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, como el empleo con apoyo, así como reforzando las ayudas públicas a los centros especiales de empleo y a las empresas para la contratación y el mantenimiento del empleo de estas personas, con un sistema de ayudas que considere las necesidades específicas de apoyo y adaptaciones (tanto del ritmo de trabajo y exigencia de productividad, como la eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación y comprensión, como la incorporación de tecnología disponible necesaria) que requiere cada persona.

3) De los centros especiales de empleo y las empresas para facilitar la integración laboral de estas personas, adaptando secuencias de producción y puestos de trabajo a sus necesidades específicas de apoyo y adaptaciones.

Asimismo, es necesario trabajar en la adaptación de la oferta educativa a las necesidades de apoyo que presentan estas personas: tanto en ritmos y tiempos que necesitan, como en otro tipo de adaptaciones en clave de accesibilidad universal (instalaciones, dispositivos, materiales, teleformación o aplicación de otras tecnologías adecuadas...).

A partir del análisis de la información recogida en los capítulos anteriores, así como de otros elementos y contenidos de carácter cualitativo obtenidos en las entrevistas con agentes externos, así como las entrevistas y encuestas a las propias personas con discapacidad, familias y profesionales, recogemos a continuación las siguientes propuestas de actuaciones, medidas e iniciativas que desde el movi-

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

miento asociativo ASPACE consideramos que sería necesario impulsar por parte de los distintos agentes involucrados, cuya implicación y compromiso resulta clave para asegurar que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que deseen acceder al mundo laboral, dispongan de apoyos, condiciones y oportunidades suficientes y adecuadas para ello.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

1) PROPUESTAS PARA EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO ASPACE:

a. CONFEDERACIÓN ASPACE Y FEDERACIONES

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Priorizar en los próximos años actuaciones de reflexión compartida, intercambio de buenas prácticas, herramientas de apoyo y actuaciones de reivindicación, establecimiento de alianzas e incidencia política para **impulsar la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.**

- Disponer de una posición del Movimiento Asociativo ASPACE sobre los **criterios en base a los cuales identificar a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines** en los distintos sistemas de información

ACCIONES

- Elaborar guías específicas para apoyar a las entidades de ASPACE a desarrollar servicios y apoyos para la orientación, formación e integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, así como para aportar pautas de actuación, reivindicación e incidencia política que puedan aplicar las entidades en el respectivo territorio.
 - Impulsar grupos de trabajo específicos, para elaborar posicionamientos compartidos, identificación de actuaciones y herramientas comunes de trabajo en este ámbito. Entre otros:
 - Crear un grupo de trabajo desde Confederación ASPACE de la mano de otras entidades que trabaje a nivel estatal con organismos públicos para reformular el sistema de ayudas para el empleo de estas personas y otros cambios normativos relativos a la cuota de reserva (según lo que se recoge más adelante en propuestas a las AAPP).
 - Crear una comisión formada por preparadores laborales o similares, que trabajen en medidas de concienciación y divulgación a empresas, sobre capacidades de las personas con parálisis cerebral.
 - Crear un grupo de trabajo desde Confederación ASPACE, de la mano de otras entidades que trabaje a nivel estatal con Función Pública para que todos tengan las mismas oportunidades.
 - Identificar otras entidades con las que establecer alianzas en reivindicaciones conjuntas en relación con el sistema de ayudas públicas para el acceso y mantenimiento del empleo de personas con especiales dificultades de integración laboral, cuota de reserva, etc.
 - Generar espacios de encuentro para el conocimiento e intercambio de iniciativas y buenas prácticas para la integración laboral de nuestro colectivo (tanto desarrolladas por entidades de ASPACE, como por otras entidades, a nivel nacional o internacional).
 - Continuar impulsando el cambio cultural en el modelo de intervención con las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, para superar el modelo asistencial y de cuidado, hacia el Modelo de Participación y Ciudadanía Activa, vinculando también a este modelo el desarrollo sociolaboral.
 - Crear una comisión formada por preparadores laborales o similares, que trabajen en medidas de concienciación y divulgación a empresas, sobre capacidades de las personas con parálisis cerebral.
- Debatir y consensuar los diagnósticos y criterios en base a los cuales identificar a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, para plantear a las administraciones públicas en los distintos ámbitos (servicios sociales, empleo, salud, educación, etc.) la recopilación sistemática y periódica de datos sobre el colectivo al que representamos.
 - Analizar la potencialidad y utilidad de "Valorando capacidades - CIF" para elaborar esta posición y propuesta.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

b. ENTIDADES ASPACE:

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- **Repensar y reformular la oferta de servicios y apoyos** para responder a las necesidades y demandas de las personas usuarias en el ámbito sociolaboral.

- **Formar al equipo profesional** ante los retos que supone renovar la oferta de servicios y el modelo de intervención

ACCIONES

- Continuar trabajando en las entidades ASPACE en la implantación del modelo de participación y ciudadanía activa en todos los servicios y etapas. En especial, desde la infancia, e integrando el desarrollo sociolaboral.
 - Repensar la oferta de las entidades de ASPACE para llegar a más personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines: no sólo las más afectadas, y no sólo a las personas vinculadas a ASPACE desde la infancia. También a otras personas con parálisis cerebral y discapacidades afines en otras etapas vitales, cubriendo necesidades específicas que el sistema de servicios y apoyos no cubre (o no se adapta a sus necesidades específicas de apoyo).
 - Analizar los perfiles de necesidad, metas y expectativas de cada persona usuaria para mejorar, ampliar o diversificar la oferta de servicios o los apoyos individualizados a cada persona. Explotar globalmente esta información para analizar la tendencia, las nuevas necesidades y demandas de las personas usuarias, para mejorar, ampliar o diversificar la oferta de servicios, promover alianzas con recursos del entorno para responder a estas necesidades, etc. (analizar si la entidad debe incorporar nuevos servicios o programas, o se puede orientar a las personas a otros recursos del entorno, con apoyo y asesoramiento especializado de ASPACE).
 - Impulsar servicios de orientación e integración sociolaboral para responder a las demandas de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines más jóvenes que reivindican otros escenarios y apoyos (participación y ciudadanía activa).
 - Impulsar/participar en espacios de encuentro periódicos entre las entidades ASPACE, con participación de personas, familias y profesionales, para escuchar sus demandas en el ámbito sociolaboral, conocer buenas prácticas e impulsar nuevas respuestas sociolaborales.
 - Seguir potenciando los grupos de autogestores y otros espacios de participación y encuentro entre personas usuarias desde el enfoque del modelo de participación y ciudadanía activa, incorporando los planteamientos, expectativas, metas en el ámbito laboral en las temáticas abordadas.
 - Desarrollar grupos y espacios de encuentro de familias para abordar los retos, dificultades, necesidades que se plantean en este modelo de participación y ciudadanía activa. En particular, también en lo que respecta al ámbito laboral.
 - Analizar el perfil de las familias de las personas usuarias, identificar nuevos elementos de motivación para estimular su mayor participación. Poner en marcha nuevas iniciativas para activar esta participación (grupos de padres y madres jóvenes, impulso de las redes sociales en esta línea...)
 - Potenciar programas y tratamientos para evitar el deterioro físico y para el mantenimiento de las capacidades (compatibilizar con el horario laboral la posibilidad de asistencia a los tratamientos que la persona necesita).
 - Incorporar una mejor información a las personas, familias sobre los servicios, recursos, apoyos, ayudas disponibles en el ámbito laboral para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
-
- Dar formación al equipo profesional sobre los servicios, recursos, apoyos, ayudas disponibles en el ámbito laboral para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Reforzar la formación y los espacios de encuentro entre profesionales de las entidades, para avanzar en la implantación del modelo de participación y ciudadanía activa, procurando superar el rol asistencial e incorporando el rol facilitador que debe asumir el equipo profesional en la intervención en este nuevo modelo.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

b. ENTIDADES ASPACE:

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- **Desarrollar y extender (o instar) servicios de apoyo a la orientación e integración laboral especializados** para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines entre las entidades de ASPACE.

- Promover **oportunidades laborales** para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines **en las entidades**.

ACCIONES

- Desarrollar y extender los servicios de apoyo a la orientación e integración laboral especializados para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines entre las entidades de ASPACE.
 - Intensificar el contacto y colaboración de las entidades de ASPACE con las entidades que desarrollan servicios de orientación e intermediación laboral en el respectivo ámbito territorial, para procurar una atención especializada adaptada a las necesidades individuales de apoyo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Promover programas de acompañamiento individualizado y especializado, desarrollando la figura del preparador laboral, para facilitar el acompañamiento y apoyo individualizado al proceso de inserción laboral.
 - Implementar un análisis de perfiles más exhaustivo en el que analizar la especificidad de cada usuario/trabajador, que permita realizar un cruce entre el análisis del puesto de trabajo y las debilidades y fortalezas de cada persona usuaria/trabajador/a.
 - Potenciar que el perfil del preparador laboral, además del conocimiento y competencia técnica, tenga conocimiento de las necesidades de cada persona, y que conozca de una manera más exhaustiva la situación del mercado laboral.
-
- Impulsar bolsas de empleo de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Analizar los puestos de trabajo (o secuencias de los mismos) que puedan realizar personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Propiciar medidas para fomentar la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines por la entidad. Con ello consideramos que se pueden conseguir varios objetivos:
 - Formar y capacitar a estas personas para que puedan dar el salto a la empresa normalizada
 - Visualizar sus capacidades
 - Motivar a las personas con parálisis cerebral a dar el salto al empleo.
 - Vencer reticencias de algunas familias.
 - Reforzar la colaboración con las entidades (en particular las Federaciones que disponen de servicios apoyo a la orientación e integración laboral) que disponen de apoyos especializados para el empleo de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Valorar nuevas iniciativas de empleo para personas con parálisis cerebral impulsadas desde las entidades de ASPACE para dar empleo adaptado al colectivo...

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

b. ENTIDADES ASPACE:

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Potenciar una comunicación interna y externa con foco en el empleo.

ACCIONES

- Desarrollar la participación de las entidades ASPACE en el desarrollo del empleo con apoyo.
- Potenciar una comunicación interna y externa que supere la imagen de las personas con parálisis cerebral vinculada exclusivamente a servicios de carácter asistencial, con foco en el empleo (fotos en la página web, folletos, revista, memoria...).
- Fomentar el conocimiento de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (videocurrículum, imagen positiva, fotos en las páginas web de ASPACE donde también se identifique su actividad en el empleo...). Huir del estereotipo de que estas personas son poco productivas, hay que buscar, adaptar y diseñar puestos en los que desarrollen un trabajo productivo rentable.
- Visibilizar y argumentar con datos y testimonios de empresas los beneficios que supone la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (reducción de absentismo, mejora del clima laboral, implicación social de los y las trabajadoras...).
- Promover el conocimiento por parte de las empresas de las ayudas para la contratación de personas con discapacidad, así como de las cuotas de reserva.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

2) PROPUESTAS PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

Nota: se recogen con carácter general estas propuestas sin diferenciar los distintos niveles competenciales involucrados donde trabajar estas cuestiones (estatal/autonómico).

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- **Sistemas de información/bases de datos** de salud, servicios sociales y empleo (como mínimo): que recojan la variable desagregada de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- **Revisar el sistema de ayudas públicas para el empleo** de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

ACCIONES

- Consensuar con las Administraciones Públicas los diagnósticos y criterios que deberían recoger los centros base en los certificados de reconocimiento de la discapacidad, para que se apliquen por igual en todas las CCAA.
- Unificar los contenidos de los certificados de discapacidad en todas las CCAA, de forma que en los mismos también se recoja expresamente la discapacidad por motivo de parálisis cerebral u otras discapacidades afines.
- Incorporar la variable de la parálisis cerebral y otras discapacidades afines en todos los estudios, observatorios, estadísticas... en todos los ámbitos en la información sobre personas con discapacidad (Base estatal de datos sobre personas con discapacidad del IMSERSO, estudios, estadísticas y encuestas del INE, informes y seguimiento estadístico periódico del SEPE, etc.
- Incorporar la variable de la parálisis cerebral y otras discapacidades afines en los planes, informes y documentos sobre la situación/planificación de políticas para las personas con discapacidad en todas las CCAA.

EN LOS SERVICIOS DE APOYO A LA ORIENTACIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL

- Lograr el reconocimiento y la financiación pública adecuada y suficiente para este tipo de programas, que considere las particulares necesidades de apoyo y adaptaciones que requieren las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- Asegurar y dotar programas de acompañamiento individualizado y especializado, desarrollando la figura del preparador laboral, para facilitar el acompañamiento y apoyo individualizado al proceso de inserción laboral.

PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL EN EMPLEO PROTEGIDO (CEE O ENCLAVE LABORAL)

- Ayudas para el acceso y mantenimiento en el empleo protegido: contemplar ayudas individualizadas en función de las necesidades de apoyo y adaptación de cada persona (no sólo a nivel general para personas con mayores dificultades de inserción laboral).
- Ayudas individualizadas para la adaptación de los puestos de trabajo.
- Prever un marco de ayudas suplementario para el mantenimiento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción laboral (entre ellas, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines): por ejemplo, ampliar al 75% del SMI la ayuda para el mantenimiento del empleo como sucede en otras Comunidades Autónomas como Navarra.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

ACCIONES

- Que los centros especiales de empleo de iniciativa social cuenten con Unidades de Apoyo suficientemente financiadas para todas las personas con discapacidad que las requieren en función de sus necesidades. Es decir, no sólo en base al tipo y grado de discapacidad que presentan. Adaptar la financiación de las unidades de apoyo al perfil individualizado de apoyo que puedan presentar personas con altas necesidades de apoyo y adaptaciones, como es el caso de muchas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- Discriminar el régimen de ayudas aplicable a los CEE de iniciativa social de los que no lo son. Es muy difícil para los CEE encontrar tareas o actividades adecuadas para las personas con parálisis cerebral (ello exige un mayor esfuerzo en conseguir este objetivo fundamental en nuestros centros). Hay que partir de competencias concretas para buscar tareas que puedan conformar una utilidad que se traduzca en un empleo remunerado porque responda a una necesidad real. Tenemos que encontrar las tareas que hagan productiva a cada persona para cada puesto de trabajo.

PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL EN EMPLEO ORDINARIO

- Ayudas para la integración laboral en empresa ordinaria:
- Ayudas para el apoyo y la adaptación de los puestos de trabajo que contemplen todo tipo de adaptaciones, tanto para el acceso como para el mantenimiento en el empleo. Entre otras cuestiones, es necesario contemplar ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo en empresa ordinaria (no sólo para la contratación), para compensar adaptaciones en productividad y ritmo de trabajo.
- Facilitar y simplificar los trámites administrativos a las empresas que se quieran acoger a estas ayudas de contratación y la adaptación de puestos de trabajo.

PARA FOMENTAR EL EMPLEO CON APOYO

- Reformular a nivel estatal la normativa sobre empleo con apoyo, para solucionar cuestiones como las siguientes, vinculadas a la insuficiencia de su financiación y estabilidad:
 - Desarrollar una financiación suficiente para el apoyo más intensivo que requieren muchas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (financiación más individualizada en función de las necesidades de apoyo que presenta la persona).
 - Ampliar la duración de la cobertura: sólo se cubre al trabajador con discapacidad durante 2 años. Una vez que finaliza esa cobertura la entidad es quien está prestando apoyo a nivel privado.
 - Es necesario que el servicio de empleo con apoyo tenga una financiación regular para poder seguir trabajando y poder ofrecerlo a las empresas.
 - Mejorar la financiación del empleo con apoyo: financia escasamente los gastos generados en este servicio, con lo que conlleva que no haya suficientes preparadores laborales en ellos y se puedan atender de forma adecuada a las necesidades.
 - Aprobación de la normativa de desarrollo del empleo con apoyo en las CCAA (convocatoria de ayudas). Compromiso decidido de las Administraciones por el desarrollo de esta figura para mejorar el acceso y mantenimiento en el empleo de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Reformular la **cuota de reserva** para fomentar la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- Ampliar la cobertura y apoyo, con financiación suficiente de la **asistencia personal (Sistemas de servicios sociales y SAAD)**.
- Desarrollar adaptaciones adecuadas en el **Sistema Educativo** para mejorar el nivel formativo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- Adaptar la **Formación para el empleo** con medidas adecuadas para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

ACCIONES

- Valorar una reformulación de la cuota de reserva para que la misma incluya a empresas con menos de 50 trabajadores/as y para que al menos en las grandes empresas se observe una "subcuota" para la contratación de personas con especiales necesidades de integración laboral (entre otras, personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines).
- Realizar un mayor control sobre la aplicación de medidas alternativas (por ejemplo, para evitar que las empresas planteen ofertas de empleo muy específicas, muy difíciles de cubrir por personas con discapacidad para justificar las cuotas de reserva y poder acceder a las medidas alternativas).
- Ampliar la cobertura de programas de apoyo a la vida independiente y asistencia personal, con financiación suficiente para cubrir el horario laboral, así como las demás horas que, fuera de este horario, la persona requiere de este apoyo.
Se apunta como referencia la Ayuda económica para favorecer la vida independiente de Gipuzkoa (Decreto Foral 87/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula la concesión de ayuda individuales del programa Etxean dirigidas a personas con discapacidad o en situación de dependencia) que considera todas las horas de apoyo que requiere la persona para el desarrollo de su vida independiente.
- Asegurar que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines cuenten con todas las adaptaciones y apoyos que requieren para garantizar su derecho a la educación en los términos recogidos en el marco normativo (Art. 24 de la Convención). En particular y, al margen de otras medidas para la accesibilidad universal de los centros educativos, se deben incorporar medidas para reforzar profesorado de apoyo y adaptar los ritmos y tiempos máximos para superar las distintas etapas educativas.
- Fomentar la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente en las zonas rurales, con las adaptaciones y los ajustes razonables correspondientes.
- Incorporar en educación (tanto especializada como ordinaria) el apoyo de terapeutas ocupacionales.
- Establecer una mejor conexión y coordinación entre el sistema educativo y el sistema laboral, de forma que se anticipen los aprendizajes desde una perspectiva de desarrollo de competencias para la empleabilidad real de las personas con discapacidad con especiales necesidades de apoyo. En este sentido, sería necesario anticipar el comienzo de la formación profesional en actividades con salidas profesionales adecuadas al perfil de cada persona. Se necesita una mayor flexibilidad a la hora de formar en competencias específicas y adecuar las titulaciones a las realidades de las empresas. Adecuación a la oferta real del mercado laboral.
- Adaptar la oferta de formación para el empleo a las necesidades y particularidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines: contenido de la oferta en ocupaciones adecuadas al tipo de trabajos que pueden desempeñar, adaptación de los tiempos, ritmos... Asegurar también las condiciones de accesibilidad universal y las adaptaciones necesarias en las empresas o centros donde, en su caso, se desarrollan las prácticas.

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Mejorar el **acceso al empleo público** de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

ACCIONES

- Potenciar, en especial la formación dual como medida de especial interés para la adquisición de aprendizaje y experiencia práctica. Será necesario también en este caso realizar todas las adaptaciones necesarias en las empresas, así como garantizar condiciones de accesibilidad y adaptación del puesto de trabajo. Sería interesante contar con alguna figura de similar al "empleo con apoyo" dentro de esta modalidad de formación dual.
Buena práctica de referencia en este sentido: formación dual que ofrece la UPV/EHU en el País Vasco ("Formación Dual: Universidad-Empresa"¹⁹).
 - Potenciar el contrato de formación, con mayor flexibilidad sobre el tiempo de duración, para favorecer que las empresas se animen a utilizarlo contratando a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Flexibilizar los requisitos de acceso al contrato de formación.
 - Agilizar la tramitación de apoyos y adaptaciones de los cursos de formación para estas personas, para que dispongan de los mismos desde el primer día de formación y para evitar que no puedan asistir o tengan que darse de baja en cursos.
 - Asegurar en todas la CCAA que la FP Básica a efectos laborales equivalga a un certificado de nivel I (por ej. en el caso de Andalucía la FP Básica no acredita ni cualifica). No está establecido cómo adaptar los contenidos de los certificados de profesionalidad, legalmente no existe la contemplación de adaptaciones. Deberían existir adaptaciones específicas tanto del contenido, así como de las evaluaciones.
-
- Modificar la normativa para incorporar una reserva específica para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, igual que se recoge para las personas con discapacidad intelectual.
 - Establecer cuotas de reserva mucho más amplias para puestos de trabajo que pueden ser cubiertos con mayor facilidad por personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines (administrativos/as, recepción...).
 - Asegurar la presencia de ASPACE en los procesos de desarrollo y diseño de oposiciones. La realidad es que se pueden solicitar adaptaciones en los procesos de oposiciones, pero no siempre son facilitadas.
 - Eliminar el trámite relativo a la acreditación de capacidad para las personas con discapacidad que superan una oposición. Una opción adecuada sería que la propia Administración identificase primero las funciones de cada puesto. Una vez identificadas, del total de las funciones de cada puesto, establecer qué porcentaje o cuantas funciones debería tener o cumplir la persona con discapacidad para poder desempeñar el puesto de trabajo. Así sabríamos si podría presentarse o no al Proceso selectivo.
 - En cuanto a las valoraciones de compatibilidad de puesto y discapacidad que realizan desde los EVO, que en la actualidad lo hacen profesionales como un médico, un psicólogo y/o un trabajador/a social, estas deberían ser realizadas por profesionales que tengan los conocimientos sobre las ayudas técnicas y adaptaciones de los puestos. Esto es, incorporar a terapeutas ocupacionales.

¹⁹ <https://www.ehu.eus/es/web/enpresa-donostia/prestakuntza-duala1>

5. Propuestas para avanzar en la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines

3) PROPUESTAS PARA EL TEJIDO EMPRESARIAL, OTRAS ORGANIZACIONES Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Fomentar la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- Mejorar sus **sistemas de información/bases de datos** para incluir la variable de parálisis cerebral y otras discapacidades afines

ACCIONES

- Impulsar desde las organizaciones empresariales espacios de formación y encuentro para informar y sensibilizar a las empresas sobre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines y las ventajas de su contratación.
- Promover desde sus políticas de responsabilidad social su compromiso por la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

- Impulsar que en las organizaciones empresariales, entidades que desarrollan servicios de orientación e intermediación, y de centros especiales de empleo se recoja desagregada la información sobre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines atendidas o empleadas.

Anexo 1

Metodología desarrollada para elaborar este estudio

Este estudio se ha desarrollado con una metodología con aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información primaria, y de análisis y búsqueda en diferentes organismos, normativa y publicaciones para la recogida de información secundaria.

En concreto se han desarrollado los siguientes procesos de trabajo y actuaciones:

1) CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO:

Por un lado, se han conformado dos grupos de trabajo con participación de personas de entidades del Movimiento Asociativo ASPACE con experiencia en el apoyo a personas o en la gestión de servicios de integración laboral o actividades prelaborales para personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Y ello, tanto de entidades de ASPACE que cuentan con personas cuya inserción laboral es más viable como aquellas que trabajan con personas con un mayor nivel de necesidad de apoyo y las posibilidades de inserción laboral son menores. Asimismo, tanto con entidades que desarrollan servicios de empleo y ocupacionales, como otras actuaciones de apoyo en el ámbito de la formación y/o actividad prelaboral.

Estos grupos de trabajo han desarrollado su actividad con estos objetivos:

- Aportar su conocimiento sobre realidad de las personas con parálisis cerebral en el ámbito de la integración socio-laboral (situación, necesidades, dificultades, apoyos que requieren, etc.), y la oferta actual de las entidades de ASPACE en este ámbito (en todo el itinerario formativo, prelaboral, ocupacional y laboral).

- Aportar sus reflexiones y propuestas para lograr una oferta adecuada, suficiente y completa de apoyos en este ámbito. En particular, con respecto a la oferta actual de nuestras entidades en este ámbito, de adecuada de apoyos en las entidades para plantear acciones y actividades que permitan dar una respuesta adecuada a las necesidades de las personas con parálisis cerebral.
- Valorar los distintos resultados obtenidos en el proceso de trabajo y contrastar los contenidos de las herramientas utilizadas (guiones, cuestionarios, etc.) así como del informe de resultados.

2) DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS DE INFORMACIÓN Y MARCO NORMATIVO

Objetivo:

Conocer el marco y situar el contexto de investigación, a partir de la información recogida en distintas fuentes de información disponibles.

Actuaciones realizadas: Detección y análisis de fuentes secundarias de información en estos ámbitos:

- 1) Datos generales sobre las personas con discapacidad en España y, en concreto, sobre las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- 2) Datos específicos en materia de empleo sobre actividad y contrataciones de las personas con discapacidad, en general, y las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en particular.
- 3) Marco normativo específico sobre el empleo de las personas con discapacidad, ayudas y recursos para la promoción del empleo en nuestro país.

Anexo 1

Metodología desarrollada para elaborar este estudio

3) ENCUESTA A LAS ENTIDADES DE CONFEDERACIÓN ASPACE

Objetivo:

Profundizar en el conocimiento de la oferta actual disponible y perfil de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en edad laboral, vinculadas al Movimiento Asociativo de CONFEDERACION ASPACE, en relación con los servicios que desarrollan las Asociaciones de carácter o con contenido sociolaboral (prelaboral, formación, ocupacional, orientación e integración laboral, empleo protegido, empleo con apoyo, etc.).

Actuaciones realizadas:

- 1) Diseño del cuestionario, con los grupos de trabajo.
- 2) Encuesta con campos de información cuantitativa y cualitativa:
 - Sobre el perfil de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines a quienes atendéis y su participación en los servicios sociolaborales que ofrecéis.
 - Sobre los servicios sociales y laborales, prelaborales/ocupacionales o formativos que, en su caso, desarrolláis.
 - Sobre las dificultades que observáis para el acceso al empleo de estas personas.
 - Sobre propuestas que consideráis para mejorar el conocimiento y la respuesta para la integración laboral de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
 - Sobre las fuentes y referencias que consideréis de interés para la realización de este estudio.
- 3) Explotación y análisis de la información recabada en la encuesta.

4) ENTREVISTAS REUNIONES, EN PRIMERA PERSONA, CON AGENTES CLAVE

Objetivos:

- Profundizar en el conocimiento y vivencia de la realidad, necesidades, dificultades, aspiraciones, expectativas, metas... a partir de las aportaciones en primera persona de las propias personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, sus familias y profesionales de apoyo en el ámbito de Asociaciones vinculadas a CONFEDERACIÓN ASPACE.
- Recabar otras aportaciones y reflexiones de otros grupos de interés clave sobre los retos, dificultades y barreras para la integración laboral de este colectivo, y propuestas para avanzar.

Actuaciones realizadas:

- 1) Diseño de herramientas para dinamizar y recabar aportaciones en las distintas modalidades de recogida de información - entrevistas y reuniones -, con los grupos de trabajo.
- 2) Realización de las siguientes entrevistas y reuniones con personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, familias y profesionales de apoyo. En concreto, se ha involucrado a 43 personas con parálisis cerebral, 47 familiares y 14 profesionales:

Anexo 1

Metodología desarrollada para elaborar este estudio

ASPACE RIOJA

04-jun

- 1 Persona usuaria del servicio de CO
- 1 Persona usuaria del Programa 1 a 1
- 1 Persona trabajadora del CEE
- Gerencia
- Responsable del Programa 1 a 1
- Responsable del Recursos Humanos
- Responsable de CO y CD

ASPACE BIZKAIA

20-jun

- 1 Persona usuaria de CO
- 1 Persona trabajadora del CEE
- Gerencia
- Responsable del CO y CEE

ASPACE NAVARRA

21-jun

- 3 personas usuarias de CO
- 3 trabajadores CEE
- 1 persona usuaria del servicio de orientación
- Dirección de Ocupacional
- Responsable del servicio de formación e integración social
- Dirección de la Fundación para el Empleo

ASPACE SALAMANCA

02-jul

- 2 personas usuarias Co
- 2 personas usuarias de servicios de formación, orientación y apoyo a la integración laboral
- 3 familiares
- 2 profesionales
- Gerencia

ASPACE GALICIA

19-jul

- Reunión grupo personas usuarias servicios orientación, formación e integración laboral: participan 6 personas usuarias y 1 familiar
- Reunión con profesionales de la Federación y sus entidades: participan 7 profesionales
- Entrevista con 1 personas usuaria de su servicio de orientación.
- Otras 2 personas usuarias participan por escrito cumplimentando cuestionario

ASPACE ANDALUCÍA

06-sep

- 2 personas usuarias del programa de orientación en ASPACE Granada
- Gerencia de ASPACE Granada
- 2 profesionales que desarrollan el programa de orientación de ASPACE Granada
- Entrevista con empresa que colabora con el programa

ASPACE CASTILLA LA MANCHA

marzo-mayo

- Personas que han participado en grupos focales y entrevistas:
- Albacete: 3 profesionales y 1 persona usuaria
- Ciudad Real: 2 familiares
- Talavera: 5 profesionales y 1 persona usuaria
- Toledo: 5 personas usuarias, 3 profesionales
- Jornada (25 mayo) (*): 9 personas usuarias, 8 familiares y 11 profesionales entidades y 2 Federación.

3) Explotación y análisis de la información recabada en las entrevistas y reuniones realizadas.

5) ENTREVISTAS CON AGENTES EXTERNOS

- a. FSC INSERTA - FUNDACIÓN ONCE
- b. FEACEM

Anexo 2

Fuentes y referencias

Marco normativo:

- Art. 35 Constitución Española.
- Arts. 24 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Arts. 35 a 47 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.
- Real Decreto 1451/83 de 11 de mayo (BOE 4-VI-83), regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, (B.O.E. 8-VIII-85) por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, (B.O.E. 9-XII-85) por el que 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.
- ORDEN de 16 de octubre de 1998 (B.O.E. 21-XI-98), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, (B.O.E. 31-I-04), por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 290/04, de 20 de febrero (BOE 21-II-04, C.E. 7-IV-04), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/05, de 8 de abril (BOE 20-IV-05), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 870/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), 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.
- Real Decreto 34/08, de 18 de enero (BOE 31-I-08), por la que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Anexo 2

Fuentes y referencias

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Desarrollo normativo específico en las Comunidades Autónomas.
- IMSERSO. Base estatal de datos de personas con discapacidad. http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm
- ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España. <http://www.odismet.es/>
- Inserta Empleo-Fundación ONCE (07/2018). Base de Datos de Demandantes de Empleo.
- Servicio Público de Empleo (2018). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2017.
- Servicio Público de Empleo (2018). Integración laboral de las personas con discapacidad.

Datos:

- Instituto Nacional de Estadística (INE). El empleo de las personas con discapacidad. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Instituto Nacional de Estadística (INE). El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2016.
- INE. Cifras PYME. Datos enero 2018. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2017). Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020.
- Asociación Española de Empleo con Apoyo (2015). Informe contrataciones empleo con apoyo.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España.

Otras fuentes:

Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral

Informe de resultados,
conclusiones y propuestas

Confederación ASPACE
C/ General Zabala 29
28002 Madrid
Tel. 91 561 40 90
www.aspace.org

 <https://twitter.com/ConfeAspace>
 <http://www.facebook.com/caspace>
 <https://www.instagram.com/confeaspace>

 **ASPACE**
PARÁLISIS CEREBRAL
Confederación

Colabora

