

a fondo

SEGÚN LA ESTADÍSTICA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (EPD) ELABORADA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) DEL INE Y DE LA BASE DE DATOS ESTATAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BEPD) DEL INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO), EN 2015 HABÍA 601.100 PERSONAS ACTIVAS, CON UNA TASA DE ACTIVIDAD DEL 33,9%, MÁS DE 40 PUNTOS INFERIOR A LA DE LA POBLACIÓN SIN DISCAPACIDAD (78,1%). ESTA TASA HA AUMENTADO LIGERAMENTE RESPECTO A 2014.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. El número de personas con discapacidad ocupadas en 2015 era de 414.800. La tasa de empleo era del 23,4%, más de 37 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. El aumento de dicha tasa respecto a 2014 fue de 0,8 puntos. Por su parte, el número de personas con discapacidad desempleadas fue de 186.300. La tasa de paro superó en casi 10 puntos a la de la población sin discapacidad (31,0% frente a 21,9%). Se observa un descenso de la tasa de paro respecto al año 2014 inferior al experimentado por la de las personas sin discapacidad.

La estadísticas de Empleo de las Personas con Discapacidad utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) con los

El empleo es un elemento esencial para conseguir la inserción social de las personas con discapacidad y una de las formas más importantes de promover su independencia y dignidad.



Miguel Núñez Bello · Fotos: Eduardo Vilas Chicote

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos sobre medidas de fomento del empleo procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD

En el año 2015 había 1.774.800 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), un 5,9% de la población total en edad laboral. En los apartados siguientes se analiza la situación laboral del colectivo de personas con discapacidad que participa en el mercado de trabajo (activos), comparándola con la del resto de la población.

En la población activa con discapacidad se observa mayor porcentaje de hombres, más peso del grupo de 45 a 64 años y menos representación de las personas con estudios superiores que en la población activa sin discapacidad. Esto puede determinar alguna diferencia en la situación laboral de ambas poblaciones, especialmente en la tasa de paro. Para la población ocupada se observa, en comparación con los ocupados sin discapacidad, similares características en cuanto al sexo, la edad y el nivel educativo que las señaladas para los activos. La distribución por antigüedad en el empleo también es similar, con la particularidad de que el porcentaje de ocupados en el tramo de 'tres y más años' es ligeramente superior en las personas con discapacidad.

En cuanto a las ramas de actividad, los ocupados con discapacidad tienen mayor representación en actividades sanitarias y de servi-



cios sociales; industrias extractivas y manufactureras; actividades administrativas y servicios auxiliares y en administración pública y defensa, seguridad social obligatoria. El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado es del 2,3%. Respecto al paro, en la población con discapacidad hay mayor porcentaje de hombres, de personas de 45 a 64 años y de desempleados con estudios primarios y menor representación de parados con estudios superiores.

DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO

De los 414.800 ocupados con discapacidad en 2015, 243.300 eran hombres (el 58,7%) y 171.500, mujeres (el 41,3%).

Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (33,1% frente a 34,4%). La tasa de empleo de los varones con discapacidad superó en un punto a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 11,8 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en 2015 (31,1%) fue superior a la de los hombres (30,9%). Para las mujeres sin discapacidad también fue mayor, en una cuantía ligeramente superior.

La evolución de las tasas de empleo respecto a 2014 fue positiva

Mercado laboral según edad

Se observa mayor incidencia del desempleo en la población más joven y de la inactividad en el grupo de más edad, tanto para las personas con discapacidad como para el resto de la población. Cabe destacar el descenso en las tasas de actividad y de paro respecto a 2014 de los jóvenes con discapacidad. Por su parte, la tasa de empleo se mantuvo prácticamente constante.

En el grupo de 25 a 44 años la tasa de desempleo disminuyó en cuatro puntos para las personas con discapacidad, mientras que en el resto de la población lo hizo en 2,4 puntos.

Por su parte, la tasa de empleo creció, para las personas con discapacidad, 13 puntos respecto a 2014. En el grupo de mayor edad aumentaron tanto las tasas de paro y empleo como la de actividad.



para ambos sexos. Así, se produjo un aumento de 0,8 puntos en el caso de las mujeres con discapacidad y de 0,7 en el de los hombres. Las tasas de empleo en las personas sin discapacidad también aumentaron y en mayor cuantía que en el colectivo de personas con discapacidad. Por su parte, las tasas de paro se redujeron tanto para los hombres con discapacidad (1,8 puntos menos que en 2014), como para las mujeres (1,6 puntos menos). El desempleo disminuyó en menor medida para el colectivo de personas con discapacidad que para el resto, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

La participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. La tasa de

actividad para el grado de discapacidad de menor intensidad (inferior al 45%) se situó en el 56,0% en 2015 y disminuyó progresivamente hasta llegar al 14,6% para el grado superior de discapacidad.

La actividad decreció en todos los grupos de grado de discapacidad respecto a 2014, salvo en el de 45% a 64%. El mayor decrecimiento se dio en el grupo de 65% a 74%. Las personas con deficiencias auditivas presentaron las mayores tasas de actividad (60,1%) y las que tenían deficiencia intelectual las menores (28,1%).

En cuanto a la evolución respecto al año 2014, cabe destacar los incrementos en las tasas de actividad de los grupos asociados

a deficiencias del sistema visual, del sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio y trastorno mental. Por el contrario, el descenso en la tasa de actividad destacó en los grupos de discapacidad asociada al Sistema neuromuscular e Intelectual.

CARACTERÍSTICAS LABORALES Y DISCAPACIDAD

La mayoría de los trabajadores con discapacidad eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios.

Así, el 88,6% de las personas con discapacidad que trabajó en 2015 lo hizo como asalariado (5,7 puntos más que las personas sin discapacidad). El 77,0% de ellos

tenía contrato indefinido (2,2 puntos más que la población sin discapacidad). El 83,4% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción ligeramente inferior a los trabajadores sin discapacidad. El 80,7% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,8% de quienes no tenían discapacidad.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO

La palabra «ordinario» se utiliza en contraposición a «protegido» (trabajo en centros especiales de empleo). Entre las políticas que fomentan la inserción en el empleo ordinario, cabe destacar las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia. Y, en el caso de los asalariados, la modalidad de contratación específica para trabajadores con discapacidad que, además de conllevar bonificaciones en la Seguridad Social, contempla determinadas subvenciones.

El 28,8% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social en 2015 tenía algún tipo de deducción en las cotizaciones, 0,5 puntos menos que en 2014. En 2015 el porcentaje de asalariados con discapacidad con la modalidad de contrato específico de discapacidad descendió hasta el 28,7%. Las deducciones en las cuotas de cotización y la contratación específica beneficiaron, sobre todo, a la población masculina, al grupo de edad de 16 a 44 años, a los grupos de discapacidad asociados a deficiencia sensorial e intelectual y a las personas con mayor grado de discapacidad (75% y más).

PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Y ACTIVIDAD

Las prestaciones sociales públicas son pensiones y subsidios abonados con cargo a recursos de carácter público cuya finalidad es cubrir si-



tuaciones de incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia, protección familiar, desempleo para personas mayores de 52 años, y otras mejoras estatutarias y prestaciones complementarias. Por ello, suponen una importante herramienta de apoyo para la situación de discapacidad. De cada 100 personas en edad laboral, 13 percibieron una prestación durante 2015. En el caso específico de las personas con discapacidad el sistema público de

prestaciones benefició a 1.189.400 (67 de cada 100). De ellas, un 20,4% (242.600 personas) eran activas. Entre las personas con discapacidad perceptoras de prestaciones, el 83,2% (989.300) recibió la prestación debido a una incapacidad laboral. El 2,2% (25.700) de las personas con discapacidad que percibieron alguna prestación lo hicieron en términos no contributivos, es decir, sin haber cotizado previamente por ellas.



La estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) ha sido posible gracias a la iniciativa del INE y del Inmerso y de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE, instrumentada mediante la firma de un convenio de colaboración.

El Empleo de las Personas con Discapacidad investiga la situación respecto al mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad oficialmente reconocida y que tienen reconocido un grado de discapacidad mayor o igual al 33%. Se centra en las personas en edad laboral, es decir, con edades comprendidas entre los 16 y 64 años.

El ámbito poblacional de El Empleo de las Personas con Discapacidad incluye además desde 2015 a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013. Por ello, los datos de 2015 sólo son comparables con los datos de 2014 recalculados con la nueva metodología.

Otra medida de protección del colectivo de las personas con discapacidad lo constituye el reconocimiento de la Situación de Dependencia, tras la aprobación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En 2015, el 13,0% de las personas con discapacidad (231.600) tenía también reconocida oficialmente la situación de dependencia

ACTIVIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las mayores tasas de actividad dentro de las personas con discapacidad en el año 2015 se dieron en Madrid (42,8%), País Vasco (39,4%) y Castilla-La Mancha (37,8,0%), además de en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (51,9%). Por su parte, las menores tasas de actividad se registraron en Galicia (23,7%), Asturias (28,1%) y Extremadura (29,3%).

“La tasa de paro para el colectivo fue del 31,0% en 2015, con un descenso de 1,7 puntos respecto al año anterior”

ENRIQUE GALVÁN

DIRECTOR DE PLENA INCLUSIÓN ESPAÑA

“Para acceder al empleo es fundamental una formación adecuada”

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ES NOTABLE ESTE CAMBIO DE PERCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA SOCIEDAD. LO FUNDAMENTAL DE ESTE CAMBIO, SEGÚN GALVÁN, ES QUE CADA VEZ MÁS ESTAS PERSONAS SON PROTAGONISTAS DE SUS VIDAS Y COMPARTEN ESPACIOS CON PERSONAS SIN DISCAPACIDAD.

Poco a poco se logra eliminar el estigma que aún pesa sobre muchas de ellas, sobre todo aquellas que tienen grandes necesidades de apoyo: que no pueden hacer las mismas cosas que el resto, que no tienen inquietudes, intereses o aficiones propias, que son seres asexuados, eternos niños, etc. Conforme van consiguiendo su propia voz y espacios inclusivos, estas personas logran una imagen normalizada.

Más allá de conseguir la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, ¿el éxito está realmente en que estas personas alcancen y desarrollen un proyecto de vida?

Exacto, y que lo hagan además en entornos normalizados, compartiendo ese proyecto no sólo con su familia y entorno cercano, sino con otras personas, compañeros, amigos, etc. Aunque es verdad que el entorno laboral abre muchas puertas, no sólo en lo que se refiere al bienestar económico, la dignidad y la autonomía de la persona, sino también en ese ámbito de relaciones con otros. Al fin y al cabo, la mayoría de nosotros pasa gran parte de su día en el trabajo, y este suele dar oportunidades de relación con gente diversa, lo que supone un enriquecimiento personal para cualquiera. En Plena inclusión tratamos de lograr proyectos de vida de ese tipo, que aúnen el bienestar físico y emocional, y la vida digna, con entornos inclusivos para todas las personas.

¿Qué estamos haciendo mal para que entre los jóvenes con discapacidad la tasa de paro sea del 67%?

Existen medidas de discriminación positiva que no han funcionado bien: las cuotas no se cumplen

y cuando lo hacen muchas veces no hay suficientes apoyos en los puestos de trabajo. Además hay pocos perfiles profesionales disponibles para las personas con discapacidad, escasa formación previa dirigida al empleo, y pocas posibilidades de promoción interna en este colectivo. En definitiva nos queda mucho por hacer: más allá de la legislación, es un aspecto que tiene que ver con la concienciación y en cómo esa legislación se aplica por parte de las empresas y las propias administraciones públicas.

¿Por qué la discapacidad intelectual es la más difícil en inserción laboral?

Entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual los problemas se agravan: hay menos oportunidades de formación, no hay itinerarios claros que den oportunidades de empleo, hay menos oportunidades de apoyo en el puesto de trabajo y mayor limitación en los perfiles profesionales... Si hablamos de personas con más necesidades de apoyo (que asocian a su discapacidad intelectual otros problemas de comunicación, movilidad, salud mental, etc.) la inserción laboral cae en picado. Nos falta conciencia de que cualquier persona puede aportar a la sociedad, en todos los ámbitos, no sólo en el laboral. Existen modalidades de empleo, como el empleo personalizado, que han demostrado ser exitosas en otros países, tanto para el trabajador como para la empresa. En España también tenemos ejemplos de ello. Desde Plena inclusión reivindicamos medidas de discriminación positiva para personas con discapacidad intelectual, con trastornos de salud mental y con gran discapacidad física (mayor del 65%).



“Nos falta conciencia de que cualquier persona puede aportar a la sociedad, en todos los ámbitos, no sólo en el laboral”

En este sentido, ¿qué políticas serían necesarias para mejorar la inclusión de estas personas?

Yo hablaría de políticas educativas dirigidas a la inclusión desde la infancia, que son vitales para construir una sociedad futura verdaderamente inclusiva. Las administraciones públicas también tienen mucha responsabilidad en disponer de espacios y servicios accesibles e inclusivos para todas las personas. Necesitamos asegurar cuotas de reserva para personas con discapacidad intelectual, y promocionar la compatibilidad entre el empleo y otras modalidades de carácter ocupacional.

¿Qué cree que aporta el sector asistencial y residencial a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

Creemos que la capacidad de relacionarse y dar

apoyo no está en absoluto limitada por la discapacidad. Muy al contrario, tenemos muchos ejemplos de personas con discapacidad intelectual que prestan apoyo como trabajadoras o voluntarias en guarderías, colegios, actividades de ocio y tiempo libre, etc. En este sentido, este sector les aporta la oportunidad de contribuir al bienestar de otras personas y participar de ese modo a la mejora de la sociedad.

Uno de los objetivos de Plena Inclusión es transformar y mejorar la realidad de las personas con discapacidad intelectual, pero ¿cómo y qué aspecto es el que más se trabaja con las familias?

Nuestro trabajo se centra sobre todo en darles información y formación relacionada con la discapacidad intelectual de sus familiares, sus derechos, etc. tanto a nivel más teórico como en aspectos prácticos. Junto a ello también prestamos muchos apoyos relacionados con el respiro familiar, el asesoramiento y apoyo puntual, etc. En nuestro colectivo es fundamental que las familias conozcan el proyecto compartido de nuestra organización y contribuyan al mismo aportando su experiencia y opinión. Nos gusta decir que las familias son el motor que impulsa nuestra organización.

¿Qué necesidades formativas han identificado para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo?

Es fundamental una formación adecuada en el ámbito de la accesibilidad cognitiva, para garantizar que se realicen materiales accesibles. Junto a ello también son cada vez más importantes las herramientas tecnológicas que facilitan las tareas. Y junto a todo ello, explorar nuevos ámbitos y nichos de empleo relacionados por ejemplo con la creatividad, el arte, etc.

¿Qué tipo de asesoramiento os piden las empresas para la futura contratación de personas con discapacidad intelectual?

Suelen solicitarnos formación general sobre la discapacidad intelectual o del desarrollo y los derechos de estas personas, así como la formación a sus propios trabajadores que se relacionan con las mismas. Y luego también el apoyo en el propio acompañamiento del empleado con discapacidad intelectual o del desarrollo, el asesoramiento sobre la adecuación de su puesto de trabajo, etc.

¿Qué puestos son los más demandados para que sean ocupados por personas con discapacidad intelectual?

Tradicionalmente solían ser los puestos relacionados con los manipulados, la jardinería, la limpieza, etc. Pero cada vez más se están demandando otros perfiles como los de ofimática, recepción y atención al público, comunicación...

IRENE MOLINA

COORDINADORA DE LA RED NACIONAL DE EMPLEO
CON APOYO DE DOWN ESPAÑA



*“El trabajo es un medio para disfrutar
de una vida plena”*

“UNA VERDADERA INCLUSIÓN LABORAL SE BASA EN EL ACCESO A UN TRABAJO NORMALIZADO Y PRODUCTIVO, DE TAL FORMA QUE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TENGA LOS MISMOS DERECHOS Y DEBERES”. SON PALABRAS DE IRENE MOLINA, COORDINADORA DE LA RED NACIONAL DE EMPLEO CON APOYO DE DOWN ESPAÑA, QUIEN NOS HABLA DE LA IMPORTANCIA DE LOS APOYOS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL.

Su experiencia profesional está ligada a acciones de orientación laboral e intermediación con empresas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en espacios abiertos. Uno de los objetivos prioritarios de las personas con síndrome de Down, y por tanto de sus familias y de las organizaciones como DOWN España, es conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente. Para ello, la obtención de un empleo supone un paso fundamental.

¿Qué valoración hace de la modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, “Empleo con Apoyo”?

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario



de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo aportado a la persona, no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.) fundamentales para la vida activa.

La ley obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar el 2% de los puestos a discapacitados. Como coordinadora de la red nacional de empleo con apoyo, ¿cree que se está cumpliendo?

Mayoritariamente no. La obligatoriedad nace para arbitrar acciones de discriminación positiva y promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En concreto, emana de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos). Llevamos alrededor de 34 años con esta medida. Existe desconocimiento sobre todo en empresas no muy grandes, en las que aún sobrepasando el número de 50 trabajadores, no tienen unos servicios de recursos humanos que estén pendientes de este cumplimiento. Las grandes empresas nacionales o multinacionales si lo suelen cumplir.

¿Cree que la sociedad es consciente de que “el trabajo no es un fin, sino un medio para conseguir

“Los procesos de inserción social y laboral de las personas con discapacidad han de estar orientados hacia la consecución de una vida lo más autónoma e independiente posible”



Irene Molina con su equipo de trabajo

la autonomía de las personas con síndrome de Down?

Al establecer un sistema estructurado de apoyos que faciliten la incorporación al ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual, nos centramos en que se cumpla una realidad que para ellos queda más alejada que para cualquier persona que no entra dentro de los colectivos denominados de exclusión social. Esos apoyos son necesarios siempre. El acceso al trabajo no es el fin último que se persigue, sino un medio para que la persona con síndrome de Down pueda disfrutar de una vida plena en aspectos como la vida independiente, la vida en pareja, el ocio, las relaciones interpersonales...

¿Qué pilares proporcionan a estas personas un proyecto de vida personal y familiar?

Las familias de las personas con discapacidad intelectual conforman uno de los principales sistemas de apoyo a lo largo de su itinerario vital. Detrás de la consecución de una vida autónoma e independiente de este colectivo hay, en muchas ocasiones, un gran esfuerzo personal por parte de los familiares, orientado a evitar la sobreprotección y a fomentar la emancipación.

Su experiencia profesional está ligada a acciones de orientación laboral e intermediación con em-

presas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. ¿Están concienciadas sobre esta situación?

Por lo general, existe un gran desconocimiento por parte de los empresarios acerca de cuáles son las competencias profesionales y las potencialidades en cuanto al desempeño de los puestos de las personas con Síndrome de Down. Este ha venido alimentando por ideas o estereotipos que relegaban a las personas con discapacidad intelectual a circuitos de realización de tareas no productivas, por ejemplo en centros ocupacionales, e incluso orientados solo al desempeño de tareas identificadas como rutinarias, mecánicas, repetitivas o simples. Dentro del colectivo de estas personas existe una gran gama de competencias profesionales que les hace estar preparadas para el desempeño de un puesto de trabajo. Es necesario trasladar al empresario que el verdadero éxito de la integración laboral de una persona con discapacidad intelectual, no dista mucho del que se pueda dar con cualquier otra persona.

¿Por qué cree que una empresa debe contratar a una persona con discapacidad intelectual?

Debemos huir de tópicos y generalizaciones. No todas las personas con discapacidad intelectual son cariñosas o aguantan

muy bien los trabajos repetitivos, puede entonces que tampoco todos tengan la cualidad de ser resolutivos o responsables... Entonces esa persona (con o sin discapacidad) tendrá que mejorar esas competencias para poder acceder a un trabajo o simplemente desenvolverse en su vida diaria. La verdadera inclusión social trae aparejada una visión no generalista, percibiendo a la persona con todas sus características particulares, tanto buenas como aquellas a mejorar, obviando la discapacidad. Para mí, el éxito de la integración de la persona con discapacidad intelectual nace con un perfecto encaje entre requerimientos del puesto y competencias del candidato.

¿Cómo afectan las situaciones de crisis a este colectivo teniendo en cuenta que los empleos de baja cualificación son los que más se destruyen?

Efectivamente, afectan más a los puestos que requieren de una menor especialización. Y aunque para la empresa son tan necesarios unos como otros, sí que es cierto que ante una situación extrema se decida que profesionales con más cualificación realicen además de las suyas, otras tareas más básicas. Esto necesariamente no es bueno para la empresa y tampoco para los trabajadores.



LAS ENFERMEDADES NEURODEGENERATIVAS CONSTITUYEN UN PROBLEMA DE GRAN MAGNITUD, GRAVEDAD Y COMPLEJIDAD BIO-PSICO-POLÍTICO-SOCIAL POR LO QUE SON PRECISAS ACTUACIONES EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DEL SISTEMA SANITARIO Y SOCIAL.

Inmaculada Gómez Pastor

ESTRATEGIA DE ENFERMEDADES NEURODEGENERATIVAS