

Guía de inclusión para personas con epilepsia

Fundación
INTEGRALIA DKV

 CC BY-NC-ND 4.0

© CC BY-NC-ND 4.0 2024 Guía realizada por la Fundación Integralia DKV en el marco del programa MJN Seras en alianza con la Universidad de Navarra y Asociación Nacional de Personas con Epilepsia - ANPE.

El proyecto MJN Seras Europa, Improving quality of life for people with epilepsy, está subvencionado por la Unión Europea y EIT Health con el acuerdo 2200445-230126.

¿Crees que una **persona con epilepsia** puede tener una **vida igual a la tuya?**



Tabla de contenido

1. Introducción.	Pag. 6	8.9 Accesibilidad de las pruebas en el proceso de selección.	Pag. 46
2. La epilepsia: datos de contexto de la patología. (Dr. Asier Gómez Ibañez)	Pag. 10	8.10 Contratación.	Pag. 46
3. La epilepsia en cifras.	Pag. 14	8.11 Ventajas de contratar personas con epilepsia.	Pag. 48
4. Las ventajas de formar parte del movimiento asociativo de tu discapacidad. Isabel Madrid, Asociación Nacional de Personas con Epilepsia.	Pag. 18	8.12 Bonificaciones/subvenciones a la contratación de personas con discapacidad.	Pag. 48
5. Realidad de la situación de empleo de las personas con epilepsia en Europa y en España.	Pag. 20	8.13 Beneficios intangibles en la contratación de personas con epilepsia.	Pag. 51
6. Discapacidad y empleo: Retos y Frenos.	Pag. 22	8.14 Acogida de personas con epilepsia.	Pag. 54
7. La Inclusión laboral de personas con epilepsia.	Pag. 24	8.15 El empleo con apoyo.	Pag. 56
8. Análisis y adaptación de los puestos de trabajo.	Pag. 30	8.16 Acogida.	Pag. 60
8.1 Análisis del puesto.	Pag. 33	8.17 Sensibilización de plantillas o de equipos en las empresas.	Pag. 62
8.2 Determinar el perfil profesional o laboral.	Pag. 34	8.18 Gestión de la epilepsia.	Pag. 63
8.3 Prevención de riesgos laborales.	Pag. 38	8.19 Seguimiento de profesionales con epilepsia.	Pag. 63
8.4 Reclutamiento y selección de personas con epilepsia.	Pag. 39	8.20 Creación de la figura de experto en inclusión y discapacidad.	Pag. 63
8.5 Ofertas de trabajo inclusivos.	Pag. 39	9. Teletrabajo.	Pag. 66
8.6 Promoviendo la Diversidad: Una Oportunidad para Personas con Epilepsia.	Pag. 40		
8.7 Recursos y canales de la difusión de la oferta.	Pag. 42		
8.8 Proceso de selección.	Pag. 42		

1. Introducción

En el complejo panorama laboral actual, la inclusión de personas con epilepsia representa un reto desafío considerable. A pesar de los avances en concienciación y legislación sobre la igualdad de oportunidades, muchas personas con esta condición aún **encuentran barreras** significativas para acceder al **empleo** para poder desarrollarse profesionalmente y garantizar su **autonomía personal**. Según datos del último estudio revelan que existen alrededor de **501.000 personas con epilepsia en España** y sólo el **3% cuentan con un trabajo** que les permite su autonomía personal.

La epilepsia es un trastorno neurológico caracterizado por crisis que pueden obstaculizar las oportunidades laborales de quienes la padecen. El desconocimiento y falta de información adecuada pueden llevar a prejuicios injustificados por parte de empleadores y compañeros en el entorno laboral, limitando las perspectivas de carrera de las personas con epilepsia. De la misma manera, la calidad de vida de las personas con epilepsia se ve mermada en muchos más ámbitos. Por este motivo nace el proyecto MJN-neuro que busca ofrecer una mejor calidad de vida a este colectivo. **MJN-neuro es un programa internacional** colaborativo iniciado en 2014 por la **startup de salud digital MJN-neuro**. El programa ayuda a sensibilizar al entorno empresarial, la administración pública, al liderazgo de opinión **sobre los desafíos y dificultades que viven las personas con epilepsia en su día a día** y en especial en la búsqueda de empleo y en su estabilidad laboral. Además, ha diseñado y comercializado un dispositivo que emite una señal de alerta cuando hay riesgo de crisis epiléptica. Se basa en algoritmos de inteligencia artificial que analizan la actividad eléctrica del cerebro que determinan el riesgo para incidir positivamente en calidad de vida de pacientes, familiares y cuidadores.

En el programa participan distintas organizaciones que han contribuido con su bagaje a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Por ejemplo, **DKV ha desarrollado un paquete de servicios para personas con epilepsia**, disponible en la aplicación de salud digital **Quiero Cuidarme Más**. Por su parte, la Fundación Integralia DKV participa en el programa con la mejora de la empleabilidad de personas con esta patología, ofreciendo **itinerarios formativos y planes de inclusión laboral** dirigidos a este colectivo. En la actualidad MJN neuro se está evaluando clínicamente en 3 países: España, Reino Unido y Alemania. MJN-neuro es una de las startups beneficiarias del programa Startup Amplifier Instrument del EIT Health, una red que cuenta con el apoyo del Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT), organismo de la Unión Europea. Para perfeccionar el dispositivo MJN-neuro cuenta con DKV Innolab y Medtronic como empresas referentes en este sector (salud y disposi-

“501.000 personas con epilepsia en España”

tivos médicos, respectivamente), y para los crecimiento, desarrollo y comunicación **Medical Valley (Alemania), IESE Business School (España), Fundació Biocat (España), Oxford University Hospital NHS Foundation Trust (Reino Unido) y DKV Innolab (España)**. En esta guía, elaborada en el marco del programa MJN-Seras, se profundiza en la dificultad de inclusión laboral que enfrentan las personas con epilepsia. Además, se proporcionan pautas para superar estas barreras y crear oportunidades para quienes tienen esta condición. La inclusión laboral de personas con epilepsia es un reto que exige la participación y la cooperación de diferentes sectores de la sociedad. Con más de dos décadas de experiencia, la Fundación Integralia DKV ha sido un pilar fundamental en la promoción de oportunidades laborales para personas con discapacidad, beneficiando a más de 6,000 personas. Es importante destacar que, en muchos casos, el rendimiento de estas personas supera las expectativas debido a su compromiso y agradecimiento por la oportunidad laboral otorgada. En este contexto, entidades del tercer sector social, administraciones públicas y el sector empresarial comparten la responsabilidad de revertir la situación actual y promover un cambio hacia la accesibilidad laboral. La Ley General de la Discapacidad desempeña un papel esencial en este proceso, aunque su importancia y alcance a menudo se subestiman. Es fundamental reconocer la responsabilidad conjunta de todos los actores involucrados en su cumplimiento.

“El rendimiento de estas personas supera las expectativas debido a su compromiso y agradecimiento por la oportunidad laboral otorgada.”

El objetivo final es convertir a las empresas en entornos laborales inclusivos por convicción propia, no solo por cumplimiento legal. **La meta es que la contratación de personas con epilepsia se integren como una acción coherente con los valores empresariales, contribuyendo significativamente a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.**

Para materializar el cambio, esta guía elaborada por expertos, asociaciones, colaboradores y profesionales de la Fundación Integralia DKV dentro del programa MJN-neuro aporta un enfoque multidisciplinar.

El manual detalla exhaustivamente los beneficios de adoptar políticas de contratación inclusiva y proporciona orientación práctica para implementarlas con éxito en cualquier entorno.

“MJN-neuro aporta un enfoque multidisciplinar”



2. La epilepsia:

Datos de contexto de la patología Dr. Asier Gómez:

Doctor en medicina, neurologa

Definiciones

La epilepsia es una condición que engloba a muchas enfermedades diferentes, con la característica común a todas ellas en que su principal manifestación clínica son las crisis epilépticas. Estas crisis epilépticas son debidas a una **hiperactivación excesiva de las neuronas del cerebro**, que producen unos **impulsos eléctricos excesivos** en las mismas. Cuando esto ocurre en un grupo de neuronas concretas, hablamos de un “foco” epileptógeno que causa crisis focales y los síntomas van a depender de la función que esa zona tiene (sensitiva, motora, visual, auditiva...); en ocasiones estos impulsos aparecen en todo el cerebro al mismo tiempo, por lo que producen crisis “generalizadas”, siendo las más conocidas **las tónico-clónicas (convulsivas) y las ausencias**.

Epidemiología y causas

La prevalencia de la epilepsia en el mundo es de aproximadamente 1 de cada 100 personas, por lo que se estima que en España hay unas 500.000 personas con esta condición. Respecto a la edad, hay un pico de incidencia en la edad infantil y otro a partir de los 60 años, pero una persona puede tener una primera crisis epiléptica a cualquier edad. Las causas de la epilepsia van a ser diversas y estarán relacionadas con la edad; las más frecuentes son las genéticas, vasculares, postraumáticas, tumorales y relacionadas con una enfermedad neurodegenerativa subyacente.

“La prevalencia de la epilepsia en el mundo es de aproximadamente 1 de cada 100 personas”

“una persona puede tener una primera crisis epiléptica a cualquier edad. ”

Diagnóstico y tratamiento

Para llegar a un diagnóstico de epilepsia nos valemos de diferentes herramientas. La primera y más importante es la **historia clínica**, es decir, la descripción de lo que les ocurre a las personas durante los episodios que experimentan y otros datos como antecedentes médicos personales y familiares o el entorno en que suceden. Posteriormente, utilizamos el **electroencefalograma (EEG)** para valorar la presencia y, si la hay, localizar el foco epileptógeno a nivel cerebral. Finalmente, la **resonancia magnética (RM cerebral)** nos permite identificar posibles lesiones cerebrales responsables de la epilepsia.

Respecto al tratamiento, los fármacos anticrisis son la primera opción; el 30% de los pacientes son farmaco-resistentes y el 70% restante conservan un medicamento que lo mantiene libre de crisis durante el resto de su vida, pero presenta una afectación a nivel cognitivo y conductual.

Otras patologías asociadas a la epilepsia

Aparte de las crisis epilépticas, **las personas con epilepsia pueden sufrir otras enfermedades** en estrecha relación con la misma, las crisis o los tratamientos. **Estas pueden contribuir a un empeoramiento de la calidad de vida de estas personas.**

“Las personas con epilepsia pueden sufrir otras enfermedades en estrecha relación con la misma”

Las alteraciones cognitivas están presentes en el **60-70%** de las personas con epilepsia; las más frecuentes son la **pérdida de memoria, falta de atención y la disfunción**, es decir, mayor lentitud a la hora de planificar y ejecutar diferentes tareas. Un 30% necesita de un cuidador y además existe una alta incidencia de las enfermedades mentales asociadas como depresión y ansiedad. Las razones son diversas, desde las limitaciones diarias que pueden suponer la aparición de crisis epilépticas hasta el estigma social que toda la enfermedad acarrea o efectos secundarios de los fármacos anticrisis. Finalmente, **alteraciones metabólicas como hipercolesterolemia u osteoporosis**, traumatismos en diferentes zonas derivados de las crisis o arritmias cardíacas durante las crisis epilépticas son otras patologías que pueden acompañar a estas personas.

“y pueden trabajar en muchos lugares a un nivel “99%” al igual que una persona sin epilepsia.”

Estilo de vida en personas con epilepsia

En relación con la actividad en el día a día, hay una serie de aspectos que pueden condicionar y otros que nos pueden ayudar a **controlar las crisis**, siendo los más importantes los siguientes:

- **Mantener una higiene de sueño adecuado**, con una media de alrededor de 7 horas diarias, ya que un insomnio agudo o mantenido puede favorecer la aparición de crisis.
- **Evitar tóxicos como el alcohol** y moderar el consumo de sustancias estimulantes como la cafeína.
- **Tomar medidas de prevención**, (traumatismos, quemaduras, ahogamientos) con medidas como cocinar en la placa más cercana a la pared, tomar ducha en vez de baño, evitar cristales en puertas, proteger las esquinas de los muebles o dormir en camas bajas, evitando el uso de literas.
- **Practicar deporte en un entorno lo más seguro posible**, preferentemente aeróbico y evitando situaciones que pondrían en riesgo la vida del paciente en caso de tener una crisis.
- **La conducción no profesional de vehículos** a motor está permitida siempre y cuando la persona lleve al menos un año sin crisis en vigilia que alteren el nivel de conciencia o la capacidad de manejar un vehículo.
- **Las mujeres con epilepsia deben planificar los embarazos** para adaptar la medicación para disminuir el riesgo de problemas en el feto relacionados con los fármacos anticrisis.

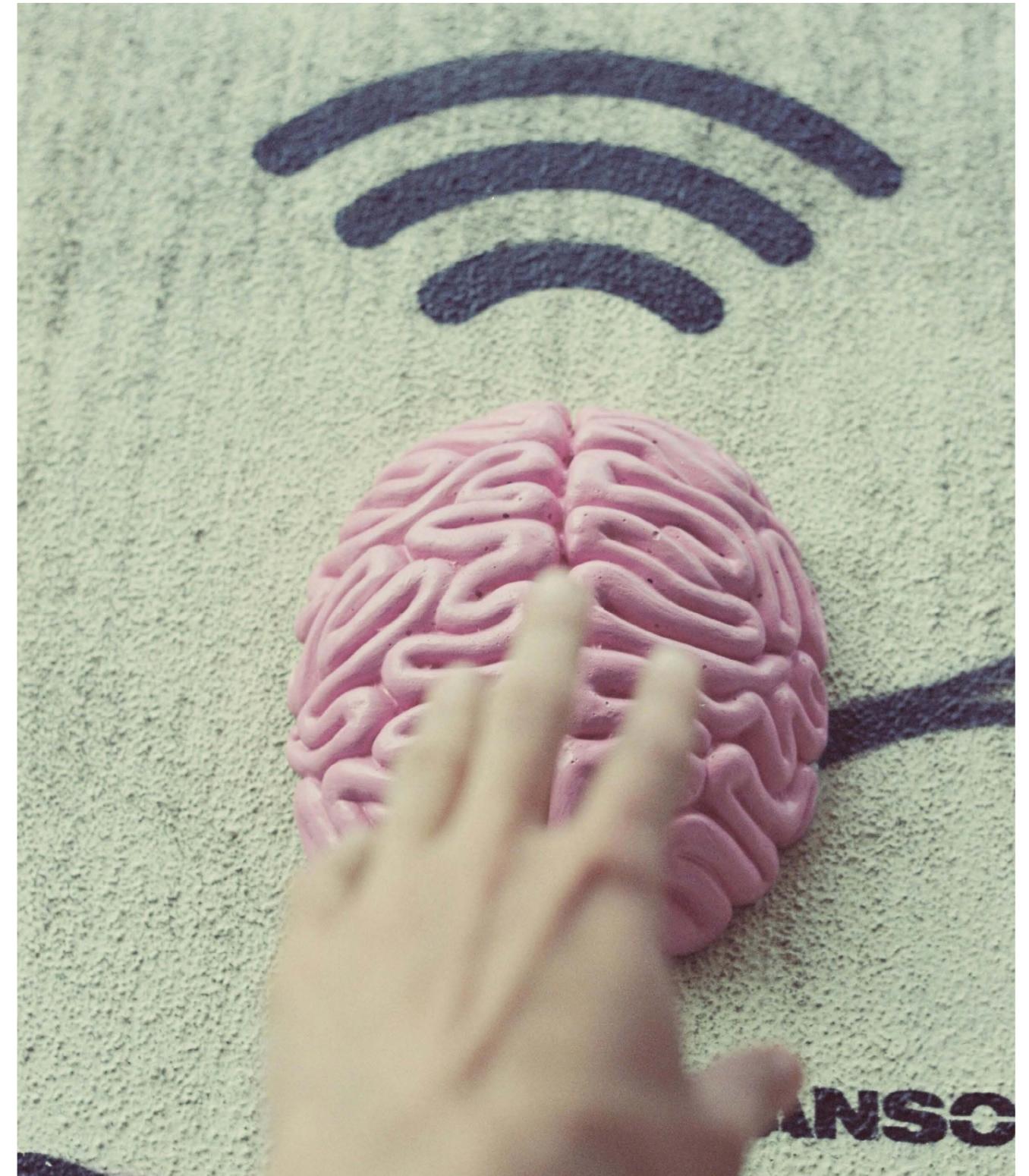
Conclusión

La epilepsia es una condición que requiere una valoración por un neurólogo para su correcto diagnóstico y tratamiento. Las crisis epilépticas no son el único factor que contribuye a la calidad de vida de estas personas, sino que hay otros aspectos que pueden condicionar la vida de las personas con epilepsia, como efectos adversos de los fármacos anticrisis o enfermedades asociadas como una depresión. Además, hay factores dependientes de la persona, como la higiene del sueño o la evitación de sueño, que pueden ayudar al control de la epilepsia. Por tanto, el manejo de la epilepsia debe realizarse de forma conjunta entre los facultativos y los propios pacientes para conseguir el objetivo fundamental que es mejorar la calidad de vida de las personas con epilepsia.

“La epilepsia es una condición que requiere una valoración por un neurólogo para su correcto diagnóstico y tratamiento.”

“Las crisis y no dormir bien por la noche implica que el aprendizaje se pierde y al día siguiente lo tienen que volver a hacer, es como volver a aprender.”

Dr. Asier Gómez



3. La epilepsia en cifras

Es la segunda enfermedad neurológica más larga en cuanto a años vividos con discapacidad

Retraso del diagnóstico de hasta 10 años

Cada año 20.000 nuevos casos

Solo el 20- 30 % de las crisis son convulsivas

Mayor incidencia en niños, jóvenes y ancianos

300 intervenciones anuales por epilepsia farmacorresistente

Representan el 1% de las urgencias médicas en adultos y el 2% en niños

Segunda causa de consulta ambulatoria, tercera causa de hospitalización por accidentes derivados

El 50% de las personas viven estigmatizados

Tasa de mortalidad del +2 o 3 veces que el de el resto de población

El 60% sufren de trastornos asociados como psiquiátricos, neurológicos e intelectuales.

25% de las crisis pueden pasar inadvertidas por quien tiene epilepsia y por los familiares

Fuente Sociedad Española de Neurología **mjn·neuro**

Cambios significativos desde 2020 al 2023 en España y Europa

Datos comparativos

El INE en 2022 estimaba que el 1,69% de la población son autónomos

1	2	2020 / 2023	3	4
RANSTAD	INE	aspectos	CONACEE	FEEN
1'93 millones de personas	1'90 millones de personas	Personas con epilepsia en edad de trabajar	15% ciudadanos europeos	26.000 personas con epilepsia
774.000 personas	948.917 personas	Incapacidad Permanente	S/D	1.1%
34%	34.3%	% ocupación	50%	27.8%
●●●●●	S/D	Trabajadores por cuenta propia	●●●●●	S/D

Población con discapacidad y epilepsia



La Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 de la UE incluye varias cifras clave para medir el progreso y el impacto de sus iniciativas. Aquí tienes un resumen de algunas de las cifras más destacadas:

- **Empleo:** La tasa de empleo de las personas con discapacidad debería aumentar al 50% para 2030.
- **Educación:** Se busca que el 90% de los niños con discapacidad tengan acceso a una educación inclusiva y de calidad.
- **Participación social:** Se pretende que el 75% de las personas con discapacidad participen en actividades culturales, deportivas y recreativas.
- **Salud:** El objetivo es que el 100% de las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud adecuados y accesibles.

Realidad & Contexto

Epilepsia es el trastorno neurológico crónico grave más prevalente en todo el mundo



> 50

millones de personas

15M persnas en Europa & 11M personas en EE.UU



30% resistencia farmacológica
4M personas en Europa & 3M en EE.UU

Problema

La epilepsia significa vivir con baja calidad de vida

Índice



33% necesita cuidador



54% sufre Ansiedad
32% sufre Depresión



X2.5 riesgo de muerte



3% Salud global
gasto



4. Las ventajas de formar parte del movimiento asociativo de tu discapacidad

Isabel Madrid
Presidenta de Asociación Nacional de Personas
con Epilepsia - ANPE

Las asociaciones de pacientes por regla general suelen estar formadas en sus juntas directivas por pacientes y familiares, personas que viven y conviven cada día con la patología, que en nuestro caso es la epilepsia. **Las asociaciones somos la voz del paciente, somos su representación institucional en todos los ámbitos** educativo, laboral, social y sanitario trasladando a las administraciones las necesidades y obstáculos a los que nos enfrentamos cuando sufrimos una enfermedad crónica. **Cuando recibes el diagnóstico te encuentras en una situación de desamparo y te preguntas ¿y ahora qué?,** no sabes qué hacer ni a quien recurrir y comienzas a buscar en internet respuestas que no siempre son las más fiables, es por lo que las asociaciones de pacientes en ese mismo instante somos un recurso imprescindible para ayudar en esos momentos tan difíciles del inicio de lo que llamamos “proceso de duelo”. El “proceso de duelo” varía de una persona a otra porque cada uno gestionamos las emociones de diferente manera, necesitamos de ese acompañamiento que proporcionamos desde las asociaciones para que tanto paciente como familia, se sientan acompañados y paliar en la medida de lo posible la nueva situación que se presenta en sus vidas facilitando asesoramiento, derivando a los especialistas adecuados y proporcionando las herramientas necesarias para que paciente y familia tengan una mejor calidad de vida.

Disponemos de especialistas en diferentes áreas que tienen la cualificación adecuada para abordar cada caso de manera personal porque cada caso es único y no todas las circunstancias son las mismas.

Entidades que facilitan el acceso al empleo, asesoramiento jurídico para realizar los trámites oportunos con las administraciones que estén relacionadas con la discapacidad, información sobre medicamentos y el desabastecimiento que en algunas ocasiones sucede de manera puntual, elaboración de proyectos de todo tipo que permitan normalizar la enfermedad dando visibilidad a la misma y poniendo siempre en el foco a la persona, su calidad de vida y bienestar.

Creamos vínculos con otras entidades y plataformas de pacientes para trabajar juntos y esto nos permite compartir ideas y proyectos que nos permiten apoyarnos creando una red en la que encontramos cosas que nos unen.

“Las asociaciones somos la voz del paciente, somos su representación institucional en todos los ámbitos”



5. Realidad de la situación de empleo de las personas con epilepsia: Europa y España

El empleo es un aspecto fundamental para la inclusión social y económica de las personas con epilepsia.

En España, existe un marco legal sólido que protege los derechos laborales de las personas con epilepsia y promueve su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones. Este marco legal se basa en una serie de leyes y regulaciones que establecen medidas para combatir la discriminación laboral, fomentar la igualdad de oportunidades y garantizar la accesibilidad en el ámbito laboral.

A nivel internacional nos ampara la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con epilepsia. tratado marco que promueve protege y asegura el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con epilepsia.

Normativa Europea

A nivel internacional destaca la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Asimismo, la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con epilepsia 2021-2030 con la que **la Comisión Europea quiere mejorar la vida de las personas con epilepsia en Europa y en todo el mundo.** **A nivel nacional, el Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con epilepsia y de su inclusión social, establece medidas específicas para promover la integración laboral de las personas con epilepsia.** Entre estas medidas se incluyen programas de empleo protegido, incentivos fiscales para las empresas que contratan a personas con epilepsia y acciones de formación y capacitación laboral.

Además, una de las leyes clave en este ámbito es la Ley 51/2003, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con epilepsia, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad y establece medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Esta ley exige a las empresas de más de 50 empleados reservar un porcentaje de puestos de trabajo para personas con epilepsia o cumplir con cuotas de contratación establecidas. El Real Decreto 364/2005 trata sobre los incentivos a la contratación, subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

También hay que tener en cuenta La Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la hora de realizar los ajustes oportunos.

En resumen, el marco legal de la discapacidad en relación con el empleo en España está orientado a garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con epilepsia en el mercado laboral. Estas leyes y regulaciones reflejan el compromiso del país con la inclusión laboral y establecen un conjunto de medidas para combatir la discriminación y promover la integración laboral de las personas con epilepsia.

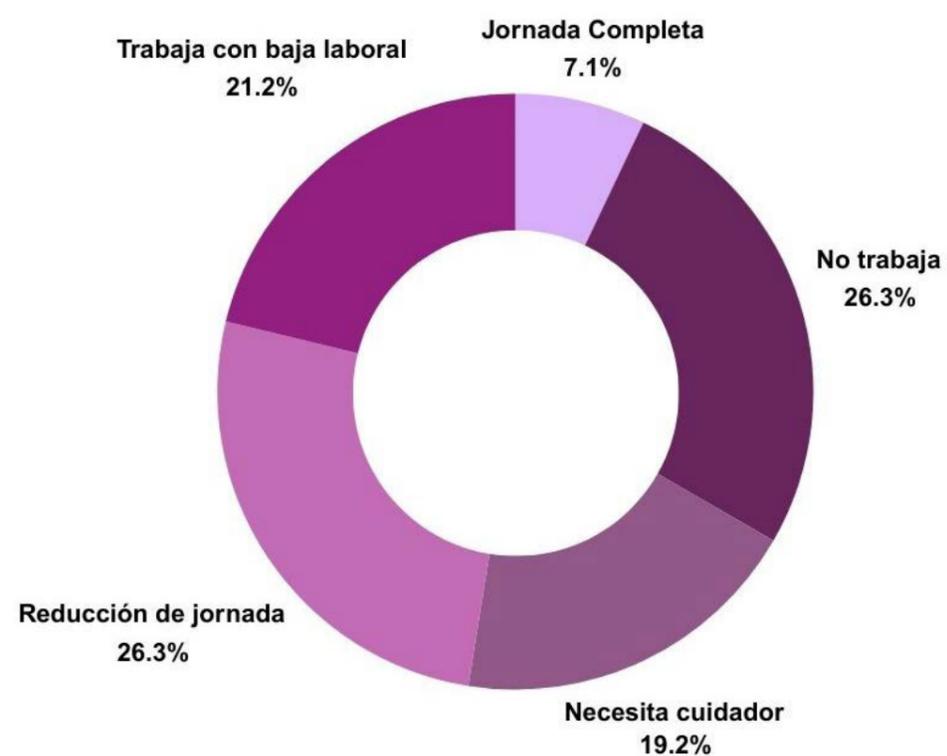
Es importante asignar tareas concretas y finitas en el tiempo para poder ir alcanzando autonomía poco a poco.

Ministerio de Derechos Sociales, consumo y Agenda 2030 y Naciones Unidas CEPAL.



6. Epilepsia y empleo: retos y frenos

- 4.380 millones de personas en el mundo viven con epilepsia.
- Las personas con epilepsia tienen menos oportunidades laborales: solo el 26.9% está empleado, comparado con el 66.3% de la población sin discapacidad.
- Su nivel educativo suele ser más bajo:
 - El 10% no sabe leer ni escribir o solo terminó la primaria, mientras que en la población general es el 5.5%.
 - Aunque más del 62.6% ha completado la secundaria o programas de formación, el porcentaje de personas con estudios superiores es menor (27.4%) comparado con el resto de la población (43.3%).



257€

Gasto mensual medio extra no reembolsado



7. La gestión de personas con epilepsia en el entorno laboral

Solo el 26,3% de las empresas cumplen con la Ley General de Discapacidad. No obstante, muchas empresas han comenzado ya a incluir talento con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, aunque el sector empresarial se está moviendo hacia una fuerza laboral más inclusiva y diversa, aún queda mucho por hacer.

La mayoría de las personas con epilepsia pueden y desean trabajar, y el 80% de ellas tienen las crisis controladas. No obstante, tener un empleo sigue siendo una de las mayores preocupaciones y motivos de consulta para estas personas en las asociaciones de pacientes. En este contexto, el desempleo entre las personas con epilepsia es “desproporcionadamente alto”, siendo de dos a tres veces mayor que en la población general, e incluso más alto que entre las personas con epilepsia en general.

El desempleo y el despido afectan de manera desproporcionada a las personas con epilepsia intelectual o neurológica, como en el caso de la epilepsia. Prosperar en la esfera laboral es vital para tener una mayor calidad de vida, ya que sentirse activo y productivo beneficia tanto a la salud física como mental.



Debido a la desinformación y la creencia infundada de que los trabajadores con epilepsia tienen crisis frecuentes, accidentes laborales y ausencias periódicas por enfermedad, entre otras razones, las empresas favorecen a que este colectivo enfrente grandes dificultades para encontrar un empleo estable si se conoce su condición. Por esta razón, muchas personas con epilepsia optan por ocultar su enfermedad.



Las empresas deben encontrar la mejor manera de hacer posible que las personas con epilepsia desarrollen su talento, beneficiando así a todos. Para ello, se han diseñado diversos recursos y herramientas que contribuyen a la promoción y mejora de la salud en los entornos laborales.

Para abordar estos desafíos e incrementar la inclusión, se proponen las siguientes acciones de sensibilización:

Concienciación:

- Promover la igualdad social de las personas con epilepsia y su inclusión laboral respetando sus derechos como cualquier otra persona a desempeñar un trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

- Sensibilizar a los equipos para facilitar la acogida y evitar estigmas.

Comunicación abierta:

- Propiciar un ambiente donde la persona con epilepsia se sienta cómoda compartiendo información sobre la patología, incluyendo desencadenantes, síntomas y necesidades específicas.

Acceso a la medicación:

- Garantizar el acceso a la medicación antiepiléptica respetando su privacidad.



Plan de acción:

- Colaborar con la persona para desarrollar un plan de acción en caso de crisis epiléptica: señales de alerta, procedimiento en una convulsión, contactos de emergencia, etc.

Entrenamiento en primeros auxilios:

- Proporciona entrenamiento en primeros auxilios a los compañeros de trabajo para que sepan cómo responder adecuadamente en caso de presenciar una convulsión.

- Ofrecer entrenamiento en primeros auxilios a los compañeros para que puedan responder en caso de crisis convulsiva.

Ambiente seguro:

- Evaluación del entorno laboral para realizar los ajustes necesarios para reducir la probabilidad de accidentes durante una crisis. (evitar escaleras sin pasamanos, por ejemplo)

Flexibilidad en horarios:

- Para poder asistir a citas médicas, recuperarse de una crisis, etc.

Apoyo emocional:

- Servicio de apoyo emocional para fomentar un ambiente de trabajo cercano para que el nuevo empleado/a se sienta acogida.

Confidencialidad:

- Máximo respeto de la privacidad de la persona con epilepsia manteniendo la confidencialidad de la condición médica. La información solo se comparte con aquellas personas que deben saberlo por motivos de seguridad.

- Seguimiento y revisión: Revisión y ajuste del plan de acción y medidas de apoyo, asegurando su comodidad en el entorno laboral.

- Tener un proceso de selección más inclusivo: Es importante que tengan una persona de referencia, que tenga un poco de paciencia, y que sea mínimamente afable o empática. Recuerda que si fuera de nuestra familia nos gustaría que alguien la acogiera con un cierto cariño y empatía.

Eliminar los sesgos inconscientes hacia la discapacidad es crucial, ya que son la mayor barrera para la contratación de personas con epilepsia. El primer paso para superarlos es:

- Conocerlos
- Racionalizarlos
- Desmontarlos

Algunos sesgos comunes incluyen:

- Creer que incorporar a una persona con epilepsia implica más carga de trabajo para el equipo debido a un rendimiento más bajo.
- Pensar que tendrán que ausentarse constantemente para acudir al médico.
- Suponer que estarán más tiempo de baja médica.
- Hay que considerar que tendrán más dificultades para integrarse en el equipo.
- Temer problemas legales si se desea desvincular al trabajador.
- Al superar estos sesgos, se puede crear un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo para todos.

“Máximo respeto de la privacidad de la persona con epilepsia manteniendo la confidencialidad de la condición médica.”



8. Análisis y adaptación de los puestos de trabajo

Según la Fundación Carlos Slim, *Epilepsia y trabajo: Cómo mantener un entorno laboral seguro* - Clikisalud.net | Fundación Carlos Slim, las adaptaciones o ajustes razonables que se tienen que hacer en el lugar de trabajo de las personas con epilepsia deben ser las siguientes:

- **Ajustar los horarios de trabajo para asegurar que el empleado tenga suficiente descanso.**
- **Proporcionar un espacio de trabajo tranquilo y libre de distracciones.**
- **Evitar tareas que impliquen el uso de maquinaria peligrosa o alturas si el empleado tiene crisis no controladas.**
- **Facilitar el acceso a medicamentos y permitir descansos para su toma.**

Disponer de un plan de emergencia bien definido es esencial. Este plan debe incluir pasos específicos a seguir en caso de una crisis epiléptica, como alejar objetos peligrosos, colocar a la persona en una posición segura y llamar a los servicios de emergencia si es necesario. Asegurarse de que todos los empleados conozcan y entiendan este plan puede salvar vidas.

Por ello, es necesario crear un ambiente de trabajo inclusivo y comprensivo, ya que puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad, lo que a su vez puede disminuir la frecuencia de las crisis. Programas de asistencia para empleados y acceso a recursos de salud mental pueden ser de gran ayuda.

Revisar y actualizar regularmente las políticas y procedimientos relacionados con la epilepsia es importante para asegurar que sigan siendo efectivos. Las necesidades de un empleado pueden cambiar con el tiempo, y el entorno laboral debe adaptarse en consecuencia. De esta manera, al analizar los puestos de trabajo y su adaptación, debemos manejar algunos conceptos básicos que nos ayudarán a tener un marco de conocimiento sobre el análisis y la adaptación de los puestos de trabajo. Son conceptos respaldados por la normativa sobre igualdad de oportunidades y no discriminación.

“Facilitar el acceso a medicamentos y permitir descansos para su toma.”



Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas». El centro de trabajo ha de cumplir con estas características y cumplir con los criterios de accesibilidad universal.

Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con epilepsia que no impongan una carga desproporcionada o indebida. Deben facilitar la accesibilidad y la participación en igualdad de condiciones con las demás. Estos ajustes son individuales y dependerá de la discapacidad de la persona.

Los ajustes razonables abarcan:

- Formación previa al empleo.
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso).
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo).
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas).
- Promoción profesional.



8.1 Análisis del puesto

Una vez determinado el glosario para entender los conceptos clave, desgranamos los factores que debemos considerar al analizar el puesto de trabajo. En el caso de las personas con epilepsia se busca evitar la conducción, las luces parpadeantes, el estrés elevado, los ruidos fuertes, la falta de descanso o los turnos nocturnos.

Primero hay que definir todas las características del trabajo a realizar y qué requerimientos tienen para que el trabajador/a logre un desempeño satisfactorio. Por eso este paso requiere una elaboración que va más allá de la descripción del puesto.

“Primero hay que definir todas las características del trabajo a realizar y qué requerimientos tienen para que el trabajador/a logre un desempeño satisfactorio.”



Se debe evaluar tanto los aspectos formales de la descripción del puesto como los aspectos informales (cómo es el entorno general de la empresa, dónde se come, dónde se realizan reuniones, qué características tienen, dónde se encuentran los servicios, etc.). Esta evaluación permitirá determinar qué perfiles necesitamos para nuestra organización y qué personas, valorando también su discapacidad, encajan con ellos. Para realizar el análisis de puestos se proponen 7 pasos previos:

Se pueden categorizar de la siguiente manera:

1. Ubicación geográfica y accesibilidad de la empresa.
2. Ubicación del puesto de trabajo y accesibilidad dentro de la empresa.
Descripción del puesto.
3. Actividades, tareas y funciones esenciales del puesto.
4. Requerimientos del trabajo: senso-perceptivos, cognitivos y motrices.
5. Tolerancia y resistencia al trabajo: horario de trabajo, ritmo de trabajo, complejidad.
6. Condiciones del ambiente.
7. Condiciones de seguridad.

Perfil Profesional

Debemos tener siempre claro que implementar una cultura de la diversidad en una organización, en concreto una contratación inclusiva de personas con epilepsia, requiere que pongamos el foco en la persona de manera transversal a todas nuestras decisiones y procesos.

8.2 Determinar el perfil profesional o laboral

El perfil profesional o laboral sirve para recoger información relevante del candidato/a y que permite conocerlo mejor: sus habilidades, capacidades e intereses, pero también las necesidades de apoyo que precisa cada persona con epilepsia, para hacer el mejor encaje laboral posible, especialmente en las más severas.

Adaptaciones en el puesto de trabajo

La adaptación del puesto de trabajo para las personas con epilepsia es una obligación legal recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esto afecta a diversas áreas, **como la supresión de barreras arquitectónicas, ajustar iluminación o la adaptación del mobiliario**. Los puestos de trabajo deben adaptarse a los trabajadores/as con epilepsia para que sean accesibles y permitan desarrollar sus capacidades y habilidades. Para afrontar los costes necesarios, existen ayudas públicas y subvenciones a disposición de las empresas que lo soliciten.

[Los incentivos a la contratación.](#)

Para la contratación de personas con discapacidad contemplan una subvención para la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros en los casos de: para la contratación de personas con epilepsia contemplan una subvención para la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros en los casos de:

“Eliminación de barreras o dotación de medios de protección.”



- **Contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o de contratos formativos.**

- **Contratación temporal para el fomento del empleo de personas con epilepsia.**

- **Contrato de interinidad para sustituir a personas con epilepsia.**

En los casos de contratación para la formación y el aprendizaje y la contratación en prácticas, la subvención es de la misma cuantía, 901,52 euros, pero siempre y cuando el contrato tenga una duración mínima de 12 meses.

Además de los incentivos estatales, existen otros gestionados por las Comunidades Autónomas destinados igualmente a la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal. El importe varía según la Comunidad Autónoma y puede ir desde 901 euros a 3.600 euros, siempre y cuando la solicitud se dirija al organismo competente.

Debemos asegurarnos de que las adaptaciones están listas antes del primer día de trabajo del nuevo trabajador/a con epilepsia, para que se sienta acogido/a desde el inicio y no se encuentre con limitaciones y/o barreras. Las principales adaptaciones son:

- **Adaptación ergonómica (sillas...)**

- **Adaptación hardware (teclado, auriculares, pantalla)**

- **Flexibilidad (descansos, horarios...)**

- **Sensibilización/comunicación con compañeros, entorno laboral...**

En todos los casos, la adaptación del puesto de trabajo debe ser privada y confidencial, y debe garantizar la autonomía y los derechos del trabajador/a.

El plan de adaptación de los puestos de trabajo para las personas con epilepsia puede variar a lo largo de su vida laboral en la empresa, conforme a la evolución de su estado de salud y/o los avances tecnológicos.

Lo óptimo es que estos cambios se vean reflejados en el presupuesto anual.

Las nuevas adaptaciones se irán identificando gracias al seguimiento que se realiza sobre el trabajador/a.

La base fundamental para la adaptación de puestos de trabajo es la de establecer una relación entre los requisitos de la tarea y las capacidades de la persona en particular para realizarla. Así, podremos determinar cuál es el puesto de trabajo más adecuado o las modificaciones que hay que hacer en el ya existente.

De este modo aseguramos su accesibilidad y que no se produzca el deterioro de las limitaciones funcionales existentes y/o el surgimiento de nuevas limitaciones.

No obstante, todas las personas con epilepsia requieren que la empresa adapte sus puestos de trabajo a sus necesidades especiales.

“Adaptación.”



8.3 Prevención de riesgos laborales

La evaluación de riesgos debe considerar la naturaleza de la actividad de la empresa y considerar aquel trabajador/a expuesto a riesgos especiales. Se debe considerar la protección a colectivos vulnerables, como el de las personas con epilepsia.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece claramente el marco general de la cultura de la prevención y su aplicación particular a las personas con epilepsia. En su artículo 15 la Ley 31/95, establece la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo concerniente a la concepción de los puestos de trabajo, y el artículo 25 señala, específicamente, la obligación de garantizar la protección de los trabajadores/as con discapacidad física, sensorial, orgánica, intelectual o enfermedad mental.

“La evaluación de riesgos debe considerar la naturaleza de la actividad de la empresa.”



Los componentes principales de cualquier método de adaptación son dos:

- **Las exigencias o demandas del puesto de trabajo.**
- **La capacidad funcional del trabajador.**

El proceso consiste en conjugar estos dos aspectos o variables (exigencias del puesto y capacidad funcional) para detectar posibles desajustes que impiden que el trabajador/a pueda ocuparlo o que su discapacidad se agrave.

Para posibilitar la evaluación, han de tomarse en cuenta las limitaciones presentes en cada persona según el tipo de epilepsia que posea.

8.4 Reclutamiento y selección de personas con epilepsia

Es importante, tanto en el proceso de reclutamiento como en el de selección, que la empresa garantice el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas involucradas.

Se recomienda el uso de la discriminación positiva en las políticas de inclusión de personas con epilepsia en las empresas. Lo idóneo es reservar puestos de trabajo para este colectivo y que favorezca la participación de candidatos/as con discapacidad y compitiendo en igualdad de condiciones con todos los presentados.

Este tipo de segmentación puede ser prueba del compromiso contra la discriminación y la apuesta por la diversidad. De este modo, se hace pública la preferencia por candidatos/as de colectivos infrarrepresentados en la plantilla, como puede ser el caso de las personas on epilepsia. Todo ello sin comprometer la búsqueda y captación de talento.

8.5 Ofertas de trabajo inclusivas

En muchas ocasiones, el lenguaje y los requisitos utilizados en las ofertas de trabajo pueden dificultar la presencia de candidatos/as con discapacidad. Por esa razón, aunque parezca poco relevante, debemos determinar la estructura de las ofertas de trabajo de la empresa para que abarque a todos los colectivos vulnerables, como el de las personas con epilepsia. Algunos de los factores a tener en cuenta para hacer que las ofertas de empleo sean más inclusivas son:

La epilepsia de cualquier tipo puedan entender las ofertas y postularse a la misma. Incluso plantearse adaptarlo en formato de “Lenguaje fácil”. De igual manera, utiliza un lenguaje no sexista en las ofertas, así como evitar palabras que transmitan estereotipos.

8.6 Promoviendo la Diversidad: Una Oportunidad para Personas con Epilepsia

- **Compromiso con la diversidad y la inclusión:** Incluyamos en la descripción de la empresa nuestro compromiso con la inclusión y especialmente el interés de incorporar personas con epilepsia en la plantilla.

- **Descripción de la oferta:** Incorporar con el mayor detalle posible las funciones del puesto de trabajo, así como las exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como la visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo cognitivo y/o mental como memoria, atención, entre otras.



- **Nivel de estudios:** No es necesario exigir un determinado título oficial cuando no resulta imprescindible para la realización de las tareas del puesto anunciado. Una de las mayores dificultades de las personas con epilepsia es no poseer certificados de formación.

- **Competencias:** Incluya las competencias que necesita la persona para desempeñar el puesto de trabajo.

- **Idioma:** La exigencia de un segundo idioma es uno de los obstáculos más comunes en las ofertas y que hacen que los candidatos se autoexcluyan. Si realmente no es imprescindible, cataloguémoslo como un requisito valorable o incluso ni lo mencionemos.

- **Lugar de trabajo:** Dejar lo más claro posible la dirección del lugar de trabajo, ya que el desplazamiento es un factor vital, especialmente para las personas con movilidad reducida. Puede ser un factor determinante para apuntarse a una oferta.

De igual manera, deberíamos incluir si las instalaciones son accesibles o no, para no encontrarnos en la situación de tener que descartar a candidatos por este motivo.

Tanto a la hora de elaborar la descripción de la oferta, como más adelante el proceso de selección, se deben contemplar tres aspectos distintos del candidato o candidata; como se recoge en el Cuaderno No. 3 El reclutamiento y la selección de personal elaborado por la Red Acoge:

1. El conocimiento y la experiencia que atesora (el saber), que evidencia la formación académica y experiencia del candidato o candidata.

2. La capacidad para realizar las tareas (el saber hacer) que se centra en aspectos subjetivos sobre cómo lleva a cabo su trabajo; si trabaja adecuadamente en equipo, su manera de relacionarse con los distintos niveles jerárquicos, el nivel de supervisión que requiere, etc.

3. Sus cualidades como persona (el ser), para descubrir su aspecto personal y su alineación con la misión, visión y valores de la empresa.

- **Competencias:** Incluya las competencias que necesita la persona para desempeñar el puesto de trabajo.

- **Idioma:** La exigencia de un segundo idioma es uno de los obstáculos más comunes en las ofertas y que hacen que los candidatos se autoexcluyan. Si realmente no es imprescindible, cataloguémoslo como un requisito valorable o incluso ni lo mencionemos.

- **Lugar de trabajo:** Dejar lo más claro posible la dirección del lugar de trabajo, ya que el desplazamiento es un factor vital, especialmente para las personas con movilidad reducida. Puede ser un factor determinante para apuntarse a una oferta.

De igual manera, deberíamos incluir si las instalaciones son accesibles o no, para no encontrarnos en la situación de tener que descartar a candidatos por este motivo.

Tanto a la hora de elaborar la descripción de la oferta, como más adelante el proceso de selección, se deben contemplar tres aspectos distintos del candidato o candidata; como se recoge en el Cuaderno No. 3 El reclutamiento y la selección de personal elaborado por la Red Acoge:

1. El conocimiento y la experiencia que atesora (el saber), que evidencia la formación académica y experiencia del candidato o candidata.
2. La capacidad para realizar las tareas (el saber hacer) que se centra en aspectos subjetivos sobre cómo lleva a cabo su trabajo; si trabaja adecuadamente en equipo, su manera de relacionarse con los distintos niveles jerárquicos, el nivel de supervisión que requiere, etc.
3. Sus cualidades como persona (el ser), para descubrir su aspecto personal y su alineación con la misión, visión y valores de la empresa.

8.7 Recursos y canales de difusión de la oferta

Cuanto más recursos de reclutamiento tengamos a nuestra disposición, mayor será el número de candidatos/as con discapacidad que se presenten a las ofertas. Por eso se recomienda utilizar el mayor número de fuentes posibles, tanto las tradicionales como las especializadas, para que el proceso de reclutamiento sea exitoso.

8.8 Procesos de selección

Una vez hayamos realizado el proceso de búsqueda y de captación de perfiles, nos enfrentamos al proceso de selección. Generalmente, las empresas utilizan el proceso de entrevista directa para determinar quién es el candidato/a que mejor se adecúa al puesto.

“Una vez hayamos realizado el proceso de búsqueda y de captación de perfiles, nos enfrentamos al proceso de selección.”



Para este proceso, existen recomendaciones específicas que pueden ayudar con entrevistar a alguien con epilepsia y preservar la igualdad de oportunidades para defender su valía para el puesto.

- **Tener un conocimiento general de los tipos de discapacidad y de las limitaciones que comportan antes de realizar la selección.**

- **Anticiparse a las posibles necesidades de las personas con epilepsia antes del inicio del proceso de selección.**

- **Manejar la confidencialidad y la información de forma consensuada entre el candidato/a, el departamento de recursos humanos y el equipo donde vaya a incorporarse.**

- **Búsqueda de Mentores dentro de la empresa que apoyan la inclusión laboral.**

- **Establecer otras pautas de temporalidad a la hora de incorporar a trabajadores/as con epilepsia en la empresa (es posible que el proceso de obtención de candidatos/as con epilepsia dure más tiempo).**

- **Cumplimiento de los códigos éticos de la compañía.**

Es importante saber que no se deberán preguntar sobre la discapacidad del candidato/a. Hay infinidad de puestos de trabajo, igual que hay una gran diversidad de personas, porque todos somos únicos y tenemos unas u otras aptitudes hacia un puesto laboral.

Si estamos buscando una persona con un certificado con un grado igual o superior al 33%, podremos preguntar a cerca de la posesión o no del mismo, pero nunca de la discapacidad a la que hace referencia. Se trata de una información confidencial.

“Es importante saber que no se deberán preguntar sobre la discapacidad del candidato/a. Hay infinidad de puestos de trabajo, igual que hay una gran diversidad de personas”

Llegados a este punto, no nos ha de inquietar que la persona con epilepsia pueda o no realizar la actividad. Tendrá una experiencia laboral o una serie de competencias profesionales (que ya habremos valorado en su CV) que lo acredite.

1. No formule preguntas que no haría a una persona sin discapacidad.

2. Evite centrarse en la discapacidad, a menos de que sea necesario para la realización de ajustes.

3. No preguntar directamente cómo adquirió la discapacidad.

4. Preguntar si cuenta con el certificado de discapacidad y si tiene alguna incapacidad para el puesto.

5. Preguntar qué tipo de adaptación necesita para poder desempeñar su trabajo.

6. Elimine cualquier pregunta de carácter médico que no esté estrictamente justificada por los requisitos inherentes al trabajo.

Hable con naturalidad y respeto utilizando un lenguaje inclusivo



8.9 Accesibilidad de las pruebas en el proceso de selección

Si nuestro proceso de selección incluye la realización de unas pruebas psicotécnicas se aconseja verificar que estas pruebas son accesibles. Se deberá comentar al candidato/a la existencia de estas pruebas como requisito y parte del proceso de selección. La misma persona nos indicará si necesita algún tipo de adaptación para llevarlas a cabo correctamente.

Deberemos moldear las pruebas utilizadas para filtrar candidatos/as. Las más comunes suelen ser entrevistas, dinámicas de grupo o tests psicotécnicos. Algunas empresas se plantean si estas pruebas deben ser diferentes para las personas con epilepsia.

Pueden ser las mismas que se utilizan en el resto de los procesos, pero hay que ser más flexibles a la hora de aplicarlas para seleccionar personas con epilepsia. La clave será elegir la prueba más adecuada para cada persona según la discapacidad que tenga y el puesto específico al que opte.

8.10 Contratación

Una vez traslademos a la persona la selección de su candidatura, ya podremos ahondar en las adaptaciones (si las requiriera) para su puesto de trabajo. Las adaptaciones y la inclusión de una persona con epilepsia no son solo las referidas a su puesto en concreto. Para que la inclusión de un candidato/a con discapacidad sea exitosa, también es recomendable realizar un ejercicio de sensibilización con todo nuestro equipo. No ha de ser necesariamente muy complejo. Solamente debemos procurar que el equipo tenga información sobre qué es la epilepsia y de cómo esta no ha de repercutir negativamente en el puesto de trabajo. La mayor parte de los prejuicios y estigmas acerca de las personas con epilepsia nacen del desconocimiento.

La información y sensibilización destinadas a todas las estructuras de la organización son siempre una cuestión imprescindible. Esta línea de actuación puede establecerse en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

El área de RRHH suele ser el enlace entre el trabajador/a con epilepsia y la organización empresarial. Es desde este ámbito desde donde se debe promover la normalización verdadera para la mejora de la productividad y la consecución de los resultados del modo más exitoso posible. Se debe ofrecer orientación sobre la empresa, el entorno de trabajo, el puesto de trabajo, etc., como a cualquier trabajador/a.



Cuando se contrata a una persona con epilepsia, la empresa debe realizar los ajustes razonables necesarios en el entorno laboral, el lugar de trabajo, los horarios de trabajo o de formación. Es importante involucrar en el proceso a los demás trabajadores/as de la empresa, especialmente a quienes lo harán con epilepsia.

8.11 Ventajas de contratar a personas con epilepsia

Se contrata a una persona porque está convencido de que esta puede cumplir con las tareas que le vamos a asignar. El concepto de competencia y de potencial de desarrollo profesional prevalece sobre los estereotipos o creencias limitantes: "mayor absentismo" o mayor rotación a la hora de contratar a personas con discapacidad.

La discapacidad la podemos encontrar en todos los ámbitos de nuestra sociedad y, por supuesto, entre nuestros trabajadores/as, directivos/as, proveedores y accionistas. Pero también entre nuestros clientes o potenciales clientes.

Las personas con epilepsia forman parte de la diversidad de la empresa, cuya composición social está integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas. **Lo esencial es saber gestionar esta diversidad.**

8.12 Bonificaciones/subvenciones a la contratación de personas con epilepsia

Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con epilepsia | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)

Las personas con certificado de discapacidad representan un 6,31% de las personas en edad laboral. Además de las bonificaciones en materia de Seguridad Social, existen subvenciones directas para la contratación de estos trabajadores/as.

El Servicio Público de Empleo (SEPE) publica el cuadro que resume las bonificaciones y reducciones en cuotas de la Seguridad Social para la contratación de personas con epilepsia. Se recomienda acudir a las tablas que estén actualizadas al respecto de esta información.

Contratación indefinida

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Completo: bonificación de las cuotas de la Seguridad Social que pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y género del trabajador/a. Además, recibirás una subvención de 3.907 € por contratar a una persona con discapacidad.

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Parcial: cuando ese mismo contrato sea a tiempo parcial, la bonificación irá en función de la jornada pactada. Esta proporción también se aplica a la subvención única por contrato de 3.907 €.

- Deducciones: a estos incentivos se suma la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada trabajador/a con discapacidad contratado, siempre que su contratación suponga un incremento del promedio de trabajadores/as con discapacidad en la plantilla.

- Subvención por adaptación del puesto: además, la empresa percibirá una subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Completo: en este caso, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social va desde 3.500 €/año a 4.700 €/año en función de la gravedad de la discapacidad, edad y género del trabajador/a.

Contratación temporal

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo Parcial: la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.

- Subvención por adaptación del puesto: la empresa también percibirá una subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

Otros Contratos

- Contrato en prácticas: (de 6 meses a 2 años). La ley permite contratar titulados si no han pasado 6 años desde que terminan sus estudios. En este caso, se establece una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%.



Tipos de contratación



- Contrato de formación: estos contratos durarán menos de 6 meses ni más de 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas, sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.

La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%.

- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores/as con discapacidad, durante el tiempo en que persista la situación: se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales.

Accesibilidad de las pruebas en el proceso de selección

- Estar al corriente el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por comisión de infracciones muy graves no prescritas.

- El contrato se formalizará por escrito y se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

- El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación

- En los contratos indefinidos, las compañías beneficiarias estarán obligadas a la estabilidad de estas personas un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores/as con discapacidad. Por otra parte, en este tipo de contratación, la persona no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.

8.13 Beneficios intangibles en la contratación de personas con epilepsia

- Mejora del clima laboral de la empresa.

- Mejora de la imagen corporativa y del compromiso social de cara a nuestro equipo.

- Mejora de la imagen corporativa de cara a nuestros clientes y nuestros clientes y accionistas y *stakeholders*.

- Ventaja competitiva frente a empresas del mismo sector, por el apoyo social y administrativo. (Prioridad en las contrataciones con la administración).

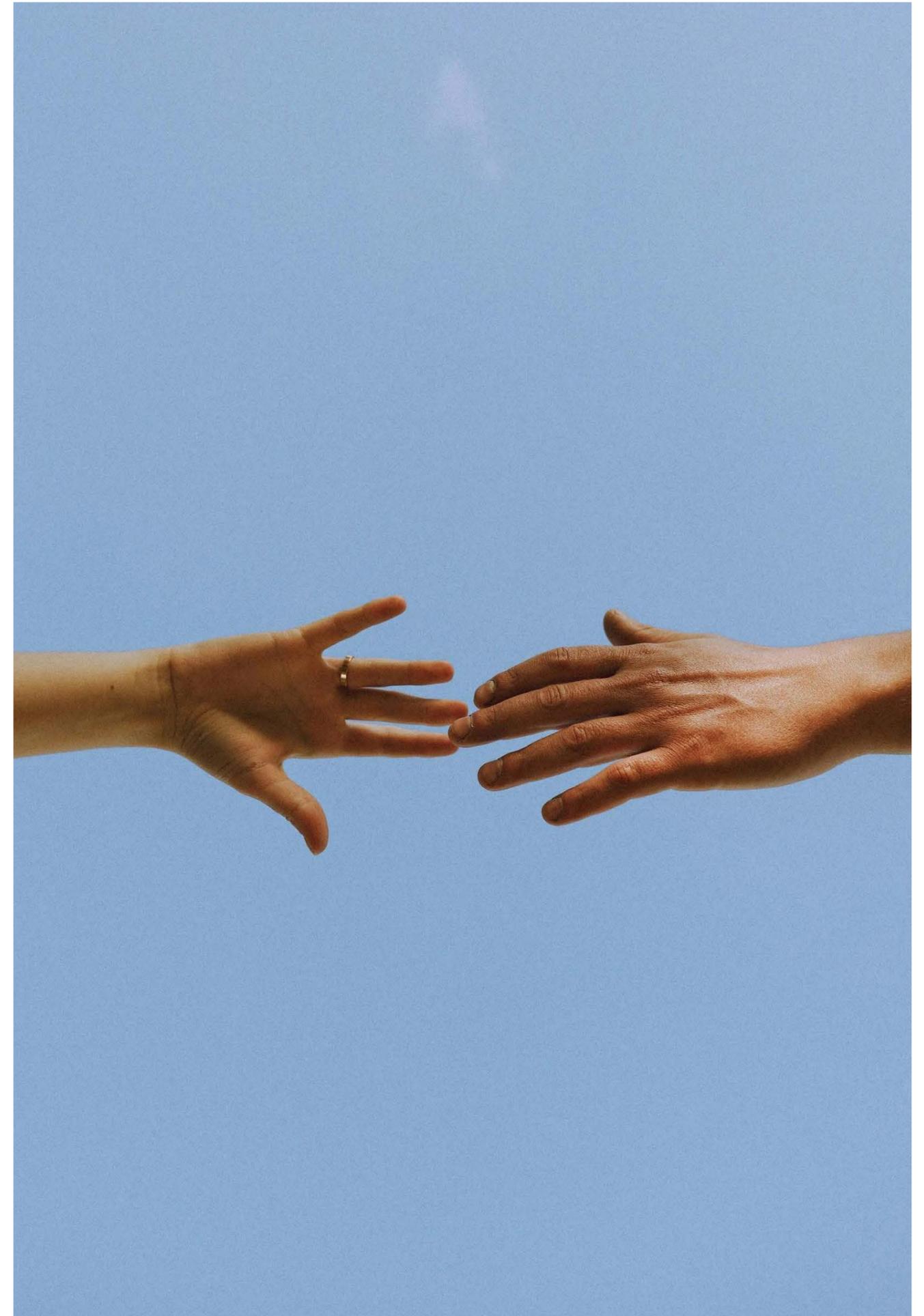
- **Credibilidad empresarial y reputación.**

- **Disminución de la rotación:** las personas con epilepsia tienen un mayor nivel de fidelización con la organización para la que trabajan, y se sienten vinculadas a ella; esto genera que deseen permanecer por más tiempo en su puesto de trabajo.

- **Ventajas fiscales y económicas:** la contratación de un trabajador con discapacidad trae consigo un conjunto de ayudas e incentivos fiscales y de la Seguridad Social que aumenten el valor de esa persona, en cuanto a su menor coste con respecto a otras en el mismo puesto.

En resumen, la discapacidad puede ser el empuje para empezar un nuevo modelo de empresa, un generador de valor que no se conforme a lo económico, sino que además sea un agente de cambio en la sociedad donde desempeña su actividad.

“La discapacidad puede ser el empuje para empezar un nuevo modelo de empresa.”



8.14 Acogida de personas con epilepsia

Hoy es muy importante adoptar estrategias para que las personas con epilepsia puedan desarrollarse en lo profesional mediante itinerarios personalizados, que mejoren su empleo y su inclusión sociolaboral, y el mantenimiento de este y la promoción laboral.

El departamento de Recursos Humanos facilita a la persona con epilepsia que se incorpora en una organización ciertas acciones que le acompañen y le orienten en la empresa, sino en el ámbito laboral, para situarlos en una mejor posición laboral dentro y fuera de la compañía.

CLAVES PARA LA INCLUSIÓN DE UNA PERSONA CON EPILEPSIA

Educación y concienciación:

- Sensibilizar a los equipos para facilitar la acogida y evitar estigmas.

Comunicación abierta:

- Propiciar un ambiente donde la persona con epilepsia se sienta cómoda compartiendo.
- Información sobre la epilepsia, incluyendo desencadenantes, síntomas y necesidades específicas.

Plan de acción:

- **Colaborar con la persona para desarrollar un plan de acción en caso de crisis epiléptica: señales de alerta, procedimiento en una convulsión, contactos de emergencia, etc.**

Acceso a la medicación:

- Garantizar el acceso a la medicación antiepiléptica respetando su privacidad.

Entrenamiento en primeros auxilios:

- Proporciona entrenamiento en primeros auxilios a los compañeros de trabajo para que sepan cómo responder adecuadamente en caso de presenciar una convulsión.
- Ofrecer entrenamiento en primeros auxilios a los compañeros para que puedan responder en caso de crisis convulsiva.

“Un ambiente donde la persona con epilepsia se sienta cómoda compartiendo.”

Ambiente seguro:

- Evaluación del entorno laboral para realizar los ajustes necesarios para reducir la probabilidad de accidentes durante una crisis. (evitar escaleras sin pasamanos, por ejemplo).

Flexibilidad en horarios:

- Para poder asistir a citas médicas, recuperarse de una crisis, etc.



Apoyo emocional:

- Servicio de apoyo emocional para fomentar un ambiente de trabajo cercano para que el nuevo empleado/a se sienta acogida.

Confidencialidad:

- Máximo respeto de la privacidad de la persona con epilepsia manteniendo la confidencialidad de la condición médica.

- La información solo se comparte con aquellas personas que deben saberlo por motivos de seguridad.

Seguimiento y revisión:

- Revisión y ajuste del plan de acción y medidas de apoyo, asegurando su comodidad en el entorno laboral.

Fuente: *Job Accommodation Network (JAN)*

8.15 El empleo con apoyo

Según el Real Decreto 870/2007 se define como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de personas que desempeñan puestos equivalentes.”

“Son unos servicios individualizados y pretenden que las personas con epilepsia puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo, con el apoyo de profesionales. Con ello se quiere que las condiciones de estas personas sean, al menos, similares a las de los que ocupan puestos equivalentes”.

“Son unos servicios individualizados y pretenden que las personas con epilepsia puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria.”

El programa de empleo con apoyo está destinado a las personas con epilepsia inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, y siempre que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual de un grado reconocido del 33% o más, o bien que sean personas con epilepsia física o sensorial con grado de discapacidad reconocido del 65% o superior.

La primera consecuencia es que los trabajadores/as deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario por un contrato indefinido o un contrato de duración determinada de un mínimo de seis meses.

Al realizar contratos como entidad propia con el trabajador con epilepsia, dará derecho a las empresas a los beneficios que la normativa otorga y que ya hemos visto. El empleo con apoyo debe estar controlado por un preparador/a laboral, que se dedica a dar soporte al trabajador/a y a la empresa durante el proceso de inserción.

“El programa de empleo con apoyo está destinado a las personas con epilepsia inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados.”

Entre sus funciones están la de analizar el perfil del trabajador/a y los puestos de trabajo, además de realizar un anclaje adecuado a las necesidades de las dos partes. También facilita la adaptación del trabajador/a con discapacidad dentro de la empresa con programas de sensibilización para sus compañeros/as.

Las empresas que lleven a cabo el empleo con apoyo se podrán beneficiar de las subvenciones que se ofrecen para estos casos.



8.16 Acogida

El proceso de acogida es uno de esos momentos clave donde transmitir los valores de una organización a las personas de su equipo. Estos mismos trabajadores/as, sin duda, pueden ser a futuro los mejores embajadores de la cultura e imagen de la organización. De este modo, tendrá un equipo entregado al proyecto empresarial, de modo que los procesos de producción serán más eficaces. Una buena acogida contribuye a lograr todos estos objetivos, pero además tiene otras ventajas:

- **Da una imagen de organización y orden de cara a los nuevos miembros de su equipo.**
- **La adaptación a la cultura y procesos por parte del trabajador es menor.**
- **El trabajador/a es productivo más rápidamente.**
- **Aumenta el compromiso hacia el proyecto empresarial.**
- **Mejora la comunicación interna.**
- **Disminución del porcentaje de abandono del trabajador/a en los primeros meses, por una falta de adaptación.**

La acogida es un proceso clave en toda organización. La persona debe poder sentirse cómodo e integrado desde el primer momento, para ello hay que propiciar un entorno donde se sienta arropado y que le permita adaptarse rápidamente a su nuevo lugar de trabajo.

Este entorno debe basarse además en el respeto y la tolerancia, especialmente si alguna persona del equipo tiene alguna discapacidad. En la medida de lo posible, es deseable que se genere un entorno de trabajo cooperativo y que los propios miembros del equipo también colaboren en el caso de que la persona con epilepsia necesite un apoyo, de modo que pueda desarrollar todo su potencial.

Todas las formaciones de acogida en la empresa, así como los documentos, deberán resaltar su apuesta por la inclusión y la promoción de la no discriminación entre los miembros de su equipo. Así, todas las nuevas incorporaciones podrán saber de antemano que pueden encontrarse con personas en sus puestos de trabajo con alguna discapacidad.

Además de velar porque se utilice un lenguaje inclusivo en todos los materiales de acogida, es deseable que también sean accesibles para todo el mundo.

En la Acogida es fundamental no implicar sólo al departamento de Recursos Humanos, sino también a los compañeros/as con los que tratará el nuevo trabajador/a, para facilitarle el camino y para que se cree una relación laboral buena y efectiva.

Uno de los elementos más básicos para que el trabajador/a se sienta realmente acogido/a es que entienda perfectamente cuál es su puesto de trabajo: qué responsabilidades implica, qué tareas tiene que realizar, las relaciones jerárquicas que pueda haber, los modos de trabajo, etc. Además, sus objetivos deberán estar muy claros en todo momento en el corto plazo y, en la medida de lo posible, también en el largo. Sólo así la persona sabrá dónde estar en cada momento y qué hacer, para eliminar la sensación de incertidumbre que suele generar el primer día en un empleo. Una persona con autoridad en el departamento que recibe la incorporación conviene que presente a la persona con epilepsia, ya sea antes de que esta llegue o el mismo día de su entrada. Es recomendable que lo haga diciendo su nombre y apellidos, su origen, el departamento y puesto de trabajo al que se incorpora.



8.17 Sensibilización de trabajadores/as de cada centro

Es muy importante preparar la acogida y asegurarnos de que el equipo de trabajo donde se incorporarán las personas con epilepsia está sensibilizado. Debemos asegurarnos de que el equipo conoce las necesidades de estas personas y se sensibilizan frente a esta condición para garantizar una adecuada inclusión; pero también que conozcan sus capacidades, competencias y necesaria adaptación a las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

Para ello proponemos realizar actividades de sensibilización en los equipos de trabajo donde se incorporen las personas con epilepsia especialmente dirigidas a los mandos directivos e intermedios, ya que es un rol clave para el éxito de la inclusión.

La sensibilización es un factor fundamental y que debería trabajarse una vez la empresa tenga claro que quiere apostar por la inclusión. Además, lo recomendable es hacerlo de manera paralela a los procesos de captación de talento. Así conseguirá permear su cultura inclusiva a toda la organización, facilitando la inclusión de personas con epilepsia en el equipo. Para ello, la organización se puede ayudar de un plan de comunicación interna previamente definido y cuya ejecución sea constante en el tiempo. Dicho plan deberá alimentarse a lo largo de tiempo con las experiencias propias del equipo y de los trabajadores/as con epilepsia que se van integrando en la plantilla.



8.18 Gestión de la epilepsia

Adaptar el comportamiento al de las personas con epilepsia implica en muchas ocasiones una conducta a la que no estamos acostumbrados/as. Los errores que se pueden cometer son de varios tipos: ser excesivamente paternalista, creer que necesitan ayuda, ignorarlos... Por ello, el elemento clave de la interacción con personas con epilepsia es la naturalidad. Algunos de los consejos que se pueden aplicar a todas las discapacidades son:

- **Pregunta si necesita ayuda sólo si la persona parece necesitarla.**
- **No subestimes a la persona, tener una discapacidad no significa que esté incapacitada.**
- **Que la persona te marque el ritmo, concede toda la independencia posible.**

8.19 Seguimiento de los profesionales con epilepsia

8.20 Creación de la figura de experto en inclusión y discapacidad

Una parte importante del éxito logrado en los centros especiales de empleo CEE de Fundación Integralia es el acompañamiento desarrollado que desarrolla la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (USAP), desde la cual se realiza un seguimiento a los trabajadores/as con discapacidad desde el inicio de su actividad y a lo largo de la misma. Los técnicos de la Unidad – profesionales de la psicología, el trabajo social, etc. - son un referente para estos colaboradores e intervienen en las situaciones en las que son necesarios, se encargan de las adaptaciones requeridas en los puestos de trabajo y tienen comunicación fluida con los o las responsables de los equipos donde están las personas con epilepsia.

Para las empresas recomendamos replicar esta metodología en su estructura y crear dentro del área de RRHH, la función de “Experto/a en inclusión y discapacidad” delegada a una o varias personas (según el dimensionamiento de incorporaciones) dedicadas exclusivamente al seguimiento de los trabajadores/as con discapacidad. Su tarea estará vinculada a todo el ciclo o proceso de incorporación y su desarrollo: desde la valoración de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados por personas con epilepsia, hasta la participación en la selección de los candidatos, su posterior adaptación al puesto, la sensibilización de su grupo de trabajo, su seguimiento, formación y desarrollo profesional. De este modo se podrá lograr no solo su plena inclusión, sino además su crecimiento dentro de la empresa.

Para las empresas que tienen un despliegue geográfico amplio, proponemos que el Experto/a en inclusión y discapacidad cuente con establecer una red de mentores de discapacidad en cada una de las sociedades o centros de trabajo, como colaboradores del área.

A continuación, resumimos aspectos importantes del papel de experto en inclusión y discapacidad, recogidos en la Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE, 2014).

Este profesional será capaz de:

Responder a las necesidades, evaluando, planificando y desarrollando programas individualizados con el objetivo de su empoderamiento.

Evitar los estereotipos utilizando un enfoque personalizado que tiene en cuenta la individualidad y preferencia de cada persona.

Trabajar en Equipo: colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Este profesional, como máximo responsable de la inclusión laboral de las personas con epilepsia en la compañía debe realizar, entre otras, las siguientes funciones:

- **Facilitar** el compromiso del empresario/a hacia la diversidad destacando las ventajas de la inclusión como ventaja para la empresa.

- **Orientar** sobre los ajustes razonables a los procesos de inclusión laboral, planes de acogida al nuevo trabajador/a, proceso de apoyo y concienciación sobre discapacidad en la empresa, formación de los recursos humanos de apoyo natural.

- **Analizar y promover** las condiciones de accesibilidad, análisis del puesto laboral y tareas.

- **Participar** y asesorar en los procesos de reclutamiento y selección de candidatos/as para la incorporación de personas con epilepsia.

- **Liderar** los procesos de acogida de los nuevos trabajadores/as.

- **Coordinar** su itinerario de formación inicial y continua.

- **Realizar** el seguimiento personalizado para conseguir la estabilidad y permanencia en su puesto.

“Responder a las necesidades, evaluando, planificando y desarrollando programas individualizados con el objetivo de su empoderamiento.”

- **Organizar** actividades de sensibilización hacia las personas con discapacidad entre los mandos directivos, medios y el resto de la plantilla de trabajadores/as.

Es importante tener una visión global y mantener un contacto continuo con la persona con discapacidad acorde a sus circunstancias personales y profesionales.

EUSE (2014). Caja de Herramientas para la diversidad de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo [European Union of Supported Employment Toolkit]. Dundee: European Union of Supported Employment.



9. Teletrabajo:

Teletrabajo: una oportunidad para las personas con epilepsia. El trabajo a distancia es gran alternativa para facilitar la contratación de personas con epilepsia, y, por tanto, con epilepsia. Una modalidad de trabajo que ha aumentado exponencialmente a raíz de la pandemia y que ha demostrado tener numerosos beneficios, tanto para el trabajador/a como para el sector empresarial.

En el caso de las personas con epilepsia puede mejorar su empleabilidad por los siguientes motivos:

Como el teletrabajo incluye flexibilidad horaria, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar y también reduce las bajas por tratamientos médicos ante la posibilidad de trabajar y compensar la jornada, adaptando los horarios.

Si bien es importante para una buena inclusión laboral de la persona con epilepsia, la interacción con compañeros en un ámbito común, se pueden implementar reuniones telemáticas periódicas con grupos de trabajo, destinadas a compartir experiencias.

Desde el punto de vista de la contratación, hay que destacar que la persona que teletrabaja mantendrá los mismos derechos que un trabajador/a presencial. Por lo que la remuneración, tipo de jornada, los descansos, formación y las medidas de prevención de riesgos laborales serán igual que cuando realizaba su jornada en el centro de trabajo.

“El trabajo a distancia es gran alternativa para facilitar la contratación de personas con epilepsia”

El teletrabajo tendrá los mismos beneficios para la contratación de personas con epilepsia que la modalidad de trabajo presencial. No sólo los beneficios económicos que aportan a la empresa la contratación y mantenimiento del puesto de trabajo de personas con epilepsia, sino también aquellos más intangibles que mencionamos anteriormente.

Para personas con o sin discapacidad, se establece prioridad para acceder a la modalidad presencial y un derecho de reversión a la modalidad desarrollada antes. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género. Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (artículo 8).

En síntesis, el trabajo a distancia representa un logro importante para las personas con epilepsia, porque les permite aportar su talento con menor desplazamiento, permitiéndoles una gran flexibilidad y ventajas gracias a las nuevas tecnologías que hacen que el trabajo sea más accesible.

La empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratos establecidas en la legislación vigente, además de los contratos específicos para personas con epilepsia a través de los denominados “Enclaves Laborales” que tienen asociadas diferentes bonificaciones y subvenciones en función del trabajador/a con discapacidad que vaya a ser contratado.

Es por ello que es recomendable para las empresas sopesar esta modalidad de trabajo, en la medida en la que se pueda, en su objetivo de inclusión laboral de personas con epilepsia en sus organizaciones.

Los artículos más interesantes y relativos a la discapacidad para tener en cuenta del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el de trabajo a distancia son los siguientes:

Se menciona la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre quienes desarrollen el trabajo a distancia y quienes lo hagan en el centro de trabajo de la empresa.

Los trabajadores/as que realicen su actividad a distancia tendrán los mismos derechos y mismas oportunidades a la promoción profesional.

Se regula el derecho a la prevención de riesgos laborales del trabajador/a por distancia, con una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo no presencial.

Factores a tener en cuenta para hacer que las ofertas de empleo sean más inclusivas.



¿Cómo lo hace?
Listado de tareas esenciales, diarias, periódicas, ocasionales.
Tarea crítica se considera cuando: Si no la ejecuta correctamente ocasiona una pérdida grave durante o después de realizarla existe la posibilidad que afecte a otra persona.



¿Qué condiciones ambientales y factores de riesgo?
Factores ambientales, temperatura, sonoro/ruido, iluminación, polvo, humedad, etc.
Factores de Riesgo. Si existe algún riesgo en el puesto de trabajo.



¿Donde?
Información general de la empresa: Nombre, dirección, contactos, web, tipo de contrato, duración, salario, horario, personal a cargo, tamaño n° de empleados, cambios de personal, tiene empleados con discapacidad.



¿Qué hace?
Listado de tareas esenciales, diarias, periódicas, ocasionales.
Tarea crítica se considera cuando: Si no la ejecuta correctamente ocasiona una pérdida grave durante o después de realizarla existe la posibilidad que afecte a otra persona.



¿Con qué?
Uso de equipos, mobiliario, máquinas, herramientas, utensilios.

Lenguaje

Utiliza un lenguaje sencillo para que las personas con discapacidad de cualquier tipo puedan entender las ofertas y postularse a la misma... plantearse adaptarlo en formato de "Lenguaje fácil".

De igual manera, utiliza un lenguaje no sexista en las ofertas, así como evitar palabras que transmitan estereotipos.

Compromiso diversidad e inclusión

Incluyamos en la descripción de la empresa nuestro compromiso con la inclusión y especialmente el interés de incorporar personas con discapacidad en la plantilla.

Descripción de la oferta

Incorporar con el mayor detalle posible las funciones del puesto de trabajo, así como las exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas: exigencias sensoriales como la visual, y/o auditiva: exigencias relacionales como trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo cognitivo y/o mental como memoria, atención, entre otras.

Nivel de estudios

No es necesario exigir un determinado título oficial cuando no resulta imprescindible para la realización de las tareas del puesto anunciado. Una de las mayores dificultades de las personas con discapacidad es no poseer certificados de formación.

Competencias

Incluya las competencias que necesita la persona para desempeñar el puesto de trabajo.

Idioma

La exigencia de un segundo idioma es uno de los obstáculos más comunes en las ofertas y que hacen que los candidatos se autoexcluyan. Si realmente no es imprescindible, cataloguémoslo como un requisito valorable o incluso ni lo mencionemos.

Localización

Dejar lo más claro posible la dirección del lugar de trabajo, ya que el desplazamiento es un factor vital, especialmente para las personas con movilidad reducida. Puede ser un factor determinante para apuntarse a una oferta. De igual manera, deberíamos incluir si las instalaciones son accesibles o no, para no encontrarnos en la situación de tener que descartar a candidatos por este motivo

Bonificaciones/Subvenciones a la contratación.

Deducciones

...deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada trabajador con discapacidad contratado...

Subvención por adaptación del puesto

...además, la empresa percibirá una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios...

Subvención por adaptación del puesto

...una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección...

Bonificaciones y subvenciones a tiempo completo

...pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y sexo... recibirás una subvención de 3.907€...

Bonificaciones y subvenciones a tiempo parcial

...la bonificación irá en función de la jornada pactada. Esta proporción también se aplica a la subvención única por contrato de 3.907€...

Bonificaciones y subvenciones a tiempo completo

...bonificación de las cuotas de la Seguridad Social desde 3.500 €/año a 4.700 €/año en función de la gravedad de la discapacidad, edad y sexo...

Bonificaciones y subvenciones a tiempo parcial

...la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada...

Contrato en prácticas

...la ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido seis años desde la terminación... se establece una reducción de la cuota a la Seguridad Social del 50%...

Contratos de formación

...la duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años... La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%...

Contrato de trabajo de interinidad

...para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad, durante el tiempo en que persista la situación: se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales...



