LAS PERSONAS CON EM Y EL EMPLEO

GUÍA PRÁCTICA PARA PROFESIONALES SANITARIOS

Con el apoyo de

NOVARTIS

Fundación Esclerosis Múltiple

trabajEMos

Programa para la EMpleabilidad
y el EMpoderamiento de las personas con EM

FEM2016.indd 1 11/5/18 13:41

ÍNDICE

Introducción 4
¿Cómo se ha desarrollado la guía? 5
Las personas con EM y el empleo 6
Beneficios del empleo en la EM 7
¿Cómo afecta la EM al trabajo? 8
Síntomas
Manejo de los síntomas en el trabajo
¿Cómo abordar el tema del empleo en las consultas? 10
Las organizaciones de pacientes como recurso de apoyo social y sociolaboral 12
Información de interés 13
Referencias bibliográficas 16

INTRODUCCIÓN

Existe una importante relación entre el empleo y la salud. El empleo constituye una importante vía de desarrollo personal y de adaptación e inclusión plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo es un medio a través del que podemos obtener reconocimiento social, independencia económica y socialización, aportando un efecto positivo sobre la calidad de vida de personas con enfermedades crónicas, como la esclerosis múltiple (EM).

La mayoría de las personas con EM desea trabajar y considera el trabajo como una vía para potenciar su calidad de vida. El empleo supone en sí un recurso terapéutico. Sin embargo, en muchos casos existen ciertas barreras que impiden, a las personas con EM, conseguir su meta. Es obvio que el curso de la enfermedad puede afectar al desarrollo de la actividad laboral de la persona con EM pero ello no implica que el empleo y la EM sean incompatibles. Existen múltiples opciones a nuestro alcance que facilitan que la persona con EM se mantenga en activo.

En este sentido, los profesionales sanitarios que atienden a las personas con EM juegan un papel muy importante tanto en la detección de posibles problemas relacionados con el empleo como en el asesoramiento a las personas con EM sobre el manejo de los mismos.

Si usted es profesional sanitario esta guía le permitirá conocer más sobre la relación entre el empleo y las personas con EM, y le ofrecerá algunas estrategias para abordar de forma más eficaz conversaciones sobre el empleo que puedan surgir durante las visitas con las personas con EM.

FEM2016.indd 4 11/5/18 13:42

¿ CÓMO SE HA DESARROLLADO LA GUÍA ?

Esta guía es el resultado de las conclusiones de un grupo de discusión sobre EM y empleo realizado con profesionales sanitarios especialistas en EM, además del análisis de diferentes experiencias de personas con EM y de una exhaustiva revisión bibliográfica de la evidencia disponible en torno al tema.

LAS PERSONAS CON EM Y EL EMPLEO

En España 47.000 personas viven con EM. El 70% de los casos se diagnostica en edades comprendidas entre los 20 y los 40 años, edades clave para el desarrollo profesional y laboral. A pesar de las características de la enfermedad, no podemos afirmar que la EM sea una enfermedad incompatible con la actividad laboral, dependerá de cada caso.

Recientes trabajos [4,5,8,11] evidencian el impacto de la EM en la vida laboral de las personas que la sufren. Según el Informe mundial sobre el empleo y la EM, realizado en 2016 por la Multiple Sclerosis International Federation, la tasa de empleo en las personas con EM a nivel mundial es del 61%, mientras que en España es del 56%[19] (4 puntos por debajo de la tasa de empleo de la población general[28]). Además, el 43% de las personas con EM deja el empleo a los tres años del diagnóstico, porcentaje que se eleva hasta al 70% a los 10 años[12]. Estas cifras constatan un mayor riesgo de desempleo y exclusión laboral en las personas con EM, con el consecuente impacto socioeconómico que ello conlleva en sus vidas y sus oportunidades de futuro.

61%
TASA DE EMPLEO

56%
TASA DE EMPLEO

43% **DEJA EL EMPLEO A LOS 3 AÑOS**

70% **DEJA EL EMPLEO A LOS 10 AÑOS**

BENEFICIOS DEL EMPLEO EN LA EM

El efecto positivo del trabajo sobre la salud y el bienestar de las personas con enfermedades crónicas se ha constatado a través de diferentes estudios. Para las personas con EM el trabajo les aporta mayores beneficios que costes, en tanto que el desempleo produce un efecto negativo sobre la salud física y mental. Muchas personas con EM pueden y quieren trabajar.

BENEFICIOS DEL EMPLEO
Reduce la focalización en los síntomas
Reduce la depresión
Ofrece independencia económica
Aumenta la confianza en sí mismo y la autoestima
Facilita las relaciones interpersonales (*socialización*)
Promueve un mejor autoconcepto (*desarrollo de la identidad personal*)
Mantiene la reserva cognitiva
Disminuye los costes económicos y sociales de la persona con EM y su familia

FEM2016.indd 7 11/5/18 13:42

¿ CÓMO AFECTA LA EM EN EL TRABAJO ?

SÍNTOMAS

La sintomatología asociada a la EM afecta al desempeño del trabajo desde el inicio de la enfermedad. Sin embargo, la severidad de los síntomas determinará que el impacto sobre el trabajo sea superior o no.

La mayoría de las personas con EM (el 70%) manifiesta que la **fatiga** es uno de los síntomas que más les impacta en el desarrollo de su trabajo, seguido de los problemas **cognitivos** (34%) y de **movilidad** (28%), también, aunque en menor medida, el **dolor** (21%) y la **depresión** (18%)[10].

Muchas de las personas con EM no consideran los problemas cognitivos un problema mayor y en algunos casos sí lo son. Según los expertos, estos problemas que se manifiestan como: alteraciones en la velocidad de procesamiento, problemas de memoria y alteraciones en la organización y planificación, suelen obviarse, normalizarse, negarse o simplemente se detectan, pero no se reportan en la consulta con el/la neurólogo/a.

La severidad con la que se produzcan estos síntomas será determinante para mantener la productividad en el trabajo. Un deficiente abordaje de estos síntomas puede precipitar el abandono del trabajo por parte de la persona con EM. La orientación de los profesionales sanitarios en este sentido es clave.

FEM2016.indd 8 11/5/18 13:42

70% FATIGA

34% COGNITIVOS

28% MOVILIDAD

21% DOLOR

18% DEPRESIÓN

MANEJO DE LOS SÍNTOMAS EN EL TRABAJO

El impacto de los síntomas de la EM en el trabajo no es sinónimo de incompatibilidad de la EM con el empleo, existen múltiples y posibles acciones que se pueden realizar para tratar de minimizar ese impacto y facilitar la continuidad laboral de la persona con EM en su puesto de trabajo. Un buen manejo de los síntomas evitará también la aparición de comorbilidades (ej. ansiedad o depresión).

Flexibilidad horaria y zonas de descanso.

La **fatiga** provoca que, en ocasiones, las personas con EM se ausenten de sus puestos de trabajo. Las empresas pueden ofrecer mayor flexibilidad horaria o habilitar zonas de descanso para estas personas como una solución eficaz.

Adaptaciones físicas y técnicas.

La **baja tolerancia al calor** o los **problemas visuales** podrían controlarse por parte de la empresa con la implementación de adaptaciones físicas o técnicas del puesto de trabajo, por ejemplo, alejando a la persona con EM de la zona de calefacción o instalando una pantalla especial. Los **problemas de movilidad** pueden resolverse con las adaptaciones físicas y arquitectónicas necesarias, por ejemplo, construir una rampa para sillas de ruedas o adaptar el espacio para que sea más accesible.

Simplificación de funciones.

Para quienes han visto afectado su **rendimiento cognitivo** la reorganización y simplificación de las tareas designadas al puesto de trabajo puede ser una solución sencilla y eficaz. La simplificación del trabajo consiste en establecer un método o recurso que ayude al trabajador a reducir la cantidad de esfuerzo requerido para ejecutar una labor determinada. Es una estrategia muy efectiva de optimización del trabajo que ayuda a reducir el estrés y la ansiedad asociada a la sobrecarga de trabajo (*efectivo para todo tipo de trabajadores*).

Concienciar al personal sobre la EM.

A pesar de que algunas personas con EM prefieren no comunicar su diagnóstico a los compañeros de trabajo, lo cierto es que informar sobre la EM al resto del personal puede facilitar un mejor ambiente de trabajo y comprensión de lo que le sucede a la persona afectada.

¿ CÓMO ABORDAR EL TEMA DEL EMPLEO EN LAS CONSULTAS ?

SI ES USTED PROFESIONAL SANITARIO

Brinde apoyo y orientación a la persona con EM. El papel de los profesionales sanitarios es vital a la hora de dar apoyo y ayudarles a manejar su situación sociolaboral. No existen dos pacientes iguales por lo que situaciones similares podrán resolverse de forma distinta. Ser positivo frente a las dificultades laborales que puedan manifestar las personas con EM es básico para que éstas valoren las distintas vías de continuidad laboral.

Cuando las capacidades físicas y/o cognitivas de la persona con EM no puedan hacer frente a las exigencias de su puesto de trabajo existen opciones previas al abandono del mundo laboral. Algunas de esas opciones son: la propuesta de adaptaciones del entorno laboral, la recolocación en la misma empresa, el cambio de empleo con el acompañamiento de un técnico laboral especializado, el teletrabajo o trabajar en un Centro Especial de Empleo, etc. Asimismo, las empresas pueden acogerse a una serie de ayudas económicas y bonificaciones fiscales por la contratación de personas con discapacidad (ver Recursos sociales relacionados con la EM y el empleo).

Conocer qué tipo de trabajo desempeña, qué tipo de contrato tiene, cuántos años lleva en la empresa y en qué tipo de empresa trabaja, puede ayudar al profesional a orientar mejor sus respuestas.

PREGUNTAS QUE PUEDE REALIZAR

1 ¿Cuál es su profesión?

2 ¿En qué tipo de empresa trabaja *(+50 trabajadores o no)*?

3 ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?

4 ¿Qué tipo de contrato tiene?

5 ¿En qué horario desarrolla su trabajo?

6 ¿Qué funciones o tareas tiene que realizar en su trabajo y cuáles son sus principales dificultades? ¿Cómo maneja esas dificultades?

7 ¿Qué le aporta el trabajo?

Sea proactivo identificando síntomas que puedan afectar a la actividad laboral.

Es importante identificar de forma temprana dificultades laborales para poder orientar y/o derivar a la persona con EM al recurso necesario que le pueda dar apoyo en estos casos. Para ello debemos ayudar al paciente a identificar los síntomas de la EM, en especial los no visibles, y valorar su impacto en su vida cotidiana, incluido el trabajo. Cuanto antes lo detectemos antes podremos capacitarles para manejarlos. El abordaje a tiempo es fundamental.

Derive a otro profesional experto en caso necesario.

Derivar a la persona con EM al trabajador social o a una organización de pacientes puede ayudarle a encontrar una solución personalizada (por ejemplo, un recurso social, una atención psicológica o un servicio de orientación e inclusión laboral).

Adapte sus recomendaciones, cada caso es diferente.

Muchas de las personas con EM preguntan a los profesionales sanitarios relacionados con la EM si deben comunicar o no el diagnóstico a su empresa. Es una decisión difícil que alberga mucho miedo y temor a las consecuencias de la misma (tanto por comunicarlo como por omitirlo). Se trata, por tanto, de una decisión compleja e individual. Es importante que el paciente analice con detalle la situación antes de tomar una decisión final. En muchos casos será imprescindible contar con apoyo especializado. Algunos profesionales optan por recomendar, de forma sistemática, la omisión de la noticia hasta que no sea absolutamente necesario. A pesar de sus buenas intenciones, lo cierto es que la respuesta a esta cuestión no debe sistematizarse porque cada caso es distinto.

La evidencia nos indica que compartir la información tiene un efecto positivo en el mantenimiento del lugar de trabajo y acostumbra a ser la vía para obtener mayor flexibilidad y adaptaciones. Algunas de las personas con EM que en su día decidieron omitir la noticia a la empresa, lo describen como un periodo de estrés, al tratar de disimular los síntomas de la enfermedad y mantener la productividad para no levantar dudas.

En definitiva, ayudar al paciente a analizar los pros y los contras para la toma de decisiones, considerando todos los factores que puedan influir en la decisión, parece ser el abordaje más eficaz.

FEM2016.indd 11 11/5/18 13:42

LAS ORGANIZACIONES DE PACIENTES COMO RECURSO DE APOYO SOCIAL Y SOCIOLABORAL

Las organizaciones de pacientes son un agente social y sociosanitario esencial en el conjunto de la sociedad. Algunas de ellas disponen de equipos multidisciplinares del ámbito sociosanitario especializados en el abordaje integral de la EM. Conocen muy de cerca la realidad de las personas con EM en el ámbito sociolaboral, y llevan muchos años dedicando esfuerzos y recursos al apoyo de estas personas en el empleo.

Es una apuesta segura para encontrar asesoramiento y orientación experta en materia sociolaboral, y en caso de requerirse, apoyo psicológico.

Algunas de las organizaciones de pacientes disponen de dispositivos específicos de integración laboral: asesoramiento al paciente y a la empresa, adaptaciones, tramitaciones de certificados, formación para la reinserción laboral, bolsa de empleo y Centros Especiales de Empleo (empresas sociales en las que el 80% de la plantilla está formada por personas con discapacidad), una iniciativa que diversas organizaciones impulsaron desde hace ya muchos años con el objetivo de brindar apoyo sociolaboral a las personas con EM. Es importante que se establezca con la organización de pacientes un seguimiento de los casos derivados.

Evitar el incremento de las tasas de desempleo de las personas con EM es un objetivo por el que todos los implicados (personas con EM, profesionales sanitarios, empresas, legislación, organizaciones de pacientes, etc.) debemos trabajar, de forma coordinada, no solamente en beneficio de quienes viven con esta enfermedad sino del propio sistema.

INFORMACIÓN DE INTERÉS

RECURSOS SOCIALES RELACIONADOS CON LA EM Y EL EMPLEO

Las personas con EM pueden acceder a diferentes recursos de carácter social en materia de empleo. El reconocimiento de la discapacidad o la solicitud de la incapacidad laboral son los más destacables:

- **Reconocimiento del grado de discapacidad**

  El certificado de discapacidad es un documento oficial de carácter legal en el que se reconoce la situación de discapacidad que puede presentar una persona, tras una evaluación global multidisciplinar de las capacidades físicas, mentales, intelectuales, sensoriales y su situación social. La valoración se expresa en forma de porcentaje. A partir del 33% el reconocimiento de la discapacidad se hace efectivo. El diagnóstico de EM no implica la concesión directa de un certificado de discapacidad (a pesar de las demandas de las organizaciones de pacientes), dependerá de la severidad de los síntomas y otras comorbilidades. El procedimiento de valoración y reconocimiento de la discapacidad es un procedimiento administrativo de competencia autonómica que suele tardar entre 6 y 9 meses. Para el proceso de evaluación es necesario aportar todos los informes médicos y psicológicos actuales de que se disponga.

  ¿ Qué criterios utilizan los equipos de valoración y orientación para determinar el grado de discapacidad de una persona ?

  Los criterios de reconocimiento de un grado de discapacidad están establecidos por ley.
  Existe un Manual de Valoración de la Minusvalía, editado por el IMSERSO, en el que se especifican los criterios que se utilizan a la hora de evaluar. Concretamente, dispone de un capítulo específico para la valoración de la discapacidad asociada a enfermedades neurológicas.

  Puede ser útil consultar previamente estos criterios para preparar cualquier informe clínico que la persona con EM pueda requerir al especialista de referencia para la solicitud del reconocimiento de la discapacidad.

FEM2016.indd 13 11/5/18 13:42

¿ A qué da derecho el certificado de discapacidad en el ámbito del empleo ?

Contar con el certificado de discapacidad **no es un indicador de finalización de la vida laboral**, todo lo contrario. Con él se abren nuevas posibilidades tanto para la persona trabajadora como para las empresas. Es un requisito previo imprescindible para poder acceder a las prestaciones y recursos de los distintos sistemas (Servicios Sociales, Seguridad Social, Empleo, Transporte, Salud, Vivienda, etc.).

Principales derechos a los que se puede acoger:

- Programas públicos y/o privados de acceso a la formación e inserción laboral para personas con discapacidad.
- Ley General de la Discapacidad que afecta a empresas de más de 50 trabajadores y que favorece la inserción de personas con capacidades diversas.
- Estudios públicos universitarios becados para personas con discapacidad.
- Adaptación del puesto de trabajo.

¿Qué beneficios obtiene una empresa por la contratación de una persona con discapacidad?

Las empresas que contratan a personal con discapacidad pueden ser beneficiarias de bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, de deducciones en el impuesto de sociedades y subvenciones. Lógicamente, dichas ventajas estarán condicionadas a factores como el grado de discapacidad del trabajador, el tipo de contrato (indefinido, temporal, prácticas, formación, etc.) y el tiempo de la jornada (completa o parcial).

Según la Ley General de la Discapacidad – LGD, las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50 trabajadores, tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Estas empresas podrán aplicar las medidas alternativas siguientes:

- compra de bienes a un Centro Especial de Empleo* (CEE) o a un autónomo con discapacidad
- formalización de un contrato civil o mercantil con un CEE para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

* Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

- **Reconocimiento de la incapacidad laboral**

Tal y como apuntábamos anteriormente, el 43% de las personas con EM deja el empleo a los tres años del diagnóstico. Este dato nos indica que un porcentaje significativo de personas consideraran la opción de solicitar la incapacidad laboral como consecuencia de la EM y sus comorbilidades.

La incapacidad laboral es un reconocimiento que compete a la Seguridad Social y que está sujeta a pensión o prestación.

Existen diferentes tipos de incapacidad laboral (aplicadas a los trabajadores):

- Incapacidad Laboral Temporal (ILT) (con una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180 días, condicionados a unos requisitos que deberán cumplirse). La persona tiene derecho a prestación económica (un % sobre su base reguladora) siempre que esté integrada en el Régimen General.
- Incapacidad Laboral Permanente (ILP) (agotado el plazo de la ILT, si se considera que el trabajador sigue sin recuperar el estado óptimo de salud para realizar el trabajo, deberá solicitar la incapacidad laboral permanente. Existen diferentes modalidades de ILP:
  - **ILP Parcial** / Ocasiona a la persona afectada una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación se abona en un pago único (indemnización).
  - **ILP Total** / Va dirigida a la imposibilidad de seguir realizando las funciones de su profesión habitual en el momento de ser solicitada. Que no por ello, incluye la empresa en la que trabaja, puesto que se recomienda una reubicación dentro de la misma. La prestación será del 55% de la base reguladora, pudiéndose aumentar a partir de los 55 años.
  - **ILP Absoluta** / No impide trabajar, pero el trabajo ha de ser compatible con sus capacidades, y preferiblemente se recomienda realizar el trabajo en un entorno protegido. La prestación será del 100% y vitalicia.
  - **Gran Invalidez** / La persona trabajadora con incapacidad permanente, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para el desarrollo de las Actividades de la Vida Cotidiana (AVC). La prestación será del 150% y vitalicia.

PRESTACIONES ILP

PARCIAL	PAGO ÚNICO (indemnización)
TOTAL	55% de la base reguladora
ABSOLUTA	100% de la base reguladora
GRAN INVALIDEZ	150%

FEM2016.indd 15 11/5/18 13:42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bevan, S. & Steadman, K. (2015). Multiple sclerosis & employment in Europe: literature summary. London: The Work Foundation
2. Bevan, S., Zheltoukhova, K., McGee, R., Blazey, L. (2011). Ready to Work? Meeting the Employment and Career Aspirations of People with Multiple Sclerosis. London: The Work Foundation
3. Casado et. Al. (2006) ¿Cuánto cuesta un brote de esclerosis múltiple en Cataluña? Revista de Neurología 21(7): 341-347
4. Catalano, R. et al. (2011) The health effects of economic decline. Annual Review of Public Health: 32
5. Cores, E., Vanotti, S., Burin, D., Politis, D. (2014) Factors associated to the work situation of patients with multiple sclerosis. Revista de Neurología 58 (4) 175-183
6. Déniz Cáceres, A. Saavedra, P. y Marrero I. (2011) Predicción del grado de minusvalía en pacientes con esclerosis múltiple. Rehabilitación Vol. 45 Núm. 4 Oct-Dic. 2011
7. Dudley, C., Donnaloja, V., and Steadman, K. (2016) A guide for health care professionals to have conversations on work with people with Multiple Sclerosis. Why and how should HCPs talk to people with MS about work? London: EMSF y The Work Foundation.
8. Fantoni-Quinton et al. (2016) Impact of multiple sclerosis on employment and use of job-retention strategies: the situation in France in 2015. Journal Rehabilation Medicine 48: 535–540
9. Kobelt, G., Berg, J., Lindgren, P., Fredrikson, S. and Jönsson, B. (2006) Costs and quality of life of patients with multiple sclerosis in Europe. Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry, 77, 918-926
10. Kobelt & Thompson et. Al. (2017) New insights into the burden and costs of multiple sclerosis in Europe. Multiple sclerosis Journal. 1-14
11. Johnson K.L., Yorkston K.M., Klasner E.R., Kuehn C.M., Johnson E, Amtmann D (2004) The cost and benefit of employment: a Qualitative study of experiences of persons with multiple sclerosis. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation 85:201–209
12. Jones, N. et al. (2016). Global MS Employment Report 2016. London: MSIF
13. Navarro, G. Fernández, M. Sánchez-Arcilla, I. (2010) Incapacidad laboral en esclerosis múltiple: a propósito de un caso. Medicina y seguridad del trabajo Vol.56 (221) 323-327
14. Terradillos García, María Jesús (Directora) et al. (2015) Guía de Valoración de Incapacidad Laboral para Médicos de Atención Primaria (2ªedición). Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT). Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad Ciencia.
15. Consejería de Asuntos sociales de la Comunidad de Madrid. (2015) Guía de orientación para la valoración de la discapacidad en esclerosis múltiple. Madrid: FEMM, Consejería de Asuntos sociales de la Comunidad de Madrid y AEDEM-COCEMFE.
16. Esclerosis Múltiple España (2012) Guía jurídica para la defensa de los derechos de las personas con esclerosis múltiple. EME. Madrid
17. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) (2000) Valoración de las situaciones de minusvalía. (1ª edición). Madrid.
18. Estudio ME Interesa.

FEM2016.indd 16 11/5/18 13:42

PÁGINAS WEB

18. https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/pdf/RDL1_2013.pdf
19. http://www.esclerosismultiple.com/un-30-de-los-trabajadores-con-em-en-espana-dejan-su-empleo-durante-el-primer-ano-de-diagnostico/
20. http://www.esclerosismultiple.com/esclerosis-multiple/que-es/
21. http://www.fem.es/page-que-es-lesclerosi-multiple-em-malaltia-cronica-malaltia-neurologica-mielina-sistema-nervios-central-simptomes-causes.aspx
22. http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/tramits/formularis_i_documentacio/persones_amb_discapacitat/formularis_persones_fisiques/
23. http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf
24. https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/pdf/R.D.364_2005.pdf
25. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf
26. http://www.oadis.msssi.gob.es/novedades/docs/GuiaBenef2017.pdf
27. http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/097360
28. https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm
29. https:// www.tucuentasmucho.com
30. https://wwww.esclersosismultiple.com

LEGISLACIÓN APLICABLE

31. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. («BOE» 103, de 30-4-1982.)
32. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) -modificada por Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad-
33. Ley 3/2012. BOE. N.162, de 7 de Julio de 2012. Pág. 49113-49191. Ref. BOE-A-2012-9110
34. Ley 1/2013. BOE.N.289, de 3 de Diciembre de 2013. Pág. 95635-95673. Ref. BOE-A-2013-12632

FEM2016.indd 17 11/5/18 13:42

trabajEMos

trabajEMos

Programa para la EMpleabilidad
y el EMpoderamiento de las personas con EM

Colaboradores:

Societat Catalana de Neurologia

Esclerosis Múltiple España
www.esclerosismultiple.com

Fundación Esclerosis Múltiple

Con el apoyo de NOVARTIS

NP4: 1712054762