

LAS PERSONAS CON EM Y EL EMPLEO

GUÍA DE CONSULTA
PARA PERSONAS CON EM

Con el apoyo de



Fundación
Esclerosis
Múltiple

www.fem.es

trabajEMos

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





ÍNDICE

Introducción	4
La EM y el empleo	5
Cómo afecta la EM al empleo	6
Consejos para el manejo de los síntomas en el trabajo	7
Beneficios del trabajo	9
Los derechos de las personas con EM en el trabajo	9
<i>¿Cómo afrontar una entrevista de trabajo?</i>	10
<i>¿Es obligatorio informar a la empresa acerca de nuestra enfermedad?</i>	10
<i>¿Pueden despedirnos del trabajo a consecuencia de la enfermedad?</i>	10
<i>¿Es posible solicitar un cambio de puesto de trabajo dentro de la misma empresa?</i>	11
Recursos sociales relacionados con el empleo	11
Certificado de discapacidad	11
<i>¿Cómo solicitarlo?</i>	12
<i>¿A qué da derecho el certificado de discapacidad?</i>	13
Reconocimiento de la incapacidad laboral	13
Servicios de orientación laboral	15
Centros Especiales de Empleo	15
Empleo con apoyo	15
Referencias Bibliografía	16

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una importante vía de desarrollo personal, y de adaptación e inclusión plena a nuestra sociedad, puesto que nos permite obtener importantes beneficios físicos, psicológicos y emocionales como son el reconocimiento social, independencia económica, desarrollo profesional, socialización y autoestima. Todo ello aporta un efecto positivo sobre la calidad de vida de personas con enfermedades crónicas, como es el caso de la esclerosis múltiple (EM).

En la mayoría de los casos esta enfermedad se diagnostica en edades comprendidas entre los 20 y los 40 años, una etapa de máximo crecimiento y proyección laboral y, en muchos casos, con familias de las que son económicamente responsables.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país presenta algunas deficiencias que impiden una inclusión plena, en muchos casos. No sorprende que el empleo preocupe a las personas que han recibido el diagnóstico de EM.

Todo ello convierte el tema laboral en una prioridad que debemos abordar cuando hablamos de EM. En este sentido, desde la Fundación Esclerosis Múltiple estamos plenamente comprometidos con la empleabilidad de las personas con EM en nuestro país. Entre otras acciones, y en el marco del programa **TrabajEMos**, que persigue una mejora de la empleabilidad y empoderamiento de las personas con EM, hemos desarrollado la presente guía. El objetivo es el de orientarles y brindarles

apoyo, ofreciéndoles recursos y herramientas que les permitan mantenerse activas todo el tiempo que les sea posible. Demostrando que a pesar de que el curso de la enfermedad puede afectar al desarrollo de la actividad laboral, ello no es sinónimo de que la EM sea incompatible con el empleo.

“EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS ESTA ENFERMEDAD SE DIAGNOSTICA EN EDADES COMPRENDIDAS ENTRE LOS 20 Y LOS 40 AÑOS, UNA ETAPA DE MÁXIMO CRECIMIENTO Y PROYECCIÓN LABORAL.”





EM

70%

SE DIAGNOSTICA EN EDADES
COMPRENDIDAS ENTRE

20-40
AÑOS

LA EM Y EL EMPLEO

En España 47.000 personas están diagnosticadas de EM, una enfermedad neurodegenerativa que afecta al sistema nervioso y que cursa con la manifestación de diferentes síntomas: motores, visuales, sensitivos, emocionales, etc. El 70% de los casos se diagnostica en edades clave para el desarrollo profesional y laboral.

Según el "Informe mundial sobre el empleo y la EM"¹ emitido por la Federación Internacional de EM (MSIF) en 2016, la tasa de empleo mundial en las personas con EM es del 61%, en España del 56%. El 43% deja el empleo a los tres años del diagnóstico, porcentaje que aumenta hasta el 70% a los 10 años.

Estas cifras constatan un mayor riesgo de desempleo y exclusión laboral en las personas con EM. Sin embargo, no por ello podemos afirmar que la EM sea incompatible con la actividad laboral, dependerá de cada caso.

Para quienes trabajamos por brindar apoyo a las personas con EM, estas cifras evidencian la necesidad de promover iniciativas que faciliten la inclusión laboral, con el principal objetivo de que puedan mantenerse activas el mayor tiempo posible.

De hecho, ya se observan cambios positivos en las estadísticas mostradas, gracias a los avances científicos de los últimos años y a la mejora de la calidad de vida que ha supuesto el poder iniciar mucho antes el tratamiento, como consecuencia de un diagnóstico precoz.

...

TASA DE EMPLEO

61%



TASA DE EMPLEO

56%



43%



DEJA EL EMPLEO
A LOS 3 AÑOS

70%



DEJA EL EMPLEO
A LOS 10 AÑOS

CÓMO AFECTA LA EM EN EL EMPLEO

Si algo caracteriza a la EM es su evolución imprevisible. Existen diferentes tipos de EM, pero cada persona se verá afectada de una forma distinta, de ahí que se la llame “la enfermedad de las mil caras”.

Los síntomas pueden afectar al desempeño del trabajo desde el inicio de la enfermedad, de forma progresiva, aunque también intermitente, dependiendo del curso que adopte la misma. El grado de severidad de la enfermedad será el indicador que determinará un mayor o menor impacto en el empleo.

Diversos estudios^{3,4,5}, evidencian el impacto de la EM en el empleo. Los principales síntomas que afectan al desempeño del trabajo son:

fatiga / problemas cognitivos / problemas de movilidad / espasticidad / dolor / síntomas depresivos / síntomas de ansiedad / problemas de control de esfínteres / alteraciones visuales

La **fatiga** es el síntoma que más afecta a la mayoría (70%) de personas con EM en su trabajo. Es poco visible, pero quienes lo padecen refieren un impacto significativo en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, lo que incluye el ámbito laboral. Se trata de una sensación subjetiva de falta de energía. Y no necesariamente se produce cuando el trabajo exige un gasto físico importante.

Los **problemas cognitivos** (34%) pueden comportar limitaciones en el rendimiento y productividad por falta de atención y/o memoria, lentitud de pensamiento y problemas de habla. **Los problemas de movilidad** (28%), como la falta de equilibrio o la debilidad muscular, además de la espasticidad, pueden ocasionar dificultades para los desplazamientos y, en algunos casos, exigen adaptaciones del lugar de trabajo⁶.

Presentar estos síntomas no implica tener que dejar de trabajar. Un manejo adecuado de los mismos permitirá a la persona con EM minimizar el impacto de los síntomas y facilitar la continuidad laboral. Asimismo, evitará la aparición de comorbilidades (ej. ansiedad o depresión).

La empleabilidad de las personas con EM es clave. Existen evidencias de sus beneficios terapéuticos y sociales. Recientes estudios demuestran que puede conllevar beneficios terapéuticos y sociales, ya que las personas que dejan de trabajar, como consecuencia del impacto de la EM en su trabajo, son más propensas a padecer depresión (53%), en comparación con las personas con EM que siguen trabajando (30%).

Un correcto autoconocimiento y gestión de los síntomas, ayudará a la persona a identificar las necesidades de adaptación en su puesto de trabajo, con el fin de continuar siendo productiva, cumpliendo las funciones y objetivos que le sean encomendados.

...



CONSEJOS PARA EL MANEJO DE LOS SÍNTOMAS EN EL TRABAJO

A continuación, te indicamos una serie de consejos que te ayudarán a realizar las diferentes tareas con mayor calidad y evitando situaciones de estrés innecesarias, principal desencadenante de los brotes con los que cursa la patología.



La fatiga

- Evita sobrecargarte con tareas innecesarias, prioriza lo más importante.
- Si es posible, solicita a la empresa mayor **flexibilidad** en el desempeño de tu trabajo, introduciendo más descansos, solicitando un cambio de turno (en caso de estar más fatigado/a en determinados momentos del día) o proponiendo el **teletrabajo**.
- Fomenta el **trabajo en equipo** siempre que las tareas del departamento lo permitan, de esta manera puedes colaborar de manera positiva con los compañeros dividiendo las actividades en fases más asequibles.
- Solicita, si es necesario, una reducción de la jornada laboral (p. ej. media jornada).



Los problemas cognitivos

- Para evitar olvidos, utiliza **programas de alerta** en el ordenador o agendas.
- Solicita que te envíen las instrucciones por escrito. Escribe lo que hay que hacer cada día al comienzo de la jornada laboral.
- Minimiza las distracciones (evita tener material en tu mesa que no vayas a usar).
- **Controla el estrés**, tu rendimiento cognitivo lo agradecerá.
- Realiza técnicas de gestión de ansiedad (ej. meditación, respiración diafragmática).

Los problemas de movilidad

- Comunica a tu empresa las necesidades de **accesibilidad*** (ej. una barandilla, salva escaleras, baño adaptado, etc.).
- Utiliza teclados con activación por voz si no te puedes manejar bien con uno normal.

**La empresa deberá aportar las ayudas técnicas y/o arquitectónicas necesarias, siempre que la infraestructura lo permita y la persona tenga reconocido el grado de discapacidad (≥ 33%).*



Síntomas físicos y sensoriales

- Si tienes síntomas de **incontinencia**, solicita un cambio de trabajo para estar cerca del baño.
- Puedes pedir un cambio de lugar de trabajo por uno que esté cerca de una ventana o del aire acondicionado si tienes **sensibilidad al calor** y te afecta en el desempeño de tu trabajo. Utilizar ropa ligera o cambiar el turno por uno que esté fuera de las horas de más calor también puede ayudarte.
- En caso de **problemas de habla**, puedes usar amplificadores de voz o priorizar la comunicación escrita utilizando el correo electrónico o chat interno, si lo hubiese.
- Amplía el tamaño de las letras del ordenador; si tu trabajo es de oficina, o haz uso de una lente de aumento (lupa) para minimizar los **problemas visuales**. Aumenta la iluminación de tu lugar de trabajo. El uso de pantallas antirreflejos o pantallas especiales para personas con problemas de visión puede ser otra solución.

Síntomas emocionales

- Si tienes síntomas de **ansiedad**, entrénate en técnicas de relajación como la respiración diafragmática y/o meditación, te ayudará a controlar el estrés.
- Ante situaciones estresantes, los pensamientos lógicos y realistas fomentan la resolución de problemas.
- Hablar con los/las responsables o compañeros/as sobre tu situación emocional, puede ayudarte a naturalizar la situación y fomentar la confianza en el clima laboral.
- En situaciones de angustia extrema, sal de la situación durante unos cinco minutos (ej. ir al baño a mojarse la cara), si no es posible, céntrate en la tarea que estás haciendo "aquí y ahora".
- Si no consigues controlar estos síntomas puede resultarte muy útil la ayuda de un/a profesional especializado/a (psicólogo/a).

...

Hábitos saludables

- Instaura en tu vida pautas alimentarias saludables, te ayudarán a mantener el organismo más activo, a controlar la fatiga y, a la vez, prevenir enfermedades cardiovasculares.
- Si eres fumador, elimina el consumo de tabaco. Diferentes estudios⁷⁸ refieren un efecto más nocivo del tabaco sobre las personas con EM en comparación con el resto. La nicotina es un mal conductor de los impulsos eléctricos del sistema nervioso central, por lo que se ha observado una alta correlación entre el consumo de tabaco y un aumento de brotes al año.
- Practica ejercicio físico a diario, te protegerá contra la fatiga. Diferentes estudios⁹ evidencian menos síntomas de fatiga en personas con EM que realizan actividad física diaria.
- Trata de descansar 8 horas diarias, te ayudará a mejorar tu rendimiento cognitivo (atención, memoria y lenguaje).
- Cuida tu red social de apoyo y evita el aislamiento. Te permitirá compartir situaciones y pensamientos que te preocupen.

...

Aún cuando los síntomas de la enfermedad impidan desempeñar el trabajo que se ha realizado hasta el momento, no siempre la opción es abandonar el trabajo y dejar de ser activos, existen otras opciones intermedias. Por ejemplo, solicitar un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa, si es posible, valorar un cambio de trabajo/profesión, u optar por un trabajo en un entorno protegido (Centro Especial de Empleo).

Es importante tener en cuenta los beneficios del trabajo y consultar con un especialista en Intermediación laboral y EM.

En casos severos, consulta con tu médico si puedes solicitar una incapacidad laboral temporal.



BENEFICIO DEL TRABAJO

- Reduce la focalización sobre tus síntomas
- Reduce la posibilidad de depresión
- Proporciona independencia económica
- Aumenta la autoestima
- Facilita las relaciones interpersonales (socialización)
- Ayuda a mantener el rendimiento cognitivo
- Disminuye el impacto socioeconómico de la EM en las familias

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON EM EN EL TRABAJO

¿CÓMO AFRONTAR UNA ENTREVISTA DE TRABAJO?

Ante una entrevista de trabajo algunas personas con EM se plantean si deben informar sobre su enfermedad.

La respuesta a esta cuestión es muy relativa. Lo cierto es que no existe obligación de informar sobre nuestra salud, siempre que la oferta de trabajo no exija unas condiciones médicas concretas, en cuyo caso será mejor no omitir esa información.

Los empleadores deberían valorar la adecuación de los conocimientos y aptitudes del candidato al puesto de trabajo sin ser un criterio de exclusión su estado de salud. No obstante, todavía queda mucho por hacer en este aspecto, por lo que es importante analizar el tipo de empresa, la sensibilidad de la dirección o la existencia de otros casos similares.

Lo cierto es que optar por comunicarlo permite visibilizar y normalizar la EM en el entorno laboral. Además, existen importantes ventajas para las empresas en materia de contratación, si disponemos del certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

Si se comunica, los expertos en materia de selección¹¹ recomiendan:

- **Convertir las debilidades en fortalezas**
- **Resaltar las capacidades por encima de las limitaciones**
- **Destacar trabajos anteriores**
- **Hablar con naturalidad y en positivo sobre la enfermedad, sin que se convierta en el centro de la entrevista.**

...

COMO TRABAJADOR, ¿ES OBLIGATORIO INFORMAR A LA EMPRESA ACERCA DE NUESTRA ENFERMEDAD?

No es obligatorio hacerlo, y además los/las empresarios/as deben proteger los datos personales de los/las trabajadores/as y, especialmente, los de aquellos que, por sus características personales, sean sensibles a los riesgos del trabajo.

Ante el diagnóstico, muchas personas se cuestionan si deben o no comunicarlo ante la empresa. Muchos optan por omitir la noticia por temor a consecuencias que afecten a su continuidad. En estos casos, refieren más ansiedad y preocupación en el trabajo, especialmente si los síntomas afectan al correcto desempeño de las funciones de su puesto¹⁰.

A pesar de que informar sobre nuestra salud es una decisión muy personal, quienes han optado por informar sobre su enfermedad en el entorno laboral refieren sentirse más tranquilos, como liberados. Sienten mayor libertad para comunicar sus necesidades ante sus empleadores, y además refieren mayor comprensión por parte de sus compañeros¹⁰.

Visibilizar la EM ayuda a concienciar y sensibilizar a empleadores y compañeros sobre las necesidades que conlleva esta enfermedad.

¿PUEDEN DESPEDIRNOS DEL TRABAJO A CONSECUENCIA DE NUESTRA ENFERMEDAD?

Según el Art. 52 del Estatuto de los Trabajadores²², la empresa podría extinguir el contrato por diferentes causas objetivas, entre ellas: "Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa"⁸. Eso sí, la empresa deberá acreditar y probar que el trabajador con EM ya no es apto para el desempeño de las tareas contratadas. En caso de no probarse el despido se declararía improcedente o nulo.

Se recomienda consultar con un experto en derecho laboral, en cualquier caso.



¿ES POSIBLE SOLICITAR UN CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA MISMA EMPRESA?

La legislación^{23/24} vigente obliga a las empresas a buscar un puesto de trabajo adecuado o adaptar el puesto actual para que sea compatible a las necesidades del trabajador/a con EM, siempre que tal necesidad sea acreditada. Asimismo, las medidas de prevención laboral establecen que los lugares de trabajo deben acondicionarse para que puedan ser utilizados de forma correcta por los trabajadores en todos los aspectos (higiene, accesibilidad, etc.).

Los lugares de trabajo deben garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, por lo tanto, si un trabajador con EM requiere una adaptación o readaptación del puesto, la empresa debe tenerlo en cuenta y facilitar los medios para mejorar su situación.

RECURSOS SOCIALES RELACIONADOS CON EL EMPLEO

EL CERTIFICADO 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 de las capacidades físicas, mentales, intelectuales y sensoriales, así como su situación social.

El certificado de discapacidad se hace efectivo a partir del 33%.

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.

Disponer de dicho certificado puede aportar diversas ventajas en el ámbito laboral, tanto para la persona con discapacidad como para las empresas. Es, por lo tanto, una opción a valorar.

•••

¿CÓMO SOLICITARLO?

Rellenar la solicitud en el Centro de Valoración y Orientación (CVO) de la provincia, adjuntando el DNI y un informe médico general que permita conocer previamente los motivos por los cuales se solicita la valoración



Esperar la citación para la valoración, que suele tardar entre 4 y 6 meses

Valoración por parte del equipo multidisciplinar. Este día pueden presentarse aquellos informes y documentos que se consideren relevantes



La resolución de la emisión del certificado de discapacidad se resuelve entre 1 y 2 meses por correo postal





¿A QUÉ DA DERECHO EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD?

El certificado de discapacidad proporciona los siguientes beneficios en el ámbito laboral:

- Acceso a programas de formación para el empleo
- Acceso a bolsas de trabajo de instituciones públicas y privadas
- Contratos para la formación y el aprendizaje
- Acceso a contratos en prácticas para empleos con discapacidad
- Acceso a contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad
- Acceso a oposiciones de las Administraciones Públicas (deben reservar como mínimo un 7% de la tasa de acceso para personas con discapacidad)
- Ayudas al autoempleo
- Solicitud de necesidad de adaptación del puesto de trabajo
- Acceso a Centros Especiales de Empleo
- Renta activa de inserción para personas con discapacidad
- Posibilidad de jubilación anticipada
- Derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral
- Reducción del IRPF



RECONOCIMIENTO DE LA INCAPACIDAD LABORAL

La incapacidad laboral es un reconocimiento que compete a la Seguridad Social y que está sujeta a prestación. Las personas con EM pueden solicitarla cuando su situación de salud no permite continuar con la actividad laboral actual.

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



TIPO	SUBTIPOS	DESCRIPCIÓN	PRESTACIÓN
INCAPACIDAD LABORAL TEMPORAL (ILT)		Incapacidad laboral solicitada a través del médico de cabecera, con una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180 días, condicionados a unos requisitos que deberán cumplirse. Se trata de lo que se considera coloquialmente como una baja laboral.	Da derecho a prestación económica (un % sobre su base reguladora) siempre que el/la trabajador/a esté integrado/a en el Régimen General.
INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE		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.	
14	ILP Parcial	Ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma (<i>únicamente en los casos de accidente laboral</i>)	La indemnización se abona en un pago único
	ILP Total	Imposibilidad de seguir realizando las funciones de su profesión habitual en el momento de ser solicitada. No impide seguir trabajando, siempre que sea en otra categoría profesional.	La prestación será del 55% de la base reguladora, pudiéndose aumentar un 20% a partir de los 55 años (en el caso de no estar activo laboralmente).
	ILP Absoluta	No impide realizar actividades lucrativas siempre que sea compatible con sus capacidades. Se recomienda realizar el trabajo en un entorno protegido.	100% de la base de cotización
	Gran Invalidez	Necesita la asistencia de una tercera persona para el desarrollo de las Actividades de la Vida Cotidiana (AVC)	100% de la base de cotización con un complemento de un 50% más con motivo de necesidad de asistencia de una tercera persona.

SERVICIOS DE ORIENTACIÓN LABORAL

Este tipo de servicios proporcionan información a las personas en riesgo de exclusión laboral para acceder al mercado laboral. Para ello se valora la situación física, social y emocional del candidato.

Las organizaciones de pacientes, como la **Fundación Esclerosis Múltiple**, disponen de servicios de orientación laboral¹⁹ especiales para personas con esclerosis múltiple, con una amplia experiencia, que cuentan con una bolsa de trabajo propia. Sus profesionales elaboran itinerarios de inserción adecuados a cada persona hasta que se incorporan a un empleo. En paralelo realizan tareas de sensibilización en las empresas para promover la incorporación de personas con EM en su plantilla.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

Son empresas sociales cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales, facilitando la inclusión laboral de éstos en el mercado laboral ordinario.

La ley²⁵ establece que el 70% de la plantilla de estos centros debe estar integrada por personas con una discapacidad reconocida superior al 33%.

Existen CEE en todas las Comunidades Autónomas. Concretamente, la **Fundación Esclerosis Múltiple** cuenta con un **Centro Especial de Empleo**²⁰ en el que se trabaja bajo la fórmula de empleo protegido. www.fem.es

El CEE de la **Fundación Esclerosis Múltiple** tiene los siguientes servicios de inserción laboral:

- *Call center*
- *Servicios administrativos y de manipulados*
- *Outsourcing*

EMPLEO CON APOYO

Las personas con discapacidad con un grado reconocido igual o superior al 65%, que trabajen en un Centro Especial de Empleo o en una empresa ordinaria, pueden solicitar el empleo con apoyo²².

Se entiende por **empleo con apoyo** el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que facilitan la adaptación social y laboral de trabajadores/as con discapacidad, que tienen especiales dificultades de inclusión laboral. El objetivo es que estas personas puedan trabajar en empresas del mercado de trabajo ordinario y en condiciones similares al resto de los trabajadores/as que desempeñan puestos equivalentes. Este acompañamiento está prestado por preparadores laborales especializados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jones, N. et al. (2016). Global MS Employment Report 2016. London: MSIF
2. Fantoni-Quinton et al. (2016) Impact of multiple sclerosis on employment and use of job-retention strategies: the situation in France in 2015. *Journal Rehabilitation Medicine* 48: 535–540
3. Catalano, R. et al. (2011) The health effects of economic decline. *Annual Review of Public Health*: 32
4. 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
5. 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
6. Kobelt & Thompson et. Al. (2017) New insights into the burden and costs of multiple sclerosis in Europe. *Multiple sclerosis Journal*. 1-14.
7. Handel AE, Williamson AJ, Disanto G et al. Smoking and Multiple Sclerosis: An Updated Meta-Analysis. *PLoS ONE*, 2011; 6(1): e16149.
8. Manouchehrinia A, Tench CR, Maxted J. et al. Tobacco smoking and disability progression in multiple sclerosis: United Kingdom cohort study. *Brain*, 2013; 136; 2298.
9. National Ms Society. Exercise as Part of Everyday Life (Brochure). 2016
10. Fundació Esclerosis Múltiple. Informe de resultados Advisory Board TrabajEMos con PcEM. 2018.
11. Esclerosis Múltiple España (2012) Guía jurídica para la defensa de los derechos de las personas con esclerosis múltiple. EME. Madrid
12. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) (2000) Valoración de las situaciones de minusvalía. (1ª edición). Madrid

PÁGINAS WEB

- <https://www.fem.es>
13. <http://www.observatorioesclerosismultiple.com/es/vivir/trabajar/gestionar-la-esclerosis-multiple-en-el-trabajo/>
14. <https://www.portalento.es/>
15. <https://www.esclerosismultiple.com/publicaciones/GUIA%20JURIDICA%20PcEM.pdf>
16. <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44667>
17. http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/pdf/RDL1_2013.pdf
18. <https://www.fundaciononce.es/es/pagina/empleo-y-formacion>
19. <https://www.femjobs.cat>
20. <https://www.fem.es/page-fem-cet-centro-especial-de-empleo-esclerosis-multiple.aspx>
21. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>
22. <http://sid.usal.es/preguntas-frecuentes/discapacidad/que-es-el-empleo-con-apoyo.aspx#a4>

LEGISLACIÓN APLICABLE

23. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
24. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Pag 32590 a 32611. Ref BOE A-1995-24292
25. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. Pag 38811 a 38812. BOE-A-1985-25591





trabajEMos

trabajEMos

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

NP4: 1712054762



Colaboradores:

