

LA INSERCIÓN LABORAL

DE LOS DISCAPACITADOS INTELECTUALES EN ESPAÑA

MYRIAM LÓPEZ DE LA NIETA BEÑO

Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo central de esta comunicación es abordar la cuestión de la situación laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual (DI en adelante). Tras exponer la legislación sobre empleo que atañe a este colectivo, analizamos sus tasas de empleo y de actividad y el tipo de empleo que tienen, prestando especial atención al gran crecimiento del empleo protegido en las últimas dos décadas y a las enormes diferencias de ocupación por CCAA.

Antes de centrarme en estos aspectos, conviene realizar algunas matizaciones respecto a los conceptos utilizados en este estudio y exponer también las fuentes y métodos en los que nos hemos basado para desarrollarlo.

1.1. DENOMINACIONES

Las personas objeto de este estudio han recibido diversos nombres tanto en la lengua vulgar como en la técnica. Los nombres técnicos a veces se renuevan con el tiempo porque suelen adquirir connotaciones peyorativas en la lengua vulgar. Este es el caso del colectivo que nos ocupa; desde hace muchos años se ha venido usando el término “retraso mental” para definirlos aunque en los últimos años se ha planteado la conveniencia de sustituirlo por otro mejor como es el de “discapacidad intelectual”, término profusamente usado por muchos autores y por las Asociaciones de afectados.

En lo que se refiere a nuestro trabajo, hemos encontrado algunos inconvenientes técnicos en el uso del término “discapacidad” en lugar de “retraso”. Nuestra fuente principal es la EDDS99¹ del INE que distingue entre discapacidades (la conducta observable), deficiencia (la causa tras la conducta) y minusvalía (el grado de impedimento que lo anterior supone). Entre las discapacidades están las intelectuales, y entre las deficiencias se encuentra el retraso mental². La población en la que nos centramos no son todos los discapacitados intelectuales, sino aquéllos cuya discapacidad se debe al retraso mental, aunque hemos preferido utilizar la expresión DI para evitar confusiones.

Y respecto a lo que entendemos por Retraso Mental, básicamente nos hemos basado en la definición que da la AARM (Asociación Americana sobre Retraso Mental): “es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta

¹ Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Salud, realizada por el INE en colaboración con el IMSERSO y la ONCE en 1999.

² La confusión viene dada por la tendencia a equiparar en ocasiones la discapacidad como conducta con la discapacidad como deficiencia.

adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas” antes de los 18 años (AARM, 2002: 22 ss).

1.2. FUENTES

Además de las fuentes secundarias (ver bibliografía), hemos utilizado una fuente estadística, la EDDS99 antes citada y otras complementarias de tipo administrativo. La primera es una encuesta hecha a una muestra muy amplia de españoles (217.760) con el objetivo, entre otros, de que entre ellos salgan muestras suficientes para el estudio de las personas con discapacidades. De este modo selecciona 418 personas con DI de 16 a 35 años y 244 de entre 36 y 65 años. El problema principal de la EDDS99 es el reducido número de DI que aparecen en ella, lo que no permite muchas desagregaciones y, además, dificulta la generalización de los resultados. La ventaja, pese a todo, es que se trata de la única fuente que permite hablar de la totalidad de los DI, ya que están seleccionados a partir de la población en general.

El segundo tipo de fuentes nos van a aportar información sobre las plantillas de trabajadores existentes en los Centros Especiales de Empleo y el número de usuarios de los Centros Ocupacionales. Estas fuentes suelen ser exactas y completas, tanto al menos como los registros oficiales de los centros, pero tienen el inconveniente de que no desagregan la información.

1.3. MÉTODOS

El modo como hemos usado estas fuentes no requiere de explicación especial salvo la forma como han quedado operacionalizados los conceptos, en particular el de retraso mental (DI). La EDDS99 pregunta en primer lugar por discapacidades (agrupadas por áreas y hasta un máximo de 32) y en segundo lugar por las deficiencias que las originan (con un máximo de 10). En el caso de que entre las deficiencias se mencione el retraso mental, esa deficiencia prevalece sobre cualquier otra.

Los individuos con DI se clasifican según el grado de DI que manifiestan. La EDDS99 tiene establecidas cuatro categorías³ para clasificar la DI, aunque sólo nos interesan las tres últimas para el tema que nos ocupa:

- retraso madurativo: incluye niños con un desarrollo inferior a lo normal hasta el límite de 14 años.
- retraso mental leve y límite: personas con un CI entre 50-80
- retraso mental moderado: personas con un CI entre 35-49 y
- retraso mental profundo y severo: personas con un CI entre 0-34.

³ Son las mismas que establece la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) de la OMS.

Los restantes individuos de la EDDS99 se clasifican por sus deficiencias, dando preferencia a las de la visión sobre las del oído y a éstas sobre el conjunto de las físicas que se agrupan como “otras”.

II. LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE DISCAPACIDAD

El empleo de los D.I. está regido por la misma normativa que el empleo del resto de discapacitados. Esta normativa tiene como objetivo facilitar el empleo de los discapacitados en tal medida que sus posibilidades de tener un empleo se iguales con las del resto de la población.

Actualmente existen varias modalidades de empleo para esta población. Todas ellas arrancan de la LISMI⁴ (Título VII) y han sido mejoradas por los dos Planes de Acción para las personas con discapacidad aprobados hasta la fecha: el primero en 1.996 (para el periodo 1.997-2002) y el segundo en 2002 con alcance hasta el 2007, y salvo el empleo ordinario que podemos denominar “normalizado”, sin ningún incentivo, al que acceden pocos DIs⁵, todas son el resultado de diversas medidas de fomento del empleo dirigidas bien de forma específica al colectivo de discapacitados, como es el caso del empleo protegido, semiprotegido o con apoyo, o bien de forma general a todos los grupos que tienen dificultades de acceso al mercado laboral, entre los que se ubicarían muchos otros grupos (incluso las mujeres) además de los discapacitados. En las modalidades expuestas a continuación nos centraremos fundamentalmente en aquella legislación que afecta directamente a los DIs.

2.1. EMPLEO ORDINARIO CON MEDIDAS DE FOMENTO

La intención de integrar a los discapacitados en el mundo laboral a través de diferentes medidas de fomento del empleo ordinario, está presente, tanto en la legislación estatal como en la autonómica, aunque en este segundo nivel de la administración pública, sólo hay dos comunidades, Andalucía y Valencia, que han legislado con el rango de Ley sobre las personas con discapacidad, dedicando un capítulo exclusivamente a esta materia⁶. La normativa actual distingue entre el sector público y el privado.

En el **sector público** se estableció por ley⁷, en el año 1.988, la reserva de un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubierto por discapacitados, con el objetivo de que este tipo de trabajadores alcanzara el 2% de los efectivos totales de la Administración Pública. Después de quince años este objetivo no se había alcanzado por lo que se volvió a legislar elevando el cupo al

⁴ Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos

⁵ Aunque es una modalidad de acceso que no hay que descartar ya que, como veremos después, según la EDDS99 hay un 23% de DIs Ligeros y Moderados que han accedido a este tipo de empleo aun a pesar de que no existe una normativa específica para ellos.

⁶ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía (cap. IV) y Ley 1172003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad (cap. IV).

⁷ Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Disposición adicional decimonovena.

5%⁸ (algunas comunidades, como por ejemplo Castilla-León, reservan por encima de ese cupo). Además hay determinadas normativas autonómicas que prevén un cupo específico para los discapacitados psíquicos. Son Andalucía, Aragón, Extremadura y las Islas Baleares, aunque sólo estas dos últimas indican un porcentaje específico: 0,5%.

En el **sector privado** funcionan diversas Medidas de Fomento de Empleo. Dos de las más importantes, establecidas por la legislación⁹ para las empresas ordinarias y encaminadas a lograr una mejora en la inserción laboral de los discapacitados son:

- a). La cuota de reserva (art. 38.1 de la LISMI), que obliga a aquéllas empresas con más de 50 trabajadores fijos a emplear trabajadores minusválidos que representarán, como mínimo, un 2% de su plantilla. Esta cuota está matizada por el RD 27/2000 (art. 2) y el RD 364/05, en los que se establecen una serie de medidas alternativas a las que pueden acogerse las empresas para quedar exentas de esta obligatoriedad contractual con personas de este colectivo. Estas medidas se refieren a la posibilidad de establecer un contrato con un CEE o autónomo discapacitado, la constitución de enclaves laborales, etc.
- b). Incentivos y ayudas al empleo de discapacitados. Todas ellas establecen una serie de requisitos tanto para el trabajador como para las empresas contratantes, que pueden acogerse a los beneficios que reportan los diferentes contratos establecidos *ex profeso* para los discapacitados.

En todos ellos el requisito principal del trabajador es tener el certificado de minusvalía del 33% o superior y los incentivos para las empresas consisten básicamente, según el tipo de contrato, en subvenciones y reducciones y/o bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

2.2. EMPLEO ORDINARIO CON APOYO (ECA)

A pesar de que este sistema está implantado y legislado en países de nuestro entorno¹⁰ como Alemania, Irlanda o Suecia, no existe una legislación nacional sobre este tipo de empleo¹¹. De ahí que no podamos definir las características de esta modalidad desde la normativa nacional y tengamos que acudir a definiciones particulares.

Según se deduce de la definición que aportan Verdugo y Jordán de Urríes (2001) el ECA se basa en la intervención de un profesional especializado y en el desarrollo de estrategias específicas en el puesto de trabajo. Se trata, por tanto, de adaptar al trabajador al puesto de trabajo, mejorando

⁸ Ley 53/2003 de 10 de Diciembre sobre empleo público de discapacitados y RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

⁹ LISMI y Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, más los RD y Ordenes que las desarrollan, que son las que regulan la inserción social y laboral de los discapacitados.

¹⁰ También en EE.UU, Canadá, Australia y Japón.

¹¹ Sí existe un Borrador de propuesta de Real Decreto para regular el Empleo con Apoyo, inspirado en su mayor parte en el Acuerdo MTAS-CERMI de diciembre de 2003, aunque todavía no ha sido aprobado.

su rendimiento a través de un proceso formativo y de un entrenamiento práctico que asegure la ejecución de las tareas concretas del puesto de trabajo.

Aunque no exista una normativa estatal, hay algunas CC.AA. que han tomado la iniciativa y han legislado, bien directamente sobre ayudas específicas para el ECA, como por ejemplo Castilla-León desde 1.998, Murcia en el 2004 o el T.H. de Álava desde 1994 o bien indirectamente a través de convocatorias generales de fomento de empleo para minusválidos, que lo incluyen (Valencia desde 1997 o La Rioja en el 2000).

2.3. EMPLEO PROTEGIDO

Su objetivo es proporcionar a los trabajadores discapacitados un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable.

En la Ley 51/1980 de Empleo se define como empresa de empleo protegido a aquella en la que la mayoría de trabajadores son minusválidos. En España, la única modalidad que cumple con este requisito es la de los *Centros Especiales de Empleo*¹². Pero antes de pasar a ver cuáles son las características de estos centros, es interesante resaltar otras dos modalidades que, aunque dentro de este tipo de empleo, suponen un avance en el terreno de la ocupación para este colectivo, ya que suponen un puente entre el empleo protegido y el ordinario:

- a). *Enclaves laborales*: es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad. Los enclaves laborales son muy recientes. Están regulados por el RD 290/2004, de 20 de febrero y, desde la propia legislación, se han planteado como una fórmula para facilitar el paso del empleo protegido al empleo ordinario, por lo que, desde el punto de vista de esta clasificación, se encontrarían a caballo entre ambos.
- b). *Brigadas móviles o Grupos de trabajo móviles*. Lo componen entre 5-6 trabajadores de un CEE y un preparador laboral que se encarga de la supervisión, formación y mantenimiento de los logros y habilidades personales de cada uno. Los discapacitados realizan su labor fuera de su ámbito ordinario de trabajo y generalmente en entornos comunitarios (jardinería, limpieza, etc.).

Los **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEEs)** están regulados por el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, en el que se define el reglamento de este tipo de centros.

¹² Es el tipo de empleo sobre el que más se ha legislado, tanto para las condiciones de trabajo, las características y requisitos de trabajadores y empleadores (RD 620/1981, OM 5-03-1982, RD 1368/1985, RD 2273/1985, OM 22-03-1994, RDLG 1/1995, OM 16-10-1998, RD 427/1999, RD27/2000, Ley 14/2000, Ley 24/2001, RD 1424/2002, RD 290/2004), como para las ayudas encaminadas a crear empleo de este tipo y el mantenimiento del mismo (además de algunas de las anteriores, la OM 29-03-2000).

Este RD en su artículo primero define los CEE como “aquéllos cuyo objeto principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

En esta definición están presentes dos elementos característicos de los CEEs que son los que van a distinguir este tipo de centros de otros, como por ejemplo los Centros Ocupacionales a los que luego nos referiremos:

- Son empresas que participan en las operaciones de mercado, lo que los iguala al resto de empresas ordinarias aunque tengan un carácter especial debido a las peculiaridades de sus trabajadores.
- Tienen que asegurar:
 - un empleo remunerado en una actividad productiva.
 - la prestación de servicios al discapacitado. Por servicios de ajuste personal y social se entienden los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador una mayor rehabilitación personal y mejor adaptación en su relación social¹³.

La mayoría de la CC.AA. establecen la normativa sobre regulación de los CEEs de forma indirecta, a través de los diferentes planes de empleo o legislación sobre fomento de empleo, aunque algunas sí lo hacen de forma específica como por ejemplo, Andalucía¹⁴.

2.4. CENTROS OCUPACIONALES (COs)

Aunque no pueda considerarse estrictamente empleo, también son importantes por su relación con el mismo, los *Centros Ocupacionales*¹⁵. Los discapacitados que están en estos centros dedican la mayor parte de su jornada a actividades laborales. Se conciben, por tanto, como espacios donde se desarrollan actividades pre-laborales y su objetivo fundamental desde el punto de vista del empleo, es servir de punto de arranque para poder saltar al trabajo remunerado.

En la normativa estatal los COs se definen como “establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los

¹³ El RD 469/2006, de 21 de abril regula las Unidades de Apoyo a la actividad profesional de los discapacitados. Se trata de una medida de modernización de estos servicios de ajuste personal y social definidos en la LISMI.

¹⁴ Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. BOJA núm. 132 de 12 de noviembre.

¹⁵ Su regulación básica se encuentra en el Título VIII de la LISMI (“De los Servicios Sociales”), art. 53. Y la ley que regula a nivel estatal los COs es el RD 2274/1985, de 4 de diciembre aunque algunas Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus competencias en materia de Servicios Sociales, han desarrollado sus propios reglamentos sobre los CO, como por ejemplo el País Vasco (D 257/1986, de 18 de noviembre), Cataluña (D 279/1987, de 27 de agosto) o Canarias (D 113/1988, de 8 de julio) entre otras. Y siguiendo el dictamen de la Constitución Española (art. 149.3), estas normas son de aplicación preferente en dichas comunidades, siendo supletoria la regulación estatal.

minusválidos cuando por el grado de minusvalía no pueden integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo”.

- La terapia ocupacional se refiere al desempeño de actividades **no productivas**, para obtener objetos, productos o servicios que no sean objeto de operaciones de mercado (art. 3).

- Los servicios de ajuste personal y social son aquellos que procuran a los minusválidos una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Una cuestión debatida es el tema de la venta de los productos y servicios generados por este tipo de centros y también la cuestión de la remuneración o compensación económica que pueden percibir los usuarios de un CO, puesto que, como hemos visto, no son empresas como los CEEs. Desde el punto de vista jurídico *la ocupación en estos centros no se establece como relación laboral y, en lugar de salarios, se otorgan «gratificaciones» de muy baja cuantía* (Colectivo IOE, 2003). Esta cuestión, regulada de forma muy genérica en la normativa estatal, que habla de “premios o recompensas”, está más explícitamente planteada en algunas de las normas autonómicas como por ejemplo las de Cataluña y Castilla-La Mancha¹⁶, donde se dice que la venta de los productos o servicios debe revertir en la gratificación de los usuarios con el fin de que puedan disfrutar el resultado de su esfuerzo o en el País Vasco donde la norma es mucho más concreta¹⁷ ya que establece en base al rendimiento de los usuarios cuál ha de ser la proporción en la que deben repartirse esas gratificaciones.

En cualquier caso, la cuestión de la regulación normativa del destino de los recursos económicos obtenidos por la comercialización de los productos y/o servicios generados por los COs sigue siendo un problema, tanto en aquellas comunidades autónomas donde no se ha generado una normativa específica en este aspecto como en las que sí se ha hecho. En las primeras (Madrid, Murcia, Navarra, Castilla-León ...) porque se deja al libre albedrío de los centros la decisión sobre qué hacer con ese excedente monetario, con lo cual las fórmulas adoptadas son de lo más variado: desde reinvertir en el propio centro o transformarlo en gratificaciones a los usuarios hasta ingresarlo en las arcas de la Seguridad Social o en las asociaciones de padres de los centros¹⁸. En las segundas, porque la línea que separa el trabajo productivo del terapéutico es, en ocasiones, muy delgada, puesto que los productos y servicios generados en los COs son susceptibles de ser vendidos en el mercado y se corre el riesgo de no distinguir claramente las finalidades y obligaciones propias de cada uno.

Un ejemplo de esta problemática lo tenemos en las palabras de la Ararteko en funciones del País Vasco (noviembre del 2003) cuando compareció ante la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento Vasco para presentar el Informe sobre la integración laboral de las personas con

¹⁶ Orden de 31 de Marzo de 1992.

¹⁷ Decreto 257/1986, de 18 de noviembre, sobre servicios sociales para minusválidos.

¹⁸ A este respecto existe un informe del Defensor del Pueblo (1995): “Estudio y recomendaciones del D.P. sobre la atención residencial a personas discapacitadas”, donde se analiza la organización y funcionamiento de varios COs visitados por esta oficina. En él se exponen estas fórmulas para solucionar el problema que plantea el excedente económico de estos centros.

discapacidad en la CAPV. En su exposición de los aspectos “más preocupantes”, dijo textualmente: “... parece necesario revisar o regular la relación existente entre CEEs y COs, que muchas veces utilizan instalaciones contiguas o conjuntas, lo que tiene sus ventajas pero también sus riesgos, como la ocupación, más o menos esporádica, de personas atendidas en COs en tareas claramente laborales, productivas, sin ningún tipo de contratación o contraprestación¹⁹”.

III. LA REALIDAD DEL TRABAJO

Una vez revisada la normativa que regula el empleo de los discapacitados, el paso siguiente es ver cómo afecta realmente a la ocupación de los DI.

3.1. La situación laboral de los DI según la EDDS99

La relación con la actividad de los DIs tiene un perfil propio muy acusado. Este se caracteriza por tres aspectos fundamentales:

- Es un perfil muy alejado del de las personas sin discapacidad (“población modal”)
- Tiene marcadas diferencias respecto a los otros tipos de deficiencias (salvo el caso de los D. Psíquicos)
- Las diferencias según el grado de DI (ligero, moderado, profundo) son muy significativas.

La tabla 3.1 nos muestra los resultados que corroboran las dos primeras afirmaciones:

Tabla 3.1. RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD * TIPO DE DEFICIENCIA *

					TIPO DE DEFICIENCIA						Total
					DI	D.PSIQUI- CAS	D.VISION	D.OIDO	OTRAS	NINGUNA	
EDAD35	DE 16 A 35	RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	OCUPADO	Recuento	41	32	140	129	129	35459	35930
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	9,8%	11,5%	46,2%	49,8%	28,1%	51,5%	50,9%
			PARADO	Recuento	29	30	63	54	86	9638	9900
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	6,9%	10,8%	20,8%	20,8%	18,7%	14,0%	14,0%
			INACTIVO	Recuento	348	217	100	76	244	23738	24723
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	83,3%	77,8%	33,0%	29,3%	53,2%	34,5%	35,0%
		Total	Recuento	418	279	303	259	459	68835	70553	
			% de TIPO DE DEFICIENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	DE 36 A 65	RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	OCUPADO	Recuento	17	32	324	394	521	42647	43935
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	7,0%	6,1%	30,1%	35,1%	17,4%	57,6%	54,9%
			PARADO	Recuento	10	30	64	53	195	5570	5922
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	4,1%	5,7%	5,9%	4,7%	6,5%	7,5%	7,4%
			INACTIVO	Recuento	217	464	688	677	2283	25822	30151
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	88,9%	88,2%	63,9%	60,2%	76,1%	34,9%	37,7%
		Total	Recuento	244	526	1076	1124	2999			
			% de TIPO DE DEFICIENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Fuente: INE, EDDS99. Elaboración propia

Base: Personas con deficiencias de 16 a 65 años

¹⁹ www.ararteko.net.

Ocupados. Entre los jóvenes con DI de 16 a 35 años, el porcentaje de ocupados es muy bajo (9,8%), sólo comparable con el de los D. Psíquicos puesto que entre los D. Sensoriales el porcentaje es prácticamente igual al de la población sin discapacidades, que ronda el 50%.

Activos. Si sumamos los porcentajes de ocupados y parados obtenemos la tasa de actividad, que también presenta diferencias significativas; mientras que las personas con D. de la Visión y el Oído tienen tasas similares a la “modal” e incluso algo superiores y los que tienen otras discapacidades se encuentran en una posición intermedia (46,8%), los D. Mentales tienen una tasa muy por debajo del resto (19%). Esto se traduce en un hecho importante y es que aunque los porcentajes de paro sobre la población total de los DIs y los D. Psíquicos sean inferiores a los del resto de discapacitados, tienen tasas de paro (Parados/activos) mucho más altas que los demás, aproximadamente del 50% .

Inactivos. La situación puede analizarse desde otra perspectiva si prestamos atención a las tasas de inactividad. El porcentaje de inactivos entre la población “modal”, los D. de la Visión y los D. del Oído es prácticamente idéntico, situándose en torno al 32%, mientras que es mucho más elevado entre los DIs (83,3%) y los D. Psíquicos (77,8%).

A la vista de estos datos podemos concluir, como decíamos al principio, que existen enormes diferencias respecto a la ocupación y el paro según el tipo de discapacidad. Los sensoriales se acercan mucho a la población sin discapacidades, al tener tasas de inactividad, actividad, ocupación y paro similares; los D. Mentales se alejan mucho de ella, puesto que tienen tasas de actividad mucho más bajas, poco empleo absoluto y mucho paro relativo. Los que tienen otras discapacidades (físicas) se sitúan en una posición intermedia entre los primeros y los segundos.

La pregunta que cabe hacerse a continuación es si este perfil de relación con la actividad varía o no con la edad. Si observamos la segunda parte de la Tabla 6.1. podemos ver que al incrementarse la edad aparecen algunas diferencias significativas respecto a la población más joven. En general, entre los discapacitados de 36 a 65 años, las tasas de actividad y ocupación se reducen mucho más que entre la población modal.

Es muy difícil, sin embargo, interpretar este dato, que debe manejarse con sumo cuidado. En primer lugar, no podemos decir si las tasas se redujeron con la edad o han crecido con el tiempo. En segundo lugar, el número de discapacitados psíquicos, sensoriales y físicos aumenta con la edad, cosa que no ocurre con los DI por definición (recuérdese que los la DI tiene que manifestarse antes de los 18 años).

Así pues, cuando vemos que la tasa de actividad entre los mayores es menor (11%) que entre los jóvenes que nosotros estudiamos (16,7%), no sabemos decir en qué medida esto se debe al abandono de la actividad por la edad o a que los jóvenes buscan ahora trabajo con más frecuencia que lo buscaron los mayores. Y cuando encontramos que la edad afecta menos a la actividad de los DI que a la del resto de discapacitados, hay que tener en cuenta que con mucha frecuencia a estos les sobreviene al mismo tiempo la discapacidad y la incapacidad para trabajar.

Respecto a las diferencias según el grado de DI, la tabla 3.2. nos proporciona algunos datos interesantes.

Lo primero a destacar es la situación de los DI profundos. No hay ninguna persona de estas características que esté empleada o en paro. Tienen alguna presencia en el mercado laboral los DI Moderados y bastante más los ligeros.

Tabla 3.2 RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD * GRADO DE DI * EDAD10

					GRADO DE DI			Total
					LIGERO	MODERADO	PROFUNDO	
EDAD	De 16 a 25	RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	OCUPADO	Recuento	9	11		20
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	14,1%	12,9%		10,7%
			PARADO	Recuento	7	1		8
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	10,9%	1,2%		4,3%
			INACTIVO	Recuento	48	73	38	159
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	75,0%	85,9%	100,0%	85,0%
		Total	Recuento	64	85	38	187	
			% de TIPO DE DEFICIENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	De 26 35	RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	OCUPADO	Recuento	17	5		22
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	26,2%	4,4%		9,5%
			PARADO	Recuento	16	5		21
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	24,6%	4,4%		9,1%
			INACTIVO	Recuento	32	104	52	188
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	49,2%	91,2%	100,0%	81,4%
			Total	Recuento	65	114	52	231
				% de TIPO DE DEFICIENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE, EDDS99. Elaboración propia

Base: DIs de 16 a 35 años

Las tasas de actividad, ocupación y paro que tomamos como representativas son las del grupo de edad entre 25 y 35 años, que casi en su totalidad han dejado la escuela. Entre los DI ligeros la tasa de actividad supera el 50%, más cercana a la de la población en general que a la de los DI severos. La tasa de ocupación en cambio es mucho menor, superando apenas el 25%, con lo que la tasa de paro es muy alta, cercana al 50%. Los DI moderados están muy lejos de los ligeros, con tasas de actividad menores del 10%. La tasa de paro parece sin embargo la misma, al repartirse los pocos activos igualmente entre ocupados y parados (pero son tan pocos que la observación es muy poco fiable).

Si nos centramos en la ocupación, objeto central de esta comunicación, y aun teniendo en cuenta las limitaciones por el escaso tamaño de la muestra, con el análisis de la EDDS99 podemos extraer algunas conclusiones más:

1. La mayor parte de los DIIs ocupados (recordemos que suponen el 9,8% de todos los DIIs entre 16 y 35 años) son asalariados del sector privado (85%) con un porcentaje superior al resto de discapacitados y ocupados sin discapacidades (75%) y trabajan en empleos no cualificados, aunque hay un 20% de DIIs Ligeros que tienen empleos de cierta cualificación en la industria y la artesanía.
2. Los servicios de intermediación laboral especializados en discapacidades²⁰ juegan un papel muy importante a la hora de posibilitar el acceso al empleo de estos jóvenes, ya que la mitad (51,3%) encuentran trabajo gracias a ellos, cosa que no sucede con el resto de discapacitados: sólo al 9,5% le ha servido para emplearse.
3. La mayor parte de los trabajadores jóvenes DIIs se emplean gracias a alguna de las medidas de fomento del empleo (77%), siendo la más importante el empleo protegido en CEEs (38%), especialmente para los DIIs Ligeros, ya que prácticamente la mitad trabaja en este tipo de centros. El resto de discapacitados encuentra empleo gracias a las medidas de fomento de empleo en un porcentaje semejante al de los DIIs (10%). La diferencia es que para éstos prácticamente no hay otra forma de colocarse en el mercado laboral, mientras que para los otros discapacitados esta modalidad es prácticamente residual puesto que tienen más facilidades para emplearse en el mercado laboral ordinario.

Tabla 3.3. TIPO DE DEFICIENCIA POR MEDIDA FOMENTO DE EMPLEO

			MEDIDA FOMENTO DE EMPLEO								Total
			NINGUNA	PRACTICAS	INCENTIVOS	CUOTA PUBLICO	CUOTA PRIVADO	EMPLEO SELECTIVO	SUBVENCIONES	CEES	
TIPO DE DEFICIENCIA	LIGERO	Recuento	5	4	1		2		2	11	25
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	20,0%	16,0%	4,0%		8,0%		8,0%	44,0%	100,0%
	MODERADO	Recuento	4	2	4	1				4	15
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	26,7%	13,3%	26,7%	6,7%				26,7%	100,0%
	PSÍQUICAS	Recuento	23	3			2		1	3	32
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	71,9%	9,4%			6,3%		3,1%	9,4%	100,0%
	VISIÓN	Recuento	119	4	5	3	3			5	139
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	85,6%	2,9%	3,6%	2,2%	2,2%			3,6%	100,0%
	OÍDO	Recuento	102	2	9	2	5		1	6	127
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	80,3%	1,6%	7,1%	1,6%	3,9%		,8%	4,7%	100,0%
	OTROS	Recuento	88	8	8	3	4	3	3	4	121
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	72,7%	6,6%	6,6%	2,5%	3,3%	2,5%	2,5%	3,3%	100,0%
	NINGUNA	Recuento	2		1	1					4
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	50,0%		25,0%	25,0%					100,0%
Total		Recuento	343	23	28	10	16	3	7	33	463
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	74,1%	5,0%	6,0%	2,2%	3,5%	,6%	1,5%	7,1%	100,0%

²⁰ Este tipo de servicios son definidos en la EDDS99 como aquéllos que el IMSERSO y las CC.AA. establecen a través de convenios con el INEM para la orientación y búsqueda de empleo de las personas discapacitadas, aunque en la práctica suelen ser entidades privadas las que, a través de convenios de colaboración con el INEM, gestionan estos servicios y sufragar los gastos derivados del mismo.

Fuente: INE, EDDS99. Elaboración propia

Base: Ocupados

4. El porcentaje de contratos fijos entre los DIs es indistinguible del de los discapacitados en general, que a su vez está al nivel de la mano de obra española. No obstante hay que destacar la clara correspondencia entre los contratos y los tipos de fomento del empleo: prácticamente todos los DIs con contrato fijo, sobre todo los ligeros, están en CEEs y no hay ningún funcionario, lo que parece confirmar el nulo éxito de la cuota pública. El resto de contratos son sobre todo de aprendizaje o prácticas. Así pues, no sólo son muchos los DIs que trabajan en centros protegidos, sino que estas empresas son prácticamente las únicas que les proporcionan contratos fijos.

Los Centros Ocupacionales

La EDDS99 no pregunta directamente por los COs, sino que pide información respecto a los servicios sociales que han sido utilizados por los encuestados. Entre estos servicios se encuentran los de Terapia Ocupacional y/o adiestramiento en actividades para la vida diaria, que incluyen este tipo de centros. Esta única pregunta no nos permite discernir adecuadamente el tipo de centro al que acuden los usuarios, puesto que en los Centros de Día por ejemplo, también se llevan a cabo actividades ocupacionales. Aun así, aunque con muchas reservas, la información que se obtiene de esta pregunta nos puede servir para hacernos una idea del grado de cobertura de este tipo de centros para los DIs que tienen entre 16 y 34 años.

Tabla 3.4. Personas con deficiencias que utilizan los servicios de terapia ocupacional y/o adiestramiento en actividades para la vida diaria

			TIPO DE DEFICIENCIA							Total
			LIGERO	MEDIO	PROFUNDO	PSÍQUICAS	VISIÓN	OÍDO	OTROS	
CO	Si	Recuento	2	9	3	14	1		4	33
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	1,6%	4,5%	3,3%	5,0%	,3%		,9%	1,9%
	No	Recuento	127	190	87	265	303	259	455	1686
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	98,4%	95,5%	96,7%	95,0%	99,7%	100,0%	99,1%	98,1%
Total		Recuento	129	199	90	279	304	259	459	1719
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE, EDDS99. Elaboración propia

Base: Población discapacitada de 16 a 35 años

Los datos de la tabla nos muestran que las personas con D Psíquicas y los DI moderados son los que más han acudido a este tipo de centros (5% y 4,5% respectivamente), seguidos de los DI Profundos (3,3%) y los DI Ligeros (1,6%). Los porcentajes son menos de la mitad que los de ocupación, pero aproximadamente iguales a los de empleados en CEE, con los que, como hemos dicho, los CO están muchas veces relacionados.

Una vez vista esta panorámica general, con las reservas que conlleva dado el pequeño número de la muestra, vamos a completar esta información de la EDSS99 con datos de algunas fuentes administrativas.

3.2. Fuentes administrativas

Como hemos podido comprobar con la EDDS99 las únicas empresas realmente relevantes a la hora de emplear a los DIs son los CEEs. De ahí que hayamos acudido también a algunas fuentes administrativas²¹ con la finalidad de contrastar si los datos antes obtenidos concuerdan con los proporcionados por las administraciones. Esta información adicional sólo nos va a permitir contrastar un par de puntos respecto a la EDDS99, si bien es cierto que están entre los más importantes. A saber, la cifra de empleo en CEEs y el número de personas en COs. Además, tendremos estos dos importantes datos por CC.AA. De ahí que lo que vamos a intentar a continuación sea en primer lugar confirmar que las estimaciones de la EDDS99 no van desencaminadas en lo que respecta a la ocupación en CEEs, y en segundo lugar, analizar las variaciones que se dan entre las diferentes CC.AA., para ver si podemos establecer diferenciaciones importantes entre ellas.

¿Concuerdan las cifras oficiales de DI empleados en CEEs con las que produjo la EDDS99? Comencemos por las cifras absolutas de todos los discapacitados. El método más sencillo es elevar las del INE. La estimación de la EDDS en 1999 es de 11.299 discapacitados en empleo protegido (cada uno de los 63 individuos muestrales representa a unos 190 muestreados) Es algo menos de la mitad de la cifra administrativa recogida para 1999 (24.796). Parece difícil que los datos de las plantillas hayan sido exagerados por los propios centros o por la autoridad administrativa (aunque siempre puede darse un margen de error si no se ha registrado o recogido adecuadamente la información). Lo más probable, pues, es que esta diferencia en los resultados se deba a la infraestimación de la EDDS99. *El INE parece haber infraestimado el número de discapacitados que tienen empleo en los CEEs.*

Consideremos, en segundo lugar, si esta infraestimación es la misma para todos los discapacitados. Una manera de hacerlo es mirar la distribución de los empleados en CEEs por discapacidad.

²¹ La información que hemos utilizado para este apartado proviene de los datos recogidos por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y que se corresponden con el registro oficial del número de personas discapacitadas que estaban trabajando en CEEs a diciembre del 2001. En estos datos no estaba incluida la CA de Navarra, laguna que cubrimos con la información proporcionada por TASUBIN, S.A., entidad que cubre casi todo el empleo en CEEs de dicha comunidad. Respecto a los COs, los datos proceden de algunos gobiernos autonómicos y de la pág web que la UNED tiene sobre discapacitados. No incluyo las tablas donde se reflejan estos datos por falta de espacio aunque en el texto aparecen referenciados algunos de los datos.

Tabla 3.5. TIPO DE DEFICIENCIA * BENEFICIARIO DE MEDIDAS DE FOMENT DE EMPLEO :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs

			BENEFICIARIO DE MEDIDAS DE FOMENT DE EMPLEO :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs		Total
			Si	No	
TIPO DE DEFICIENCIA	D.I. LIGERA	Recuento	15	22	37
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	40,5%	59,5%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	23,8%	1,5%	2,4%
	D.I. MODERADA	Recuento	6	13	19
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	31,6%	68,4%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	9,5%	,9%	1,2%
	PSÍQUICAS	Recuento	3	42	45
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	6,7%	93,3%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	4,8%	2,8%	2,9%
	VISIÓN	Recuento	14	432	446
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	3,1%	96,9%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	22,2%	29,1%	28,8%
	OÍDO	Recuento	7	493	500
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	1,4%	98,6%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	11,1%	33,2%	32,3%
	OTROS	Recuento	18	484	502
		% de TIPO DE DEFICIENCIA	3,6%	96,4%	100,0%
		% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	28,6%	32,6%	32,4%
Total	Recuento	63	1486	1549	
	% de TIPO DE DEFICIENCIA	4,1%	95,9%	100,0%	
	% de BENEFICIARIO M. FOMENT DE EMPL :POR EMPLEO PROTEGIDO EN CEEs	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: INE, EDDS99. Elaboración propia. Base: Ocupados con discapacidad

Puede verse en la tabla 3.5 que el 33% de los empleados en CEEs son DIs y el 5% son D. Psíquicos. La suma de estos porcentajes queda por debajo del 50,7% de D. Psíquicos (que abarca ambas categorías) que se obtiene de las cifras oficiales reflejadas para el 2001. El porcentaje de D. Sensoriales en la EDDS99 es de 33%, mientras que en las cifras oficiales de los CEEs es de 12%, una diferencia más importante que la anterior. Por último, el porcentaje de D. Físicos en CEEs según la EDDS99 es de 29%, mientras que según los datos administrativos es de 38%. Es decir, los D. Sensoriales se sobreestiman un 200%, los físicos se infraestiman en un 25% (y son los que mejor se estiman) y los psíquicos se infraestiman en una tercera parte. Como todo ello se hace con un

total de 63 individuos, lo más prudente es atribuir las diferencias no a sesgos muestrales, sino a errores aleatorios²².

Las fuentes administrativas permiten, a diferencia de la Encuesta del INE, hacer estimaciones por CCAA. En la Tabla 3.6 aparece el cálculo de la tasa del empleo en CEEs y el de la tasa de actividades prelaborales en COs, desglosado por Comunidades Autónomas. Estas tasas se han estimado a partir de la población DI potencialmente activa, es decir, la que está entre 16 y 65 años.

CEEs

Según la estimación de la tasa de empleo sobre la población DI en edad de trabajar (resaltada en azul), las diferencias entre las diferentes Comunidades Autónomas son bastante notables. La cobertura máxima se da en el País Vasco, con un 40%, seguido de Cantabria (33%), Cataluña (32,5%), Aragón (24,3%) y Navarra (20,6%); comunidades que están muy o bastante por encima de la media. En el lado opuesto se encuentran Murcia, Andalucía, Canarias y Melilla, con porcentajes por debajo del 4%. Si consideramos como referencia la media de las tres comunidades con índices más altos (35%), la mayor parte del territorio español ni siquiera llega a la mitad de este porcentaje: hay once comunidades (Castilla La Mancha, la Comunidad Valenciana, Asturias, Baleares, Madrid, Murcia, Andalucía, Canarias, La Rioja, Extremadura y Galicia) más Ceuta y Melilla, cuyos niveles de empleo para este colectivo están por debajo del 16%. La conclusión que podemos sacar de estas estimaciones, aun teniendo en cuenta el problema de la sobrestimación en la plantilla de DIs antes comentada y que el número de DIs estimado por el INE para cada Comunidad Autónoma puede estar sesgado porque la muestra es muy pequeña, es que, aunque el empleo protegido ha crecido mucho en los últimos años, desde el punto de vista territorial, sobre todo en algunas comunidades, son pocas las que han alcanzado un nivel de ocupación en CEEs alto. Según los datos de la tabla 3.6, podemos clasificar las CC.AA. en tres grupos. El primero estaría formado por las cinco CC.AA. con tasas de empleo por encima del 20,1%, el segundo por las cinco (mas Ceuta) con tasas entre el 10,1% y el 20% y el último, por las que tienen porcentajes menores de 10, siete en total más Melilla.

²² Y sin embargo, el error es sin embargo muy grande para deberse al azar.

Tabla 3.6. Diferencias del empleo en CEEs y en las actividades preelaborales en COs de los DIIs por CCAA

CCAA	CEEs			COs	
	Población DI 16 a 65 años (a)	Plantilla en CEEs ¹ (b)	Tasa (b/a)	Usuarios de COs (c)	Tasa (c/a)
Andalucía	26.721	1.044	3,9	5.664	21,2
Aragón	2.237	544	24,3	714	31,9
Asturias	4.011	470	11,7	637	15,9
Baleares	1.271	195	15,3	378	29,7
Canarias	5.532	171	3,1	1.226	22,2
Cantabria	1.059	351	33,1	240	22,7
Castilla León	4.251	778	18,3	2.100	49,4
Castilla Man	5.202	442	8,5	2.000	38,4
Cataluña	16.329	5.315	32,5	8.772	53,7
Valencia	9.484	904	9,5	2.508	26,4
Extremadura	4.449	340	7,6	1.277	28,7
Galicia	10.277	759	7,4	1.863	18,1
Madrid	13.720	1.484	10,8	5.947	43,3
Murcia	3.911	160	4,1	810	20,7
Navarra	2.189	450	20,6	777	35,5
Rioja (La)	798	112	14,0	305	38,2
Pais Vasco	6.177	2479	40,1	2.168	35,1
Ceuta	141	15	10,6	-	-
Melilla	432	5	1,2	-	-
TOTAL	118.191	16.018	13,6	36.876	31,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EDDs99 y los obtenidos en las págs. Web de la UNED y de varias comunidades autónomas.

(1) Incluye a los DI y D Psíquicos. El error en la tasa obtenida es pequeño porque, como ya vimos, según el INE los D. Psíquicos que trabajan en CEEs suponen sólo un 5%.

La tasa de las actividades que hemos denominado prelaborales calculada a partir de la población DI entre 16 y 65 años (resaltado en rojo en la Tabla 3.6) es bastante más alta que lo que hemos visto para los CEEs. La media española para los D. Psíquicos está en 31,2%. Este dato no coincide en absoluto con el de la EDDs99, que es mucho más pequeño (3,5%, ver tabla 3.4), aunque probablemente ésta última sea la fuente de error ya que como comentamos no se pregunta directamente por este tipo de centros.

A la hora de calcular qué porcentaje se corresponde con DIs y cuál con D. Psíquicos nos encontramos con un problema ya que el número de usuarios de COs incluye tanto a unos como a otros y estimar la proporción que corresponde a cada uno es bastante complicado. Primero porque no tenemos datos fiables de la EDDS99, como hemos visto y segundo, porque los D. Psíquicos crecen en número con la edad. Mientras hasta los 35 años ambas poblaciones son similares en el número de efectivos, a partir de esta edad los D. Psíquicos se disparan, llegando a alcanzar en las edades más altas un número hasta trece veces mayor que los DIs, que no crecen por definición. Como no tenemos ningún indicio que nos ayude para estimar la diferenciación entre ambas poblaciones, decidimos dividir por la población DI según el INE y estimar luego una disminución del número de usuarios atribuible a los D. Psíquicos a partir de un rango entre un máximo del 50%, que se correspondería con los efectivos a edades tempranas²³ y un mínimo del 10%. De esta forma, tendríamos una tasa de actividades preelabórales de los DIs entre el 15,5% y el 28%, muy lejos en cualquier caso del 3,5% estimado por la EDDS99.

En la comparación entre las diferentes Comunidades Autónomas volvemos a encontrarnos con los problemas del escaso tamaño de la muestra y la sobreestimación de los DIs, puesto que parte de los usuarios de COs son D. Psíquicos. Aun así, creemos que nos puede servir de orientación para ver cómo se distribuye territorialmente este tipo de actividades.

Cataluña, Madrid y Castilla León son las comunidades con mayores porcentajes, por encima del 40% y Murcia, Galicia y Asturias son las que tienen menos, por debajo del 21%, aunque las distancias respecto a otras como Cantabria, Canarias o Andalucía no son demasiado grandes. Si volvemos a considerar como referencia la media entre las tres comunidades con porcentajes más altos, ésta se situaría en el 48%. En este caso son menos las comunidades que están por debajo de la mitad de esta cifra, sólo las seis últimas antes reseñadas.

La comparación entre esta tasa con la obtenida del empleo protegido en CEEs, también arroja algunos datos interesantes. Todas las comunidades, exceptuando al País Vasco y Cantabria, tienen mayores proporciones de cobertura en los COs, con contrastes notables como es el caso de Madrid o Castilla La Mancha donde, los efectivos en los COs son numerosos y sin embargo el porcentaje de trabajadores en CEEs no es muy alto (10,8%, y 8,5% respectivamente). Se puede concluir, por tanto, que el número de personas que realizan actividades en COs está más igualado por CC.AA. que en el caso de los CEEs y además, son más los DIs que utilizan estos servicios que los que están trabajando en el empleo protegido.

²³ Partimos de la base de que si son iguales en número a los DIs, las oportunidades de ser usuarios de los COs también son las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- AAMR Asociación Americana sobre Retraso Mental (2004): *Retraso Mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Décima edición. Trad. Miguel Angel Verdugo y Cristina Jenaro. Madrid: Alianza Editorial.
- Alba, Alfonso y Fernando Moreno García (2004): *Discapacidad y mercado de trabajo*. Madrid: Gente Interactiva.
- Ararteko (2003): *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Informe extraordinario de la Institución del Ararteko al Parlamento Vasco.
- CES (1996): *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*. En *Siglo Cero*, nº 165. Mayo-Junio de 1996. FEAPS.
- CES (2004): *La situación de las personas con discapacidad en España*. Madrid. Informe 4/2003. CES, Colección Informes.
- Colectivo IOE (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Colección Estudios Sociales, nº 14, Fundación La Caixa.
- Del Río, David, *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los centros especiales de empleo: estudio cualitativo*. Ediciones GPS, CC.OO. Madrid.
- Esteban Legarreta, Ricardo (2003): "Derecho al trabajo de las personas con discapacidad". Documentos 2/03. Real Patronato sobre discapacidad. Madrid.
- Informe del Defensor del Pueblo (1995): "Estudio y recomendaciones del D.P. sobre la atención residencial a personas discapacitadas", Madrid.
- Jordán de Urries, B., Verdugo Alonso, M.A. y Vicent Ramis, C. (2005): *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España*. Documentos 59/2005. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): *II Plan de Acción para las personas con discapacidad*. Madrid.
- ONCE (2003): *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha*. Madrid: ONCE.
- ONCE (2003): *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Madrid. Informe final*. Madrid: ONCE.
- Rubio Arribas, F. J. (2003) "La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo". Revista *Nómadas*, nº 8.

Verdugo, M.A. y Jordán de Urries, B. (2001): *Panorámica del Empleo con Apoyo en España*. Real Patronato sobre discapacidad, Madrid, p. 2.

Páginas Web

www.ararteko.net

www.uned.es/atencion-discapacidad/psiquicos.html

www.discapnet.es

www.famma.org

www.ine.es

<http://sid.usal.es>

www.siiis.net