

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## "Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## 04. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE. EL RETO DE LA INCLUSIÓN

Rosa M<sup>a</sup> Díaz Jiménez

Profesora titular de Trabajo Social y Servicios Sociales

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

### 1. Panorama general frente a la crisis

Que la situación de las personas con discapacidad ha cambiado en poco tiempo es evidente. Basta revisar cómo han evolucionado los modelos y la concepción de la discapacidad a lo largo de la historia para comprobar que, es a finales del siglo XX cuando, bajo perspectivas socio-ecológicas, la sociedad baraja cuestiones, hasta entonces monopolio de los expertos, como la capacitación personal y la autodeterminación, los derechos personales, la concienciación sobre los efectos de la discriminación y la marginación de las personas con discapacidad (Aguado, 1995; De Lorenzo, 2004).

En España, en el último tercio del siglo XX, se regulan derechos y se configuran estructuras y recursos para dar respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad; En primera instancia, asistencialistas, y con marcada tradición paternalista, y en segunda con una tendencia a desarrollar medidas acordes con políticas públicas centradas en derechos de las personas con discapacidad (Huete, 2010).

Conforme a ello se desarrolla un sistema de protección social con la Ley de Integración Social del Minusválidos (Ley 13/1982, LISMI), que define las prestaciones sociales y económicas y los objetivos que hay que cumplir para la integración social del colectivo en los diferentes ámbitos de protección, entre los que se incluye la integración laboral. Un sistema que comprobará los efectos de la asunción normativa del paradigma de la concepción social de la discapacidad con la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, una ley garantista que incorpora la influencia del entorno y la interrelación de los distintos contextos de interacción con la persona, para definir la discapacidad, siguiendo el paradigma que asume la Organización Mundial de la Salud y su cambio en la concepción de la discapacidad (OMS, 2001). Un paradigma asumido en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006) que exige la adaptación española mediante la Ley 26/2011, proceso que culmina con Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013. Estos modelos contextuales permiten un marco para argumentar que la no accesibilidad está relacionada con entornos no adecuados.

El desarrollo normativo relativo al empleo de las personas con discapacidad ha desarrollado importantes medidas diseñadas para esa accesibilidad al mercado laboral (De Lorenzo, 2004; Álvarez, 2012; Calderón y Calderón, 2012) que sin embargo, a pesar de los avances, esas medidas de acción positiva previstas en las políticas de empleo no han sido eficientes, como reflejan los estudios específicos sobre empleo y el análisis de los indicadores de empleo en la población con discapacidad (IOE, 2003; Díaz, y cols. 2005; Novo, Becerra y López, 2014).

El empleo es, en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica (retribuciones salariales y otros ingresos derivados del trabajo), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social). Las personas con discapacidad pueden contar hoy día con mejores perspectivas laborales que en otros momentos de la historia, pero a pesar de esta afirmación genérica, si realizamos balance, de la política de empleo para personas con discapacidad en los últimos veinte años, la ratio recursos/resultados no resulta favorable en los procesos de inserción laboral (Observatorio Público de las ocupaciones, 2014). La tasa de desempleo de las personas con discapacidad tiende a ser dos o tres veces mayor que la del resto de la población, lo cual implica empobrecimiento. Cuando trabajan lo hacen en empleos precarios, mal remunerados y con menores posibilidades de promoción. Las mujeres con discapacidad son las peor situadas. El empleo protegido es la fórmula de integración laboral mayoritaria, a pesar de que fue una fórmula creada como tránsito hacia el empleo ordinario o para los casos de discapacidad más grave, y no para ser utilizada como fórmula definitiva (Díaz, y cols. 2005).

En España, los efectos de la crisis económica mundial comenzaron a sentirse claramente en el mercado laboral a mediados de 2008, y han sido devastadores en 2010, llegando a incrementarse los niveles de paro en la población más de un 20%. Las capacidades integradoras del empleo se debilitan y es mucho más acusada para los colectivos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y están más expuestos a la precarización laboral, como es el caso de las personas con discapacidad, habiéndose observado históricamente, tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población. Al no poder acceder a un

trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos y ciudadanas o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad, se enfrentan al riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría. Momento difícil para mantener o encontrar empleo para las personas con discapacidad, por recortes de incentivos en las políticas de contratación o aumento de paro en sectores de contratación tradicional.

Ante este panorama, las políticas públicas han desplegado esfuerzos para mejorar el nivel y la calidad del empleo y para evitar o reducir la exclusión y la precariedad laboral. Entre estos esfuerzos cabe destacar la iniciativa global lanzada hace ya algunos años por la Organización Internacional del Trabajo a favor del trabajo decente (aquél que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad) o la apuesta de la Unión Europea por la «flexi-guridad» (o «flexiseguridad»), un paradigma emergente, para el abordaje de la problemática del desempleo en la actualidad, que apuesta por las disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos.

Pero ¿qué está ocurriendo en realidad? ¿cómo está evolucionando el empleo de las personas con discapacidad en estos momentos de crisis económica mundial? Según datos oficiales (OED, 2011; Observatorio Público de las ocupaciones, 2014) la contratación del colectivo ha crecido respecto a las de los dos últimos ejercicios y respecto a las contrataciones de la población general. ¿Responden los datos a un cambio en el resultado de las políticas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad?

### 2. Viejos problemas para la inserción laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) ha delimitado los obstáculos del entorno de las personas que impiden su participación en la sociedad relacionando: un insuficiente desarrollo normativo o de políticas con igual suficiencia en la financiación de las existentes; servicios insuficientes y con problemas en su gestión; la permanencia de actitudes negativas hacia las personas con discapacidad; falta de accesibilidad general y falta de consulta y participación de las personas con discapacidad en las decisiones que les competen. Por último, la OMS destaca la inexistencia de datos rigurosos y comparables que permitan una valoración objetiva de la situación de las personas con discapacidad.

Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad en el mundo (15% de la población mundial), una cifra en crecimiento, por el envejecimiento poblacional y el incremento de problemas crónicos de salud. Una situación que afecta en mayor medida a poblaciones vulnerables y a grupos poblacionales más vulnerables (mujeres y personas mayores de 65 años, personas con escasos ingresos, sin empleo o con escasa formación académica), grupos de riesgo relacionados con el nivel de pobreza (OMS, 2011).

En cuanto al mercado laboral, por su efecto en la participación económica de las personas con discapacidad, informes internacionales recientes muestran las desventajas significativas en el mercado laboral y peores oportunidades de empleo de personas con discapacidad respecto a la población general. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente cuando trabajan perciben menos ingresos. Los indicadores son peores en el caso de las mujeres con discapacidad que se encuentran en desventaja respecto a hombres con discapacidad y respecto a mujeres sin discapacidad (OCDE, 2010). En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad y tienen más costes adicionales de asistencia, atención y servicios (Lara y Huete, 2011). Con esta realidad aumentan las limitaciones en la participación en el mercado laboral y la mayor dependencia de estas personas a servicios asistenciales, lo que unido a la escasez de respuestas en la comunidad favorece la persistencia de la institucionalización en residencias y centros de día con más o menos posibilidades de aislamiento en función al nivel de apoyo de las familias.

En España, según datos del INE, en la estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad, en el año 2012 (último año con datos) el 4,76% de personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad. De estas personas se puede configurar el siguiente perfil, hombre de entre 45 y 64 años, con discapacidad física, asalariados con contratos indefinidos a tiempo completo en el sector privado fundamentalmente en centros especiales de empleo con nivel formativo de graduados en secundaria (Observatorio de las ocupaciones, 2014). Sin embargo, la característica más importante del grupo poblacional con discapacidad respecto a su situación laboral es su escasa participación en el mercado laboral, la mayoría son inactivos (63,36%) inactividad con una tasa de actividad de solo el 36,64% respecto a una del 77% de la población general. Esta característica es explicada como problema para la realidad laboral de las personas con discapacidad en gran parte de los estudios al respecto (Malo y cols. 2009; Verdugo y cols. 2009; Malo y Pagán, 2012; Cueto y cols., 2012).

Aquí también hay brecha de género siendo la participación en el mercado laboral inferior en el caso de las mujeres; los hombres tienen una mayor tasa de actividad y de empleo y este año, por primera vez, la tasa de paro de los

hombres es también mayor que la de las mujeres, lo que puede estar indicando que no demandan empleo por una vuelta al hogar de muchas de ellas en edad laboral.

En los últimos diez últimos años, ha aumentado la contratación de personas con discapacidad un 35,69% respecto al descenso del 9,53% del resto de la población. Estas cifras pueden estar indicando el impacto de las ayudas a la contratación y las políticas de empleo para el colectivo, aunque las cifras ubican los contratos mayoritariamente en centros especiales de empleo (Cueto y cols., 2012).

### 3. Las opciones de empleo

Los motivos que arroja la literatura existente para las altas tasas de desempleo de la población con discapacidad son el bajo nivel formativo, bajada en la demanda de trabajo no cualificado, reducción de puestos de trabajo en grandes empresas y servicios públicos, preocupación del empresariado por los costes sociales, resistencia de las personas con discapacidad a registrarse en los servicios para el empleo como con discapacidad, falta de información sobre oportunidades de empleo, falta de concienciación de los empleadores/as, inadecuación de los apoyos técnicos/personales y cierta mentalidad subsidiarista por miedo a perder las prestaciones sociales (Díaz y cols., 2008).

Por su parte a nivel internacional son diferentes las opciones de empleo para personas con discapacidad, según diversos factores como la tradición y la cultura, las condiciones económicas, sociales y del mercado laboral, los sistemas de protección social, la disponibilidad de personal cualificado, la influencia de las personas interesadas y sus organizaciones. Siguiendo a O'Really (2003:37-47) contamos con las siguientes posibilidades.

- Mercado de empleo abierto/competitivo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Empleo que puede ofrecer cualquier fórmula mercantil de intercambio socioeconómico afecta a derecho público o privado excluyendo las contrataciones realizadas por las empresas protegidas por los gobiernos. En este marco se establecen las políticas activas de promoción de empleo abierto como, medidas para prevenir la dependencia a los sistemas no contributivos, integración de los sistemas de empleo y formación para personas con discapacidad, incentivos para la participación de este colectivo en iniciativas educativas, formativas y laborales, sensibilización y concienciación empresarial, mejora de los servicios de empleo con apoyo (empleo subsidiado o subvencionado), implementación efectiva de la normativa antidiscriminación y el mayor cumplimiento de los programas de cuotas vigentes.

- Empleo protegido. Para aquellos casos en donde el empleo abierto sea inviable. La propia definición de esta modalidad oscila en cada país. Aunque como consenso, para incluirse en esta fórmula, las empresas/organizaciones deben tener un mínimo de actividad productiva, y siempre reciben la ayuda de los estados para sufragar los gastos de sus actividades (O'Really, 2003:39-43) La filosofía del empleo protegido ha sido ampliamente debatida. Surgen en su mayoría a iniciativa privada, de organizaciones sociales vinculadas a la discapacidad y los puestos están ocupados mayoritariamente por personas con discapacidad intelectual. La misión del sistema es mejorar la transición al mercado laboral abierto, aunque las cifras y estudios al respecto han mostrado el fracaso de esta meta (Arribas, 2003; Verdugo y cols. 2009; Alvaro, 2012).

- Empleo subvencionado. Surgen en Estados Unidos como alternativa a los programas tradicionales de readaptación para personas con discapacidades severas. Presenta diversas modalidades y permiten combinar según países, la remuneración del empleo y las prestaciones del sistema de protección social. Van desde la colocación individual, los enclaves como grupo de individuos que trabajan en un grupo de formación especial dentro de una empresa anfitriona, equipos móviles que trabajan en la comunidad ofreciendo servicios especializados como jardinería o mantenimiento y pequeñas empresas que subcontratan servicios.

- Empresas de economía social. Aunque de escaso impacto, la OIT reconoce que pueden mejorarse las opciones de empleo para personas con discapacidad bajo esta modalidad trabajando la falta de información sobre el impacto de estas fórmulas, la falta de apoyo y asesoramiento tanto de los estados como de las empresas, las dificultades de financiación, los inconvenientes legales y financieros por la insuficiente consideración de las mismas y la escasa cualificación y preparación de los gestores y administradores.

La política de empleo para personas con discapacidad en España debe su filosofía y estructura a la LISMI<sup>1</sup>, cuya finalidad planteaba integrar a los y las trabajadoras con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, creando para cuando esta situación no fuese posible, una estructura protegida organizada en un circuito de centros: los

centros ocupacionales (servicios sociales especializados) y los centros especiales de empleo (estructuras empresariales). Centros considerados "puente" hacia el empleo ordinario<sup>2</sup> (Díaz, 2003).

Cuando se habla de empleo ordinario es el que se procura en empresas normalizadas, públicas o privadas, en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad. El empleo autónomo es el generado por la propia persona trabajadora con discapacidad constituyéndose como autónomo/a tenga o no otro personal contratado.

Para fomentar la contratación de personas trabajadoras con discapacidad en empresas ordinarias existen medidas de acción positiva como las cuotas de reserva de puestos de trabajo, o medidas alternativas para las empresas que no establezcan cuotas<sup>3</sup>, así como otras medidas de fomento de empleo consistentes en ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, ayudas para el establecimiento como autónomos/as y ayudas para el pago de las cuotas de la Seguridad Social. El empleo ordinario puede estar sujeto a cualquiera de las modalidades de contratación que prevé la regulación laboral al efecto, donde pueden contemplarse las ayudas específicas para el fomento de la contratación de personas trabajadoras con discapacidad.

El empleo protegido se refiere a la protección estatal y significa asumir una definición concreta de empresa, y unas ayudas del Estado (económicas y otras). El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo. Éstos tienen como objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requiera su personal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará formada por personas trabajadoras con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad imprescindible para el desarrollo de la actividad. Podrán ser creados tanto por organismos públicos como privados, siempre sujetos a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Según datos del movimiento asociativo de personas con discapacidad y las asociaciones empresariales de la discapacidad en España existen unos 1.100 centros especiales de empleo, siendo Andalucía la Comunidad autónoma con un mayor incremento del sector en los últimos años (casi 200 centros con una plantilla de aproximadamente 3500 personas).

Respecto a las ayudas, la "protección" que reciben de la Administración Pública detallamos: subvenciones por la creación (han sido mayoritariamente de 12.000 euros) y mantenimiento de empleo de personas trabajadoras con discapacidad (50% del SMI); bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social; y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Como última propuesta al fomento del empleo de las personas con discapacidad tenemos la normativa que regula los enclaves laborales<sup>4</sup> como mecanismo para facilitar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario, como mejor instrumento de integración social de las personas con discapacidad.

Los enclaves laborales se configuran como una subcontratación de obras y servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerza el régimen jurídico general de la subcontratación. En Andalucía a partir de 2004 se regula el empleo con apoyo como modalidad de tránsito al empleo ordinario de forma pionera en España<sup>5</sup>.

Los distintos planes sobre empleo para personas con discapacidad organizan sus propuestas en seis ámbitos de actuación: Intermediación laboral; Formación; Contratación e inserción laboral; Promoción de la iniciativa empresarial; Ade-cuación del entorno social y laboral; Lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo. Y plantean como objetivos: aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, bien a través del autoem-pleo o el trabajo por cuenta ajena; Incrementar los bajos niveles de formación y cualificación del colectivo; Propor-cionar orientación, asesoramiento y metodologías especializadas que potencien su integración laboral; Promover la eliminación de barreras arquitectónicas en los centros de trabajo; Luchar contra todo tipo de discriminación y desigualdad que sufran las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En Andalucía las medidas específicas para la contratación actuales establecen ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas al mantenimiento de puestos

<sup>2</sup> Me permito hablar de los centros ocupacionales, porque a pesar de que no son centros de empleo, sino servicios sociales especializados, la propia LISMI los configura en el marco de la estructura del empleo para personas con discapacidad, definiéndolos como un recurso de preparación y salida hacia centros especiales de empleo y hacia el empleo ordinario y, hoy por hoy, es uno de los recursos que más ocupación proporciona a las personas con discapacidad adultas y genera debate e incluso suspicacia respecto a su uso en no pocos ámbitos, por su estaticidad.

<sup>3</sup> Se exonera del cumplimiento de la reserva a empresas, que cuando se plantean ciertos supuestos, realizan contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo, o que realizan donaciones o acciones de patrocinio monetarias.

<sup>4</sup> Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

<sup>5</sup> Orden de 2 de febrero de 2004, por la que se regula el programa de experiencias Profesionales para el Empleo, de Acompañamiento a la Inserción y se convocan ayudas para su ejecución.

<sup>1</sup> Ley 13/1982 de integración social del minusválido

de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos que estén ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas a la contratación de personas con discapacidad, con especiales dificultades de integración laboral provenientes de enclaves laborales, ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos que estén ocupados por personas con discapacidad a través de enclaves laborales, ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias y ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos ocupados por personas con discapacidad que con carácter indefinido sean contratadas por empresas ordinarias.

El panorama del empleo para personas con discapacidad está sometido a evaluación. Las propias organizaciones empresariales de la discapacidad están planteando nuevos itinerarios de empleo que modifiquen las cifras que hemos barajado anteriormente y que satisfagan las necesidades del colectivo de entidades vinculadas a la empleabilidad de personas con discapacidad. En este sentido plantean que en el actual contexto de fuertes restricciones presupuestarias los recursos deben utilizarse para atender en mayor medida a las personas con discapacidad con más dificultades de inserción, lo que implica una gestión más eficaz y justa de los recursos públicos.

La AEDIS está debatiendo un nuevo modelo de empleo con el siguiente planteamiento: en primer lugar establecer el diseño de itinerarios por perfil, que supone la agrupación de las PCD atendiendo a sus posibilidades o no de inserción laboral, a su discapacidad y formación, sin que sean grupos estancos. Otro aspecto es la cualificación y profesionalización de las PCD, a través de sistemas mixtos de formación y empleo dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad, mejorar su competitividad y aumento de sus posibilidades de empleabilidad. Otro elemento es la flexiseguridad del itinerario propuesto de acuerdo con las necesidades y características de la PCD, para el aumento de su empleabilidad.

El derecho de retorno, es otro principio clave de esta propuesta diseño de un itinerario de lógica progresiva de doble vía de circulación que reserva el derecho de retorno para aquellos trabajadores con discapacidad cuya transición fracase o se vean afectados por la edad o deterioro físico. Seguridad de la PCD a iniciar acciones de formación y de empleo. Así como la compatibilidad de servicios, es decir, un sistema mixto donde confluyan las políticas sociales con las políticas de empleo (EJ. CEE/Ocupacional). Finalmente de la propuesta destaca el apoyo a la adaptación y mantenimiento del puesto de trabajo sin limitación temporal, indistintamente de que sea en fórmulas ordinarias o protegidas.

#### 4. Conclusiones en los momentos de incertidumbre

Esto es futuro a corto plazo sin embargo los datos existentes nos plantean que la contratación de las personas con discapacidad en España ha aumentado durante lo que llevamos de recesión; sin embargo, tras ese aumento se encuentra un aumento de las contrataciones en CEE en detrimento de las contrataciones en empresas ordinarias. Además, en general, el aumento de la contratación de las personas con discapacidad se debe al aumento de la contratación temporal. En este periodo ha disminuido el uso de figuras contractuales específicas para personas con discapacidad (contratos bonificados) tanto temporales como indefinidas.

Los contratos celebrados por CEE casi se han duplicado desde 2006 y el incremento en la contratación se ha dado en los contratos temporales. Al igual que en el total de los contratos a personas con discapacidad observamos una escasa utilización de figuras específicas debido a que todas las contrataciones en CEE están bonificadas independientemente de su modalidad y duración se está produciendo un trasvase de personas con discapacidad en la empresa ordinaria hacia los CEE debido al aumento de la sustitución del cumplimiento de la cuota de reserva por las medidas alternativas. Sin embargo, los CEE pueden desempeñar un papel de «refugio de empleo» para las personas con discapacidad, evitando así que pierdan el contacto con el mercado de trabajo durante las crisis (Rodríguez, 2012).

Habrà que analizar qué ocurre con el empleo en estos centros una vez que la crisis empiece a remitir; para comprobar si esta tendencia se mantiene o se modifica. Hasta ahora el empleo protegido no es un empleo de las mismas características que el ordinario, sino un empleo de menor calidad, cautivo de las opciones hacia el empleo ordinario lo que pone en tela de juicio a las políticas activas de empleo para personas con discapacidad que deberán ser revisadas y ajustadas a las necesidades reales de las personas con discapacidad.

#### Bibliografía

Álvarez, V. R. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿ Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?». *Estudios de economía aplicada*, 30(1), pp. 10-24.

Arribas, F. J. R. (2003). «La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo», *Nómadas: revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (8),p. 22.

Beyer, S., de Urríes, J., de Borja, F., & Verdugo, M. A. (2010). «A comparative study of the situation of supported employment in Europe», *Journal of policy and practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), pp.130-136.

Blackaby, D. et alt. (1999). *Earnings and employment opportunities of disabled people*. Londres: Departamento de Educación y Empleo.

Calderón, M. J., & Calderón, B. (2012). «Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario», *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, (75), pp.223-250.

Cermi (2004). *Plan estratégico 2005-2010 para la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Luis Vives y FSE.

Comisión Europea (2001). *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. Bruselas: European Commission.

Consejo Económico y Social (2004). *La situación de las personas con discapacidad en España*. (informe 4/2003). Madrid

Cueto, B., Malo, M.A. y Rodríguez, V. (2012). «La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 20-27.

De Lorenzo García, R. (2004). «El futuro de las discapacidades en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (50), pp.73-90.

Díaz ,R.M., Corona,A. e Iáñez, A. (2008). «A study of employment amongst disabled people in Andalucía», en Michailidis,M., Fargion, S. y Sanders,R.(2008). *Research synergies in social professions*. Roma: Editorial Carocci , pp. 173-181

Díaz, R.M.; Iáñez, A.; Corona (2006). «Diseño metodológico para una aproximación al empleo de las personas con discapacidad en Andalucía», *Revista de Psicología Social Aplicada* (16, 1-2), pp.193-20.

Díaz Jiménez, R.M. (2003). *Personas con discapacidad. Una aproximación desde el trabajo social*. Sevilla: ed. Aconcagua libros.

Ecotec (2000). *Benchmarking employment policies for people with disabilities*. Bruselas. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.

Malo, M.A., Cueto, B., Dávila, D., Pagán, R. y Rodríguez, V. (2009). «Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo». *Agencia de Evaluación y Calidad*. Disponible en: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf> [Último acceso: Enero 2012]

Malo, M.A. y Pagán, R. (2012), «Wage differentials and disability: Discrimination and/or lower productivity?», *International Labour Review*, (forthco-ming)

Novo Corti, I.; Becerra Amado, P. y López, M.D. (2014). «Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral», *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2), pp. 207-218.

Observatorio de las Ocupaciones (2014). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Pino, C. M. L., & Martín, E. S. (2005). «Discapacidad y empleo en España: su visibilidad», *Innovar*, 15(26).

Rodríguez, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?», *Estudios de Economía Aplicada*, Vol.. 30-1, pp.237-260

Verdugo, M.A., Jordán de Urriés, F.B., Sánchez, M.C. & Benito, M.C. (2009). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca y Ministerio de Trabajo e Inmigración.