



Discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite: claves para una mejor inserción laboral

(Intellectual disability and borderline intellectual ability: Keys for a better labour market insertion)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES FORTHCOMING

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.2170](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.2170)

RECEIVED 25 SEPTEMBER 2024, ACCEPTED 11 NOVEMBER 2024, FIRST-ONLINE PUBLISHED 20 JANUARY 2025

MARIOLA SERRANO ARGÜESO* 

Resumen

Las personas con discapacidad intelectual y con capacidad intelectual límite presentan altos índices de pobreza y mayores dificultades de incorporación al ámbito laboral que el resto del colectivo de personas con discapacidad. La necesidad de su inclusión en el ámbito laboral no se traduce solo en términos económicos sino también en la mejora de otros aspectos como la identidad y la autoestima. Hoy en día, ni la negociación colectiva ni la cultura empresarial a través de la Responsabilidad Social ha considerado prioritario el tratamiento de la diversidad que presentan las personas trabajadoras con discapacidad, y menos aún con discapacidad intelectual. En este artículo se analizarán los retos y dificultades que presentan tanto las personas con discapacidad intelectual como con capacidad intelectual límite a fin de dar un paso más hacia la ansiada inserción laboral plena, y se harán algunas propuestas políticas y legislativas para intentar paliar y minimizar la situación actual.

Palabras clave

Discapacidad intelectual; capacidad intelectual límite; empleo e inclusión laboral

Abstract

People with intellectual disabilities and people with borderline intellectual abilities have high poverty rates and greater difficulties in joining the workforce than the rest of the collective of people with disabilities. The need for their inclusion in the labour market is not only translated into economic terms but also into the improvement of other aspects such as identity and self-esteem. Nowadays, neither collective bargaining nor the business culture through the Corporate Social Responsibility has considered as a priority the treatment of the diversity presented by disabled workers, and even less with

* Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto. Avenida de las Universidades 24, 48007, Bilbao. Email: mariola.serrano@deusto.es

intellectual disabilities. This article will analyse the challenges and difficulties that both, people with intellectual disabilities and people with borderline intellectual abilities, have to face in order to take a step forward into the desired full integration into the labour market, and will make some political and legislative proposals to try to alleviate and minimize the current situation.

Key words

Intellectual disability; borderline intellectual ability; employment and labour inclusion

Table of contents

1. Discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite: aproximación conceptual	4
2. Pobreza, mercado de trabajo y necesidad de políticas inclusivas	5
3. La entrada en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite. Modalidades de empleo.....	10
3.1. Empleo protegido	11
3.2. Empleo ordinario	13
3.3. Empleo autónomo.....	18
4. El mantenimiento en el puesto de trabajo. incentivos, subvenciones y bonificaciones.....	19
4.1. Contratación indefinida	19
4.2. Contrato temporal para el fomento del empleo de las personas con discapacidad	21
4.3. Contratos formativos.....	21
5. La necesidad de salida prematura del mercado de trabajo.....	23
6. A modo de conclusión	24
Referencias	25

1. Discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite: aproximación conceptual

La definición de discapacidad intelectual propuesta por la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) refiere como tal la limitación del funcionamiento intelectual (comprender o razonar) o de la conducta adaptativa (problemas para adaptarse a los cambios antes de los 22 años). Más allá de resaltar las dificultades de las personas incide en cómo han de ser apoyadas y amplía la edad hasta los 22 años (antes 18). El objetivo de la renovada definición es diseñar y desarrollar sistemas de apoyos centrados en la persona, globales, coordinados, orientados a resultados y a la toma de decisiones, y basados en la evidencia.¹ En la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad intelectual se incluye en el capítulo de “Trastornos del Neurodesarrollo”, en concreto “Trastornos del Desarrollo Intelectual”.²

En las definiciones que de la discapacidad efectúan las normas jurídicas encontramos referencia expresa a la discapacidad intelectual en el artículo primero de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 (BOE-A-2008-6963). Ninguna referencia ni a la discapacidad ni a la discapacidad intelectual se encuentra en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La terminología influye de manera importante en lo que pensamos sobre una persona y en su valoración o estigmatización social (Martín Muñoz 2023, pp. 169-160). La evolución normativa en este sentido es evidente. Recordemos el término “minusvalía” previsto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía y sustituido en el año 2009 por “discapacidad”. Si bien es verdad que “antes de la ratificación por España de la Convención de Naciones Unidas de 2006, la Disposición Adicional 8ª de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia ya imponía que toda referencia normativa a minusválidos debía entenderse realizada a personas con discapacidad obligando a que cualquier disposición elaborada por la Administración Pública utilizara este término para denominarlas” (Nogueira Guastavino 2024, p. 4). El del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social regula la discapacidad en los artículos 2 y 4 aunque no introduce ninguna distinción entre los distintos tipos de discapacidad.

Hasta febrero del año 2024, el artículo 49 de la Constitución Española (CE) utilizaba el término “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” para referirse a personas con discapacidad habiéndose intentado de forma fallida desde el año 2018 en varias ocasiones su modificación. Finalmente, en el BOE de 17 de febrero de 2023, se aprobaba la reforma de la denominación en la CE, la primera con contenido social desde su entrada

¹ Disponible en: <https://www.aaid.org/home>

² Vid. <https://icd.who.int/es> así como <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>

en vigor. Así, se ha sustituido el término “disminuido” por “persona con discapacidad” lo que refleja una profunda evolución en la manera en la que la sociedad y las instituciones abordan el término discapacidad. Esto es, además de un cambio de nomenclatura se ha introducido un cambio de concepción. “Se pasa de un precepto que pivotaba de modo objetivo en la discapacidad a uno de obligada lectura subjetiva en clave de igualdad e inserción social” (Nogueira Guastavino 2024, p. 2). Un término alternativo al de discapacidad es el de “diversidad funcional”. En ocasiones se ha acudido al mismo a fin de evitar la connotación negativa que tiene el propio concepto de discapacidad. Martínez Pujalte se posiciona en contra, no solo porque no es el utilizado por la legislación internacional y nacional sino, principalmente, porque es un término poco arraigado y que encubre la realidad (tal y como se ha denunciado por el Comité Español de Representantes de Personas con discapacidad (CERMI) pues la “diferencia funcional” es tan solo uno de los elementos de la discapacidad (Martínez Pujalte 2021, p. 60).

En cuanto al concepto de capacidad intelectual límite, desde un punto de vista médico hace referencia a una entidad clínica compleja y poco estudiada, con un alcance análogo a la discapacidad intelectual de carácter leve. En el lenguaje anglosajón se conoce como *borderline*. Su atención jurídica y por supuesto, social, es importante porque la calidad de vida de estas personas puede aumentar considerablemente con el apoyo adecuado (Rueda Monroy 2021, pp. 103-104). En cuanto a la definición normativa, para ser consideradas personas con capacidad intelectual límite, según el artículo 2 del Real Decreto 368/2021 han de reunirse los requisitos de inscripción en los servicios de empleo como personas demandantes de empleo no ocupadas y con un grado de discapacidad intelectual reconocido entre el 20 y el 33%. Desde este punto de vista, la capacidad intelectual límite es considerada la antesala de la discapacidad intelectual.

Una sociedad más inclusiva debe tener en cuenta a las personas con discapacidad, y en el caso concreto que nos ocupa, a las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite. Un empleo y un buen proceso de apoyo tiene efectos no solo en dichas personas sino también en su entorno familiar, lo que es especialmente importante en estos casos. Además, tal y como se prevé en el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* (Real Patronato sobre Discapacidad *et al.* 2023) para estas personas el trabajo presenta un significado muy superior a la mera obtención de ingresos, aportando identidad, autoestima, y realización, entre otras cuestiones. En los siguientes epígrafes abordaremos retos y dificultades para conseguir una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite.

2. Pobreza, mercado de trabajo y necesidad de políticas inclusivas

Las personas con discapacidad y con discapacidad intelectual se encuentran en una especial situación de pobreza. Así, según el informe *Las personas con discapacidad en el Ingreso Mínimo Vital y otras rentas mínimas de inclusión*, “casi una de cada tres personas con discapacidad vivía en 2022 en riesgo de pobreza y/o exclusión”. A ello contribuyen las mayores dificultades de incorporación laboral, los gastos extras, las menores oportunidades de generación de ingresos, y las importantes dificultades para acceder a ayudas como el IMV (Bascones 2023). A pesar de que formalmente en la definición de la prestación sí se incluyeron algunos elementos para la inclusión de las personas con discapacidad, se detectan todavía importantes carencias tanto en su diseño como en su

implementación. Además, el sistema tiende a considerar a las personas con discapacidad como un todo sin tener en cuenta las especificidades y diferencias que existen entre ellas lo que se agudiza en tres tipos de colectivos: la discapacidad intelectual, las enfermedades mentales y las discapacidades con grandes necesidades de apoyo. En las personas con discapacidad intelectual los ingresos familiares suponen un obstáculo ya que suelen convivir con familiares por lo que la renta supone una barrera para el acceso a esta prestación. Así pues, el IMV debería rediseñarse de una forma que resulte más inclusiva (Bascones 2023).

GRÁFICO 1

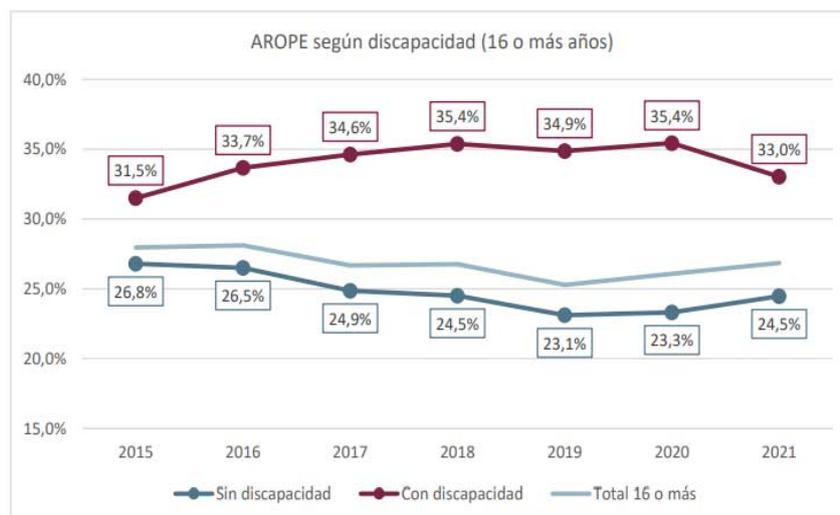


Gráfico 1. Pobreza de las personas con discapacidad.
(Fuente: Plena Inclusión 2022.)

Por otro lado, la especial dificultad de incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad es también una realidad. Esta situación se agrava en el colectivo de personas con discapacidad intelectual o capacidad intelectual límite. Las personas con discapacidad en España en el año 2022 representaban el 1,57% del total de afiliados a la Seguridad Social. Aunque es un porcentaje realmente bajo, según *el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal*, este porcentaje sigue una lenta línea ascendente desde el año 2014 (Observatorio Estatal de las Ocupaciones 2023). En la distribución por sexo existe, sin embargo, una importante diferencia a favor de los hombres. Según el tipo de discapacidad declarado, el porcentaje más alto por este grupo de población se concentra en las discapacidades físicas, superando el 43 % del total, le siguen el grupo de "No consta", el "Mental", "Intelectual" y, por último, por debajo del 10 % del total, el "Sensorial". En el año 2022, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de empleo de personas con discapacidad era del 27,8% y la de las personas con discapacidad intelectual del 23,8% (INE 2024).

GRÁFICO 2



Gráfico 2. Tasa de actividad por tipo de discapacidad.
(Fuente: Informe Fundación Adecco 2024.)

Menos actualizados se encuentran los referentes a personas con capacidad intelectual límite. Según el *Estudio sobre la situación de las personas con capacidad intelectual límite*, en el año 2015, un 34,56 de los que se encuentran en edad laboral no habían trabajado nunca. Ello se traduce en una baja participación de las personas con capacidad intelectual límite en el mercado de trabajo, y dependiendo, una gran parte, de la percepción de algún tipo de ayuda económica o pensión para hacer frente a sus necesidades vitales (Huete García 2014).

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hace referencia al empleo de las personas con discapacidad y establece los principios y las normas que rigen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo sentando la base para que los Estados partes cumplan sus compromisos en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, incidiendo en que las personas con discapacidad son víctimas de discriminación provocada por la segregación, el alto nivel de desempleo, la falta de cualificación adecuada, de igualdad de remuneración por un trabajo del mismo valor y de algunas situaciones que limitan el acceso a un trabajo pleno, productivo y libremente elegido. La Observación General 8/2022 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad interpreta el artículo 27 de la Convención y aclara las obligaciones de los Estados Parte ante las desigualdades en relación con el trabajo y el empleo. De esta forma establece que los Estados deben garantizar el derecho al trabajo y al empleo a nivel nacional. Además, exige que el Estado parte realice un estudio exhaustivo para determinar los efectos de la discriminación por capacitismo en el derecho a la libre elección y a la igualdad en el trabajo y el empleo. Asimismo, prevé la obligación de realizar investigaciones sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo para identificar desafíos y resaltar prácticas y soluciones innovadoras que garanticen oportunidades de empleo. En el caso de España esto significa cambiar las políticas de empleo para personas con discapacidad e introducir más apoyo para evitar el trabajo segregado, o revisarlas

para garantizar que cumplan con los estándares identificados en esta observación general.³ En el texto, no hay referencias específicas a las personas con discapacidad intelectual.

Por su parte, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo refiere a las personas con discapacidad entre los colectivos de atención prioritaria.⁴ El artículo 30 relativo a la especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo asegura la formación y especialización de los profesionales para la atención de las personas con discapacidad, en especial para las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro de autismo. El artículo 50, por su parte, refiere a colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Entre los colectivos que presentan mayores dificultades de acceso al empleo menciona a las personas con discapacidad intelectual y a las personas con capacidad intelectual límite.

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030,⁵ en su eje 1, “Inclusión social y participación” establece como uno de sus objetivos “aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad avanzando en asegurar su derecho a un empleo digno en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y posibilitando su promoción y desarrollo laboral en igualdad de condiciones”. Además, prevé medidas específicas para el colectivo de personas con discapacidad intelectual. El *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* (Real Patronato sobre Discapacidad *et al.* 2023) denuncia el incumplimiento reiterado de las cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad intelectual y la necesidad del fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en concreto, de las personas con discapacidad intelectual. En el empleo público, España es uno de los países mejor posicionados en el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, siendo aun insuficientes las medidas adoptadas, sobre todo en el ámbito privado.

³ Vid. <http://www.convenciondiscapacidad.es/2022/10/18/exposicion-y-explicacion-del-cermi-de-la-observacion-general-n-8-2022-sobre-el-articulo-27-derecho-al-trabajo-y-al-empleo-de-la-convencion-internacional-sobre-los-derechos-de-las-personas-c/>.

⁴ Las modificaciones legislativas se estudiarán en los siguientes epígrafes.

⁵ Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es > docs > est.>

GRÁFICO 3



Gráfico 3. Pronóstico de evolución de la tasa de actividad de personas con discapacidad. (Informe Fundación Adecco 2024.)

En un mundo que avanza hacia la inclusión y la diversidad, la integración laboral de personas con discapacidad sigue presentando desafíos que obstaculizan el acceso al empleo para este colectivo. Encontramos aún barreras de tipo educativo (un sistema no inclusivo), digitales y relacionadas con la existencia de prejuicios que dificultan su acceso al mercado de trabajo. Es fundamental que, además de las medidas legales y políticas haya una verdadera implicación de las empresas y los agentes sociales, principalmente a través de la negociación colectiva, y subsidiariamente también por medio de la responsabilidad social empresarial.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva⁶ no pasa por alto el papel que debe jugar la negociación colectiva para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Para ello, aborda la necesidad de actuar en materia de integración plena en el empleo de las personas con discapacidad (entre otros grupos vulnerables) y prevé contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención de riesgos laborales. En dicho Acuerdo se dedica un capítulo, el XIII, a la discapacidad, destacando la importancia del diálogo social y la negociación colectiva en dicho ámbito.

Vista la experiencia de los planes de igualdad entre mujeres y hombres parece claro que la negociación colectiva debe tener un papel principal en el impulso de políticas de inclusión de las personas discapacitadas. Dicho esto, en tanto en cuanto no se avance en dicho sentido y se modifique la normativa legal para su inclusión de forma obligatoria no queda otra que acudir a la Responsabilidad Social de la Discapacidad, (RSE-D), línea de trabajo espoleada por el CERMI. Dichos planes debieran apostar por el empleo ordinario. “Es necesario revisar procedimientos de acceso y contratación, planificar y ejecutar las adaptaciones, implicar a las plantillas y revertir inercias negociando planes de igualdad con los órganos de representación de las personas trabajadoras. Además, estos planes deberían reforzar los planes de igualdad entre hombres y mujeres, dando

⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE de 31/05/2022.

respuesta a la preocupación del nuevo artículo 49.2 CE por las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad”⁷ (Esteban Legarreta 2024).

Destacamos también en este ámbito la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁸ La red apoya a las empresas “en su camino hacia la inclusión de las personas con discapacidad, proporcionando orientación técnica y facilitando el intercambio entre empresas”. Incluso se dispone de una herramienta de autoevaluación que ayuda a conocer a las empresas la situación en la que se encuentran en relación con la igualdad e inclusión de personas con discapacidad y, sobre todo, a construir una cultura empresarial inclusiva que confíe en las personas con discapacidad. Además de los ajustes razonables, a los que haremos referencia específica más adelante, se mencionan dos aspectos muy interesantes que dejaremos para un desarrollo posterior de este trabajo, por un lado, la accesibilidad digital que tienen como objetivo, entre otras cuestiones, hacer el contenido web más accesible⁹ y por otro, cuidar la salud mental en el trabajo. Una poderosa asociación para impulsar la inclusión de la discapacidad en las empresas, a escala mundial y local es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la GBDN de la OIT (OIT y UN Global Compact 2024). En este caso, las personas con discapacidad intelectual sí que están mencionadas como colectivo especialmente vulnerable y con necesidades específicas en el ámbito laboral.

El objetivo final de todas las medidas legislativas, políticas y prácticas empresariales es que el ámbito laboral adopte prácticas respetuosas e inclusivas con las personas discapacitadas y fomentar la plena inclusión laboral de dicho colectivo en general y, en algunos, casos, de los más vulnerables, como los que analizan en el presente trabajo.

3. La entrada en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite. Modalidades de empleo

Las modalidades de empleo a las que pueden optar las personas con discapacidad están recogidas en el capítulo IV del Real Decreto Legislativo 1/2013. En este apartado nos centraremos, principalmente, en las específicamente previstas para las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite¹⁰ haciendo una comparativa con las previstas para las personas con discapacidad. Aunque lo recomendable es la incorporación al mercado de trabajo a través del empleo ordinario (considerada la

⁷ Las mujeres con problemas de salud mental son especialmente vulnerables al sufrir riesgo de padecer rechazo, aislamiento y exclusión social. Por tanto, estamos ante tres categorías diferentes de discriminación (mujer, discapacidad y estigma social) que interactúan de manera simultánea. A esta cuestión se la llama intersectorialidad. Las definiciones de discriminación múltiple y discriminación interseccional han sido introducidas en el artículo 6.3 de la Ley 15/2022 de 12 de julio. “La discriminación múltiple se basa en la convergencia de dos o más factores, que acumulados provocan un resultado concreto debido a su relación. Mientras que la discriminación interseccional va más allá, donde no se hace el análisis por separado de cada uno de los factores de discriminación como elementos sumatorios, sino que se examinan sus consecuencias de forma conjunta. Es una situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a la discriminación, donde ellos interactúan y crean una nueva figura de discriminación” (Blázquez Agudo 2024, p. 5).

⁸ Disponible en: <https://www.businessanddisability.org/es/>

⁹ El 51% del colectivo de las personas con discapacidad no ha superado las barreras digitales por lo que, tal y como prevé la Ley de Empleo, es muy importante la accesibilidad de las herramientas digitales en la formación y demanda de empleo para garantizar la inclusión laboral.

¹⁰ Por razones de espacio no se aborda el empleo público.

fórmula más adecuada para conseguir una plena integración en el mercado de trabajo), no puede obviarse la importancia del empleo protegido, principalmente por la dificultad de incorporación al ámbito laboral de estas personas pero también porque dicha integración plena ha de hacerse, sobre todo en el caso de personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite, de una forma progresiva y con apoyos formales y naturales (familias, entidades asociativas etc.). Estos apoyos debieran pasar de ser extensos al principio, a intermitentes e incluso desaparecer al lograr la persona la plena inclusión laboral.

3.1. Empleo protegido

3.1.1. Centros especiales de empleo

El objetivo principal de los centros especiales de empleo (CEE a partir de ahora) es conseguir que las personas con discapacidad tengan un empleo remunerado (y de calidad) y servir de medio para su incorporación en el empleo ordinario, tal y como especifica el artículo 43.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013. Los CEE están regulados por Real Decreto 2273/1985.¹¹ El Real Decreto 496/2006¹² moderniza los Servicios de Ajuste Personal y Social que permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que tienen las personas trabajadoras con discapacidad de los CEE en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo. De forma más reciente, la Orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social TES/501/2021, de 20 de mayo, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2021, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los CEE.

Los CEE pueden constituirse en entes públicos o privados y se caracterizan porque al menos el 70% de los empleados deben ser personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33% (entre las que se incluyen las personas con discapacidad intelectual). La relación que media entre un CEE y la persona trabajadora con discapacidad es una relación laboral de carácter especial (artículo 2.1g ET) que se rige por lo dispuesto en el RD 1368/1985, de 17 de julio, mediante el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Respeto a las personas con capacidad intelectual límite, “no se prevé su inclusión en esta forma de empleo protegido articulada a través de CEE y no pueden incluirse en el 70% de la plantilla que como mínimo deberá estar constituida por personas con discapacidad ni, en consecuencia, ser sujetos de una relación laboral de carácter especial” (Caballero Pérez 2023, p. 212).

TABLA 1

TIPO DE DISCAPACIDAD		
PSÍQUICA	FÍSICA	SENSORIAL

¹¹ 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 (BOE núm. 294) modificado por Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE de 11 de enero).

¹² Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (BOE núm. 96).

		33% a 64%		65% y +		33% a 64%		65% y +	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
25.991	18.037	29.159	17.753	2.301	1.681	4.355	4.104	1.619	1.430
44.028		46.912		3.982		8.459		3.049	

Tabla 1. Plantilla CEE por tipo de discapacidad.

(Fuente: Observatorio AEDIS 2024.)

Lo cierto es que, a pesar de los años transcurridos desde la aprobación de la medida, no se ha alcanzado el propósito para el que fueron concebidos. Los centros acaban siendo el final del trayecto para las personas discapacitadas más que un medio transitorio hacia el mercado laboral real por lo que se sugiere la creación de CEE diferenciados en función del grado de discapacidad, ello ayudaría a la integración dado que personas con grados de discapacidad menos severa no se verían perjudicadas por el ritmo del centro en general (Sánchez Pachón 2020, p. 86). También sería recomendable en el mismo sentido de facilitar la integración que trabajasen en los mismos un amplio porcentaje de personas sin discapacidad. Sin duda la integración ayuda a la normalización de la situación y a evitar prejuicios sobre el trabajo que pueden desarrollar las personas con discapacidad intelectual, trabajo que realmente puede ser muy satisfactorio si se incorporan las medidas de adaptación necesarias.

3.1.2. Enclaves laborales

El artículo 46 del Real Decreto Ley 1/2013 establece que los enclaves laborales son creados para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentran con especiales dificultades de acceso al mismo. Tratan de facilitar su integración laboral, en especial, de las personas con discapacidad intelectual. El desarrollo del mercado laboral ordinario para llevar a cabo obras y servicios que se correspondan con la actividad regular de las empresas y en las que participen un grupo de trabajadores reglamentario de los enclaves laborales está recogido en el RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad. Los CEE pueden celebrar contratos (llamados enclaves laborales) con empresas del mercado ordinario, a las que se denominan empresas colaboradoras, para la realización de obras y servicios correspondientes a la actividad normal de las misma. De esta forma, los trabajadores de los CEE se desplazan temporalmente a la empresa colaboradora dónde trabajarán junto a los trabajadores de la empresa en un entorno de plena inclusión. Por su parte, es una oportunidad para que la empresa colaboradora pueda conocer las capacidades y potencialidades de estos trabajadores y quizá, incorporarlos a su plantilla. Para una plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual es importante llevar a cabo una serie de medidas relacionadas, por ejemplo, el nombramiento de un mentor que pueda acompañar a la persona con discapacidad intelectual para que conozca la cultura de la empresa y le ayude a resolver problemas cotidianos etc. A estas figuras, junto cualquier otra que facilite la inclusión y el aumento de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito natural se le denominan “Apoyos naturales”. Otras medidas son la sensibilización al resto de trabajadores de la empresa para evitar prejuicios, la adaptación de la formación, con lectura fácil, por ejemplo, o la accesibilidad universal a la que nos referiremos en el apartado correspondiente a los ajustes razonables (Plena Inclusión 2021).

Según el artículo 58 del Real Decreto 290/2004 los enclaves laborales deben estar formados por 5 trabajadores como mínimo si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por 3, si la plantilla es inferior; el 60% de sus trabajadores, como mínimo, debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo (el resto de trabajadores debe tener un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%) y, al menos, el 75% ha de tener una antigüedad mínima de 3 meses en el CEE; su duración no puede ser inferior a 3 meses ni superior a 3 años. Puede prorrogarse hasta la duración máxima por períodos no inferiores a 3 meses. Llegado el tiempo máximo establecido, el enclave sólo podrá prorrogarse si el CEE acredita que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo han contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. Y, en cualquier caso, no podrá prorrogarse ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga.

La realidad es que los enclaves laborales han sido, en ocasiones, utilizados de forma abusiva por muchas empresas durante las últimas tres décadas con el fin evitar cumplir con exigencias legales como la cuota de reserva (Rey Pérez y Mateo Sanz 2018). Es por lo que Fernández Orrico, por ejemplo, ha propuesto disminuir las subvenciones a las empresas colaboradoras a fin de fomentar otras medidas como los ajustes razonables, la cuota de reserva y el empleo con apoyo, medidas que ayudarían a una mejor inclusión social (Fernández Orrico 2022). También la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad concibe el empleo protegido como una etapa de tránsito al empleo ordinario ya que trabajar en entornos laborales abiertos obliga a los Estados a que los mercados sean inclusivos y accesibles para estas personas. Dicho texto legal fue el primero a nivel internacional en apostar por “el modelo social de discapacidad, que persigue la participación plena y efectiva de estas personas en la sociedad en igualdad de condiciones que las personas que no tienen esa condición” (Bernal Santamaría 2021, p. 532).

3.2. Empleo ordinario

Para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario acudimos a medidas de acción positiva. Entre ellas destacamos los ajustes razonables, la cuota de reserva para personas con discapacidad y el empleo con apoyo.

3.2.1. Ajustes razonables.

A nivel internacional (Artículo 2 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) y europeo,¹³ la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo consta de tres aspectos: el concepto de ajuste (modificaciones y adaptaciones necesarias), la razonabilidad del ajuste y la no existencia de carga excesiva. El fin es garantizar que las personas con discapacidad accedan al ámbito laboral con los mismos derechos y condiciones laborales que el resto de personas trabajadoras en la

¹³ La Directiva 2000/78 refiere a los ajustes razonables en sus considerandos 20 y 21 y en su artículo 5.4.

empresa. Según la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación.¹⁴

En la legislación española, el artículo 40.2 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social establece la obligación de realizar ajustes razonables en el entorno laboral. La obligación de ajustes razonables es de tracto sucesivo y debiera mantenerse mientras dure la relación laboral salvo que exista una “carga excesiva o desproporcionada” tal y como se define en el artículo 40.2 final. El artículo 63 por su parte, indica que la no realización de ajustes razonables es una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 también se refiere a dicho concepto en el sentido expresado con anterioridad.

Entre los muchos ejemplos de ajustes razonables en el puesto de trabajo destacan los expuestos en la *Guía de ajustes razonables de la Comisión Europea (2020)*¹⁵ o en la guía de la OIT *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica (2017)*. En el caso de las personas con discapacidad intelectual se necesita realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo en ámbitos relacionados con la comprensión, la comunicación y la toma de decisiones, con importantes diferencias dependiendo de las personas. Para mejorar la comprensión, por ejemplo, puede utilizarse la técnica de lectura fácil (UNE 153101: 2028 *Ex lectura fácil e información para todos. Pautas europeas de lectura fácil o los sistemas de comunicación alternativos y aumentados*). Muy importante es también la ayuda de un preparador laboral en lo relativo a la toma de decisiones. En cuanto a los problemas de orientación espacial y comprensión de los usos del entorno que suelen tener las personas con discapacidad intelectual, las medidas de accesibilidad cognitiva pueden ser una alternativa útil.

Por último, señalar, como hace la guía europea, que hay que ir eliminando los mitos que existen sobre los ajustes razonables como que suelen ser caros, que es complicado realizarlos para los trabajadores con discapacidad, que se necesitan conocimientos técnicos especializados para planearlos, o que contratar a personas con discapacidad aumentaría los riesgos para la salud y la seguridad. En el caso de las personas con discapacidad intelectual (incluimos las personas con capacidad intelectual límite) es aconsejable poner en marcha medidas de sensibilización en el momento de su incorporación al puesto de trabajo en las que se informe específicamente de que la adaptación de los puestos de trabajo no siempre supone un coste económico añadido.

Así pues, la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo demuestra que, hasta hace bien poco, la sociedad se ha construido sin tener en cuenta a las personas con discapacidad y sus necesidades. La Estrategia Española sobre Discapacidad admite como un paso fundamental dichas adaptaciones del puesto de trabajo ya que “implica reconocer que la exclusión no se debe a la discapacidad, sino que la exclusión o la

¹⁴ Si bien la Directiva 2000/78 no ha incluido tal consideración, el legislador español ha calificado, en el marco del artículo 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, el incumplimiento de la citada obligación como una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades. El artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022 señala que Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

¹⁵ Disponible en: <https://www.studocu.com/cl/document/colegio-fernando-de-aragon/lenguaje-y-comunicacion/ajuste/110056091>

inclusión dependen de que hagamos entornos inclusivos y respetuosos con las diferencias, aunque ello suponga modificar nuestra forma habitual de hacer las cosas”.

Para facilitar la adaptación de los puestos de trabajo, el RD 1451/1983, en su artículo 12, prevé subvenciones, previo informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Disposición Adicional tercera, en su apartado segundo, extiende dicha subvención a los empleadores que contraten con carácter indefinido trabajadores con capacidad intelectual límite. El quantum de la subvención está establecido en la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, resultando, según lo dispuesto en el capítulo II del RD 1451/1983, de 11 de mayo un máximo de 901,51 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada y previa “presentación de la correspondiente factura que acredite la referida adaptación o dotación y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. En el supuesto de que la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador. Aunque no lo establece expresamente el artículo 12, también el trabajador con capacidad intelectual límite podrá solicitar esta ayuda si no lo hace su empleador, dada la remisión genérica al mismo. La actualización de la cuantía de las subvenciones es una necesidad inminente teniendo en cuenta que, como demuestran algunos estudios (López Sánchez *et al.* 2021, p. 480), la barrera más preocupante y difícil de resolver a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual (y, añadimos nosotros, con capacidad intelectual límite) es la falta de adaptación de los puestos de trabajo para que puedan desempeñar su trabajo con comodidad y eficacia. Otra barrera que debemos destacar es la falta de experiencia empresarial para gestionar la diversidad en la empresa.

3.2.2. Cuota de reserva de puestos de trabajo.

El artículo 42 de la Ley General de las Personas con Discapacidad establece que “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean discapacitados. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”. Están obligadas todas las empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica, siempre que superen una plantilla determinada. La obligación se refiere exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena incluidos los de Empresas de Trabajo Temporal. “De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del ET, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos

establecidos en la normativa reguladora de la materia”.¹⁶ En cuanto a la solicitud del certificado de excepcionalidad, la empresa se debe encontrar en alguno de los casos enunciados en el artículo 1.2 del RD Legislativo 2/2015.

A pesar de que la existencia de la obligación legal de una cuota de reserva del 2% para personas discapacitadas en empresas de 50 o más trabajadores se promulgó por primera vez en el año 1970 por el Decreto 2531/1970 su cumplimiento ha sido verdaderamente insatisfactorio, y ello a pesar de las modificaciones legislativas, las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o las cláusulas sociales para contratar con la Administración Pública (De Fuentes García-Romero de Tejada y Valmorisco Pizarro 2022). Así pues, debemos preguntarnos ¿son las sanciones existentes lo suficientemente disuasorias o quizá más que sanción debemos demostrar a las empresas el potencial real de estas personas y desmitificar los prejuicios existentes? Garantizar la inclusión social parece que exige revisar una cuota de reserva de empleo que no se está cumpliendo y también la posibilidad legal de excepcionarla. Cavas Martínez propone, ante el predominio de pymes y microempresas, la ampliación de la base empresarial de aplicación de la norma de modo que resulten obligadas por ella todas las empresas con 25 trabajadores o más en plantilla, también apuesta por un mayor impulso de actuación de la actividad de la Inspección de trabajo y porque se haga una interpretación restrictiva de la posibilidad de recurso a medidas sustitutivas (Cavas Martínez 2021, p. 290).

Como puede comprobarse, no hay previsiones específicas para las personas con discapacidad intelectual. Dónde sí que lo hay es en la reserva de puestos de trabajo en el ámbito del Empleo Público. Así pues, el artículo 59.1 del RD-Legislativo 5/2015 establece que “en la oferta de empleo público se reservará un cupo de vacantes no inferior al 7% de las personas con discapacidad (tras la superación de los preceptivos procesos de selección...) y exige que, de esa reserva mínima, al menos el 2% de las plazas ofertadas lo sean para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual”.

3.2.3. Empleo con apoyo

El artículo 41 de la Ley General de Personas con Discapacidad lo define como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento personalizado en el lugar de trabajo”. La normativa específica se encuentra en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, que establece el programa de empleo con apoyo como una iniciativa para fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. El empleo con apoyo está dirigido a personas con especial dificultad de incorporación al ámbito laboral como las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite impulsando medidas más intensas que fomenten su empleabilidad.

Las personas que pueden acceder son personas con enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. Se exige, además, que estén desempleadas o inscritas en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo, o se encuentren contratadas por centros

¹⁶ Lo referente al empleo público, se regula en el artículo 108 del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

especiales de empleo (artículo 3.1 RD 870/2007). El artículo 3.2 del RD 870/2007 establece limitaciones respecto a la contratación temporal de estas personas indicando que la duración del contrato no sea inferior a seis meses. También prevé que en el caso de pactarse una jornada a tiempo parcial sea, al menos, del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La Disposición Adicional Primera del RD 870/2007 establece que serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite según se define en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que sean empleadas por empresas privadas o trabajadores autónomos, con exclusión de las entidades del sector público, o que se incorporen en sociedades laborales o cooperativas como socios trabajadores o de trabajo. Destaca Rueda que “es llamativo que el título de la norma modificada en su apariencia formal no concuerde con su contenido tras esta modificación al ampliarse las personas destinatarias finales del empleo con apoyo -subvencionado- a las personas con capacidad intelectual límite que, en términos jurídicos, no son personas con discapacidad” (Rueda Monroy 2022, p. 115).

El proceso de inserción laboral de estas personas gira en torno a las acciones de apoyo desarrolladas en el marco de los programas de empleo con apoyo y la figura del preparador laboral. La función de estos profesionales es realizar un doble acompañamiento, tanto a la empresa como a la persona con discapacidad, en todos los procesos necesarios para la incorporación al puesto de trabajo, así como para su mantenimiento (apoyo instrumental, informativo, emocional y de evaluación). Se trata de un acompañamiento individual y personalizado cuyo objetivo es que las personas con discapacidad realicen sus tareas de forma autónoma y eficaz, en condiciones análogas al resto de las trabajadoras y trabajadores que desempeñan puestos similares, y conforme con los requerimientos de la empresa. La incorporación a un nuevo puesto de trabajo requiere siempre de un tiempo de aprendizaje y ajuste. En el caso de las personas con discapacidad, este periodo se realiza con el apoyo de una formación individualizada dirigida a optimizar la inclusión de la persona en su puesto y entorno laboral instrumentando si es necesario adaptaciones razonables y realizando un seguimiento cercano para asegurarse de la óptima incorporación al puesto de trabajo. Para las personas con discapacidad intelectual, como hemos dicho en otras ocasiones, es fundamental traducir los textos a lectura fácil, además de contar con una formación adaptada y accesible. También las personas con capacidad intelectual límite necesitan este acompañamiento, si quiera sea más breve en el tiempo. En este caso la sensibilización del personal de la empresa resulta fundamental a fin de evitar prejuicios y lograr esa plena incorporación, como también hemos reflexionado previamente.

El número de personas con discapacidad que podrán ser atendidas simultáneamente por un mismo preparador dependerá del tipo y grado de discapacidad al igual que el tiempo de atención que ha de prestar el preparador (vid. RD 870/2007). En el caso de personas con capacidad intelectual límite el tiempo de atención es inferior al de personas con discapacidad intelectual. Para sufragar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras, el artículo 8 del RD 870/2007 establece un conjunto de subvenciones públicas cuyas

cuantías estarán en función del número de personas trabajadoras con discapacidad que sean destinatarias de las acciones de empleo con apoyo fijadas en el programa, así como del grado de discapacidad que padezcan.

El seguimiento continuo y la ayuda de las personas trabajadoras con discapacidad es clave para el éxito de su integración en el mercado laboral siempre y cuando se respete y se crea de forma rigurosa en dichas metodologías. Es imprescindible un refuerzo de dichos programas que, a pesar de que está regulado como programa estatal en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, en la realidad práctica está disperso en muchos programas propios autonómicos lo que fomenta una diversidad en su tratamiento. “Para muchas personas con discapacidad, el acceso al puesto de trabajo en el medio ordinario de trabajo y su permanencia son impensables sin empleo con apoyo, razón por la que es urgente asumir su condición de servicio, mejorar algunos aspectos, particularmente garantizar el apoyo sin topes temporales o de jornada mínima, y evitar las penurias de financiación padecidas por las entidades promotoras de empleo con apoyo en la mayoría de las Comunidades Autónomas” (Esteban Legarreta 2024).

3.3. Empleo autónomo

La legislación recoge la posibilidad de los Poderes Públicos de facilitar el acceso de las personas discapacitadas (incluso con discapacidad sobrevenida) al empleo autónomo, bien sea por cuenta propia, bien por iniciativas de economía social y lo hace, fundamentalmente, a través de bonificaciones en las cotizaciones de dichos trabajadores y ayudas económicas o subvenciones. Las medidas de fomento de empleo autónomo para personas discapacitadas entraron en vigor en el año 2017, con la Ley de Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo, lo que ha supuesto un crecimiento del 7,6% del número de personas trabajadoras autónomas discapacitadas, si bien sigue siendo bajo.

Las ayudas económicas están establecidas en la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo para personas con discapacidad. La condición para acceder a estas subvenciones es que la persona autónoma debe estar dada de alta durante un mínimo de tres años. Las personas autónomas con discapacidad también pueden beneficiarse de una deducción del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en los seguros que les cubran a ellos y a sus hijos menores de 25 años que vivan en su domicilio. La cuantía total anual que podrá desgravarse será de 1.500 euros en caso de que los beneficiarios sean personas con discapacidad, en vez de los 500 euros permitidos al resto de las personas autónomas. Las personas autónomas con una discapacidad igual o superior al 33% (grupo en el que puede incluirse la discapacidad intelectual), víctimas de terrorismo o de violencia de género pueden solicitar en el momento de darse de alta la aplicación de una cuota reducida de 80 euros durante los primeros 24 meses (36 si los rendimientos netos anuales son inferiores al Salario Mínimo Interprofesional) llamada “tarifa plana para autónomos con discapacidad”.

En el Programa de fomento del empleo autónomo del RD 818/2021, se incluyen ayudas económicas destinadas a facilitar la constitución y consolidación de un proyecto emprendedor por parte de las personas desempleadas en general, y de las personas discapacitadas en particular. Se hace en dos sentidos (artículo 78), por un lado, para determinar la cuantía de la subvención (hasta 7.500 euros graduada en función de la

pertenencia o no a un colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo, lo que ocurre con las personas con discapacidad) y por otro, reconocimiento de la subvención por adaptación del puesto de trabajo destinada exclusivamente a la persona desempleada que se constituya como trabajadora o trabajador autónomo y tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. La cuantía máxima de la ayuda será de 1.800 euros, sin que en ningún supuesto pueda rebasar del coste real justificado por la referida adaptación, dotación o eliminación. Dejando aparte la inclusión de medidas de accesibilidad cognitiva, no hay medidas específicas para las personas con discapacidad intelectual y con capacidad intelectual límite a las que les serán de aplicación las previstas para el colectivo de personas discapacitadas. Estas subvenciones necesitan una reformulación que actualice su cuantía, actualmente insuficiente para conseguir la finalidad que se pretende. Debiera establecerse un mecanismo que prevea las actualizaciones de las subvenciones para fomento del autoempleo de las personas con discapacidad, cuyos importes máximos no se actualizan desde el año 2007 (Cavas Martínez 2021, pp. 289 y 290).

4. El mantenimiento en el puesto de trabajo. incentivos, subvenciones y bonificaciones

Lo cierto es que, como venimos diciendo una y otra vez y hemos intentado evidenciar con datos estadísticos a lo largo de este trabajo, las personas con discapacidad intelectual y con capacidad intelectual límite tienen especiales dificultades de incorporación al ámbito laboral. En muchas empresas existen aún mitos y miedos sobre la incorporación a la plantilla de una persona con discapacidad intelectual (o, más desconocido, con capacidad intelectual límite) y no tienen incorporadas ni políticas ni culturas inclusivas en este sentido. Por otro lado, están muy lejos de ver los beneficios que estas prácticas pueden generar para las empresas. Si esto se ve como lejano, más difícil es situarse en los beneficios sociales (valoración de la diversidad y prioridad en la agenda política) o los impactos en las propias personas como la consecución de un mayor grado de autonomía, independencia, autovaloración personal o en la economía personal y laboral. Los incentivos, subvenciones y bonificaciones en las cuotas son apoyos que el Gobierno proporciona para intentar paliar esta situación, concienciar y animar a las empresas a la contratación y al fomento de la inclusión de este colectivo, sobre todo, en el empleo ordinario.

4.1. Contratación indefinida

El Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo prevé algunas ayudas y subvenciones públicas destinadas a financiar la contratación laboral indefinida o transformación en contratos indefinidos del colectivo de personas con discapacidad (artículo 47 RD E/2021). A las personas con discapacidad desempleadas e inscritas como demandantes de empleo les serán de aplicación los programas destinados a fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad (artículo 47 RD 818/2021) como el establecido para evitar la discriminación por razón de edad que pueda sufrir cualquier persona en el acceso al mercado laboral (artículo 75y 76 del RD 818/2021). Las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, entre los que se incluyen las personas con discapacidad intelectual en grado igual o

superior al 33% es uno de los colectivos considerados prioritarios (artículo 5b RD 818/2021) y la diferencia en los incentivos previsto en el artículo 48 es de 500 euros respecto a las personas con discapacidad en general.

En el artículo 52.1b se incrementa la cuantía mínima de las subvenciones públicas del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajen en CEE, siendo las previstas para personas con discapacidad intelectual el 55% del SMI vigente si es un contrato indefinido, frente al 50% si es una discapacidad física o sensorial.

Al margen de los CEE, el RD 818/2021, extiende a las personas con discapacidad intelectual “el programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social”. En este caso se establece una subvención de 1000 euros por participante en el itinerario con una duración tipo de 6 meses. En el supuesto de que se cree un puesto de inserción o se mantenga para un periodo subvencionable de 12 meses se podrá percibir una subvención de 12.120 euros por puesto creado o mantenido para sufragar parte del salario de la persona trabajadora y la cuota empresarial a la Seguridad Social (artículo 58-64 RD 818/2021).

Las previsiones en el programa para evitar la discriminación por razón de edad se regulan en artículo del 76 RD 818/21. En dicho precepto se prevén incrementos de la cuantía de la subvención en el caso de mujeres o colectivos vulnerables como los que se analizan en este artículo.

En cuanto a las bonificaciones a la aportación empresarial a la Seguridad Social (artículo 2.2 de la Ley 43/2006), en el caso de que se realice una contratación indefinida, si estamos ante trabajadores discapacitados sin discapacidad severa, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 375 euros al mes (4.500 euros al año) durante toda la vigencia del contrato. También tendrán derecho a esta bonificación los contratos de fomento de empleo de personas con discapacidad o los contratos formativos suscritos con personas con discapacidad que se transformen en indefinidos. La cuantía será de 425 euros al mes (5100 euros al año) para trabajadores con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 33%, y personas con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65% (trabajadores discapacitados con discapacidad severa). La cuantía se incrementa en el caso de trabajadores mayores de 45 años o mujeres. Los incrementos son incompatibles entre sí.

Tanto las subvenciones como las bonificaciones han sido extendidas a personas con capacidad intelectual límite por el Real Decreto-Ley 11/2021 (apartado quater al artículo 2). La bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado es de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años. Este límite temporal, igual que el establecido para otros colectivos (violencia de género, víctimas de terrorismo y personas trabajadoras en situación de exclusión social) no tiene parangón en las bonificaciones previstas para las personas con discapacidad que tienen una validez permanente, o lo que es lo mismo, durante toda la vigencia del contrato (Rueda Monroy 2021, p. 118). A este respecto, Cavas Martínez recuerda con buen criterio que “hay que implantar un sistema gradual y ponderado de bonificaciones que tengan en cuenta el diverso grado de discapacidad para acceder al empleo, de modo que resulten significativamente más protegidos quienes más dificultades tienen”. Para ello, propone entre otras medidas, la urgente

actualización de todas las bonificaciones contenidas en el programa de fomento de empleo de personas con discapacidad y el refuerzo intenso de las establecidas para las personas con especial dificultad, como las personas con discapacidad intelectual. Dicho autor especifica que para este colectivo sería conveniente acercarse todo lo posible a una exención total de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y ampliar las bonificaciones con importes más modestos a las modalidades de contratación temporal que, hoy en día, no resultan bonificadas (Cavas Martínez 2021, p. 289).

4.2. Contrato temporal para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en su Disposición Adicional Primera, regula el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. A pesar de que con la reforma de la contratación temporal y el refuerzo formal y sustancial de la causalidad se dudó de su vigencia (Rueda Monroy 2022), el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación temporal y mejora de la protección social de las personas artistas prevé el mantenimiento de las bonificaciones previstas en el mismo.

Se puede celebrar con trabajadores con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Deben ser desempleados inscritos en la oficina de empleo que no hayan estado vinculados a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

No podan utilizar este contrato las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad a través de la Oficina de Empleo.

La duración del contrato será entre doce meses y tres años. A su finalización, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio. Las prórrogas no pueden ser inferiores a doce meses.

Este contrato también está bonificado diferenciándose la reducción si hay o no discapacidad severa y si son o no mayores de 45 años o mujeres.

4.3. Contratos formativos

El Real Decreto Ley 32/2021 repara en las personas trabajadoras discapacitadas al regular la ampliación de los límites temporales para la celebración, así como a la edad y duración, del contrato formativo. También se alude al colectivo para excluir la aplicación de la nueva cláusula contenida en el artículo 42.6 del ET relativa al convenio colectivo aplicable en contrata y subcontratas a los CEE (artículo 11.4d) remitiéndose al futuro desarrollo reglamentario al objeto de establecer “dichos límites para adecuarlos a los

estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas”.

La Disposición Adicional Vigésima del ET se ha visto también modificada por el RD Ley 32/2021 aunque en términos más sutiles y trascendencia mínima:

“La primera modificación ha sido meramente léxica, para adaptar el precepto desde las dos modalidades primigenias al nuevo contrato formativo y para ajustar la naturaleza del incentivo económico para el empresario en atención a su forma de financiación, ahora la bonificación se limita al 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. La otra modificación, aunque de calado, es de carácter presupuestario, al haberse sustituido la naturaleza del incentivo desde la reducción a la bonificación. Mientras que la reducción se soportaba con cargo a los presupuestos propios de la Seguridad Social, la bonificación es sufragada por el Estado, con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal” (Rueda Monroy 2022).

El proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁷ establece a efectos del número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo, en concreto en el artículo 2.2, que las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas mediante contratos formativos no serán computadas a efectos del número máximo de contratos permitido.

En el capítulo II se regula el contrato de formación en alternancia. El artículo 6 prevé que no será de aplicación el límite máximo de edad para personas discapacitadas, incluidas las personas con discapacidad intelectual y discapacidad intelectual límite en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción. En lo relativo a la duración (artículo 7) establece que “el caso de que se celebre el contrato con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, el límite máximo del contrato de formación en alternancia (mínimo tres meses máximo dos años) podrá ampliarse un año de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo individual y en el convenio de cooperación”.

En cuanto al contrato para una práctica profesional adecuada (Capítulo III), el artículo 21.2 prevé que una ampliación del plazo de celebración a cinco años en el caso de personas con discapacidad. No será aplicación el plazo de duración máxima en caso de personas con discapacidad, discapacidad intelectual y discapacidad intelectual límite, entre otros colectivos, si son contratados por empresas de inserción (artículo 22.2).

La Disposición Adicional segunda del proyecto regula las especialidades aplicables a los contratos de formación en alternancia concertados con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite dirigidas a facilitar e incentivar la celebración de estos contratos con dichos colectivos. En el mismo se refiere a la necesidad de adaptación de los puestos de trabajo. Además, cuando la persona trabajadora sea una persona con discapacidad intelectual o con capacidad intelectual límite, hasta un 25% del tiempo de

¹⁷ Disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado>

trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal o social.

5. La necesidad de salida prematura del mercado de trabajo

Algunas discapacidades acortan la esperanza de vida de las personas que las padecen. Dicha situación hace que nuestra normativa permita, en determinados casos (con un grado de 45% y 65% de discapacidad), la reducción de la edad de jubilación. En concreto, esto les ocurre a las personas con discapacidad intelectual que, según algunos estudios pueden tener una esperanza de vida entre 10 y 20 años menor que la de la población general. La razón, las deficiencias en la atención que padece este colectivo, lo que provoca que sean más propensas a fallecer por causas evitables¹⁸.

Teniendo esto en cuenta, las discapacidades que posibilitan la jubilación adelantada son: discapacidad intelectual; parálisis cerebral; anomalías genéticas (síndrome de Down, Síndrome de PraderWilli, Síndrome X frágil, osteogénesis imperfecta, acondroplasia, fibrosis quística, enfermedad de Wilson); trastorno del espectro autista; anomalías relacionadas con talidomida; secuelas de polio o síndrome postpolio; daño cerebral causado por traumatismo craneoencefálico; secuelas de tumores en el sistema nervioso central; infecciones o intoxicaciones; enfermedad mental (esquizofrenia, trastorno bipolar) y enfermedad del sistema nervioso o neurológico (esclerosis lateral amiotrófica, esclerosis múltiple, leucodistrofias, síndrome de Tourette, lesión medular traumática).

Las personas con una discapacidad del 45% pueden jubilarse a partir de los 56 años y las personas con una discapacidad del 65% a partir de los 52.

El RD 370/2023, de 16 de mayo modifica parcialmente el RD 1851/2009, de 4 de diciembre, que desarrolla la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 45%. Aunque cumple el mandato previsto en la recomendación 18 del Pacto de Toledo 2020 y en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 21/2021, tal y como relata la exposición de motivos, solo se modifican algunos aspectos de uno de los dos tipos de jubilación previstos actualmente para los trabajadores con discapacidad. La modificación no afecta al RD 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad (igual o superior al 65%). Así pues, destacan las siguientes modificaciones:

- Se amplía la lista de discapacidades que permiten acceder a la jubilación ordinaria a una edad anticipada (artículo 2 y Anexo).
- El procedimiento a seguir para incluir nuevas patologías se regula en la Disposición Final Cuarta. Anteriormente, la acreditación de la discapacidad se realizaba por medio de la certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) o de las Comunidades Autónomas. Ahora también se podrá acreditar a través de informe médico.
- Se pone en marcha un nuevo procedimiento, más ágil y sencillo, para actualizar el listado de patologías, de forma que pasará a estar en el anexo de

¹⁸ Así sucede, cuando menos, en Reino Unido, según muestra un estudio llevado a cabo por investigadores de la Universidad de Bristol (Reino Unido) y publicado en la revista *The Lancet* (Servicio de Información sobre Discapacidad 2014).

la norma y se podrá modificar mediante Orden Ministerial del Ministerio de Inclusión.

- El artículo 1, en su nueva redacción exige que, para poder acceder a la pensión, una persona con discapacidad debe haber trabajado, y también cotizado, aunque la norma no lo prevea expresamente, 15 años, durante los cuales haya tenido uno de los tipos de discapacidad contemplados en el anexo del RD, y de ese periodo, además, durante al menos 5 años haya tenido reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 45%. Gala critica que se les está exigiendo el mismo esfuerzo de cotización mínima que a una persona sin discapacidad cuando la situación de partida es muy diferente. También se aplican el resto de las reglas que rigen la pensión de jubilación con carácter general sin tener en cuenta la especial dificultad de inserción laboral de estas personas (Gala Durán 2023).
- En el artículo 5.3 se recoge para la acreditación del grado de discapacidad, tal y como se venía estableciendo por la jurisprudencia, la posibilidad de que en el cómputo del 45% se contemplen también los baremos complementarios. Así pues, para las personas con más de una enfermedad discapacitante, los grados de dichas discapacidades se pueden sumar. De tal manera que, al obtener el 45% exigido, puedan también acceder a la jubilación anticipada.

Las personas con discapacidad que no tengan oportunidades de empleo y necesiten mantener sus carreras de seguro para futuras jubilaciones pueden suscribir un convenio especial con la Seguridad Social en condiciones más ventajosas que las establecidas por el convenio especial ordinario.¹⁹ El ámbito subjetivo de esta modalidad de convenio se circunscribe a las personas con una discapacidad intelectual, parálisis cerebral o enfermedad mental, en grado igual o superior al 33% (elevándose el grado exigido al 65% si la discapacidad es física o sensorial). No se considera asimilada la cobertura para la incapacidad permanente. Obviando el cumplimiento de los requisitos legales exigibles, el mayor inconveniente se encuentra en el coste económico del convenio, demasiado gravoso para personas con especiales dificultades de incorporación al ámbito laboral y que solo es accesible a personas con solvencia económica.

6. A modo de conclusión

Las personas con discapacidad intelectual se encuentran (estadística y realmente, aunque no aparezcan en datos oficiales) en una especial situación de pobreza y dificultad de inserción en el mercado de trabajo. Las políticas de empleo más actuales, más allá de incidir en las dificultades del colectivo, se centran en cómo apoyarlas en clave de igualdad y de inserción social. Si bien es cierto que, con carácter general, hemos de denunciar que se diseñan para las personas con discapacidad sin incidir en las especiales dificultades de algunos colectivos, entre ellos, el de las personas con discapacidad intelectual y capacidad intelectual límite (también denominadas en término anglosajón *borderline*). Este último grupo, en concreto, presenta, a pesar de las últimas modificaciones legislativas, carencias importantes respecto a su protección dado que al no ser consideradas personas con discapacidad (su grado de discapacidad intelectual es

¹⁹ Vid. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547>

de entre el 20 y el 33%) no pueden acceder a algunas de las medidas previstas para dicho colectivo al no preverse expresamente dicha posibilidad. Por otro lado, la falta de datos estadísticos actualizados les invisibiliza por lo que se sugiere su inclusión de forma diferenciada en las estadísticas de empleo, además de que se tengan en cuenta como colectivo de especial dificultad en todas aquellas normas y medidas que no lo están. No olvidemos que la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y con capacidad intelectual límite va más allá de la obtención de ingresos económicos (sin quitarle, por supuesto, la importancia que tiene para la independencia económica) porque les aporta una identidad y autoestima fundamental para ellas (Real Patronato sobre Discapacidad *et al.* 2023).

Así pues, es indispensable el impulso de medidas legales, políticas y prácticas empresariales en el ámbito laboral que sean respetuosas e inclusivas con las personas con discapacidad, en especial con discapacidad intelectual en el caso objeto de estudio, y también para personas con capacidad intelectual límite, fomentando su plena inclusión. La apuesta es conseguir su incorporación al empleo ordinario, pero nos encontramos con diferentes obstáculos que merece evidenciar. La realidad es que la reserva de cuota se incumple de forma reiterada y no existe en el ámbito privado para las personas con discapacidad intelectual; en cuanto a las medidas de adaptación al puesto de trabajo, de vital importancia, en especial en el colectivo objeto de estudio, siguen existiendo prejuicios respecto a su coste y desconocimiento de las que se han de adoptar y del valor que pueden aportar estas personas trabajadoras tanto desde el punto de vista productivo como desde el humano, dada la satisfacción que produce a los compañeros y compañeras trabajar junto a ellas. Desgraciadamente no existe una cultura empresarial al respecto lo que ralentiza la consecución de esa integración plena. Además, la mayor parte de las políticas que incentivan la inclusión se centran en bonificaciones, subvenciones u otro tipo de incentivos faltos de una actualización en lo referente a su cuantía, también es necesario prever diferencias en las bonificaciones en función del tipo de discapacidad incentivando las que afectan a los colectivos con mayores dificultades como los aquí se han analizado. El empleo con apoyo, cuya regulación consideramos correcta, resulta fundamental ya que, en muchos casos, la incorporación al mercado de trabajo de estas personas ha de hacerse de forma progresiva y acompañada.

Tampoco en la negociación colectiva su tratamiento es, hoy en día, objetivo prioritario, a pesar de que el V Acuerdo para el Empleo y Negociación colectiva sí que recuerda su necesidad e importancia. Y desde el punto de vista de la RSE no parece que la diversidad, más allá de la igualdad entre mujeres y hombres, esté hoy en día integrada en la cultura empresarial.

El empleo ordinario debe ser el objetivo, pero, en tanto en cuanto no se corrijan las situaciones expuestas no podemos obviar la importancia del empleo protegido.

Referencias

Bascones, L.M., 2023. *Las personas con discapacidad en el IMV y otras rentas mínimas de inclusión* [en línea]. Madrid: Observatorio Estatal de la Discapacidad. Disponible en: https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/Las_PcD_en_el_IMV_Informe_final.pdf

- Bernal Santamaría, F., 2021. Personas con discapacidad; la necesidad de los ajustes razonables para la igualdad y la no discriminación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, pp. 532-549.
- Blázquez Agudo, E.M., 2024. La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal. *Femeris* [en línea], 9(1), pp. 4-7. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8336>
- Caballero Pérez, M.J., 2023. Fomento del empleo de las personas con discapacidad intelectual. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº extraordinario 5, pp. 195-221.
- Cavas Martínez, F., 2021. Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual. En: F.J. Fernández Orrico, ed., *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 214-291.
- De Fuentes García-Romero de Tejada, C., y Valmorisco Pizarro, S., 2022. *Cincuenta años de la política de empleo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Balance y retos de futuro* [en línea]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14352/2593>
- Esteban Legarreta, R., 2024. El nuevo artículo 49 de la Constitución Española. Un comentario en perspectiva jurídico-laboral. *Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea], núm. 32. Disponible en: <https://www.aedtss.com/el-nuevo-articulo-49-de-la-constitucion-espanola-un-comentario-en-perspectiva-juridico-laboral/>
- Fernández Orrico, F., 2022. Un cambio de paradigma: de los programas de empleo con apoyo a los servicios de empleo con apoyo. Discapacidad. *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 7, pp. 80-90.
- Gala Durán, C., 2023. Personas con discapacidad y jubilación: las novedades del RD 370/2023. *Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea], núm. 42. Disponible en: <https://www.aedtss.com/personas-con-discapacidad-y-jubilacion-las-novedades-del-rd-370-2023/>
- Huete García, A., ed., 2014. *Estudio sobre la situación de las personas con capacidad intelectual límite* [en línea]. Madrid: Observatorio Estatal de Discapacidad. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/estudio_capacidad_intelectual_limite.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE), 2024. *Empleo de las personas con discapacidad, año 2023*. 13 de diciembre.
- López Sánchez, M.J., et al., 2021. La inserción laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de la oferta y la demandad de trabajo: Recomendaciones en materia de política laboral. En: F.J. Fernández Orrico, ed., *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 490-555.

- Martín Muñoz, M.R., 2023. Parte Segunda. Discapacidad y empleo. *Laborum, revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº extraordinario, pp. 169-201.
- Martínez Pujalte, A.L., 2021. El concepto de discapacidad. Implicaciones de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad para la legislación laboral española. En: F.J. Fernández Orrico, ed., *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 41-93.
- Nogueira Guastavino, M., 2024. La tercera reforma constitucional (artículo 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional. *Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea], núm. 29. Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-tercera-reforma-constitucional-art-49-ce-de-la-proteccion-de-los-disminuidos-a-la-de-las-personas-con-discapacidad-soslayando-la-diversidad-funcional/>
- Observatorio Estatal de las Ocupaciones, 2023. *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* [en línea]. Madrid. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017. *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica* [en línea]. Ginebra, 27 de junio. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/fomentando-la-diversidad-y-la-inclusi%C3%B3n-mediante-ajustes-en-el-lugar-de-1>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), y UN Global Compact, 2024. *Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la GBDN de la OIT* [en línea]. Disponible en: https://www.businessanddisability.org/sites/www/files/2024-03/UNGC-ILO-GBDN-note_Jan2024_es-1_0.pdf
- Plena Inclusión, 2021 *Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: una garantía de derechos para las personas con discapacidad intelectual* [en línea]. Madrid. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/02/Sensibilizacio%CC%81n-en-el-puesto-de-trabajo_web-2.pdf
- Real Patronato sobre Discapacidad et al., 2023. *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* [en línea]. Julio. Madrid: Centro Español de Documentación e Investigación sobre Discapacidad (CEDID). Disponible en: https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro_blanco_empleo_discapacidad.htm
- Rey Pérez, J.L., y Mateo Sanz, L., 2018. *Empleo ordinario o empleo protegido? El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos* [en línea]. Madrid: Dykinson. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv6hp3sq>
- Rueda Monroy, J.A., 2021. Medidas de trato diferenciado en el empleo para personas con capacidad intelectual límite: análisis normativo y apuntes para la reflexión. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* [en línea], 463, pp. 99-123. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2478>

Rueda Monroy, J.A., 2022. *Contenido y alcance de la reforma laboral en la contratación de personas con discapacidad* [en línea]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10630/24698>

Sánchez Pachón, L.A., 2020. Los centros especiales de empleo: configuración e incidencia y valoración de las últimas actuaciones normativas. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* [en línea], núm.36, pp. 55-91. Disponible en: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.16989>

Servicio de Información sobre Discapacidad-INICO, 2014. *Las personas con discapacidad intelectual viven hasta 20 años menos* [en línea]. Nota informativa. 5 de febrero. Disponible en: <https://sid-inico.usal.es/noticias/las-personas-con-discapacidad-intelectual-viven-hasta-20-anos-menos/>