

El empleo de las personas con discapacidad en España: *quo venis, quo vadis*

VANESA RODRÍGUEZ*

RESUMEN¹

Este trabajo presenta una panorámica de la evolución de la participación laboral y el empleo de las personas con discapacidad en España en los últimos años. Entre los mayores problemas identificados está su baja participación y su menor nivel educativo. Los resultados obtenidos nos llevan a plantearnos la necesidad de un cambio en las políticas de empleo para que se adapten mejor a la heterogeneidad del colectivo.

1. INTRODUCCIÓN

En España, al igual que en otros países de su entorno, se ha producido una transformación del enfoque institucional hacia las personas con discapacidad. Se ha pasado de un sistema más paternalista de transferencia de rentas, hacia otro que ve en el empleo una de las principales herramientas para lograr la plena integración de las personas con discapacidad.

* Universidad de Oviedo (rodriguezvanesa@uniovi.es).

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de I+D+i "Inclusión activa y empleo de los grupos vulnerables" (DER2013-47917-C2-2-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

Por otro lado, la literatura, tanto nacional como internacional, señala que la discapacidad tiene un efecto negativo tanto en términos de participación como de salarios, independientemente de la definición utilizada, de la fuente de datos, del país o del periodo considerado. Además, ha quedado constatado que la integración laboral es un factor clave para conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad. Esta realidad, unida al hecho de que las personas con discapacidad constituyen un grupo con dificultades de integración tanto social como laboral, convierte en crucial el estudio de los factores que caracterizan dicha integración, así como la detección de los problemas que dificultan su integración.

El objetivo de este artículo es trazar una panorámica de la evolución de distintos factores relevantes a la hora de entender el empleo de este colectivo. En el siguiente apartado se revisa la literatura sobre el empleo de las personas con discapacidad. A continuación se presenta la evolución de algunos datos relevantes para entender la relación con el mercado de trabajo de este colectivo, como son su nivel educativo o la tipología contractual. Y finalmente, antes de las conclusiones se ofrece una descripción del cambio de concepción sobre el empleo de las personas con discapacidad en España.

2. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL MERCADO DE TRABAJO

Los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo son relativamente recientes, especialmente en el caso español. En los años 70 comienzan a publicarse investigaciones empíricas sobre la participación laboral de las personas con discapacidad en Estados Unidos. A partir de la década de los 90 se empiezan a llevar a cabo estudios de este tipo en el ámbito europeo, y a comienzos de este siglo aparecen los primeros estudios del caso de España.

En el ámbito internacional, trabajos genéricos, como el de Zwinkels (2001), concluyen que las personas con discapacidad presentan una edad media mayor y un menor nivel educativo que las personas sin discapacidad, siendo, además, en su mayoría mujeres, por lo que, en muchos casos, sufren una doble discriminación. García-Serrano y Malo (2002) analizaron los aspectos más relevantes sobre el empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea y evidenciaron que, en general, las personas con discapacidad presentan unas tasas de actividad inferiores y unas tasas de paro más altas; asimismo llamaron la atención sobre el hecho de que, en los hogares en los que algún miembro tiene una discapacidad, el acceso al mercado de trabajo es inferior al registrado en otros hogares.

Un tema clave en el estudio de la relación entre discapacidad y mercado de trabajo es la participación laboral de las personas con discapacidad. Siguiendo el pionero trabajo de Parsons (1980, 1982), Malo (2001, 2003, 2004), Dávila (2006), Malo *et al.* (2009) y Cueto *et al.* (2012) han concluido que el principal problema laboral de las personas con discapacidad en España es su baja tasa de actividad, alcanzando valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad. Según Malo *et al.* (2009) se podría calcular de forma sencilla el déficit de participación laboral. Partiendo de una tasa de inactividad de las personas con discapacidad en edad laboral de en torno al 70 por ciento, para alcanzar la tasa promedio de empleo (65,4 por ciento en 2008) no sería suficiente con que todos los parados con discapacidad tuviesen empleo, sino que tendrían que volverse activos un grupo adicional de personas con discapacidad. Esto es lo

que permite afirmar que el gran problema de estas personas en España, en relación con el mercado de trabajo, no es el desempleo, sino la inactividad.

Además, Cueto *et al.* (2012), tras comparar los resultados obtenidos con la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008* (EDAD-2008) con los de la *Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999* (EDDES-1999), han llegado a la conclusión de que las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad representan la mitad de las de las personas sin discapacidad, mientras que la tasa de paro es el doble, situación que apenas ha variado entre los años de ambas encuestas. Entre 1999 y 2008 la tasa de actividad de la población con discapacidad se incrementó en apenas dos puntos frente al aumento de 7 puntos entre la población sin discapacidad; la tasa de ocupación de las personas con discapacidad aumentó 3 puntos, mientras que el incremento correspondiente entre la población sin discapacidad fue de casi diez puntos porcentuales.

Existe consenso en la literatura sobre que la participación laboral no es homogénea dentro del grupo de personas con discapacidad. Variables como el tipo de discapacidad, el género o la inversión en capital humano influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo de forma negativa y positiva, respectivamente (Zwinkels, 2001; Dávila, 2003; Villa, 2003; Dávila y Malo, 2006, y Malo *et al.*, 2009). Respecto al nivel educativo de las personas con discapacidad, Dávila (2003) constata la existencia de una brecha entre los niveles educativos de la población joven con discapacidad y la población joven en general. Giménez y Ramos (2003) estudian la discriminación de las mujeres con discapacidad en España, concluyendo que este colectivo hace un mayor uso de las pensiones no contributivas, mientras que acceden en menor medida a las contributivas como consecuencia del desigual acceso al mercado de trabajo.

Según Dávila y Malo (2006), son las mujeres con discapacidad las que tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral, seguidas de las mujeres sin discapacidad. Dávila (2006) halla un fuerte efecto negativo de la discapacidad sobre la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, mayor en el caso de los varones que de las mujeres. Asimismo,

detecta diferencias significativas en la probabilidad de ser activo en función del sexo, del estado civil, del lugar de residencia y de la tipología de la discapacidad. También indica que la inversión en capital humano incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, aun cuando, según Malo (2004), esta relación no se verifica en el caso del nivel de estudios de bachillerato. Por último, señala que las discapacidades sensoriales limitan en menor medida la probabilidad de participar en el mercado de trabajo que aquellas que restringen la capacidad para el desplazamiento, en tanto que las discapacidades relacionadas con la capacidad de relacionarse también afectan negativamente a la actividad.

Por lo demás, como han puesto de relieve diversos estudios (Zwinkels, 2001; Pascual y Cantarero, 2007), una vez que las personas con discapacidad se incorporan al mercado de trabajo, su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y menos remunerados que los de los trabajadores sin discapacidad.

La relación entre discapacidad y trabajo a tiempo parcial se menciona en gran parte de los estudios sobre participación laboral de este colectivo. En un exhaustivo análisis, Pagán (2012) concluye que las personas con discapacidad (especialmente las mujeres) tienen una mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial en comparación con los trabajadores sin discapacidad. Por su parte, Pagán y Malo (2009) subrayan que, en España, la satisfacción laboral es superior en el caso de las personas con discapacidad. Esta diferencia parece obedecer a que sus expectativas sobre el empleo son más bajas que las de los trabajadores sin discapacidad. Resultados similares obtiene Pagán (2011a) a partir del *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, al comparar la satisfacción laboral de los trabajadores entre 50 y 64 años con y sin discapacidad en Europa. De estos datos internacionales se desprende que los trabajadores autónomos están más satisfechos con sus puestos de trabajo que los asalariados; sin embargo, no hay evidencia de que la relación entre autoempleo y satisfacción en el trabajo difiera entre personas mayores con y sin discapacidad (Pagán, 2011b).

Por otra parte, los menores salarios de las personas con discapacidad constituyen un tema recurrente en los trabajos que analizan la rela-

ción entre discapacidad y mercado de trabajo, aunque muchos de ellos no entran a valorar las razones de estas diferencias salariales. Buena parte de los que sí analizan esta diferencia salarial observan que una parte de ella no se puede explicar por diferencias en las características de la población con discapacidad (Baldwin y Johnson, 1995; Malo y Pagán, 2012; Rodríguez, 2012b). Si bien tradicionalmente se relacionan los rendimientos con la discriminación, en el caso de las personas con discapacidad esta relación se debe interpretar con precaución, toda vez que sus características pueden limitar realmente su productividad.

Respecto a los efectos que la crisis ha tenido sobre el empleo de las personas con discapacidad, Rodríguez (2012c), con datos de contratación del Servicio Público de Empleo, encuentra que, a pesar de la crisis, en los últimos años había aumentado el número de contratos realizados a estas personas. Ello obedece al fuerte aumento de la contratación en centros especiales de empleo, en detrimento de las contrataciones en empresas ordinarias. El papel de estos centros especiales constituye asimismo un aspecto clave a la hora de estudiar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En el ámbito internacional, son varios los autores que han revisado las formas que adopta el empleo protegido en los distintos países, pero son pocos los que aportan datos sobre su uso y efectos en términos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, en general, aunque la evidencia empírica es escasa, los autores coinciden en el escaso impacto que el empleo protegido tiene como forma de inserción en el mercado laboral ordinario (López y Seco, 2005; Visier, 1998).

En España, existe desde hace tiempo un debate social sobre el papel del empleo protegido (principalmente el desarrollado en los centros especiales de empleo), en la integración laboral de las personas con discapacidad. Entre las críticas, cabe señalar las que indican que este tipo de medidas conducen a la segregación de las personas con discapacidad, puesto que no consiguen integrarlas en el mercado de trabajo ordinario. En lugar de constituirse como puente, los centros especiales se convierten en un punto de destino para los trabajadores con discapacidad, que no consiguen hacer el tránsito al mercado de trabajo ordinario porque no pueden o porque prefieren mantenerse en un entorno

de protección y estabilidad en su empleo. En ese sentido, Malo y Rodríguez (2000) resaltan que los centros especiales de empleo suelen ser, más bien, el final de la carrera laboral de las personas con discapacidad que trabajan en ellos, existiendo incentivos en estos centros para que sus “mejores” trabajadores no sean promocionados al empleo ordinario, puesto que ello empeoraría la productividad de tales centros. Por otra parte, se defiende su papel en el tránsito hacia la actividad laboral o como institución de retorno desde la empresa ordinaria cuando el trabajador o la trabajadora con discapacidad no logra mantener su puesto. Ciertamente, ante algunos tipos de discapacidad (especialmente la psíquica), la inserción en la empresa ordinaria resulta especialmente difícil, y estos centros representan una forma de inserción laboral.

Por último, respecto a las medidas de fomento del empleo en España, Rodríguez (2012b) indica que aunque, en el caso de las personas con discapacidad, tales medidas no han variado desde sus orígenes, las ayudas a la contratación en la empresa ordinaria se han visto más perjudicadas por el paso del tiempo que las ayudas a centros especiales de empleo. Por su parte, García (2016) se pregunta qué ha ocurrido con las medidas de fomento del empleo para las personas con discapacidad durante la crisis. Según su análisis, durante estos años todos los incentivos para la inserción laboral de estas personas han permanecido inalterados en la legislación. Concluye así que el uso de las medidas de fomento del empleo para este colectivo no ha resultado especialmente perjudicado en estos años críticos, que se han reducido las diferencias entre sexos y se ha incrementado el uso de los incentivos en las personas con un grado de discapacidad entre el 65 por ciento y el 74 por ciento.

3. ALGUNOS DATOS SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Uno de los principales escollos a la hora de estudiar el empleo de las personas con discapacidad es la necesidad de elegir la fuente de información más apropiada en función del objetivo que se persigue. Se debe elegir entre bases de datos específicas para el estudio de la discapacidad que hacen referencia en algún apartado al mercado de trabajo o bases gené-

ricas sobre mercado de trabajo que incorporan información relativa a discapacidad².

En España, la mayor parte de los análisis sobre personas con discapacidad y mercado de trabajo han utilizado la EDDES-1999 y la EDAD-2008. A partir del análisis de ambas bases de datos se ha puesto de manifiesto que los grandes cambios sufridos por el mercado laboral en España durante esos años no se han visto reflejados en la situación de las personas con discapacidad, manteniéndose su tasa de actividad en torno a la mitad de la de las personas sin discapacidad. La *Encuesta de Integración Social y Salud* (EISS-2012) permite concluir que la situación de las personas con discapacidad ha cambiado poco, manteniéndose la tasa de actividad en torno a la mitad de las personas sin discapacidad. Sin embargo, los datos de esta encuesta muestran que, en la primera parte de la crisis, la participación de las personas con discapacidad mejoraron, pasando del 33,9 por ciento en 2008 al 49,6 por ciento en 2012. Aunque, dado que la tasa de ocupación se mantuvo similar, este aumento de la participación redundó en el crecimiento de las tasas de paro.

Para el estudio de la relación entre discapacidad y mercado de trabajo también se pueden utilizar otras fuentes de información genéricas sobre mercado de trabajo, como el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), sustituido por la actual *Encuesta de Condiciones de Vida* (ECV), o la *Encuesta de Población Activa* (EPA), concretamente los módulos sobre personas con discapacidad y su relación con el empleo de 2002 y sobre problemas de salud y su relación con el empleo de 2011. También las estadísticas sobre *El Empleo de las Personas con Discapacidad* (EPD) y el *Salario de las Personas con Discapacidad* (SPD) ofrecen datos de interés. La primera (EPD) es el resultado de la explotación conjunta de la EPA y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) incorporando, además, datos sobre medidas de fomento de empleo procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social y sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). La segunda (SPD) es

² Para más información sobre las fuentes de información disponibles cabe consultar Rodríguez (2013).

el resultado de la integración de la Encuesta de Estructura Salarial con los datos administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre fomento al empleo, del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad.

Las estadísticas sobre EPD y SPD identifican a las personas con discapacidad como aquellas que están en posesión del certificado de discapacidad. Si bien es verdad que la equiparación de discapacidad y certificado de discapacidad es una visión muy restrictiva del concepto de discapacidad, que no sigue los parámetros establecidos por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la Organización Mundial de la Salud, en España es el documento que acredita la discapacidad a efectos administrativos. Es necesario para ser beneficiario, entre otras, de las medidas de fomento del empleo (cuota de reserva, subvenciones, contratos específicos para personas con discapacidad, empleo selectivo o empleo protegido en centros especiales de empleo o de determinadas ayudas).

En este sentido, cabe señalar que Malo (2003) considera que los datos de fuentes administrativas (en función de la posesión o no del certificado de discapacidad) relacionan el concepto de discapacidad como discapacidad para trabajar lo que dificulta el análisis de la influencia de la discapacidad en la participación laboral.

Además de las fuentes de información anteriormente mencionadas, el Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo proporciona información sobre los contratos celebrados con personas que comunican una discapacidad (es decir, que están en posesión de un certificado de discapacidad y así lo indican en el momento de celebrar el contrato), independientemente del hecho de que sea un contrato específico para personas con discapacidad o no. Este Registro ha sido utilizado, entre otros, por Villa (2003) y Rodríguez (2012a), que han destacado el hecho de que, a principios de este siglo, la mayoría de los contratos de trabajadores con discapacidad eran en centros especiales de empleo, y que tales contratos casi se han duplicado entre 2006 y 2011, concentrándose este incremento en los contratos temporales.

3.1. Evolución de la prevalencia de la discapacidad en España (características sociodemográficas)

Dado que este artículo se ocupa de la relación entre la discapacidad y el mercado de trabajo, en este apartado el análisis se centrará en el colectivo de personas entre 16 y 64 años. En primer lugar, se presentarán las tasas de prevalencia por sexo en distintos años, según distintas fuentes de información, y a continuación se hace referencia a la evolución del nivel educativo de este colectivo.

El cuadro 1 recoge el porcentaje de población con discapacidad en edad de trabajar en España en diversos momentos temporales y a partir de diversas bases de datos. En este caso, en función de la fuente de información utilizada, se hace referencia únicamente a las personas con certificado de discapacidad o se utiliza una definición más amplia. Esto, unido a la diferente definición de la discapacidad que utiliza cada una de estas fuentes, puede explicar las diferencias observadas.

Para el año 1999 contamos con datos provenientes de dos fuentes diferentes, una específica de discapacidad y otra no. Se observa que la tasa de prevalencia calculada a partir de datos del PHOGUE duplica a la calculada a partir de la EDDes-1999, aunque en ambos casos la tasa de prevalencia masculina supera ligeramente a la femenina. En el caso del módulo ya referido de la EPA de 2002, la tasa de prevalencia es más parecida a la del PHOGUE-2001. En cuanto al módulo de la EPA de 2011, se aprecian valores superiores a los obtenidos con las encuestas específicas sobre discapacidad, pero inferiores a los que arrojan las encuestas específicas de mercado de trabajo. Se debe tener en cuenta que este módulo capta algo mucho más amplio que la discapacidad, como es el sufrir problemas de salud que generen limitaciones en las actividades de la vida diaria.

La ECV muestra resultados similares a los alcanzados por el PHOGUE, pero, en este caso, los valores referidos a las mujeres superan a los de los hombres. Esta mayor prevalencia, aunque con diferencias de menor magnitud, también salta a la vista en la EDAD-2008. En 2008, con

CUADRO 1

TASA DE PREVALENCIA DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR (16-64 AÑOS), SEGÚN SEXO Y FUENTE DE INFORMACIÓN UTILIZADA

<i>Fuente de información</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
EDDM-1986*	10,3	10,7	10,5
EDDES-1999	5,3	5,2	5,3
PHOGUE-1999	10	9,8	10
PHOGUE-2001	9,5	9,7	9,7
EPA-Módulo2002	9,4	8	8,7
ECV-2004	10,2	11,7	10,9
ECV-2005	8,5	10,5	9,5
ECV-2006	8,6	11,3	9,9
ECV-2007	9,5	11,6	10,5
ECV-2008	10,8	12,8	11,8
ECV-2009	11,8	14,1	12,9
ECV-2010	10,1	12,3	11,2
EDAD-2008	4,8	5,5	5,1
EPD-2008	3,1	2,5	2,8
EPD-2009	3,8	3,2	3,5
EPD-2010	4,1	3,5	3,8
EPA-Módulo2011	6,6	8,7	7,6
EPD-2011	4,4	3,7	4,1
EPD-2012	5,1	4,3	4,7
EISS_2012	11,2	15	13,1
EPD-2013	5,1	4,3	4,7
EDP-2014**	4,8	4	4,4
EPD-2014	6,6	4,9	5,7
EPD-2015	6,8	5	5,9

Notas: * Población de 15 a 64 años. ** Calculados con la metodología anterior a 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de cada una de las bases de datos incluidas en el cuadro, a excepción de los datos de la *Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (EDDM-1986) que provienen del CES (1995).

datos de la ECV, se observa que el incremento de la tasa respecto a años anteriores es superior; sin embargo, se debe tener en cuenta que es en ese año cuando se modifica el cuestionario y se cambia la pregunta a partir de la cual se identifica a las personas con discapacidad.

La última encuesta relacionada con la discapacidad que se ha llevado a cabo es la EDAD-2008. Esta encuesta arroja una tasa de prevalencia del 5,1 por ciento, que se desagrega en un 4,8 por ciento para varones y un 5,5 por ciento para mujeres. Se trata de un valor muy inferior a los que dan el PHOGUE, la EPA y la ECV en cualquiera de sus ediciones anuales, pero en la línea de lo que se obtenía con la otra encuesta especializada sobre discapacidades, la EDDES-1999. La EISS-2012 es una encuesta sobre salud (tiene una definición más amplia del concepto de discapacidad), por lo que presenta tasas de prevalencia superiores.

Por último, las tasas de prevalencia obtenidas a partir de las estadísticas del EPD destacan por su bajo nivel en comparación con otras fuentes, independientemente del año estudiado. Esto es consecuencia de la definición de persona con discapacidad como persona con certificado de discapacidad.

En resumen, las encuestas sobre discapacidad ofrecen unas tasas de prevalencia de la discapacidad en torno al 5 por ciento de la población en edad de trabajar, con escasas diferencias entre varones y mujeres. Las otras fuentes de información permiten distinguir dos grupos claramente diferenciados. Por un lado, la base de datos sobre el EPD, que únicamente considera personas con discapacidad a aquellas en posesión de un certificado de discapacidad (definición más restrictiva), y que en sus primeras oleadas presentaba valores notablemente más bajos, aunque desde el cambio de metodología en 2014 arroja valores superiores³. Por otro, el resto de fuentes, que, por sus definiciones de discapacidad (más amplias) no coincidentes con

³ A partir de esta fecha, esta fuente de información considera personas con discapacidad tanto a aquellas que están en posesión del certificado de discapacidad como a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o de gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (en función de lo establecido por el Real Decreto-Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

las estandarizadas a nivel internacional, ofrecen datos muy superiores (en torno al doble) y recogen presumiblemente colectivos más heterogéneos que, además de discapacidad, incluyen diferentes tipos de enfermedades crónicas o de larga duración (es decir, problemas de salud mucho más generales).

Una de las características de la población con discapacidad es su menor nivel educativo. Esto no es solo consecuencia de la mayor prevalencia de la discapacidad en las edades superiores (en general, las personas de más edad presentan en promedio niveles de estudio más bajos); antes bien, diversos trabajos indican que las propias discapacidades (principalmente en el caso de las intelectuales) generarían ese bajo nivel de estudios.

El cuadro 2 (elaborado a partir de la EDAD_2008 y de la EISS-2012) presenta la distribución por grupos de edad y nivel educativo de

la población con y sin discapacidad. Se observa que el porcentaje de analfabetismo entre las personas con discapacidad más jóvenes es muy superior al de las personas sin discapacidad; lo mismo sucede con el nivel "sin estudios". A partir de la enseñanza secundaria, la distribución es claramente favorable a la población sin discapacidad en todos los grupos de edad. Por lo tanto, no podemos relacionar el bajo nivel de estudios de las personas con discapacidad con su mayor edad media; es clara la asociación entre discapacidad y menor acumulación de capital humano, lo que supone una desventaja a la hora de entrar en el mercado de trabajo.

El bajo nivel educativo es independiente de la fuente de información utilizada, aunque, como se desprende del cuadro 2, se produjo una notable mejora entre las dos encuestas. En el gráfico 1 se expone la evolución entre 2008 y 2015 de la población con discapacidad de 16 a 64 años por nivel educativo. En este caso,

CUADRO 2

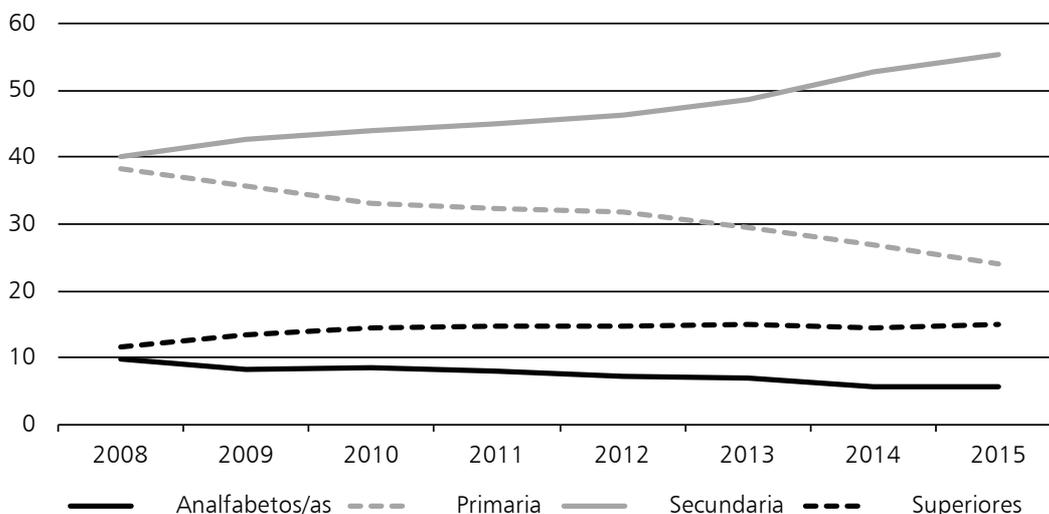
NIVEL DE ESTUDIOS EN FUNCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Y LA EDAD (16-64 AÑOS)

EDAD-2008	<i>Personas con discapacidad</i>				<i>Personas sin discapacidad</i>			
	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años
Analfabetos	12,7	7,8	4,9	5,8	0,3	0,4	0,9	1,8
Sin estudios	15,3	10,9	14,4	25,5	3,5	4,5	7,8	17,2
Estudios primarios o equivalentes	22,1	24,6	32,7	37,3	15,4	19,1	29,4	37,3
Educación secundaria	36,3	30,1	29	19,6	48,2	32	32,6	24,2
Enseñanzas profesionales	8,5	15,8	9,4	5,3	16,4	19,4	11,5	7,2
Estudios universitarios o equivalentes	5,0	10,7	9,6	6,5	16,2	24,7	17,9	12,3
EISS-2012	<i>Personas con discapacidad</i>				<i>Personas sin discapacidad</i>			
	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años	16-29 años	30-44 años	45-54 años	55-64 años
Analfabetos	4,4	3,8	2,2	2,8	0,1	0,2	0	1,5
Sin estudios	5,3	2,9	6,1	12,6	0,1	0,8	1,4	5,6
Estudios primarios o equivalentes	15,6	8,4	12,4	13,2	7,1	4,8	9,5	14,9
Educación secundaria	51,1	47,9	55,2	57,8	53,5	42,9	49,8	50,3
Enseñanzas profesionales	16,9	22,9	14,7	5,7	20	22,9	17	10,2
Estudios universitarios o equivalentes	6,7	14,1	9,3	7,8	19,2	28,3	22,3	17,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la EDAD-2008 y EISS-2012.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD (16-64 AÑOS) POR NIVEL EDUCATIVO (2008-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de *El Empleo de las Personas con Discapacidad*.

la utilización de la EPD como fuente de información permite realizar un seguimiento longitudinal manteniendo el mismo criterio de selección (a excepción del cambio de criterio en 2014), así como presentar los datos más actuales. A partir de este gráfico se observa cómo el nivel educativo de las personas con discapacidad ha mejorado en el periodo analizado. En 2008, los porcentajes de universitarios y de analfabetos en este colectivo eran bastante similares, pero, con el paso del tiempo, se han ido separando. En los años analizados se observa un aumento constante del porcentaje de personas con discapacidad con educación secundaria.

No cabe comparar directamente los datos del cuadro 2 y del gráfico 1, pero sí formular alguna conclusión tentativa. El mayor peso del analfabetismo en el primer caso puede estar indicando que aquellas personas que padecen una discapacidad, pero carecen del correspondiente certificado, son las que experimentan en mayor medida una desconexión con la educación.

3.2. Evolución respecto al mercado de trabajo

Se analiza a continuación la evolución de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad, los principales datos sobre la evolución de la contratación, incluyendo una breve referencia al uso de las medidas de fomento del empleo. En el cuadro 3 se presenta la evolución de las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad, observándose diferencias según la fuente de información utilizada. Las mayores tasas de actividad y de empleo se obtienen a partir de los datos de la ECV y del módulo especial de la EPA de 2011.

Las mayores tasas de paro se obtienen a partir de la EISS-2012 y la EPD-2103, así como de alguna de las ediciones de la ECV (recuérdese que esta fuente de información es la que presenta mayores problemas a la hora de identificar a las personas con discapacidad, lo que explica la variabilidad observada de un año a

CUADRO 3

**TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO
Y PARO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD (16-64 AÑOS)
EN ESPAÑA, SEGÚN DIFERENTES
BASES DE DATOS**

<i>Fuente de información</i>	<i>Tasa de actividad</i>	<i>Tasa de empleo</i>	<i>Tasa de paro</i>
<i>EDDM-1986</i>	28,8	21,1	26,9
<i>EDDES-1999</i>	32,3	23,9	26,1
<i>PHOGUE-1999</i>	29,5	24,7	16,4
<i>EPA-Módulo 2002</i>	33,7	28,5	15,3
<i>ECV-2004</i>	44,3	35,1	20,7
<i>ECV-2005</i>	43,5	31,7	27,1
<i>ECV-2006</i>	42,6	36,5	14,5
<i>ECV-2007</i>	43,5	34,2	21,5
<i>ECV-2008</i>	46,1	36,8	20,2
<i>ECV-2009</i>	49,1	36,8	25,0
<i>ECV-2010</i>	49,3	35,8	27,5
<i>EDAD-2008</i>	35,5	28,3	20,3
<i>EPD-2008</i>	33,4	28,0	16,3
<i>EPD-2009</i>	36,1	28,3	21,7
<i>EPD-2010</i>	36,0	27,5	23,6
<i>EPA-Módulo2011</i>	57,7	44,3	23,3
<i>EPD-2011</i>	36,7	26,8	26,8
<i>EISS_2012</i>	49,6	27,0	45,6
<i>EPD-2012</i>	36,7	24,5	33,2
<i>EDP-2013</i>	37,4	24,3	35,0
<i>EPD-2014*</i>	38,0	25,7	32,2
<i>EPD-2014</i>	33,6	22,6	32,7
<i>EPD-2015</i>	33,9	23,4	31,0

Nota: *Calculados con la metodología anterior a 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de cada una de las bases de datos incluidas en el cuadro, excepto para los datos de la EDDM-1986, que provienen de CES (1995), y los datos de PHOGUE-1999, que provienen de Malo (2003).

otro). La tasa de actividad calculada a partir de la EDDES-1999 es ligeramente inferior a la de la EPA-2002, mientras que, en el caso de la tasa de empleo, las diferencias son de casi 5 puntos a favor de la EPA-2002.

Las tasas de actividad y de paro calculadas a partir del PHOGUE-1999 son bastante parecidas a las calculadas a partir de la EPA-2002, aunque presentan valores ligeramente superiores en el caso de la tasa de paro, y 4 puntos por debajo en el caso de la tasa de actividad. También las tasas obtenidas a partir de los datos de la EDAD-2008 son similares a las de las dos fuentes mencionadas, si bien con cifras ligeramente superiores. Además, en 2008, la tasa de paro de las personas con discapacidad (calculada a partir de la EDAD-2008) duplicaba prácticamente a la de la población en general (calculada a partir de la EPA), mientras que las tasas de actividad y de empleo eran prácticamente 25 puntos menores.

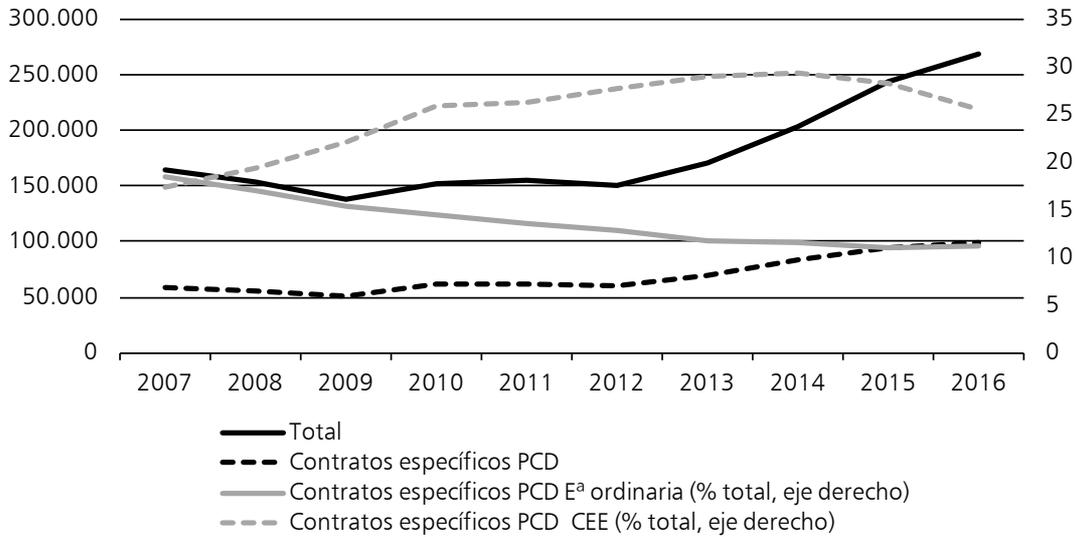
En 2008, con datos de la EPD encontramos tasas de actividad y empleo similares a las obtenidas con la EDAD-2008, pero una menor tasa de paro. A partir de 2009, el efecto de la crisis se deja ver en la mayor tasa de paro, pero no en la tasa de actividad, y prácticamente tampoco en la de empleo. Sin embargo, a partir de 2014 se observa un notable descenso en las tasas de actividad y de empleo, manteniéndose la tasa de paro. Esto puede deberse al cambio metodológico resultante de incluir a los beneficiarios de una pensión de incapacidad que, aunque desde el punto de vista legal es compatible con el empleo, en muchas ocasiones saca de la actividad a sus beneficiarios (Malo *et al.*, 2011).

Respecto a la evolución de la contratación, el gráfico 2 permite apreciar el aumento entre 2006 y 2016 de los contratos celebrados con personas con discapacidad. Pero este aumento ha sido menor entre los contratos específicos destinados a este colectivo que entre los no específicos. Además, dentro de los contratos específicos, destaca el mayor volumen de contratación por parte de los centros especiales de empleo que por parte de las empresas ordinarias.

En relación al uso de medidas de fomento del empleo, el gráfico 3 muestra, en primer lugar, la evolución de los ocupados con discapacidad. Se observa que en los primeros años

GRÁFICO 2

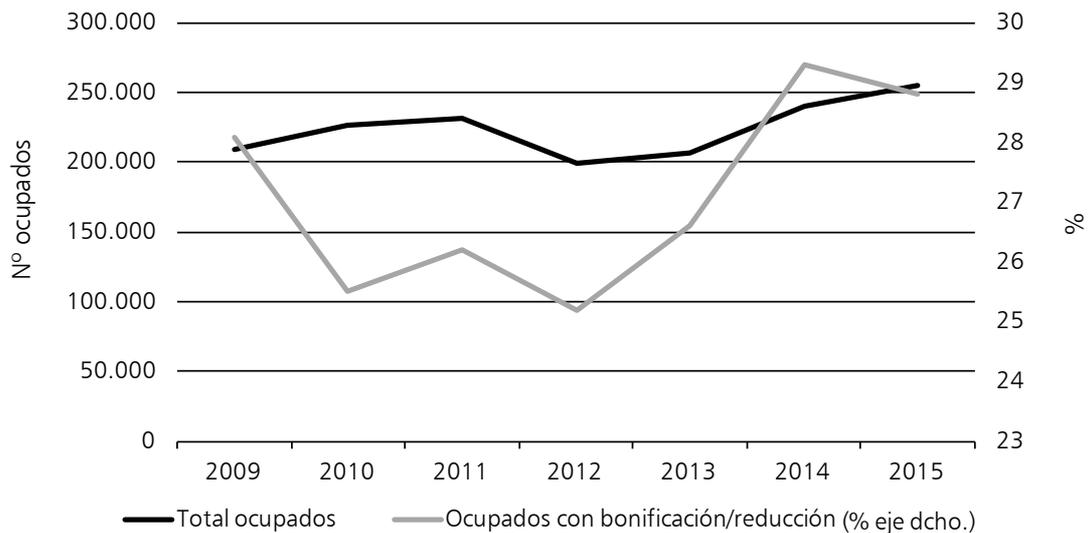
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS CELEBRADOS EN ESPAÑA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (Servicio Público de Empleo Estatal).

GRÁFICO 3

OCUPADOS CON DISCAPACIDAD QUE COTIZAN Y TIENEN BONIFICACIONES O REDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE COTIZACIÓN POR DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de El Empleo de las Personas con Discapacidad.

de la crisis (2009-2011) se incrementó levemente el número de estos ocupados, mientras que entre 2011 y 2012 sufrieron un fuerte descenso, seguido de estabilidad y de un nuevo incremento desde 2013.

El gráfico también refleja la evolución del porcentaje de estos ocupados con bonificaciones o reducciones a las cuotas de las Seguridad Social. Es necesario señalar que estas bonificaciones no son la única medida de fomento del empleo destinada al colectivo de personas con discapacidad, pero está vinculada a todas ellas, por lo que permite identificar las ayudas a la contratación de esta población. Se observa que mientras entre 2009 y 2010 el número de ocupados aumentaba, el número de ocupados con bonificación/reducción disminuía de forma notable; es decir, en ese periodo el aumento de la ocupación se debió al incremento de los ocupados no bonificados. Entre 2011 y 2013, el comportamiento es similar al del total de ocupados (tanto en el incremento como en el descenso), pero a partir de 2013 crece de forma más pronunciada, sobre todo entre 2013 y 2014. Lo más probable es que este fuerte incremento en 2014 esté relacionado con el cambio metodológico de la base de datos (puesto que las readmisiones de trabajadores con incapacidad permanente están bonificadas con el 50 por ciento de la cuota patronal de la Seguridad Social por contingencias comunes durante un período de dos años).

4. LAS POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DIRIGIDAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Antes de la aprobación de la Constitución Española, las políticas destinadas a personas con discapacidad en España eran básicamente políticas de transferencia de rentas; cuando comenzaron a aplicarse políticas activas, estas se destinaron más a personas con discapacidad física que psíquica. Con posterioridad, entró en vigor la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)⁴, que unificó las diferentes ayudas destinadas a esta población, tanto a nivel asistencial como a nivel de participación en el empleo. El carácter prin-

⁴ Derogada por el RD-Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

cialmente asistencial de esta norma se constataba en su disposición final séptima, donde se establecía un plazo de diez años para aplicar todos los preceptos recogidos y se indicaban las prioridades durante los dos primeros años; de las diez prioridades establecidas, solo dos (los centros especiales de empleo y los equipos multiprofesionales) estaban relacionadas con la inserción laboral.

Una vez que esta norma se afianzó en la regulación de las transferencias sociales, se comenzaron a oír voces que pedían una nueva orientación de estas políticas. Estas nuevas ideas recibieron un fuerte respaldo con el *Informe sobre la Situación del Empleo de las Personas con discapacidad y Propuestas para su Reactivación*, elaborado por el Consejo Económico y Social en 1995, que indicó la necesidad de nuevas políticas de empleo para lograr la integración social de las personas con discapacidad. Las conclusiones de este informe contaron con el apoyo de las organizaciones del Tercer Sector de la Discapacidad y de los sindicatos, pero no de los representantes de los empresarios, que consideraban que si se adoptaban las medidas en él propuestas, se incrementarían los costes laborales y, por tanto, se perjudicaría el empleo de este colectivo.

En general, en cuanto a la participación de los agentes sociales en el desarrollo de normas que regulan el trabajo de la población con discapacidad, llama la atención la presencia de actores diferentes a los existentes en la concertación social convencional. En esta última, asociaciones empresariales y sindicatos negocian entre sí para llegar a acuerdos a los que, con posterioridad, el Gobierno dará valor normativo. Sin embargo, los planes de empleo para personas con discapacidad resultan de la negociación directa del Gobierno con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), quedando fuera las asociaciones empresariales y sindicales. Esta negociación diferenciada entre normas "generales" y normas "exclusivas" para personas con discapacidad sugiere un entendimiento del empleo como política de equidad más que como política relacionada con la producción económica.

En 2008 se produjo un cambio de tendencia y se aprobó la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012, previamente negociada y

acordada con los sindicatos, las organizaciones de empresarios y el CERMI. El Gobierno justificó esta estrategia, entre otras razones, por la necesidad de analizar —25 años después de su aprobación— la LISMI, sus aciertos y fallos, con el fin de crear nuevos caminos hacia la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. En cierta medida, la Estrategia Global de Acción reconoce los dos puntos de vista sobre centros especiales de empleo indicados anteriormente (crítico y a favor), puesto que plantea su renovación, tratando de mantener la generación de empleo pero, a la vez, favoreciendo el tránsito al empleo ordinario. Sin embargo, el análisis del uso de los recursos económicos destinados a la Estrategia (740 millones de euros) revela que 440 millones de euros correspondían a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contratasen a personas con discapacidad, y 300, a fomentar el empleo protegido, en particular, en los centros especiales de empleo; esta evidencia no es muy diferente de la observada hasta ese momento (Cueto *et al.*, 2008).

Entre las líneas directrices de esta Estrategia destacaban la eliminación de las barreras que dificultan el acceso al empleo; la promoción de la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad; el diseño de nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a sus necesidades y la mejora de su gestión; el impulso a la contratación de esta población en el mercado de trabajo ordinario; la renovación del empleo protegido, preservando su dinamismo y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario; la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular, combatiendo la discriminación; y, por último, la mejora tanto de los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo como de la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las administraciones públicas.

La participación de los agentes sociales volvió a desaparecer en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, que tiene como objetivo servir de marco de referencia y directriz de todas las políticas públicas que se desarrollen en materia de discapacidad⁵. Esta línea de acción ha sido criticada desde el ámbito

⁵ No solo de empleo, lo que puede justificar (solo en cierta medida) la ausencia de los agentes sociales.

sindical; por ejemplo, CC.OO. ha indicado que la componen medidas estratégicas de carácter muy genérico, sin indicaciones, sin calendario de aplicación y sin financiación específica, lo que cuestiona su validez y eficacia. La nueva Estrategia identifica y considera primordiales los siguientes ámbitos de actuación: accesibilidad, empleo, educación y formación, pobreza y exclusión social, información, participación, igualdad, sanidad, acción exterior y nueva economía de la discapacidad. Respecto al empleo establece las siguientes medidas estratégicas: impulsar el desarrollo de empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad; incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad, manteniendo los avances normativos en vigor y garantizando mínimos comunes entre las diferentes comunidades autónomas; promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la nueva economía de la discapacidad y promover actuaciones específicamente dirigidas a potenciar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

Como instrumento de desarrollo de esta Estrategia se ha aprobado un plan de acción específico, cuyo propósito consiste en promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. A partir de este propósito se desarrollan los siguientes cinco objetivos operativos: promover el acceso de esta población al empleo (con itinerarios personalizados e informes de capacidades); posibilitar que las personas con discapacidad puedan establecerse como trabajadores autónomos; asegurar la igualdad de oportunidades y las condiciones laborales dignas, así como también favorecer la conciliación; fomentar la contratación pública socialmente responsable, y concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad. Estos objetivos cooperativos se traducen en 14 actuaciones concretas.

5. CONCLUSIONES

Este artículo ha ofrecido una panorámica sobre la evolución de la participación laboral y el empleo de las personas con discapacidad en

España durante los últimos años. En la población con discapacidad se identifican distintos problemas, observables también en otros países, que dificultan su relación con el mercado de trabajo. El principal problema reside en su baja participación laboral. Se puede concluir que las tasas de participación de las personas con discapacidad son sensiblemente inferiores a las de las personas sin discapacidad, con diferencias sustanciales según el tipo de discapacidad y/o limitación. Estos resultados son consistentes, independientemente de la fuente de información o el año.

El menor nivel educativo de las personas con discapacidad es uno de los factores que, según la literatura, lastra su participación laboral. El análisis realizado muestra un mayor peso del analfabetismo en las encuestas específicas de discapacidad (con una definición de discapacidad acorde a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud) que en otras fuentes de información vinculadas al certificado de discapacidad. Esto puede estar indicando que son aquellas personas que padecen una discapacidad, pero que carecen del correspondiente certificado, las que experimentan en mayor medida una desconexión con la educación y, por ende, con el mercado de trabajo. Por tanto, en aras de una mayor integración educativa y laboral de este colectivo, habría que ampliar la definición de persona con discapacidad (como se ha hecho al incorporar a los beneficiarios de prestaciones de incapacidad permanente).

También se observa que, en los años analizados, los contratos no específicos para personas con discapacidad superan en aproximadamente 100.000 a los bonificados. Estos datos se tienen su reflejo en el porcentaje de trabajadores ocupados con discapacidad que cuentan con bonificaciones o reducciones de la cuota de la Seguridad Social: representan concretamente entre el 25 por ciento y el 30 por ciento del total de trabajadores con discapacidad.

De los datos presentados aquí se desprende la necesidad de un cambio de rumbo en las políticas de empleo de las personas con discapacidad. Es necesario ahondar en el diseño de políticas diferenciadas destinadas a estas personas, pues se trata de un colectivo heterogéneo con distintas necesidades. Para ello, es imprescindible disponer de datos de calidad que

permitan no solo conocer su situación, sino evaluar las políticas implantadas y así disponer de la máxima información posible para diseñar las nuevas estrategias.

BIBLIOGRAFÍA

BALDWIN, M. L., y W. G. JOHNSON (1995), "Labor market discrimination against women with disabilities", *Industrial Relations*, 34(4): 555-577.

CUETO, B.; MALO, M. A.; RODRÍGUEZ, V., y C. FRANCO (2008), *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales* (www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf).

CUETO, B.; MALO, M. A., y V. RODRÍGUEZ (2012), "La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8: 20-27.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995), *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación* (www.ces.es/documents/INF/1995/05).

DÁVILA, C. D. (2003), "Perfil educativo y participación laboral de los jóvenes con discapacidad" (comunicación), *XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Getafe, 18 y 19 septiembre.

— (2006), "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español", *Moneda y Crédito*, 223: 127-158.

DÁVILA, C. D., y M. A. MALO (2006), "Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1): 61-82.

GARCÍA, A. F. (2016), "Crisis económica y medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad", *IusLabor*, 1: 1-27.

GARCÍA SERRANO, C., y M. A. MALO (2002), "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión

Europea", *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 12(2): 237-255.

GIMÉNEZ, D., y M. RAMOS (2003), "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45: 61-76.

LÓPEZ, C. M., y E. SECO (2005), "Discapacidad y empleo en España: su visibilidad", *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15: 59-72.

MALO, M. A. (2001), "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo", en: L. GARRIDO y L. TOHARIA, *Condiciones de vida en España y en Europa*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística: 281-306.

— (2003), "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46: 99-126.

— (2004), "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999", *Cuadernos de Economía*, 27: 75-108.

MALO, M. A., y S. RODRÍGUEZ (2000), "Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa", *Documentación Laboral*, 62: 181-193.

MALO, M. A.; CUETO, B.; DÁVILA, C. D.; PAGÁN, R., y V. RODRÍGUEZ (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 (www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf).

MALO, M. A.; CUETO, B., y V. RODRÍGUEZ (2011), "Compatibilidad entre pensiones contributivas por incapacidad y empleo: el caso español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29, 1: 125-153.

MALO, M. A., y R. PAGÁN (2012), "Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity?", *International Labour Review*, 151(1-2): 43-60.

PAGÁN, R. (2011a), "Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe", *Social science & medicine*, 72(2): 206-215.

— (2011b), "Self-employment and job satisfaction: Evidence for older people with disabilities in Europe", *European Journal of Ageing*, 8(3): 177-187.

— (2012), "Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe", *Disability & Society*, 27(1): 95-115.

PAGÁN, R., y M. A. MALO (2009), "Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health?", *Spanish Economic Review*, 11(1): 51-74.

PARSONS, D. (1980), "The decline in male labor force participation", *Journal of Political Economy*, 88 (1): 117-134.

— (1982), "The male labor force participation decision: Health, reported Health, and economic incentives", *Economica*, 49: 81-91.

PASCUAL, M., y D. CANTARERO (2007), "Socio-demographic determinants of disabled people: An empirical approach based on the European Community Household Panel", *Journal of Socio-Economics*, 36(2): 275-287.

RODRÍGUEZ, V. (2012a), "Las políticas de empleo orientadas a personas con discapacidad: ¿evolución o retroceso?", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 101: 77-96.

— (2012b), *Discapacidad y Mercado de Trabajo. Tres análisis empíricos con la Muestra Continua de Vidas Laborales*, Madrid, Funcas.

— (2012c), "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): 237-259.

— (2013), "Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España", *Revista Española de Discapacidad*, 1(1): 73-95.

VILLA, N. (2003), "Situación laboral de las personas con discapacidad en España", *Revista Complutense de Educación*, 14(2): 393-424.

VISIER, L. (1998), "Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas", *Revista Internacional del Trabajo*, 117(3): 371-390.

ZWINKELS, W. (2001), "The employment situation of people with disabilities in the European Union", *Research paper, EIM Business and Policy Research*.

