



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017/ 2018
Convocatoria: Septiembre

DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL CON ESPECIAL REFERENCIA A LA MUJER

Disability in the labor world with special reference to women

Realizado por el alumno/a: Paula del Pino Bermúdez

Tutorizado por el Profesor/a D: María del Carmen Marrero Muñoz

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

RESUMEN

La población discapacitada ha ido evolucionando tanto en la vida social como en la laboral. Es el Estado el que se ha encargado de promover programas de inserción laboral para reducir el alto índice de desempleo, ofreciendo un aumento de calidad de vida a través de medidas de fomento protectoras y empleo con apoyo para este colectivo. Este cambio de actuación lo empezaron a promover los países occidentales y a España no llega hasta la introducción de la Constitución Española de 1978, cuando los poderes públicos comienzan a hacer un seguimiento más íntegro sobre las medidas utilizadas para este conjunto de personas con características especiales. Sin embargo, las mujeres discapacitadas se encuentran con un doble rechazo social. Uno, por la propia condición de ser mujer y otro, por tener algún tipo de discapacidad.

En este trabajo se ofrece una visión general de las personas que se encuentran en el mundo laboral y las dificultades y medidas que se le presentan para su inserción al mundo laboral

Palabras claves: discapacidad, trabajo, discriminación, mujer, actividad, empleo, CEE.

ABSTRACT

The disabled population has evolved in both social and work life. It is the State that has been in charge of promoting labor insertion programs to reduce the high rate of unemployment, offering an increase in the quality of life through protective promotion measures and employment with support for this group. This change of action began to promote the Western countries and Spain does not reach the introduction of the Spanish Constitution when the public authorities begin to follow more fully on the measures used for this group of people with special characteristics. However, disabled women face a double social rejection. One is because of the condition of being a woman and the other because of having some type of disability.

This paper offers a general view of the people who are in the world of work and the difficulties and measures that are presented for their entry into the world of work

Keywords: disability, work, discrimination, woman, activity, employment, CEE.

INDICE

Introducción.....	5
1. Concepto de discapacidad.....	7
2. Medidas de fomento a la inserción laboral.....	9
2.2 Empleo protegido: Centros Especiales Empleo.....	9
2.3 Empleo ordinario: Empleo con Apoyo.....	14
3. Situación laboral de los discapacitados en España.....	16
4. La mujer discapacitada en el mundo laboral.....	22
Conclusiones.....	28
Lista de Referencias.....	32

INTRODUCCIÓN

La incorporación de las personas discapacitadas en el mundo laboral se ve interferida por la falta de oportunidades. Es a partir de los años 90 cuando los gobiernos de los países europeos empiezan a ejecutar avances en las políticas sociales que contribuyen a la integración de los discapacitados, destacando a Estados Unidos por la imposición de leyes favorecedoras hacia este colectivo. Un ejemplo es la Ley sobre la Educación de Personas con Discapacidad que supuso ser una referencia para países como Irlanda y Reino Unido.

En España, la Constitución Española de 1978 supuso un punto de inflexión para la mejora de la integración social, dirigida hacia el fin de la lucha de la población discriminada. También la Carta Magna en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este artículo otorga a todos los ciudadanos. Además España se ha encargado de elaborar Planes de Acción ofreciendo al conjunto discapacitado no sólo empleo ordinario, sino también políticas de trabajo protegido por la Administración Pública como los Centros Ocupacionales, los Centros Especiales de Empleo y la ONCE. Este último sólo está dirigido a la población ciega.

Sin embargo, no todos los grupos existentes del colectivo de discapacitados tienen las mismas ventajas para acceder al mundo laboral. El grupo que más destaca es el que está relacionado con el género; en este caso los hombres presentan tasas de actividad más altas que las mujeres, aunque esta diferencia se ha ido reduciendo con los años, pero no deja de existir. El modo de organización social hace que la mujer de por sí sea discriminada, por su razón de género, y a esto se le añade otra discriminación si se

tiene alguna discapacidad que le dificulte la realización de un trabajo en condiciones normales.

El interés de investigar el colectivo discapacitado sobre las formas de inclusión que le ofrece la sociedad y el género femenino discapacitado nos lleva a conocer en pequeño modo la realidad que sufren por la multitud de barreras existentes que dificultan su entrada al mundo social y laboral.

En este texto se trata, en primer lugar, del concepto de persona discapacitada, teniendo variantes a lo largo de los años, pues el concepto que se tenía en el modelo médico era totalmente contrario al modelo social. En segundo lugar, se analizan las medidas de fomento establecidas hacia la inserción laboral como una ayuda para aumentar el nivel de autodeterminación de cada discapacitado, alcanzando mayor autonomía, participación y bienestar a través de los Centros Especiales de Empleo como empleo protegido, y a través del empleo con apoyo como empleo ordinario. En tercer lugar, se aborda la situación laboral de los discapacitados en España, donde se ofrece la visión de diversos autores. En cuarto lugar y como tema destacado, se analizan las circunstancias de la mujer discapacitada en el mundo laboral, que sufre una doble discriminación y barreras adicionales. Para terminar presentamos las conclusiones de nuestro trabajo.

1. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad adopta varios significados con el paso del tiempo debido a la visión que tenía la sociedad sobre las personas dependientes.

Dávila y Malo (2003) declaran que es fundamental no analizar la palabra discapacidad como un concepto de discapacidad para trabajar, ya que esto puede dar lugar a una tautología, una utilización reiterada de un pensamiento usando las mismas o similares palabras y que, por tanto, no avanza en la información. Esto quiere decir que en este trabajo se va a analizar el concepto de discapacidad, no como una persona que no pueda realizar las tareas propias de un puesto de trabajo, sino como la condición de un propio discapacitado.

Esta diferenciación de conceptos es esencial a la hora de realizar los estudios del colectivo de personas que son discapacitadas, ya que cuando se analizaron los resultados había un problema de endogeneidad. Un ejemplo de esta controversia lo ofrece la encuesta norteamericana Health and Reiterement Survey, dando lugar a un resultado con fuerte asociación entre discapacidad y baja participación laboral. Además, esto genera el conocido sesgo de autojustificación, es decir, cuando una persona que no trabaja se defiende alegando que tiene una discapacidad que limita la cantidad de trabajo que puede realizar.

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define las discapacidades como las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos a nivel de la persona. Las deficiencias hacen referencias a las anomalías de la estructura corporal y de la apariencia, y a la función de un órgano o sistema cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos a nivel de órganos (Dávila y Malo, 2003, pp. 6).

Los datos ofrecidos por otras encuestas nacionales que respeten las definiciones de la OMS pueden ser comparables con los de las encuestas de la EDDDES-1999. Esto es

así porque la definición de discapacidad de la EDDES-1999 es muy similar a la de la OMS.

Las funciones que hacen referencia a una discapacidad son las que tienen deficiencias en: la vista, el oído, la comunicación, el aprendizaje, la dificultad en el desplazamiento dentro del hogar y fuera de él y el de relacionarse con otras personas.

Para poder entender las dificultades de los discapacitados hay que estudiar primero los modelos que han existido sobre el análisis de la discapacidad (Iniesta, 2004, citado en Soler, Teixeira y Jaime, 2008):

MODELOS	DESCRIPCIÓN
Médico	<ul style="list-style-type: none"> -Biológico -Rehabilitación-prevención: el individuo y sus insuficiencias -La discapacidad es una enfermedad: teoría de la tragedia personal; modelo rehabilitador
Social	<ul style="list-style-type: none"> -Hay parte médica-biológica -Principal: rasgos del entorno social en respuestas al déficit/el entorno es el discapacitante. -La discapacidad es un hecho social: teoría de la opresión social; modelo de la vida independiente; autonomía personal
Crítico	<ul style="list-style-type: none"> -No excluye ni el Modelo Médico ni el Modelo Social sino que los complementa. -Es un modelo universal. -No diferencia de una parte de la población. -Como característica intrínseca del ser humano. -Parte positiva de la identidad de la persona. -Todo ser humano es incapaz ante las múltiples y cambiantes demandas de la sociedad.

En el modelo médico, la discapacidad se asociaba con una enfermedad, trauma o alguna condición de salud fuera de los parámetros considerados normales. Aquí se requería de asistencia médica para una rehabilitación, pues se tenía como objetivo la

cura, prevención o adaptación de la persona. A nivel político, lo que se perseguía era renovar las políticas de salud.

En el modelo social, la discapacidad no es una característica de la persona sino una serie de condiciones creado por el ambiente mayoritariamente social y del ambiente físico. Es por tanto, que debe existir una responsabilidad colectiva social para que estos individuos tengan plena integración y participación en la vida de la población. A nivel político, se convierte en un problema de derechos humanos entre otros.

El modelo crítico complementa los dos modelos anteriormente nombrados y la discapacidad está como un concepto de identidad que se encuentra con las demás personalidades existentes de la persona.

Todo este cambio fue debido al avance de la sociedad, en la aceptación de personas con características especiales, a las cuales se les ofrecieron medidas de fomento de inserción laboral que se comentarán en el siguiente punto.

2. MEDIDAS DE FOMENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

2.2 EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

La inserción de los minusválidos al mundo socio-laboral se fue dando gradualmente. Es por tanto que se destaca los Centros Especiales de Empleo como una medida de empleo protegido para el colectivo discapacitado.

La integración socio-laboral de las personas con discapacidad en España ha pasado por distintas fases. Al comienzo se llevó a cabo lo que se denominan las políticas pasivas, que comprenden tanto las prestaciones por desempleo (contributivas y asistenciales) como la jubilación anticipada. A continuación, destacaron los Centros

Especiales de Empleo, centros que daban protección en el mercado laboral a aquellas personas consideradas en la ley como discapacitadas. Y, finalmente, un periodo donde primaron las políticas de integración positivas (políticas activas de empleo) que se basaron en aumentar el número de plazas en el mundo laboral para los trabajadores con deficiencias, tanto físicas como mentales, y darles la formación e inserción adecuada para adquirir la mayor productividad y eficiencia (López y Seco, 2005; Del Río y Rubio, 2003; citados en Calderón y Calderón, 2012).

La ley 13/1982 de 7 abril, de integración social de los minusválidos tuvo una trascendencia notable en la sociedad, puesto que se centró en proporcionar una normativa para mejorar los derechos de los discapacitados y garantizar unas condiciones igualitarias o muy similares a la de los trabajadores que no presentan ninguna discapacidad. Con anterioridad a la citada ley, mediante la Orden del 7 de noviembre de 1968 se regularon los denominados Centros de Empleo para trabajadores minusválidos como asentamientos ya sean públicos o privados que se caracterizan por la presencia de trabajadores con discapacidad y que debido a los sistemas técnicos, físicos o psíquicos tienen la necesidad de la existencia de personal cualificado no discapacitado. Más tarde se aprobó un Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajan en los Centros Especiales de Empleo. (Esteban y Pérez, 2009, citados en Calderón y Calderón, 2012)

Pérez Pérez (2009) señala que en el momento en que los discapacitados entraron en el mundo laboral, la existencia de un marco normativo adaptado a esa clase de personas fue decisiva para que sus características especiales y peculiaridades no afectaran en ningún ámbito. Lo que realmente se quería y se quiere conseguir es el mayor nivel de productividad independientemente de que sus condiciones no sean totalmente efectivas, teniendo en cuenta que el mercado es muy selectivo.

Como indica Pérez Amorós (2009), los Centros de Trabajo son establecimientos donde el puesto de trabajo se adapta a las características de los trabajadores que se encargan de desempeñarlo. En cuanto a la capacidad jurídica contractual de los discapacitados es igual en derechos a la del resto de trabajadores. No obstante, al establecer el contrato de trabajo, existe una dificultad reiterada a la hora de diferenciar el periodo de prueba con el periodo de adaptación del trabajador, dando lugar a posibles resultados indeseados, por lo que para evitar estas controversias, se tienen que establecer de manera clara la finalidad y el límite de estos dos periodos. A parte de esta puntualización, deben tenerse en cuenta tanto los permisos de rehabilitación como los de participación en actividades formativas que hagan mejorar su rendimiento de acuerdo a lo estipulado en cada convenio.

Esteban y Solà (2009) advierten de que dada la serie de factores adicionales debido a las características especiales de las personas discapacitadas, el establecimiento de la protección de seguridad y salud en el trabajo de las mismas se hace más complejo.

Rojo (2009), al igual que otros estudiosos, defiende que se ha de tener en consideración las diferencias existentes entre los discapacitados y los que no lo son, para adaptar las medidas preventivas a los que tienen las características especiales y conseguir su incorporación o mantenimiento en el propio mercado.

Sánchez-Cevera y Sánchez-Cevera (2000) plantean que los Centros Especiales se crearon por la necesidad de propiciar la inserción laboral de aquellas personas con alguna discapacidad, desarrollando así un sistema adaptado a dichas personas. Este sistema tenía que ser flexible y variado, con finalidades protectoras para este específico colectivo que los introdujera en el mercado ordinario como un miembro más, dando lugar al objetivo último que es la incorporación a la actividad laboral ordinaria.

Estos Centros deben incorporar una plantilla de únicamente trabajadores minusválidos, aunque existe la posibilidad de que se encuentre un personal de apoyo, el cual no está considerado como personal minusválido, que sea imprescindible para el desarrollo de las actividades.

Fernández (2016) propone que la plantilla de los Centros Especiales de Empleo esté constituida como mínimo por un 70% de trabajadores con discapacidad, teniendo una relación laboral especial por sus características. Además, pueden ser creados por entidades públicas, privadas o por empresas y tener o no ánimo de lucro.

Sin duda, como subrayan Calderón y Calderón (2012) los Centros Especiales de Trabajo han sido un avance para la integración de las personas discapacitadas tanto en el mundo laboral como social.

Los CEE concentraron en 2003 y 2004, respectivamente, el 41,1 por 100 y el 40,1 por 100 del total del gasto dedicado a las políticas de integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, es decir, la mayor parte del gasto. Y eso, pese a que este tipo de políticas supusieron tan sólo el 11,9 por 100 y el 12,9 por 100, respectivamente del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo en España (Calderón y Calderón, 2012, pp. 229-230)

En España los CEE representan un claro ejemplo de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario laboral. Un claro ejemplo es que al finalizar el mes de diciembre en el año 2010, se habían firmado 61.128 contratos a personas con discapacidad, de los cuales 39.331 correspondían a contratos en CEE, es decir, el 64,3% del total de contratos de personas con discapacidad. Los CEE protegen a estos trabajadores, del mismo modo que lo hacen otras entidades como puede ser la ONCE. Los efectos positivos de su acción se expresan en la bajada de la tasa de inactividad y de desempleo de las personas discapacitadas. Sin embargo, existen otros medios de integración en la actividad socio-laboral, pero en la mayoría de casos los CEE se encargan de enviar a sus trabajadores a las empresas o instituciones, es decir, de desempeñar el papel de entidad colaboradora. Además, los CEE crean unidades de

apoyo y organizan actividades complementando su fundamental función en la integración de las personas con discapacidad. (Calderón y Calderón, 2012).

Fernández (2016) afirma que para incentivar la incorporación de trabajadores discapacitados al mundo laboral, los Centros Especiales reciben subvenciones, bonificaciones y ayudas económicas para su mantenimiento. Asimismo, puede recibir 1200 euros por cada contrato indefinido estipulado siempre y cuando se realice con un individuo discapacitado con enfermedad mental o discapacidad intelectual, con parálisis cerebral, con un grado de minusvalía de reconocido de igual o superior al 33% o con discapacidad física o sensorial con grado reconocido de igual o superior al 65%.

Calderón y Calderón (2012) realizaron un estudio sobre el número de trabajadores discapacitados que se encuentran en los CEE acerca de sus trayectorias y características socio-laborales:

- Según las variables de sexo en relación a la permanencia en un CEE, la del varón es superior a la de la mujer y el tránsito a una empresa ordinaria es mucho más propenso por parte de los hombres.
- Las variables de la edad sobre la permanencia de estar siempre en un CEE es mayor en edades comprendidas entre 40 y 54 años, y en el tránsito hacia una empresa ordinaria sigue siendo la más destacada. La menos frecuente de este grupo son los menores de 25 años.
- Atendiendo al grado de minusvalía, el grupo más afortunado de alcanzar un puesto dentro de un CEE es el que está comprendido entre el 33% y 65% de discapacidad, correspondiendo también con el grupo que más facilidad tiene a la hora de pasar a una empresa ordinaria.
- Según la variable de los tipos de contratos, predomina el indefinido al igual que en las empresas ordinaria. Esta característica no afecta en el tránsito hacia una empresa ordinaria.

- Dependiendo de la cualificación, sí había diferencia para tránsito de un CEE a las empresas ordinarias. Las cualificaciones que destacaban en los Centros Especiales eran bajas, no se necesitaba tener altos conocimientos para desempeñar un puesto de trabajo en esa entidad. Sin embargo, para las empresas ordinarias tiene mayor importancia aquellos que tienen cualificaciones medias.
- La rama de actividad más destacada en los CEE y en las empresas ordinarias son las actividades administrativas y sobre todo de servicios auxiliares.

Riaño, García, Rodríguez y Álvarez (2016) establecen como conclusión que para favorecer la integración de los discapacitados en el mundo laboral es preciso que los programas de inserción laboral ofrezcan condiciones que ayuden a mejorar la satisfacción de las necesidades, en función de las finalidades, características y usuarios de cada programa.

Fernández (2016) amplía a la conclusión de Riaño, García y Álvarez (2016) que los Centros Especiales de Empleo se han convertido para el colectivo discapacitado en la fuente principal de oportunidad laboral.

El empleo protegido no fue la única medida que se tomó para la ayuda a la integración de los discapacitados, también se llevaron a cabo puestos de trabajo en el empleo ordinario para ellos. En el siguiente apartado se comentará concretamente el empleo con apoyo.

2.3 EMPLEO ORDINARIO: EMPLEO CON APOYO

El empleo ordinario ha sido la medida integradora más favorecedora para el colectivo discapacitado hacia la inserción de la sociedad.

Fernández (2016) asegura que el empleo con apoyo se encuentra regulado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, definiéndolo así como:

Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (Fernández, 2016)

Para que un trabajador discapacitado pueda alcanzar este tipo de medida hacia la integración laboral, en este caso empleo con apoyo, es necesario que tenga: enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido de igual o superior al 33%, discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía de igual o superior al 65% y personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía de igual o superior al 33%.

Estas acciones las realizan preparadores laborales especializados en dicha materia. Los empresarios tienen como obligación ofrecer las contrataciones de forma indefinida o temporal (con un mínimo de 6 meses de contrato) y en el caso de que sean contratos parciales la jornada de trabajo deberá ser al menos del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Para ello es indispensable que las personas estén inscritas como demandantes de empleo no ocupados o estar contratadas por Centros Especiales de Empleo.

El empleo con apoyo se beneficia de subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los preparadores laborales. Su cuantía depende del número de trabajadores, del grado de minusvalía y el tipo de discapacidad que tenga cada uno de los trabajadores.

Después del estudio del empleo con apoyo hay que analizar la situación laboral de los discapacitados en España, para saber si una vez conocida estas medidas se llevan a cabo en este país.

3. SITUACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN ESPAÑA

La situación laboral del colectivo discapacitado en España ha tenido una evolución con el paso de los años gracias a las ayudas proporcionadas por la sociedad para que este conjunto se sienta con los mismos derechos y valores.

Villa (2003) asegura que la integración y permanencia de los discapacitados en el mundo laboral proporciona una mayor independencia económica, un aumento de beneficios sobre el sentimiento de utilidad social y una progresión en la autoestima que hacen que este colectivo se desarrolle como ser humano, mejorando la satisfacción personal del individuo y las relaciones sociales. Esto conlleva que las personas discapacitadas consigan en su vida una actitud más positiva de sí misma.

Riaño et al. (2016) sostienen que el conjunto de las personas discapacitadas tienen que tener por objetivo mejorar el nivel de autodeterminación, alcanzando así, un mayor nivel de calidad de vida; esto proporciona un aumento de la autonomía, participación y bienestar personal. No obstante, las características de todos los discapacitados no son las mismas, es por tanto que, se debe tener en cuenta la diversidad de ámbitos que sean adecuados para la formación de cada uno de ellos alcanzando así una mayor preparación.

Villa (2003) señala que la edad apta para trabajar en España se comprende entre los 16 y 64 años para las personas que no disponen de condiciones óptimas hacia la realización de un trabajo efectivo. A pesar de ello, hay múltiples factores que dificultan la inserción de este colectivo en el mercado laboral; una de las principales causas son los empresarios, ya que no está dentro de sus objetivos tener entre sus trabajadores a personas que tienen baja cualificación profesional y con dificultades de adaptación al puesto. Es el propio Comité Español de Representantes de los minusválidos el que señala algunos de los impedimentos:

-Nivel Educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo

-Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.

-Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de las personas con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas.

-Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio

-Dificultades de accesibilidad que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral (Villa, 2003, pp. 398-399)

Villa (2003) presenta los datos obtenidos por el INE en 2002 sobre la razón principal que las personas con discapacidad atribuyen a no haber encontrado trabajo, datos que a continuación transformamos en porcentajes para facilitar su lectura.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Soy discapacitado	23.62%	27.89%	18.64%
No tengo experiencia	3.93%	2.71%	5.37%
Los estudios que tengo no me sirve para encontrar trabajo	3.50%	2.20%	5.02%
Encontrar trabajo es muy difícil para cualquiera	27.81%	28.69%	26.78%
No tengo estudios	2.77%	2.71%	2.44%
Otras razones	27.33%	25.90%	29%
No consta	11.03%	9.90%	12.35%
Total	100 %	100%	100%
	126.757	68.205	58.552

La tabla detalla las opiniones que tienen los propios discapacitados sobre la búsqueda propia de un empleo. Predomina la idea de que el colectivo discapacitado no encuentra trabajo porque ellos mismos aprecian como las personas con características normales tienen que pasar por una serie de procesos y competencias muy difíciles para

la consecución de los pocos puestos que se ofertan, es decir, porque sencillamente encontrar trabajo es una tarea complicada para cualquiera. Seguidamente están los que piensan que no lo han encontrado por su propia condición deficiente, la cual está llena de barreras hacia la inserción en el mundo laboral (adaptación del puesto, menor rendimiento, condiciones físicas especiales, etc...). Por último están los que piensan que por falta de experiencia en la realización de un determinado puesto de trabajo o por la propia carencia de estudio se dificulta la propia introducción al mercado. Sin embargo, cuanto mayor es el nivel de estudio de las personas con discapacidad mayor es la probabilidad de introducirse a la vida laboral.

Porcentaje de personas con discapacidad que no están buscando empleo según el motivo por el que no lo buscan por grupo de discapacidad y sexo (2008)			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Soy discapacitado	11.08%	13.15%	9.89%
No puede trabajar	45.83%	43.85%	46.97%
Encontrar trabajo es muy difícil	1.88%	1.79%	1.93%
Por cursar estudios o recibir formación	0.80%	1.34%	0.49%
Por percibir prestación económica	4.24%	4.47%	4.11%
Otras causas	36.17%	35.4%	36.61%
Total	100%	100%	100%

Fuente y elaboración: INE (2008)

Se observa como las causas por las que creen que no pueden encontrar un trabajo varían. En este año deja de existir el indicador “no tengo estudios”, por lo que la población discapacitada es muy difícil que no posea ninguna enseñanza, lo que hace que las normas establecidas por los poderes del Estado sobre los discapacitados señalen que se están cumpliendo. Los porcentajes de “soy discapacitado” han disminuido pero no lo suficiente como para dejar de pensar que las barreras a este colectivo se han eliminado, ya que estas personas siguen teniendo prejuicios por su condición. La variable de

“encontrar trabajo es muy difícil” se ha reducido considerablemente llegando al porcentaje de tan sólo un 1.88%, esto se debe a las medidas de fomento de inserción laboral constituidas para los discapacitados, tanto las de apoyo como las de protección. Dentro del indicador de “otras causas” se encuentra: la espera a la estación de mayor actividad, por razones personales o familiares, por estar afectado de una regulación de empleo, incluso hay un grupo ínfimo, el cual no sabe a dónde dirigirse para encontrarlo por falta de información.

Villa (2003) también aporta la idea de que para los discapacitados existen una serie de barreras específicas que son esenciales superar si se quiere alcanzar una vida con más seguridad y con un mayor nivel de bienestar. Estas son: barreras mentales, barreras del entorno físico, barreras sociales, barreras psicosociales. Estas serán posibles superar si el entorno introduce medidas a través de leyes y el apoyo del poder del Estado, es por tanto que medidas de fomento del empleo han servido para crear nuevos puestos de trabajo y el mantenimiento de los existentes a través de las ayudas recibidas para la contratación de determinados grupos especiales, medidas de apoyo a los autónomos y la mejora del acceso al cooperativismo.

Según los datos de la EDDS (1999), EPA (2002), EDAD (2008), EPD (2009-2013) analizados por Fernández (2016) la situación por la que han pasado los discapacitados a lo largo de 14 años, divididos en un primer periodo comprendido entre 1999 y 2008 y un segundo periodo entre 2009 y 2013, es la siguiente: en 1999 la población discapacitada era de aproximadamente 3.400.000 personas, correspondiendo 440.000 (12.9%) a la población activa, 327.000 (74.3%) a los ocupados (de los cuales 43.000 eran beneficiarios de medidas de fomento del empleo) y 113.000 (25.7%) estaban en paro. Era habitual en este periodo no cumplir con la cuota de reserva de las personas discapacitadas, puesto que la población que se encontraba en el mercado laboral era inferior al total de discapacitados que deberían estar ocupando un puesto. Lo más utilizado como método de integración al mercado de trabajo en aquel entonces eran

los Centros Especiales de Empleo seguido de contratos formativos y contrataciones en el empleo ordinario y en último lugar y en muy escasas ocasiones se veía actividad por cuenta propia ya que las subvenciones ofrecidas hacia ese ámbito eran las menos utilizadas. También existía clara diferencia de género dentro de este colectivo característico en cuanto a las medidas de fomento, principalmente en el empleo selectivo, las subvenciones al trabajo autónomo y las cuotas de reserva. Sin embargo, no había suficientes datos acerca del empleo con apoyo debido a que no estaban regulados legalmente aunque la actividad existía en España desde los años 90. No es hasta el año 2002 cuando el número de trabajadores acogidos a alguna medida de fomento del empleo aumenta, teniendo en cuenta la diferencia existente de ambos sexo siendo el porcentaje de las mujeres la mitad que el de los hombres.

En el 2008 con la crisis económica, la población con discapacidad era de 1.482.000 personas, de las cuales 526.000 (35.5%) correspondía con la población activa, 419.000 (79.7%) eran las ocupadas (de los cuales 64.100 se beneficiaron de las medidas de fomento) y 107.000 (20.3%) las que se encontraban en paro. Durante esta etapa mejoraron y ampliaron la normativa sobre el fomento a la incorporación de ciudadanos discapacitados a la sociedad por lo que aumentaron las medidas incentivadoras de empleo y supuso un aumento de bonificaciones a la cotización, de contratos indefinidos específicos sobre todo en los de fomento del empleo. Sin embargo, las cuotas de reserva seguían sin cumplirse y por consiguiente la Inspección de Trabajo actuó como medida sancionadora. Seguía existiendo claras diferencias de géneros pero se mejoró la igualdad en la cuota de reserva del sector público y los incentivos a la contratación del mercado ordinario.

Durante el periodo de crisis económica de 2009 a 2013 la tasa de paro de este colectivo duplica a la de la población sin discapacidad, principalmente en el sector servicio, donde hay un mayor número de contratos establecidos con la clase discapacitada. Esta crisis hizo que en los núcleos familiares donde existieran personas

discapacitadas inactivas se pusieran a buscar trabajo para aportar una entrada de ingresos ya que muchos de los familiares sin discapacidad se habían quedado en paro. Es entonces, cuando a partir del 2008 en la tasa de estabilidad de la población discapacitada empieza a disminuir pasando del 17.01% en 2007 al 8.91% en el 2013. Los contratos laborales establecidos con los CEE tuvieron su mayor auge en 2008 con una totalidad de 32.547, pero en defecto, empezaron a disminuir su facturación en el primer trimestre del 2009, siendo alguna de las causas la falta de liquidez por impagos, problemas de acceso a las líneas de crédito y retraso en las subvenciones. No obstante, hay que destacar que el número de asalariados con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores ha aumentado tanto en el sector privado como en el público.

Fernández (2016) recalca que este segundo periodo en comparación con el primero, la relación del número de ocupados con discapacidad es superior, exceptuando el año 2012, aunque el número de beneficiarios de las medidas de fomento empezaron a disminuir en ese mismo año. También los problemas de financiación están afectando al empleo con apoyo en los últimos años sobre todo a las Cajas de Ahorros y en 2013 la mayoría de las entidades llevaron a cabo estas medidas gracias a las subvenciones públicas ofrecidas. Hay que objetar que un estudio actual ha determinado que el empleo con apoyo resulta más ventajoso en términos de coste-beneficio para la empresa que los CEE. En cuanto a los trabajadores discapacitados por cuenta propia, la mejora de los incentivos económicos provocó un aumento en número de trabajadores, pero es en el año 2010 cuando vuelven a disminuir.

En atención al grado de discapacidad los que se han visto más beneficiados con las medidas de fomento ha sido el grupo con discapacidad entre un 33% y 44%. Al contrario pasa con el grupo que tiene más de un 75% de discapacidad, el cual ha sufrido un descenso a lo largo de los años. En relación con el tipo de discapacidad, las personas con deficiencias psíquicas e intelectuales, junto con las mentales, pero estas en menor medida, son las menos beneficiosas de las medidas de fomento en comparación con los

que tienen sólo discapacidad física. Es por tanto que ante este problema se deberá mejorar las medidas de fomento para los grupos con mayor dificultad de inserción en el mundo laboral.

A pesar de una mejora en la inserción, no todos los grupos de discapacitados alcanzan las mismas oportunidades, como es el caso de la mujer discapacitada, detallada en el siguiente punto del trabajo.

4. LA MUJER DISCAPACITADA EN EL MUNDO LABORAL

Las diferencias que sufre la mujer discapacitada son muy claras en el mundo laboral a pesar de que se han ido reduciendo con las nuevas normativas implantadas por el poder del Estado.

Soler, Teixeira y Jaime (2008) argumentan que la noción de mujer y niña discapacitada incluyen a todas aquellas que tienen deficiencias físicas, sensoriales, ya sean auditivas o visuales y mentales (visibles o no visibles). También a aquellas con problemas de salud mental, enfermedades crónicas o que tengan ciertos impedimentos para un correcto aprendizaje. Asimismo, no importa la edad que tengan, ni donde residan ya sea en áreas urbanas o rurales y mucho menos sus preferencias sexuales o entorno cultural.

El artículo uno de los Derechos Humanos nos dice que: los derechos humanos y las libertades fundamentales de las niñas y mujeres con discapacidad deben ser plenamente reconocidos y respetados. Las mujeres y niñas con discapacidad deben disfrutar de igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad (Soler, Teixeira y Jaime, 2008, p.6).

El primer Plan de Acción para las mujeres discapacitadas surgió en 2007 teniendo como objetivo el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social. Por disfrute de sus derechos se entienden: los derechos de igualdad, de

protección, de participación, los sociales básicos y los derechos de libertad y autonomía personal.

López (2007) declara que la participación de las personas tanto con discapacidad como el de las mujeres en el mundo laboral es inferior debido al modo de organización social y patriarcal que se ha establecido en la sociedad desde sus primeros años.

Al hombre en este mundo se le ha asignado el papel de lo productivo, de lo fructífero, mientras que a la mujer se le ha asignado el rol de las actividades propias del trabajo reproductivo (Álvaro, 1996; Carresquer, 2005, citados en López, 2007).

López (2007) plantea que las estadísticas no son un método 100% fiable, pues afirma que no son totalmente claras y recomienda utilizar otros estudios de carácter más cualitativo e interpretativo, favoreciendo el contacto directo con las personas afectadas que se encuentran en situación de discapacidad y más concretamente con las mujeres de este colectivo. Asimismo, la mayoría de los empresarios tienen una visión negativa a cerca del colectivo de los discapacitados para el desarrollo de una buena actividad productiva debido a su nivel reducido de movilidad, menor preparación y rendimiento y a su salud inestable que puede provocar un mayor nivel de absentismo.

La incorporación de un discapacitado lleva un coste adicional económico para su adaptación técnica al puesto de trabajo y puede existir la posibilidad de un incumplimiento de la cuota legal de contratación o la ignorancia de la presencia de subvenciones para este colectivo de discapacitados. Sabiendo todo esto, el concepto de mujer se ve con más dificultades a la hora del acceso del mundo laboral y con más carencias de promoción no solo por su discapacidad sino por los estereotipos sexistas (López, 2007; Villa, 2003).

Soler et al. (2008) aseguran que el 58% del total de la población discapacitada en España son mujeres y que siendo un número por encima del de los hombres

discapacitados la realidad de la mujer es que por un lado ha permanecido y permanecerá la gran parte “invisible” hacia la sociedad y, por otro lado sufre una doble discriminación como mujer y como discapacitada, esto hace que no tenga en la mayoría de los casos la plena participación social y la consecución de objetivos en la vida considerados fundamentales.

Giménez y Ramos (2003) hicieron un análisis sociológico del ámbito laboral a través de encuestas, cuyos resultados revelaron que el colectivo de la mujer discapacitada tenía desigualdad en comparación con los hombres de dicho ámbito. Se destacaban así los apartados salariales y las dificultades de acceso a puestos con responsabilidad.

En el citado análisis sociológico y en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999, se han podido recoger datos acerca de la población activa con discapacidad como un ejemplo de España:

- El 64% de la población discapacitada que se encuentra activa en el mundo laboral hace referencia a los hombres, mientras que el 36% son mujeres. Dentro de este dato el 67,4% de los hombres es el que trabaja efectivamente, mientras que el de la mujer es sólo del 32.6%.
- La variable de los inactivos discapacitados es más igualitaria en las estadísticas, siendo el de la mujer un 55,5% y el resto hombres.
- Los que perciben la pensión contributiva de invalidez hace referencia a un 70,5% a varones y un 29,5% a las mujeres. Sin embargo, existe una mayor similitud en recibir las pensiones no contributivas de invalidez siendo un 52.6% las mujeres y un 47.4% los hombres. Esta última anotación viene ligada al rol tradicional femenino en el desempeño laboral, pues sus actividades están más relacionadas con el hogar y la familia lo que hace que los ingresos no sean idóneos.

- En relación con el apartado anterior, las mujeres en las tareas del hogar comprenden un 94,4% y un 51% los varones. Esto se debe a la inseguridad e incertidumbre que sufre la mujer discapacitada a la hora de ser elegidas para la realización de un trabajo dentro del mundo laboral y por ello optan ocuparse de ese medio, esto es lo que se denomina paro encubierto.
- En cuanto a las mujeres de las Comunidades Autónomas de España se observa que hay más inactivas que activas en el mercado de trabajo.
- Según las variables de las diferencias existentes entre la participación del sector público y del privado del colectivo de mujeres discapacitadas dice que: en el sector público dominan los varones activos discapacitados con un 64,4%, mientras que el de la mujer es tan sólo del 35,6%. Además de eso en el sector privado no existe ningún tipo de contrato de aprendizaje hacia la mujer y los varones superan el 70% de contratos firmados.

No obstante, a pesar de toda esta desigualdad general que afecta a las mujeres con discapacidad, existen los contratos interinos, aquellos que se encargan de sustituir al personal fijo de las empresas que tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo, donde se pone de manifiesto su alto porcentaje en la contratación de la población femenina discapacitada siendo de un 93,3%. Aunque en la relación de los contratos en prácticas y en formación los varones se ven mucho más favorecidos.

Las mujeres se encargan más de trabajos relacionados con la gestión y técnicos mientras que los varones se inclinan más hacia los trabajos manuales y administrativos.

En general, las mujeres manifiestan su alta valoración de la actividad laboral productiva, al ser considerado el trabajo fuente de autoestima y de reconocimiento social, proporcionar independencia económica y, en consecuencia, emocional y personal en otros factores de la vida, facilitar la relación social, etc.... (López, 2007, p. 149).

El concepto de mujer discapacitada antiguamente no era objeto de estudio, por lo que daba lugar a escasez de investigaciones y la información existente era de forma general. Esto es así por el rol que desempeñaba la mujer en la estructura social, y en este caso, sufre una doble discriminación (López, 2007; Soler et al., 2008).

Santero, Castro y Martín (2017) declaran que tras los últimos datos obtenidos por la encuesta del INE sobre el empleo y las personas con discapacidad durante los años 2014 y 2015 se ha encontrado que las diferencias entre sexos no son tan excesivas como años atrás. Las mujeres discapacitadas han ido aumentando su participación en el mercado de trabajo y sobretodo han incrementado el porcentaje por encima del de los hombres en los estudios universitarios finalizados.

Santero et al. (2017) aportan que tras los estudios realizados en 2011 por la MCVL (muestra continua de vidas laborales) sobre las características del puesto laboral de los trabajadores con discapacidad detallados por sexo que:

- En relación con la duración del contrato de forma indefinida tanto las mujeres como los hombres discapacitados están alrededor del 60%, habiendo una diferencia entre ellos de un 3% aproximadamente a favor de los hombres. Los contratos de forma determinada también tienen porcentajes similares, en donde la mujer sólo se diferencia de los hombres en un 3% por encima de ellos. Es por tanto que a los hombres discapacitados se les ofrece un pequeño número de contratos indefinidos más que a la mujer, pero la diferencia está dejando de existir.

No obstante, si tenemos en cuenta en números la cantidad de contratos realizados de forma indefinida 2.593 corresponden con las mujeres, mientras que 5.094 corresponden con los hombres.

- En cuanto al tipo de jornada, si se habla de a tiempo completo los hombres discapacitados tienen un mayor porcentaje que las mujeres con una diferencia de un 12% aproximadamente, mientras que los contratos estipulados por tiempo parcial tienen un mayor porcentaje de mujeres, con una diferencia de aproximadamente un 13%. Esto quiere decir que a los hombres se les facilita más contratos con jornada completa mientras que las mujeres predominan con contratos establecidos a tiempo parcial.

La distribución del empleo de personas con discapacidad detallada por sexo durante el año 2011, ofrece los tipos de trabajos y sectores a los que se dedican los hombres y mujeres discapacitados. La población femenina discapacitada principalmente se encuentra en trabajos de Sanidad y Servicios sociales, en servicios de atención y cuidado de terceras personas además, se puede decir que también realizan actividades financieras y de empresas. La población masculina se inclina más por la industria y el comercio.

Santero et al. (2017) indican que tras analizar el proceso sobre la incorporación de discapacitados al mercado laboral desde los años 2004 a 2011 para poder captar las diferencias que se podrían dar de género, descubrieron que durante esos años se incorporaron 1670 al mercado laboral, teniendo en cuenta una duración de más de dos años como empleado, de los cuales, el 58% de esta cifra corresponde a los varones y el 42% son mujeres. También se concentraron en analizar sobre la probabilidad que tienen los discapacitados según su género de acceder al mercado laboral con un contrato indefinido, teniendo por resultado que con independencia del nivel de estudios y de edad, los varones presentan una probabilidad superior a la de las mujeres, y no sólo eso, asimismo la probabilidad es también mayor en el colectivo no discapacitado de hombres que de mujeres no discapacitadas. Esto da lugar a que en la actualidad se presentan diferencias de sexo con mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder por primera vez al mercado laboral con un contrato de trabajo de modalidad indefinida. Este

análisis da lugar a la confirmación de la doble discriminación hacia la mujer discapacitada.

Muchas de las empresas reciben bonificaciones en la Cuota a la Seguridad Social por contratar a un discapacitado de forma indefinida, lo que hace que este colectivo tenga mayor probabilidad de que disfrute de su primer empleo de un contrato de este tipo. En el caso de que estas bonificaciones dejen de existir se podría producir un aumento de paro y se volvería a romper todos esos avances en las políticas sociales que han contribuido a la integración de los discapacitados.

Y con esto acabamos el tema de la mujer discapacitada, dando paso a las conclusiones del trabajo.

CONCLUSIONES

Como bien indica el trabajo, el concepto como discapacitado hace referencia al que tiene la propia condición de discapacitado y no a la persona que no puede realizar tareas de un determinado puesto. Este concepto no tuvo siempre una definición firme sino que ha ido evolucionando hasta llegar a ser considerado como una persona con características especiales. Los discapacitados no tuvieron avances políticos sociales hasta los años 90 y concretamente en España hasta la implantación de la Constitución Española de 1978. Esto hizo que el sentimiento de la no aceptación al mundo social-laboral fuera desapareciendo y que su estado emocional fuera siendo cada vez más positivo.

Los Centros Especiales de Empleo ayudan a una mayor integración de los discapacitados en el mundo laboral, pero existe el problema llamado “efecto campana”, es decir, una dificultad en la transición de un CEE al mercado ordinario, lo que hace que este colectivo se sienta más seguro dentro de un marco de protección que es lo que

ofrecen los CEE. Esto da lugar a que se plantee si realmente se está fomentando lo que es la integración hacia el mercado laboral o todo lo contrario, ya que esa entidad de protección los “aisla” de la cooperación con los demás ciudadanos, limitando así sus expectativas y promoción laboral autónoma. En definitiva, no se sabe a ciencia cierta si cumple verdaderamente la función de su definición.

El mercado ordinario y más concretamente el empleo con apoyo, obtiene subvenciones con la finalidad de ayudar a mantener el acompañamiento individualizado para trabajadores discapacitados, facilitando así la adaptación socio-laboral, ya que se encargan de puestos de trabajos similares a la demás población activa. El colectivo discapacitado consigue gracias a las medidas de fomento mayor satisfacción consigo mismo.

La situación de las mujeres ha ido mejorando con el paso de los años en comparación con la de los hombres discapacitados, presentando mejores niveles de participación en el mercado laboral, pero no ha sido suficiente como para acabar con la diferencia en el mercado español, por lo que se recomendaría aumentar las medidas destinadas a la igualdad de género. Su doble discriminación a dado lugar a ser objeto de estudio a nivel nacional e internacional en los últimos años, pues se destacaba que antiguamente no existía suficiente información acerca de la mujer discapacitada en el mercado laboral y a pesar de tener estudios con niveles superiores a lo de los hombres discapacitados tienen peores condiciones en los puestos a los que son asignadas y presentan mayores dificultades para permanecer en su puesto de trabajo.

La crisis económica no afectó en gran medida al colectivo discapacitado, ya que todos los incentivos destinados a la ayuda hacia la inserción laboral permanecieron estables en la legislación, al igual que el uso de las medidas de fomento del empleo, cumpliendo así con el objetivo de integración social y laboral de este colectivo. Esto fue así porque el Estado Español se inclinaba a tener una población que estuviera realizando

un trabajo efectivo a cambio de un salario, no una población discapacitada inactiva que estuviera recibiendo prestaciones.

Hay que destacar que la Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020 tiene por meta intensificar el número de mujeres discapacitadas en el mercado laboral e incrementar la cuantía de las subvenciones para incentivar a los empresarios el aumento de la contratación de los discapacitados, manteniendo el requisito de contratación de duración mínima. También esta estrategia tiene como finalidad potenciar el empleo autónomo por parte de los trabajadores discapacitados, ampliando las subvenciones de forma indefinida teniendo en cuenta los grados y tipos de discapacidad existentes. La Estrategia Europa 2020 se propone dar a conocer de una manera más acentuada la situación en la que se encuentran los hombres y las mujeres con características especiales hacia el empleo, una mejora hacia la adaptación de una empresa protegida a una empresa ordinaria y fomentar el apoyo de nuevas iniciativas que estén relacionadas con el colectivo que les permita formar parte de una vida social y laboral como cualquier otro ciudadano, evitando así que caigan en la conformidad de aceptar solamente ayudas para saciar sus necesidades.

No obstante, el problema de todo esto es que tanto la legislación española como la de la Unión Europea no están cumpliendo con los objetivos estimados, “las tasas de empleo de las personas con discapacidad se sitúa entorno al 50%”.

Este trabajo me ha aportado una mayor información de datos sobre el colectivo discapacitado, haciendo que pudiera conocer de forma breve las leyes que los regulan, las ayudas que pueden obtener y sobre todo las dificultades y barreras que la sociedad le ha impuesto a lo largo de los años para ser aceptados como una persona con características especiales. Me satisface saber que la diferencia entre mujeres y hombres ha disminuido según ha avanzado la sociedad y que se tengan proyectos de futuro para que esa pequeña diferencia, aun existente, desaparezca. Además, que hayan surgido



medidas de apoyo y subvenciones hacia empresas para la inserción de ellos hacia el mercado laboral permite que sus vidas sean valiosas, sintiendo así que tengan unos objetivos, metas y superación de sí mismo para el día a día. No hay que excluir a ningún ser humano en la sociedad por el simple término de ser distintos a los demás.

LISTA DE REFERENCIAS

- Calderón Milán, M.J y Calderón Milán, B. (2012). *Los Centros Especiales de Empleo como mecanismos de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario*. Universidad Castilla la Mancha.
- Dávila Quintana, C. y Malo Ocaña, M. (2003). *Género, discapacidad y posición familia. La participación laboral de las mujeres con discapacidad*. España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y Universidad de Salamanca. Recuperado de: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/985/Art_DavilaD_GeneroDiscapacidadLaboral_2006.pdf?sequence=1
- Esteban Legarreta R. y Pérez Amorós F. (2009). *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo*. Valencia: Tirant lo Blanch
- Esteban legarreta, R. y Solà Monells, X. (2009). La protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en CEE. En Solà Monells X. (coord). *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo* (pp. 211-241). Valencia: Tirant lo Blanch
- Fernández García, A. (2016). Crisis económica y medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Revista IUSLabor* 1/2016, 1-2, 1699-2938. Recuperado de enero de 2016 de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/307082-432501-1-SM%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/307082-432501-1-SM%20(9).pdf)
- Giménez López, D. y Ramos Lorente, M. (2003). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 45, 61-76. Recuperado en 2003 de: http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0281/eco_6.pdf

-INE. (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2008: porcentaje de personas con discapacidad que no están buscando empleo según el motivo por el que no lo buscan por grupo de discapacidad y sexo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

-López Gonzalez, M. (2007) Discapacidad y género. Estudio Etnográfico sobre mujeres discapacitadas. *Revista inter-universitaria educación y diversidad*. 1, 137-172
Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DiscapacidadYGenero-2313642%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DiscapacidadYGenero-2313642%20(6).pdf)

-Pérez Amorós, F. (2009). La relación laboral especial de los discapacitados que trabajan en centros especiales de empleo (I): forma del contrato, capacidad para contratar como trabajador, tiempo de trabajo y salario. En Solà Monells, X. (coord). *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo* (pp. 99-155). Valencia: Tirant lo Blanch

-Pérez Pérez, J. (2009). Los servicios de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo. En Solà Monells, X (coord). *La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo* (pp. 247-275). Valencia: Tirant lo Blanch

-Riaño Galán, A., García Ruiz, R., Rodríguez Martín, A. y Álvarez Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 1607-4041. Recuperado en enero de 2016 de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100008&script=sci_arttext

-Rojo Torrecilla, E. (2009). El marco internacional y comunitario sobre la política de contratación incentivada de trabajadores con discapacidad (especial referencia al debate mercado ordinario/protegido). En Solà Monells X. (coord). *La aplicación del Derecho*

del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo (pp. 277-300). Valencia: Tirant lo Blanch

-Sánchez -Cervera Senra, J.M y Sánchez-Cervera Valdés, J.M. (2000). La relación laboral especial de las personas discapacitadas en CEE. En Garicano Rojas, J. (coord). *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad.* (pp. 135-159). Madrid: Ciss praxis

-Sánchez -Cervera Senra, J.M y Sánchez-Cervera Valdés, J.M. (2000). Los Centros Especiales de Empleo. En Garicano Rojas, J. (coord). *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad.* (pp. 103-133). Madrid: Ciss praxis

-Sánchez Santera, R., Castro Núñez, R. y Martín Barroso, V. (2017). Integración laboral de las mujeres con discapacidad. *Revista decente para todos*. Recuperado el 3 de marzo de 2017 de: DIALNET, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183485>

-Soler, A., Teixera TC. y Jaime V. (2008). *Discapacidad y dependencia: una perspectiva de género*. *Revista Red CDPD*. Recuperado el 21 de febrero de 2015 de: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/746/Pon_SolerA_DiscapacidadDependenciagenero_2008.pdf?sequence=1

-Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Red CDPD*, 14(2) 393-424. Recuperado el 3 de marzo de 2015 de: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/849/Art_VillaFernandezN_SituacionLaboralPersonas_2003.PDF?sequence=1